

ΕΡΓΑΣΙΑ - ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

ΛΟΓΑΡΑΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ

ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΛΟΓΑΡΑΣ

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΕΛΕΧΩΝ Α-
ΝΑΠΗΡΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ / 2

ΕΡΓΑΣΙΑ - ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΚΑΙ ΑΝΑΠΗΡΙΑ



ΑΘΗΝΑ 2013

Έκδοση:

**Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία
(Ε.Σ.Α.με.Α)**

Κεντρικά γραφεία: Ελ. Βενιζέλου 236, Τ.Κ. 163 41, Η-
λιούπολη

τηλ. 210.99.49.837, e-mail: esaea@otenet.gr,
<http://www.esaea.gr>

Σελιδοποίηση, Εκτύπωση, Αναπροσαρμογή, Ψηφιοποίη-
ση:

Team Work Communication

Λ. Συγγρού 229, Τ.Κ. 171 21, Αθήνα

τηλ. 210.33.03.556-7, e-mail: info@twc.gr,
<http://www.twc.gr>

Το παρόν συγχρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) και εθνικούς πόρους στο πλαίσιο της πράξης «ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΗΡΙΑ – Α.Π. 7, Α.Π.8, Α.Π.9» του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ, ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ & ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

ISBN: 978-618-80249-6-0

Περιεχόμενα

Πρόλογος Προέδρου Ε.Σ.Α.μεΑ. Ιωάννη Βαρδακαστάνη	7
Εισαγωγικό σημείωμα.....	10
1. Θεωρητικό Πλαίσιο	13
1.1 Οριοθέτηση - αποσαφήνιση εννοιών	13
1.2 Η εξέλιξη της αντίληψης για την αναπηρία: από τη φιλανθρωπία στην εργασία.....	33
1.2.1 Η αναπηρία ως κοινωνική κατασκευή.....	33
1.2.2 Η εργασία στα διαφορετικά μοντέλα της αναπηρίας	34
1.3 Πολιτικές απασχόλησης σε Ευρωπαϊκή Ένωση και Ελλάδα: από το ιατρικό στο κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας	40
1.4 Μέθοδοι Εργασιακής Ένταξης των Ατόμων με Αναπηρία.....	45
1.4.1 Προστατευμένη απασχόληση - Προστατευμένα Παραγωγικά Εργαστήρια	45
1.4.2 Υποστηριζόμενη Απασχόληση.....	51
1.4.3 Προσαρμοσμένη απασχόληση.....	52
1.5 Στατιστικά στοιχεία σε Ευρωπαϊκή Ένωση και Ελλάδα.....	53
1.6 Κοινωνικά και επιχειρηματικά οφέλη από την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία	59
1.7 Θετικά μέτρα δράσης	62
1.7.1 Συστήματα Ποσόστωσης ή υποχρεωτικών τοποθετήσεων	62
1.7.2 Στοχευμένες παρεμβάσεις	70
1.8 Νέες προοπτικές	74
2. Θεσμικό Πλαίσιο	83
2.1 Νομοθεσία & Πράξεις Διεθνών και Ευρωπαϊκών Οργανισμών	83
2.1.1 Διεθνές επίπεδο.....	83
2.1.2 Ευρωπαϊκό επίπεδο.....	96
2.1.3 Εθνικό επίπεδο.....	107
3. Η θέση του αναπηρικού κινήματος.....	143
3.1 Οι θέσεις του αναπηρικού κινήματος σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο	143

3.1.1	Προς μια εθνική στρατηγική για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία	156
4.	Εμπόδια - δυσκολίες – απαιτήσεις προσβασιμότητας	159
4.1	Παρουσίαση των εμποδίων	159
4.2	Συσχετισμός εμποδίων με δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα διαφορετικών κατηγοριών αναπηρίας	161
4.3	Απαιτήσεις προσβασιμότητας	163
5.	Υποστηρικτική τεχνολογία στους χώρους εργασίας	169
6.	Καλές Πρακτικές.....	173
7.	Τρόποι παρέμβασης του αναπηρικού κινήματος σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο.....	175
7.1	Ενδεικτικές δράσεις.....	175
7.2	Νέες δυνατότητες που παρέχει το Πρόγραμμα «Καλλικράτης».....	178
	Παραρτήματα	183
	Παράρτημα Α.....	183
	Παράρτημα Β	187
	Βιβλιογραφία.....	189

Πρόλογος Προέδρου Ε.Σ.Α.μεΑ. Ιωάννη Βαρδακαστάνη



Ο παρών τόμος είναι μέρος σειράς έξι εγχειριδίων που εκπονήθηκαν στο πλαίσιο προγράμματος επιμόρφωσης στελεχών του αναπηρικού κινήματος στον σχεδιασμό πολιτικής για θέματα αναπηρίας, με στόχο να λειτουργήσουν ως εργαλεία δουλειάς. Τα εγχειρίδια προσφέρουν στα στελέχη το θεωρητικό υπόβαθρο και τα μεθοδολογικά εφόδια ώστε να διεκδικήσουν με ενιαίο και συστηματικό τρόπο τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία σε βασικούς τομείς πολιτικής όπως η εκπαίδευση, η εργασία, η υγεία-πρόνοια, η προσβασιμότητα και κατ' επέκταση να διασφαλίσουν την κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία.

Το αναπηρικό κίνημα, μέσω των προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, δημιουργεί ένα υποστηρικτικό πλαίσιο προκειμένου τα στελέχη να συνειδητοποιήσουν τους περιορισμούς που επέβαλαν οι παραδοσιακές παραδοχές (ιατρικό μοντέλο προσέγγισης της αναπηρίας) στην προσωπική ανάπτυξη, την αυτονομία και τον αυτοπροσδιορισμό των ατόμων με αναπηρία, και συνεπώς να προχωρήσουν στην αναθεώρηση / μετασχηματισμό αυτών, μέσω της συλλογικής δράσης, αξιοποιώντας τις δυνατότητες του κοινωνικού μοντέλου για την αναπηρία.

Σκοπός της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης είναι τα στελέχη των αναπηρικών οργανώσεων να λειτουργήσουν ως ακτιβι-

στές και συνήγοροι των ατόμων με αναπηρία και των οικογενειών τους και να είναι σε θέση, από τη μία πλευρά, να ενημερώνουν τα άτομα με αναπηρία για τα δικαιώματά τους και να τα υποστηρίζουν να δράσουν νομικά και, από την άλλη, να παρακολουθούν την εφαρμογή της νομοθεσίας και να αγωνίζονται για πρόσθετες πολιτικές και νομοθετικές πρωτοβουλίες.

Αναμφίβολα, η διοργάνωση των εκπαιδευτικών αυτών προγραμμάτων, βρίσκουν το ζήτημα της αναπηρίας στην Ελλάδα σε μία κρίσιμη καμπή. Από τη μια μεριά, αξίες και αρχές που αναφέρονται στα ανθρώπινα δικαιώματα έχουν αποτυπωθεί σε κείμενα διεθνών οργανισμών και έχουν υιοθετηθεί από την εθνική νομοθεσία της χώρας, με αποκορύφωμα αυτών των θετικών εξελίξεων τη Διεθνή Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία του ΟΗΕ, που πρόσφατα κυρώθηκε από την Ελλάδα με τον ν.4074/2012.

Από την άλλη μεριά, οι θεσμικές και πολιτικές κατακτήσεις του αναπηρικού κινήματος στην Ελλάδα απειλούνται. Η επιδείνωση των οικονομικών προϋποθέσεων για την άσκηση των δικαιωμάτων, προσδίδει στα δικαιώματα το χαρακτηριστικό του μη ρεαλιστικού. Με τον τρόπο αυτό επανεισάγεται, εμμέσως, η ξεπερασμένη εξατομίκευση της αναπηρίας, στο πλαίσιο μιας οικονομίστικης και ατομικιστικής αντίληψης για την αποτελεσματική λειτουργία της οικονομίας και της κοινωνίας.

Υπό αυτές τις συνθήκες, οι στόχοι του αναπηρικού κινήματος εστιάζουν στην κατοχύρωση των κεκτημένων δικαιωμάτων, στην οικοδόμηση σχέσεων κοινωνικής αλληλεγγύης για την αντιμετώπιση των αναγκών, παράλληλα βέβαια με ενέργειες για τη διεύρυνση των κοινωνικών δικαιωμάτων και την έμπρακτη στήριξή τους.

Προϋπόθεση για την επίτευξη των στόχων μας είναι η ενδυνάμωση του αναπηρικού κινήματος σε όρους ανθρώπινου δυναμικού, παραγωγής θέσεων, λειτουργίας των οργάνων και αποτελεσματικής οργάνωσης των διεκδικήσεών του. Στο πλαίσιο αυτό, τα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης συνιστούν μία πολιτική πράξη κοινωνικής αλλαγής, με έμφαση στα ανθρώπινα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία.

Εισαγωγικό σημείωμα

Η συγγραφή του παρόντος τόμου εντάσσεται στη Δράση 2 «Πρόγραμμα Εξειδίκευσης Εκπαίδευσης Αιρετών Στελεχών και Εργαζομένων του Αναπηρικού Κινήματος στο Σχεδιασμό Πολιτικής για Θέματα Αναπηρίας» του Υποέργου 1 «Εκπαιδευτικά Προγράμματα Δια Βίου Μάθησης για ΑμεΑ» της Πράξης «ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΗΡΙΑ – Α.Π. 7, Α.Π.8, Α.Π.9» στο πλαίσιο του Ε.Π. «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση».

Ο παρών τόμος είναι μέρος σειράς εγχειριδίων που εκπονήθηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος επιμόρφωσης των στελεχών του αναπηρικού κινήματος. Η εν λόγω σειρά περιλαμβάνει:

- Ένα συλλογικό τόμο με τίτλο: «Σχεδιάζοντας πολιτική σε θέματα αναπηρίας», ο οποίος καλύπτει τις παρακάτω δέκα θεματικές ενότητες¹:
 - Αναπηρικό κίνημα
 - Θεωρίες ερμηνείας της αναπηρίας: οι σύγχρονες προσεγγίσεις
 - Οργάνωση και λειτουργία ελληνικής πολιτείας, κοινωνικοί εταίροι, κοινωνία των πολιτών
 - Εθνική / ευρωπαϊκή / διεθνής νομοθεσία

¹ Ο συλλογικός τόμος σε ηλεκτρονική μορφή βρίσκεται στη διεύθυνση:

http://www.esaea.gr/index.php?module=documents&JAS_DocumentManager_op=downloadFile&JAS_File_id=803

- Άτομα με αναπηρία και απασχόληση
 - Άτομα με αναπηρία και εκπαίδευση
 - Άτομα με αναπηρία και υγεία-πρόνοια
 - Άτομα με αναπηρία και προσβασιμότητα
 - Άτομα με αναπηρία και ΜΜΕ
 - Σχεδιάζοντας στην πράξη τη νέα πολιτική για την αναπηρία / πρακτικά εργαλεία.
- Έξι εγχειρίδια όπου εξειδικεύονται ορισμένες από τις θεματικές ενότητες του ανωτέρω συλλογικού τόμου. Συγκεκριμένα:
 - Εργασία-απασχόληση και αναπηρία
 - Εκπαίδευση και αναπηρία
 - Προσβασιμότητα και αναπηρία
 - Υγεία-Πρόνοια και αναπηρία
 - Ηλεκτρονική προσβασιμότητα και αναπηρία
 - Σχεδιάζοντας στην πράξη τη νέα πολιτική για την αναπηρία - πρακτικά εργαλεία.

Σκοπός του παρόντος τόμου είναι η εκπαίδευση των στελεχών του αναπηρικού κινήματος σε ζητήματα απασχόλησης και εργασίας. Προς τούτο επιχειρείται παρέμβαση σε τρία επίπεδα: σε επίπεδο γνώσεων, σε επίπεδο δεξιοτήτων και σε επίπεδο στάσεων.

Όσον αφορά στο πρώτο επίπεδο, διασαφηνίζονται έννοιες που συνήθως συγχέονται, παρουσιάζεται κριτικά το εθνικό θεσμικό πλαίσιο, οι πράξεις διεθνών και ευρωπαϊκών οργανισμών, οι εφαρμοσμένες πολιτικές και «αποκαλύπτονται»

τα εμπόδια και οι δυσκολίες με τα οποία έρχονται αντιμέτωπα τα άτομα με αναπηρία στην προσπάθειά τους να ενταχθούν στον κόσμο της εργασίας.

Όσον αφορά στο δεύτερο επίπεδο, αναδεικνύεται το εύρος των πολιτικών, των μέτρων και των μεθόδων εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία και εξειδικεύονται οι απαιτήσεις προσβασιμότητας, εύλογων προσαρμογών και υποστηρικτικής τεχνολογίας ανά κατηγορία αναπηρίας.

Όσον αφορά στο τρίτο επίπεδο, παρουσιάζεται η μετάβαση από το ιατρικό στο κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας σε επίπεδο ευρωπαϊκής και εθνικής πολιτικής καθώς και ο τρόπος προσέγγισης του ζητήματος της εργασίας και της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία από την οπτική των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

1. Θεωρητικό Πλαίσιο

1.1 Οριοθέτηση - αποσαφήνιση εννοιών

«Εργασία» (“Labour”): η καταβολή σωματικής ή πνευματικής δύναμης για την παραγωγή έργου.

Οι όροι «εργασία» και «απασχόληση» άλλοτε διαφοροποιούνται και άλλοτε ταυτίζονται. Ο όρος «εργασία» συνήθως χρησιμοποιείται για να δηλώσει τους όρους και τις συνθήκες κάτω από τις οποίες αυτή ασκείται, ενώ ο όρος «απασχόληση» για να δηλώσει τις μορφές και τα διαφορετικά είδη της καθώς και τις πολιτικές, τα μέτρα και τα Προγράμματα που η Πολιτεία εφαρμόζει.

«**Πολιτικές απασχόλησης**»: νοούνται οι δημόσιες παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας που στοχεύουν στο να επιτύχουν την αποδοτικότερη λειτουργία της καθώς και τη διόρθωση υφιστάμενων ανισορροπιών (Eurostat. 2001: 116).

«**Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης**»: οι πολιτικές που αποσκοπούν στην καταπολέμηση των αιτιών που προκαλούν την ανεργία (π.χ. για την αντιμετώπιση της διαρθρωτικής ανεργίας, η κατάρτιση, η επιδότηση της απασχόλησης κ.λπ. αποτελούν ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης).

«**Παθητικές Πολιτικές Απασχόλησης**»: οι πολιτικές που στοχεύουν στην αντιμετώπιση των επιπτώσεων της ανεργίας (π.χ. η παροχή επιδομάτων, συντάξεων αναπηρίας κ.λπ.).

Οι πολιτικές αυτές στοχεύουν κυρίως στην αναπλήρωση του εισοδήματος με στόχο τη διασφάλιση ενός ελάχιστου επιπέ-

δου διαβίωσης (Συνήγορος του Πολίτη. Κύκλος Κοινωνικής Προστασίας. 2005: 45).

«Αναπηρία» (“Disability”): «...είναι 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.» (Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας)².

Με βάση την παραπάνω προσέγγιση, ένα άτομο με κάποιο σωματικό μειονέκτημα μπορεί να βιώνει την αναπηρία σε ένα περιβάλλον και όχι σε κάποιο άλλο, ανάλογα με το αν το περιβάλλον διαθέτει ή όχι εμπόδια, αλλά και βοηθήματα (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005:9).

«Πρόσβαση» (“Access”): η παροχή της δυνατότητας συμμετοχής όλων των πολιτών - συμπεριλαμβανομένης και της ισότιμης συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία - σε όλους τους τομείς των κοινωνικών δραστηριοτήτων (π.χ. στην παραγωγική διαδικασία στο σύνολό της, στην εκπαίδευση, στις πολιτιστικές δραστηριότητες, στον αθλητισμό κ.λπ.) και ως εκ τούτου στις υποδομές, υπηρεσίες, διαδικασίες και αγαθά που σχετίζονται με αυτούς.

Η «πρόσβαση» είναι έννοια ευρύτερη της «προσβασιμότητας». Η «προσβασιμότητα» και όλες οι εκφάνσεις της - δηλαδή ο «καθολικός σχεδιασμός», οι «εύλογες προσαρμογές», συμπεριλαμβανομένης της «υποστηρικτικής τεχνολογίας», οι «μορφές ζωντανής βοήθειας και ενδιάμεσων»- αποσκοπούν στη διασφάλιση της ισότιμης συμμετοχής των α-

² International Classification of Functioning, Disability and Health, FINAL DRAFT, Full Version - World Health Organization 2001 (WHO/EIP/GPE/CAS/ICIDH-2 FI/ 01.1)

τόμων με αναπηρία, δηλαδή στην «*πρόσβαση*», και υπό αυτήν την έννοια αποτελούν εργαλεία για την επίτευξή της. Σύμφωνα με τη δικαιωματική προσέγγιση της αναπηρίας, η συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής αποτελεί αναφαίρετο ανθρώπινο δικαίωμά τους.

Για την επίτευξη του στόχου της «*πρόσβασης*» των ατόμων με αναπηρία στην εργασία και την απασχόληση, τα μέτρα για τη βελτίωση της «*προσβασιμότητας*» πρέπει να είναι οριζόντια -δηλαδή να αφορούν όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής (π.χ. το δομημένο περιβάλλον, τις μεταφορές, την εκπαίδευση, την κατάρτιση, τη δια βίου μάθηση, την κοινωνία της πληροφορίας κ.λπ.)- και στοχευμένα.

«Προσβασιμότητα» (“Accessibility”): εκείνο το χαρακτηριστικό του περιβάλλοντος (φυσικού, δομημένου ή ηλεκτρονικού), μιας υπηρεσίας ή ενός αγαθού που διασφαλίζει την αυτόνομη, ασφαλή και άνετη προσέγγιση και χρήση αυτών από όλους τους χρήστες χωρίς διακρίσεις φύλου, ηλικίας, αναπηρίας και λοιπών χαρακτηριστικών (σωματική διάπλαση, δύναμη, αντίληψη κλπ). (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005:13).

Ο όρος «*απροσπέλαστο*» υποδηλώνει την ύπαρξη φραγμών και εμποδίων και ως εκ τούτου τη μη διασφάλιση της αυτόνομης, ασφαλούς και άνετης προσέγγισης και χρήσης από όλους τους χρήστες. Ένα «*προσβάσιμο*» περιβάλλον (ή διαφορετικά ένα περιβάλλον δίχως εμπόδια) λαμβάνει υπόψη τις ιδιαίτερες ανάγκες όλων των πολιτών, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρία, ανεξαρτήτως κατηγορίας αναπηρίας (π.χ. κινητική, αισθητηριακή, νοητική, ψυχική, χρόνια πάθηση, βαριά και πολλαπλή αναπηρία) και διασφα-

λίζει την κατά το δυνατόν αυτόνομη διακίνηση και διαβίωση καθενός, παρέχοντας τις κατάλληλες μορφές υποστήριξης (*«μορφές ζωντανής βοήθειας και ενδιάμεσων»*, τεχνικά και τεχνολογικά βοηθήματα κ.λπ.) (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005:13-15). Δεδομένου ότι η *«προσβασιμότητα»* συμβάλλει στη άσκηση και απόλαυση του δικαιώματος της επιλογής, αναδεικνύεται σε θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα.

Η άποψη για την *«προσβασιμότητα»* ότι αποτελεί πρόσθετο χαρακτηριστικό που εξυπηρετεί ανάγκες συγκεκριμένων κατηγοριών ατόμων με αναπηρία, όπως είναι τα άτομα με κινητική αναπηρία, οι τυφλοί και τα άτομα με προβλήματα όρασης κ.λπ., υπονοεί καταρχάς ότι η προσβασιμότητα είναι ζήτημα που αφορά σε μια με δύο κατηγορίες αναπηρίας και κατά δεύτερον ότι είναι ζήτημα επιβολής τεχνικών προτύπων, τα οποία συνεπάγονται κάποιο κόστος (Εκθεση της Ομάδας Εμπειρογνομόνων που συγκροτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2003:8-10). Αντιθέτως, πολλές μελέτες τεκμηριώνουν ότι το κόστος για την επίτευξη της *«προσβασιμότητας»* είναι υπερτιμημένο (Εκθεση της Ομάδας Εμπειρογνομόνων που συγκροτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2003:8-10). Το οποιοδήποτε κόστος, ακόμη κι αν είναι μηδαμινό, πρέπει να συσχετίζεται με τη γενικότερη συμβολή της *«προσβασιμότητας»* στην παραγωγή και παραγωγικότητα.

Πιο συγκεκριμένα, η *«προσβασιμότητα»* συμβάλλει:

- στην προσέλκυση νέων εργαζομένων και στη διατήρηση του υπάρχοντος προσωπικού

Με προσβάσιμα κτίρια - και συχνά, προβαίνοντας μόνο σε περιορισμένες προσαρμογές - οι εργοδότες (είτε στο

δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα) δύνανται αφενός να απευθυνθούν σε ευρύτερες κατηγορίες υποψήφιων εργαζομένων, μεταξύ των οποίων είναι και τα άτομα με αναπηρία, αφετέρου να διατηρήσουν τους ήδη υπάρχοντες εργαζόμενούς τους, οι οποίοι μπορεί στο μέλλον να αποκτήσουν κάποια αναπηρία.

- *στην αύξηση του τζίρου της επιχείρησης*
Ένα προσβάσιμο κτίριο μιας επιχείρησης απευθύνεται σε μια ευρύτερη πελατεία, επιτρέποντας στους πελάτες με αναπηρία να εισέλθουν σ' αυτό.
- *στη δημιουργία αξίας για τους επιχειρηματίες που διαθέτουν δικές τους κτιριακές εγκαταστάσεις*
Ένα κτίριο που πληροί προδιαγραφές προσβασιμότητας είναι σε θέση, δίχως πρόσθετες εργασίες, να προσαρμοστεί εύκολα στις μεταβαλλόμενες ανάγκες που δημιουργούνται από τη γήρανση του πληθυσμού ή την απόκτηση αναπηριών. Η αξία του λοιπόν θα μπορούσε να είναι υψηλότερη από εκείνη ενός ακίνητου που δεν είναι προσβάσιμο, το οποίο ενδεχομένως να χρειαστεί εκτεταμένες και πολυέξοδες προσαρμογές στο μέλλον.
- *στη μείωση των δαπανών κοινωνικής προστασίας*
Ένα προσβάσιμο περιβάλλον ενθαρρύνει τα άτομα με αναπηρία να εργαστούν, γεγονός το οποίο με τη σειρά του οδηγεί στη μείωση των δαπανών του δημοσίου για χορήγηση επιδομάτων αναπηρίας.
- *στη μείωση των ασφαλίσεων*
Η εφαρμογή προδιαγραφών προσβασιμότητας συντελεί γενικότερα στη βελτίωση της ασφάλειας των κτιρίων (αποφυγή ολισθηρών πατωμάτων και κλιμακοστάσιων,

αποφυγή επικίνδυνων αλλαγών ύψους, βελτίωση των σημάτων προειδοποίησης κ.α.), κάτι που έχει άμεσο αντίκτυπο στις αποζημιώσεις εργατικών ατυχημάτων που προκαλούνται από πτώσεις ή ολισθήσεις (Εκθεση της Ομάδας Εμπειρογνομόνων που συγκροτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2003:8-10).

«Εμπόδια» (“Obstacles, barriers etc.”): οτιδήποτε θέτει φραγμό στην αυτόνομη και ισότιμη συμμετοχή (δηλαδή στην «πρόσβαση») των ατόμων με αναπηρία στις κοινωνικές δραστηριότητες. Τα εμπόδια μπορεί να είναι θεσμικά, φυσικά, αρχιτεκτονικά, ιδεολογικά (π.χ. στάσεις, αντιλήψεις, προκαταλήψεις, συμπεριφορές) και να εντοπίζονται στην επικοινωνία, στην πληροφόρηση, στην τεχνολογία, στις πρακτικές, στις διαδικασίες κ.λπ.

«Καθολικός Σχεδιασμός» (“Universal Design”) ή **«Καθολική Πρόσβαση» (“Universal Access”)** ή **«Σχεδιασμός για Όλους» (“Design for All”)**: *«Σημαίνει το σχεδιασμό προϊόντων, περιβαλλόντων, προγραμμάτων και υπηρεσιών που μπορούν να χρησιμοποιηθούν από όλους τους ανθρώπους, στη μεγαλύτερη δυνατή έκταση, χωρίς ανάγκη προσαρμογής ή εξειδικευμένου σχεδιασμού. Ο όρος «καθολικός σχεδιασμός» δεναποκλείει τις υποβοηθητικές συσκευές για συγκεκριμένες ομάδες ατόμων με αναπηρίες, όπου αυτό απαιτείται.»* (άρθρο 2 «Ορισμοί» της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία).

Ο «καθολικός σχεδιασμός» λαμβάνει υπόψη του την «προσβασιμότητα» από τον αρχικό σχεδιασμό, μειώνοντας με αυτόν τον τρόπο το κόστος για την επίτευξή της. Δεν είναι συνώνυμος των «προτύπων προσβασιμότητας». Παρόλα αυτά

προϋποθέτει την εκ των προτέρων ανάλυση και οριοθέτηση της «προσβασιμότητας» ως σχεδιαστικού στόχου που επιτυγχάνεται με τη χρήση τεχνικών και εργαλείων που προσδίδουν στο τελικό προϊόν / υπηρεσία την ικανότητα να μπορεί να ανταποκρίνεται σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον χρήσης ή με άλλα λόγια να μπορεί να αναγνωρίζει την εκάστοτε απαίτηση και να πραγματοποιεί προσαρμογές που να το καθιστούν προσβάσιμο και εύχρηστο στο συγκεκριμένο περιβάλλον χρήσης. Οι παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν το περιβάλλον χρήσης ενός προϊόντος ή υπηρεσίας αφορούν: α) στον χρήστη, στις ικανότητες και δεξιότητές του, στις προτιμήσεις του αναφορικά με την αλληλεπίδρασή του με ένα Η/Υ, κ.λπ., β) στο εργαλείο πρόσβασης (π.χ. Η/Υ γραφείου) και στην πλατφόρμα εκτέλεσης (π.χ. γραφικό περιβάλλον), γ) στις συνθήκες χρήσης (π.χ. χρήση σε ένα γραφείο, εν κινήσει, στην ύπαιθρο κ.λπ.) (Πανεπιστήμιο Κρήτης. 2004:13-13). Ο «καθολικός σχεδιασμός» παρόλα αυτά, δεν μπορεί να καλύψει οποιαδήποτε εξατομικευμένη ανάγκη ενός συγκεκριμένου ατόμου με αναπηρία και για αυτό δεν αποκλείει τη χρήση υποστηρικτικής τεχνολογίας.

«Εύλογες Προσαρμογές» (“Reasonable Accommodations”): «.....σημαίνει τις απαραίτητες και κατάλληλες τροποποιήσεις και ρυθμίσεις, οι οποίες δεν επιβάλλουν ένα δυσανάλογο ή αδικαιολόγητο βάρος, όπου απαιτείται σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, προκειμένου να διασφαλιστούν, για τα άτομα με αναπηρίες, η απόλαυση ή η άσκηση, σε ίση βάση με τους άλλους, όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών» (άρθρο 2 «Ορισμοί» της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία).

Ο όρος «*εύλογες προσαρμογές*» προέρχεται από τον Αμερικάνικο Νόμο για την Αναπηρία (ADA - Americans with Disabilities Act), ο οποίος βασίζεται στο κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας και στο μοντέλο της δομικής ισότητας, το οποίο πρεσβεύει την άρση των δομικών εμποδίων. Στη Διεθνή Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία το πεδίο εφαρμογής των «*εύλογων προσαρμογών*» περιορίζεται μόνο στους τομείς της εκπαίδευσης και της απασχόλησης (άρθρα 25 «*Εκπαίδευση*» και 27 «*Εργασία και Απασχόληση*»), σε αντίθεση με την «*προσβασιμότητα*» που η εφαρμογή της αφορά στο σύνολο των τομέων και δραστηριοτήτων της κοινωνικής ζωής.

Η «*προσαρμογή*» θεωρείται «*εύλογη*» όταν: α) δικαιολογείται από την κατηγορία και το βαθμό βαρύτητας της αναπηρίας του συγκεκριμένου εργαζόμενου στον οποίο απευθύνεται, β) δεν δημιουργεί δυσανάλογο βάρος στον εργοδότη, δηλαδή το κόστος της δεν είναι τόσο υψηλό ώστε να δημιουργεί οικονομικό πρόβλημα στην επιχείρηση/υπηρεσία/Οργανισμό. Εάν το κράτος επιχορηγεί την εφαρμογή των *εύλογων προσαρμογών*, τότε το ζήτημα της δυσανάλογης επιβάρυνσης δεν τίθεται καν και ο εργοδότης οφείλει να προχωρήσει στην εφαρμογή τους.

Η διαφορά μεταξύ «*προσβασιμότητας*» και «*εύλογων προσαρμογών*» είναι πως η πρώτη αφορά στο σύνολο των ατόμων με αναπηρία ως ομάδα, ενώ η «*εύλογη προσαρμογή*» είναι εξατομικευμένη. Συνεπώς οι «*εύλογες προσαρμογές*» δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να θεωρούνται υποκατάστατο της προσβασιμότητας ή ακόμη και να ταυτίζονται με τα μέτρα που λαμβάνονται για τη διασφάλισή της, διότι ο εξατο-

μικευμένος χαρακτήρας τους δεν διασφαλίζει την ικανοποίηση των αναγκών του συνόλου των ατόμων με αναπηρία.

Η υποχρέωση εφαρμογής «*εύλογων προσαρμογών*» θεσπίστηκε για πρώτη φορά στη χώρα μας με το άρθρο 10 του ν.3304/2005 «*Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού*» (Αρ. ΦΕΚ 16 Α΄/27.01.2005) με πεδίο εφαρμογής αποκλειστικά και μόνο τον τομέα της απασχόλησης και την επαγγελματική κατάρτιση.

Με το Προεδρικό Διάταγμα 16/1996 (Αρ. ΦΕΚ 10 Α΄/16.01.1996) «*Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 89/654/ΕΟΚ*», αρκετά δηλαδή χρόνια πριν από τον ν.3304/2005, εισήχθησαν προδιαγραφές προσβασιμότητας στους χώρους εργασίας, όχι όμως «*εύλογες προσαρμογές*».

Σύμφωνα με το άρθρο 2 «*Ορισμοί*» της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, η μη εφαρμογή «*εύλογων προσαρμογών*» συνιστά διάκριση.

Οι «*εύλογες προσαρμογές*» είναι απεριόριστες και εξαρτώνται από την κάθε περίπτωση ξεχωριστά. Ενδεικτικά αυτές μπορεί να αφορούν στα εξής:

- Στην προσαρμογή των κτιριακών εγκαταστάσεων της επιχείρησης/δημόσιας υπηρεσίας /Οργανισμού κ.λπ. (για παράδειγμα η διάνοιξη μιας πόρτας ή η κατασκευή μιας ράμπας για να μπορεί να κινείται άνετα ένας εργαζόμενος - χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου κ.λπ.).

- Στην προσαρμογή του χώρου εργασίας και της επίπλωσης (π.χ. πάγκος εργασίας, στον οποίο μπορεί να εισέρχεται αναπηρικό αμαξίδιο κ.λπ.).
- Στην παροχή υποστηρικτικής τεχνολογίας (εξοπλισμός, λογισμικό, τεχνικά βοηθήματα κ.λπ.).
- Στην τροποποίηση πολιτικών/διαδικασιών/πρακτικών που εφαρμόζει η επιχείρηση και που δυσκολεύουν τον εργαζόμενο με αναπηρία. Για παράδειγμα στην προσαρμογή των διαδικασιών αξιολόγησης των εργαζομένων για την ανέλιξή τους σ' αυτήν, στην προσαρμογή των μεθόδων που χρησιμοποιούνται για την επιλογή του νέου προσωπικού - δηλαδή αντικατάσταση ενός γραπτού τεστ με μια συνέντευξη που θα επιτρέψει στο άτομο με μαθησιακές δυσκολίες να δείξει στον εργοδότη της ικανότητές του, στη διενέργεια συνεντεύξεων σε προσβάσιμο χώρο, στη χρήση διερμηνείας στην νοηματική γλώσσα κατά τη διάρκεια της συνέντευξης για τη διευκόλυνση ενός κωφού υποψηφίου εργαζόμενου κ.λπ.
- Στην προσαρμογή, αναδιοργάνωση ή και αλλαγή των εργασιακών καθηκόντων και αρμοδιοτήτων (π.χ. τοποθέτηση μετά από ατύχημα ενός ατόμου που ασκούσε χειρωνακτική εργασία σε διοικητική θέση, αλλαγή αρμοδιοτήτων σε έναν εργαζόμενο που απέκτησε μια χρόνια πάθηση κ.λπ.).
- Στην προσαρμογή του ωραρίου εργασίας (π.χ. οι εργαζόμενοι με χρόνιες παθήσεις εξαιτίας της συνεχούς παρακολούθησης της υγείας τους χρειάζονται πιο ευέλικτα ωράρια εργασίας).

- Στην αλλαγή τόπου εργασίας. Για παράδειγμα η μετάθεση ενός εργαζόμενου που απέκτησε αναπηρία στο πλησιέστερο στο τόπο κατοικίας του παράρτημα/υποκατάστημα/υπηρεσία.
- Στην παροχή ειδικής εκπαίδευσης ή πρόσθετης κατάρτισης, λαμβάνοντας υπόψη την ανάγκη για προσβάσιμα μέσα κατάρτισης, όπως για παράδειγμα παροχή εκπαιδευτικού υλικού σε προσβάσιμες μορφές κ.λπ.
- Στην παροχή «μορφών ζωντανής βοήθειας και ενδιάμεσων», όπως είναι οι διερμηνείς νοηματικής γλώσσας, οι αναγνώστες και συνοδοί για τα τυφλά άτομα, οι προσωπικοί εκπαιδευτές για την εκμάθηση του αντικείμενου της εργασίας για τα άτομα με νοητική αναπηρία κ.λπ.

«Υποστηρικτική Τεχνολογία» (“Assistive Technology”): αφορά σε Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ), όπως υλικό υπολογιστή, λογισμικό, εφαρμογές, εργαλεία ανάπτυξης και βοηθήματα, γενικά ή εξειδικευμένα, σε συγκεκριμένες κατηγορίες αναπηρίας που χρησιμοποιούνται ώστε να υποστηρίξουν ή να βελτιώσουν τις λειτουργικές ικανότητες ενός ατόμου με αναπηρία.

Ειδικά στον τομέα της απασχόλησης, η χρήση «υποβοηθητικών συσκευών» ή «υποστηρικτικής τεχνολογίας» είναι ιδιαίτερα σημαντική διότι δίνει τη δυνατότητα σ’ έναν εργαζόμενο με συγκεκριμένη αναπηρία, και ως εκ τούτου με συγκεκριμένες ανάγκες, να ασκήσει με επάρκεια τα εργασιακά του καθήκοντα. Η παροχή «υποστηρικτικής τεχνολογίας» σε έναν εργαζόμενο με αναπηρία συνιστά «εύλογη προσαρμογή».

«Μορφές ζωντανής βοήθειας και ενδιάμεσων» (“Live assistance and Intermediaries”): είναι οι οδηγοί/συνοδοί, οι αναγνώστες, οι επαγγελματίες διερμηνείς της νοηματικής γλώσσας και εν γένει όλα τα άτομα που διευκολύνουν την πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία στις υπηρεσίες, στα κτίρια, στις εγκαταστάσεις που είναι ανοιχτές στο κοινό (άρθρο 9 «Προσβασιμότητα» της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία).

«Διάκριση» (“Discrimination”): νοείται η διαφορετική αντιμετώπιση ανθρώπων που βρίσκονται σε παρόμοια θέση και η όμοια αντιμετώπιση ανθρώπων που βρίσκονται σε διαφορετική θέση (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2002α: 8-9).

Η διάκριση μπορεί να είναι «άμεση» ή «έμμεση» βάσει του ν. 3304/2005.

Διακρίσεις λόγω αναπηρίας: «...σημαίνει οποιαδήποτε διάκριση, αποκλεισμό ή περιορισμό βάσει της αναπηρίας, η οποία έχει ως σκοπό ή επίπτωση να εμποδίσει ή να ακυρώσει την αναγνώριση, απόλαυση ή άσκηση, σε ίση βάση με τους άλλους, όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό, ατομικό ή οποιοδήποτε άλλο τομέα. Περιλαμβάνει όλες τις μορφές διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης και της άρνησης παροχής εύλογης προσαρμογής» (άρθρο 2 «Ορισμοί» της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία).

Για το εθνικό και ευρωπαϊκό αναπηρικό κίνημα, ο αποκλεισμός των ατόμων με αναπηρία από την αγορά εργασίας είναι απόρροια της διάκρισης που υφίστανται σε όλους τους τομείς της ζωής τους, δηλαδή στην Εκπαίδευση, στην Κα-

τάρτιση, στην Κοινωνία της Πληροφορίας, στις Μεταφορές κ.λπ. Η διάκριση παίρνει τη μορφή εμποδίων και οδηγεί στον κοινωνικό αποκλεισμό.

«Κοινωνικός Αποκλεισμός» (“Social Exclusion”): πρόκειται για ένα πολυδιάστατο και δυναμικό φαινόμενο που απορρέει από την περιορισμένη πρόσβαση σε κοινωνικά και δημόσια αγαθά (π.χ. εκπαίδευση, υγειονομική περίθαλψη, κοινωνική ασφάλιση κ.ά.), η έλλειψη των οποίων οδηγεί συνήθως στην οικονομική ανέχεια και περιθωριοποίηση.

Ο κοινωνικός αποκλεισμός αναγνωρίζει ένα σύνολο παραγόντων (κοινωνικών, οικονομικών, πολιτικών), οι οποίοι επιδρούν πολυσύνθετα στην κοινωνική θέση του ατόμου και συλλαμβάνει την κοινωνική πραγματικότητα ως ένα πολυδιάστατο πεδίο, όπου δεν είναι μονοσήμαντη η επίδραση οικονομικών αιτίων στην κοινωνική θέση του ατόμου, όπως συμβαίνει στο φαινόμενο της φτώχειας. Παρόλα αυτά, μέχρι σήμερα, δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός του «κοινωνικού αποκλεισμού». Μάλιστα, κάθε φορά ο όρος υποδηλώνει και ένα διαφορετικό περιεχόμενο, ανάλογα με το θεωρητικό πλαίσιο αναφοράς που χρησιμοποιείται. Στις συζητήσεις περί «κοινωνικού αποκλεισμού» η απασχόληση θεωρείται κύριος παράγοντας κοινωνικής ενσωμάτωσης του ατόμου τόσο μέσω του μισθού, της ισχυροποίησης της ταυτότητας και της ενίσχυσης της αυτοεκτίμησης που προκύπτουν ως αποτέλεσμα της εργασίας όσο και μέσω των δικτύων που δημιουργούνται από αυτήν.

«Αρχή του Disability Mainstreaming»: πρόκειται για την αρχή που πρεσβεύει την ένταξη ή διάχυση της διάστασης

της αναπηρίας στις πολιτικές, τα μέτρα και τα προγράμματα που σχεδιάζει και εφαρμόζει η Πολιτεία.

Ο όρος χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στο πεδίο της ισότητας των φύλων (*“gender mainstreaming”*). Η αρχή αυτή βασίζεται στην ιδέα ότι τα προβλήματα που σχετίζονται με την αναπηρία - όπως και τα προβλήματα των φύλων - απαιτούν μια συνολική αντιμετώπιση (*«ολιστική προσέγγιση»* - *“holistic approach”*).

«Θετικά μέτρα δράσης»: νοούνται τα θεσμικά (π.χ. σύστημα ποσόστωσης), διοικητικά και άλλα μέτρα που εφαρμόζονται σε συγκεκριμένους τομείς, τα οποία απευθύνονται σε ειδικές κατηγορίες πολιτών (γυναίκες, άτομα με αναπηρία κ.λπ.), σε βάρος των οποίων υφίστανται και λειτουργούν κοινωνικοοικονομικές διακρίσεις που παρεμποδίζουν την εξίσου με τους υπόλοιπους πολίτες απόλαυση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων τους³. Ο γενικός ορισμός αφορά σε μέτρα που έχουν στόχο να διευκολύνουν την πρόσβαση συγκεκριμένων ομάδων του πληθυσμού σε κατοχυρωμένα δικαιώματα, στον ίδιο βαθμό που είναι και για όλους τους υπόλοιπους πολίτες.

Η ιδέα της λήψης *«θετικών μέτρων διάκρισης»* είναι απόρροια της σύγχρονης προσέγγισης της αρχής της ισότητας που βασίζεται στην ιδέα ότι για να επέλθει ισότητα σε μια ομάδα πληθυσμού που υφίσταται *«διάκριση»*, πρέπει να ε-

³ «Συμβολή του Κ.Ε.Θ.Ι. στην Ανάπτυξη του Μέτρου 5.1. «Θετικές δράσεις για την ισότητα των ευκαιριών Ανδρών και Γυναικών στις ΜΜΕ και στις μεγάλες Επιχειρήσεις του Επιχειρησιακού Προγράμματος ‘Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση’», Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα, Απρίλιος 2002. σελ.4

φαρμοστούν παρεμβάσεις προς όφελός της. Η λήψη τους δεν συνιστά σε καμία περίπτωση «διάκριση». Στην παρ. 2 του άρθρου 116 του Συντάγματος της χώρας άλλωστε αναφέρεται ότι: «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.....». Επιπρόσθετα, στο άρθρο 12 του ν.3304/2005 αναφέρεται ότι: «1. Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών μέτρων με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων, λόγωαναπηρίας..... 2. Δεν συνιστά διάκριση, όσον αφορά στα άτομα με αναπηρία, η θέσπιση ή η διατήρηση διατάξεων που αφορούν στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας ή μέτρων που αποβλέπουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων για τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στην απασχόληση και την εργασία».

Η διαφορά του «*mainstreaming*» από τα «θετικά μέτρα δράσης» είναι ότι το πρώτο αφορά στην ένταξη της διάστασης της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές, μέτρα και προγράμματα (οριζόντια), ενώ τα «θετικά μέτρα δράσεις» αφορούν σε παρεμβάσεις σε συγκεκριμένους τομείς (στοχευμένα).

«Σύστημα ποσόστωσης» (“Quota System”): πρόκειται για θεσμικό μέτρο μέσω του οποίου πραγματοποιούνται, σε συγκεκριμένο ποσοστό που το μέτρο ορίζει, υποχρεωτικές τοποθετήσεις ατόμων με αναπηρία σε θέσεις εργασίας του δημόσιου, του ευρύτερου δημόσιου τομέα και σε προστατευμένες θέσεις του ιδιωτικού τομέα. Πρόκειται για θεσμικό μέτρο κοινωνικής προστασίας.

«Εναλλακτικές μορφές απασχόλησης»: πρόκειται για μορφές απασχόλησης που διαφοροποιούνται από εκείνες

που επικρατούν στη σύνηθη αγορά εργασίας προκειμένου να διευκολύνουν την ένταξη και την παραμονή των ατόμων με αναπηρία στην εργασία. Τέτοιες μορφές απασχόλησης είναι η Προστατευμένη Απασχόληση, η Υποστηριζόμενη Απασχόληση, η Προσαρμοσμένη Απασχόληση, η Τηλεργασία.

«Προστατευμένη απασχόληση» (“Sheltered Employment”): πρόκειται για μέθοδο εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία, μέσω της οποίας άτομα με αναπηρία, όπως π.χ. άτομα με νοητική αναπηρία, με σύνδρομο Down, με αυτισμό κ.λπ., τοποθετούνται σε ένα εργασιακό περιβάλλον που προστατεύεται από τις συνθήκες που επικρατούν στην ανοιχτή αγορά εργασίας, όπως είναι ο ανταγωνισμός, οι απαιτήσεις σε συγκεκριμένα τυπικά και άτυπα προσόντα, η επίτευξη συγκεκριμένων στόχων, τα εντατικά ωράρια εργασίας κ.λπ. Το περιβάλλον αυτό συνήθως ονομάζεται *«προστατευμένο εργαστήριο» (“Sheltered Workshop”)*.

Η έννοια *«προστατευμένο»* μπορεί να παραπέμπει είτε στο χώρο είτε στις συνθήκες εργασίας. Οι τοποθετήσεις, οι οποίες είναι ομαδικές, μπορούν να λάβουν χώρα είτε στο πλαίσιο ενός προστατευμένου εργαστηρίου είτε στην ανοιχτή αγορά εργασίας με την παροχή συνοδείας - υποστήριξης (π.χ. φροντίδα κήπου υπό την επίβλεψη κάποιου συνοδού).

«Υποστηριζόμενη Απασχόληση» (“Supported Employment”): πρόκειται για μέθοδο εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία μέσω της οποίας ένα άτομο με αναπηρία που αδυνατεί από μόνο του, λόγω της αναπηρίας του, να διαχειριστεί τους μηχανισμούς της ελεύθερης αγοράς και να

αποκτήσει, αλλά και να διατηρήσει, μια θέση εργασίας που να ταιριάζει στις δυνατότητές του, με την υποστήριξη και τη συστηματική καθοδήγηση ενός Συμβούλου Εργασίας εκπαιδεύεται στα καθήκοντα μιας συγκεκριμένης θέσης εργασίας στην ανοιχτή αγορά εργασίας και κατόπιν τοποθετείται σ' αυτήν.

Η «υποστηριζόμενη απασχόληση» βασίζεται στη φιλοσοφία του αυτοπροσδιορισμού. Δίνει έμφαση στις δυνατότητες, τους προσωπικούς στόχους και τις επιλογές του ατόμου με αναπηρία και στο ρόλο του ευρύτερου περιβάλλοντος για την ανάπτυξη και εξέλιξή του. Οι τοποθετήσεις των ατόμων με αναπηρία σε θέσεις εργασίας είναι ατομικές.

«Προσαρμοσμένη Απασχόληση» (“Customized Employment”): πρόκειται για μέθοδο εργασιακής ένταξης ατόμων με αναπηρία και *«.....σημαίνει 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, June 26, 2002, Vol. 67. No. 123 pp 43154 -43149) - U.S. Department of Labor, Office of Disability & Employment Policy - ODEP).

Ο όρος «προσαρμοσμένη απασχόληση» καθορίστηκε για πρώτη φορά το έτος 2002 από το Γραφείο Πολιτικής για την Απασχόληση των Ατόμων με Αναπηρία του Τμήματος Εργασίας των Ηνωμένων Πολιτειών. Πρόκειται για τη πιο σύγχρονη μέθοδο εργασιακής ένταξης των ατόμων με ανα-

πηρία, η οποία αποτελεί τη φυσική εξέλιξη της «υποστηριζόμενης απασχόλησης». Στόχος της είναι η ατομική τοποθέτηση ατόμων με αναπηρία στην ανοιχτή αγορά εργασίας.

«Τηλεργασία» (“Teleworking”): πρόκειται για εκείνη τη «.....μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων»⁴.

Η τηλεργασία καλύπτει ένα ευρύ φάσμα καταστάσεων και πρακτικών που υπόκεινται σε ραγδαίες εξελίξεις και ως εκ τούτου οι ορισμοί της ποικίλουν.

«Κοινωνική Οικονομία» (“Social Economy”): ορίζεται ως ο χώρος της οικονομίας που βρίσκεται ανάμεσα στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα της οικονομίας και στον οποίο διεξάγονται οικονομικές δραστηριότητες με στόχο το κοινωνικό όφελος, και όχι τη δημιουργία κέρδους. Δεν κυριαρχείται από τους ανταγωνιστικούς κανόνες της αγοράς και δεν λειτουργεί με την ακαμψία του δημόσιου τομέα, αλλά αντίθετα έχει μια ευρύτατη προσαρμοστικότητα και αμεσό-

⁴ Ο παραπάνω ορισμός περιλαμβάνεται στην ευρωπαϊκή συμφωνία - πλαίσιο για την τηλεργασία που συνάφθηκε από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (C.E.S.), την Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα (UNICE), την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP), και επιλέχθηκε από τους Κοινωνικούς Εταίρους προκειμένου να καλυφθούν διάφορες μορφές τηλεργασίας. Βλ. Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας των ετών 2006 και 2007 - Π.Κ. 14/13.4.2006 (Βλ.

<http://www.gsee.gr/userfiles/file/EGSSE/egsse2006-2007.pdf>).

τητα, ενώ συνοδεύεται από μεγάλη κοινωνική αποδοχή γιατί στοχεύει προς την κοινωνική και περιβαλλοντική ανάπτυξη. Αυτός ο τομέας της οικονομίας αποβλέπει στη δημιουργία θέσεων εργασίας με την αξιοποίηση του κοινωνικού κεφαλαίου, συμβάλλοντας μέσω της επιχειρηματικής δράσης, στην καταπολέμηση της ανεργίας, της φτώχειας και του αποκλεισμού. Τα κύρια χαρακτηριστικά των κοινωνικών επιχειρήσεων είναι ο εθελοντισμός, η αλληλεγγύη και η άμεση δημοκρατία.

Ο όρος «*Κοινωνική Οικονομία*» είναι η ευρωπαϊκή εκδοχή του αμερικάνικου «*κοινοτισμού*». Στη βιβλιογραφία δεν υπάρχει ένας καθολικά αποδεκτός ορισμός της Κοινωνικής Οικονομίας. Υπάρχουν πολλές διαφορετικές ονομασίες της, όπως «*Τρίτο Σύστημα*» ή «*Τρίτος Τομέας της Οικονομίας*» ή «*Μη Κερδοσκοπικός Τομέας της Οικονομίας*» ή «*Τομέας της Αλληλέγγυας Οικονομίας*». Η Κοινωνική Οικονομία παρουσιάζει μεγάλη ποικιλομορφία μεταξύ των κρατών στα οποία έχει αναπτυχθεί. Αναμφισβήτητα, πάντως, η ανάπτυξη του τομέα της Κοινωνικής Οικονομίας συνδέεται άρρηκτα με την ανάπτυξη της Κοινωνίας των Πολιτών (“*Civil Society*”).

Τα χαρακτηριστικά των Κοινωνικών Επιχειρήσεων είναι κυρίως τα εξής: πρόκειται για συλλογικές επιχειρηματικές δραστηριότητες, αφού ιδρύονται από ομάδες ατόμων ή φορέων ή συνδυασμό και των δύο, επιδιώκουν την κάλυψη οικονομικών και κοινωνικών στόχων ταυτόχρονα, τα πρόσωπα (φυσικά και νομικά) που απαρτίζουν τις κοινωνικές επιχειρήσεις βασίζονται στη συνεργασία, στην αλληλεγγύη και στην αλληλοϋποστήριξη, η επιδίωξη κέρδους δεν είναι πρωταρχικός σκοπός, αλλά θεωρείται μέσο για την εξυπηρέτηση του ανθρώπου, τα κέρδη δεν στοχεύουν στην αύξηση του

πλούτου των μελών της συνεργατικής ομάδας, αλλά στην επανεπένδυσή τους, ανταποκρίνονται σε ανάγκες τοπικού χαρακτήρα ή σε κοινωνικές ανάγκες, οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων είναι δημοκρατικές (δηλαδή 1 άτομο: 1 ψήφος) και συμμετοχικές, προσανατολίζονται σε νέες μορφές απασχόλησης και νέες μεθόδους επιχειρηματικής οργάνωσης, πιο ευέλικτες, παρέχουν καινοτόμες υπηρεσίες ή παράγουν καινοτόμα προϊόντα, ενισχύονται με εξειδικευμένα χρηματοδοτικά εργαλεία και θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας.

Πρόσφατα θεσπίστηκε στη χώρα μας ο ν.4019/2011 «*Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις*» (Αρ. ΦΕΚ Α΄ 216/30.09.2011), στον οποίο θα αναφερθούμε εκτενέστερα παρακάτω, μέσω του οποίου επιχειρείται για πρώτη φορά η ανάπτυξη αυτού του τομέα. Μεταξύ των ομάδων - στόχων της νέας νομοθεσίας περιλαμβάνονται και τα άτομα με αναπηρία.

«Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη» (“Corporate Social Responsibility”): είναι η έννοια «...σύμφωνα με την οποία οι επιχειρήσεις ενσωματώνουν σε εθελοντική βάση κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς προβληματισμούς στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και στις επαφές τους με άλλα ενδιαφερόμενα μέρη, καθώς αντιλαμβάνονται ότι η υπεύθυνη συμπεριφορά οδηγεί στην αειφόρο επιχειρηματική επιτυχία» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Πράσινη Βίβλος, 2001).

Λόγω του σύνθετου χαρακτήρα της έννοιας, δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός σε παγκόσμιο επίπεδο, παρόλο που χρησιμοποιείται ευρύτατα στον δημόσιο διάλογο σε διεθνές επίπεδο. Διάφοροι φορείς έχουν διατυπώσει τους δικούς τους ορισμούς. Η διαφορετικότητα των ορισμών συν-

δέεται με τη διαφορετική φιλοσοφία, τον διαφορετικό βαθμό ανάπτυξης κάθε χώρας κ.λπ. (Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη).

Μέσω της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης θα μπορούσε να προωθηθεί η αρχή της μη διάκρισης λόγω αναπηρίας στον τομέα της απασχόλησης και την εργασία, η «προσβασιμότητα», καθώς επίσης και οι «εύλογες προσαρμογές» του εργασιακού χώρου.

1.2 Η εξέλιξη της αντίληψης για την αναπηρία: από τη φιλανθρωπία στην εργασία

1.2.1 Η αναπηρία ως κοινωνική κατασκευή

Η αναπηρία αποκτά διαφορετικές σημασίες/νοήματα ανάλογα με το εκάστοτε ιστορικό, κοινωνικό και πολιτισμικό πλαίσιο. Το γεγονός αυτό οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η αναπηρία συνιστά άλλη μια «κοινωνική κατασκευή», όπως είναι το φύλο, η εθνότητα κ.λπ. Η θεώρηση της αναπηρίας ως προϊόν της κοινωνίας δεν σημαίνει ότι δεν υφίσταται ως πραγματική κατάσταση. Σημαίνει απλά πως η στάση της κοινωνίας απέναντι στην αναπηρία και τα άτομα με αναπηρία δεν είναι πάντοτε η ίδια. Τα άτομα με αναπηρία άλλοτε αντιμετωπίζονται με οίκτο και φιλευσπλαχνία άλλοτε ως ασθενείς και άλλοτε ως πολίτες με ίσα δικαιώματα.

1.2.2 Η εργασία στα διαφορετικά μοντέλα της αναπηρίας

Ο τρόπος που η αναπηρία κάθε φορά ορίζεται, επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζεται. Άλλοτε στόχος της κοινωνίας είναι η περιθωριοποίηση των ατόμων με αναπηρία (π.χ. ιδρυματοποίηση), άλλοτε η ιατρική αποκατάστασή τους και άλλοτε η κοινωνική τους ένταξη. Οι πολιτικές και τα μέτρα για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία επηρεάζονται από τον τρόπο με τον οποίο η αναπηρία κάθε φορά προσεγγίζεται.

Η αναπηρία έχει αποτελέσει αντικείμενο διαφορετικών προσεγγίσεων. Τρία είναι μέχρι σήμερα τα κύρια μοντέλα της αναπηρίας: α) το ιατρικό και β) το κοινωνικό και γ) το δικαιωματικό. Τα μοντέλα αυτά ορίζουν με διαφορετικό τρόπο την αναπηρία, τοποθετούν σε διαφορετική βάση τα προβλήματα που τη συνοδεύουν και προτείνουν διαφορετικούς τρόπους διαχείρισής της. Ακολουθεί σύντομη παρουσίαση του τρόπου με τον οποίο τα διαφορετικά μοντέλα προσέγγισης της αναπηρίας επιδρούν στην κοινωνική αντίληψη αναφορικά με το ζήτημα της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία.

Η εργασία στο «ιατρικό μοντέλο» (“Medical Model”)

Στο ιατρικό μοντέλο της αναπηρίας, η αναπηρία ορίζεται ως η σωματική, νοητική, αισθητηριακή ή ψυχολογική «απόκλιση» από αυτό που θεωρείται «φυσιολογικό» (για παράδειγμα η κώφωση αντιμετωπίζεται ως «απόκλιση» από την ικανότητα για ακοή που θεωρείται ότι αποτελεί τη φυσιολογική κατάσταση). Πρόκειται για «δυσλειτουργία» που οφείλεται

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).

Η προσέγγιση αυτή τοποθετεί τα προβλήματα που συνοδεύουν την αναπηρία στο ίδιο το άτομο, διότι υποστηρίζει ότι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στην καθημερινή τους ζωή είναι φυσικό επακόλουθο των δικών τους λειτουργικών περιορισμών, αγνοώντας εντελώς την αλληλεπίδραση που υπάρχει ανάμεσα στο άτομο και το περιβάλλον (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2002:7). Βάσει αυτού του μοντέλου, η διαχείριση της αναπηρίας στοχεύει στην αποκατάσταση των λειτουργικών περιορισμών μέσω ιατρικών παρεμβάσεων. Στην περίπτωση που η αποκατάσταση δεν είναι εφικτή ή στην περίπτωση που τα άτομα με αναπηρία δεν μπορούν να προσαρμοστούν στις επικρατούσες νόρμες, η κοινωνική απομόνωση είναι αναπόφευκτη. Σε αυτές τις περιπτώσεις προτείνεται ως λύση η φιλανθρωπία και η παροχή προνοιακών επιδομάτων (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005α:14-15, 22).

Το ιατρικό μοντέλο εστιάζει ιδιαίτερα στη «φροντίδα», προτείνοντας ουσιαστικά την «απαλλαγή» των ατόμων με αναπηρία από τις συνηθισμένες υποχρεώσεις της κοινωνίας, μεταξύ των οποίων είναι και η εργασία. Αποτέλεσμα αυτής της θεώρησης ήταν η υπερβολική εστίαση στην παροχή επαγγελματικής κατάρτισης και επιδομάτων (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005α:22). Επιπρόσθετα, το ιατρικό μοντέλο περιόρισε τη δυνατότητα των ατόμων με αναπηρία να κάνουν τις δικές τους επιλογές και να είναι οικονομικά αυτόνομα, ενίσχυσε τις προκαταλήψεις των εργοδοτών για τις ικανότητές τους και ευνόησε την αποθάρρυνσή τους από οποιαδήποτε προσπάθεια βελτίωσης των επαγγελματικών προσόντων και δε-

ξιοτήτων τους. Σε χώρες που εφαρμόζεται το ιατρικό μοντέλο τα άτομα με αναπηρία σπάνια εργάζονται και όταν αυτό συμβαίνει συνήθως η εργασία λαμβάνει χώρα σε «ειδικούς» χώρους («προστατευμένα εργαστήρια») (Gottlieb Aaron, Myhill N. William and Blanck Peter. 2010).

Το ιατρικό μοντέλο κυριάρχησε στο σχεδιασμό πολιτικής για την αναπηρία στις ευρωπαϊκές χώρες πάνω από ένα αιώνα, παρέχοντας τη θεωρητική τεκμηρίωση πρακτικών «διαχωρισμού», όπως η ιδρυματοποίηση, οι οποίες 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).

Η εργασία στο «κοινωνικό μοντέλο» (“Social Model”)

Στο κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας η αναπηρία δεν αντιμετωπίζεται ως ένα ιατρικό πρόβλημα, αλλά ως πρόβλημα που δημιουργεί η ίδια η κοινωνία. Το γεγονός ότι ένας χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου δεν μπορεί να μετακινηθεί μέσα στην πόλη του δεν θεωρείται ως φυσικό επακόλουθο αυτής καθ’ αυτής της αναπηρίας του, αλλά ως αποτέλεσμα της μη λήψης μέτρων που να καθιστούν το δομημένο περιβάλλον προσβάσιμο σε αυτόν.

Η προσέγγιση αυτή υποστηρίζει ότι τα προβλήματα που συνοδεύουν την αναπηρία είναι συνέπεια της αδυναμίας της κοινωνίας να λάβει υπόψη της τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία και όχι των λειτουργικών περιορισμών που αυτή δημιουργεί, δίνοντας παράλληλα έμφαση στη «διαφορά», στις «εύλογες προσαρμογές», στον «καθολικό σχεδιασμό»

(“*Design for All*”), «στα δικαιώματα» (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005α:16).

Για το κοινωνικό μοντέλο η αναπηρία δεν είναι τίποτα άλλο από μια «κοινωνική κατασκευή». Η αναπηρία «κατασκευάζεται» από την κοινωνία χρησιμοποιώντας ως σημείο αναφοράς το πρότυπο του «αρτιμελούς» ατόμου (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005α:16). Υπό αυτή την οπτική, οι λειτουργικοί περιορισμοί που συνοδεύουν τις διάφορες καταστάσεις αναπηρίας δεν αποτελούν τη βασική αιτία για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στην καθημερινή τους ζωή. Αντιθέτως, τα βασικά αίτια πρέπει να αναζητηθούν στο θεσμικό επίπεδο (νομοθεσία), στο ιδεολογικό επίπεδο (στερεότυπα, νοοτροπίες, προκαταλήψεις) και στο επίπεδο της καθημερινής πρακτικής (π.χ. σχεδιασμός του περιβάλλοντος) (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005:6, Ε.Σ.Α.μεΑ. 2002:8).

Σύμφωνα με το κοινωνικό μοντέλο, η διαχείριση του προβλήματος απαιτεί κοινωνική δράση και είναι ευθύνη της κοινωνίας να πραγματοποιήσει όλες εκείνες τις μετατροπές του περιβάλλοντος που απαιτούνται για τη διασφάλιση της πλήρους συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005:6), συμπεριλαμβανομένου και του τομέα της απασχόλησης. Το κοινωνικό μοντέλο δίνει έμφαση στις ατομικές ανάγκες και ικανότητες και δεν ομαδοποιεί, όπως το ιατρικό μοντέλο, τα άτομα με αναπηρία με βάση την κατηγορία της αναπηρίας τους (Gottlieb Aaron, Myhill N. William and Blanck Peter. 2010).

Οι θετικές επιπτώσεις επικράτησης του κοινωνικού μοντέλου της αναπηρίας στον τομέα της απασχόλησης είναι οι

εξής: η διεκδίκηση εκ μέρους των ίδιων των ατόμων με αναπηρία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων τους, συμπεριλαμβανομένου και του δικαιώματος στην εργασία και την απασχόληση, η διεκδίκηση θέσεων εργασίας στην ανοιχτή αγορά εργασίας, η προσπάθεια βελτίωσης των επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων τους. Επιπρόσθετα, το μοντέλο αυτό έχει συμβάλλει στην αλλαγή της αρνητικής στάσης των εργοδοτών για τις ικανότητες και δεξιότητες των ατόμων με αναπηρία (Gottlieb Aaron, Myhill N. William and Blanck Peter. 2010).

Η εργασία στο δικαιωματικό μοντέλο

Σύμφωνα με το μοντέλο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων - το οποίο ουσιαστικά συνιστά προέκταση του κοινωνικού μοντέλου της αναπηρίας – τα άτομα με αναπηρία δεν είναι αντικείμενα οίκτου και φιλανθρωπίας, αλλά υποκείμενα, άξια σεβασμού και ίσης μεταχείρισης, όπως όλοι οι υπόλοιποι πολίτες. Επίσης η αναπηρία δεν είναι ζήτημα πρόνοιας, αλλά ζήτημα διασφάλισης θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ελευθεριών και ως τέτοιο είναι ζήτημα πρωτίστως πολιτικό.

Η διαχείριση της αναπηρίας στο δικαιωματικό μοντέλο απαιτεί τη θέσπιση νομοθεσίας καταπολέμησης των διακρίσεων και την εφαρμογή στοχευμένων μέτρων (θεσμικών και άλλων) σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής, συμπεριλαμβανομένου και του τομέα της εργασίας και της απασχόλησης.

Το δικαιωματικό μοντέλο καθιερώθηκε με τη Διεθνή Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία που α-

ποτελεί ένα νομικά δεσμευτικό κείμενο. Αυτό σημαίνει για τα κράτη που την έχουν προσυπογράψει και επικυρώσει ότι οφείλουν να την ενσωματώσουν στο εθνικό τους δίκαιο και στην εσωτερική έννομη τάξη τους. Πιο συγκεκριμένα, όπως αναφέρεται στην παράγραφο 1β του Άρθρου 4 «Γενικές Υποχρεώσεις» της προαναφερθείσας Σύμβασης, τα Συμβαλλόμενα Κράτη είναι υποχρεωμένα «...να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένων και των νομοθετικών, προκειμένου να τροποποιήσουν ή να καταργήσουν τους ισχύοντες νόμους, κανονισμούς, έθιμα και πρακτικές που συνιστούν διακρίσεις κατά των ατόμων με αναπηρίες...»⁵. Η Σύμβαση περιλαμβάνει ξεχωριστό άρθρο (27) για την εργασία και την απασχόληση. Εφόσον η εφαρμογή του συνόλου των επιταγών της Σύμβασης είναι υποχρεωτική, αυτό συνεπάγεται: α) τη λήψη όλων των νομοθετικών, διοικητικών και άλλων μέτρων για την εφαρμογή των επιταγών του άρθρου 27, β) τη λήψη όλων των απαραίτητων μέτρων, συμπεριλαμβανομένων και των νομοθετικών, για την τροποποίηση ή κατάργηση νόμων, κανονισμών, εθίμων και πρακτικών στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης.

Αν και το ανθρώπινο δικαίωμα στην εργασία προωθείται μέσω διαφόρων νομικών εργασιών, το άρθρο 27 της Σύμβασης είναι το πιο σύγχρονο και πλήρες. Επιπρόσθετα, μέσω αυτού του άρθρου για πρώτη φορά αναγνωρίζεται το ανθρώπινο δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην ελεύθερη επιλογή, συμπεριλαμβανομένης και της ελεύθερης επιλογής στο επάγγελμα. Για να μπορέσουν όμως τα άτομα με αναπηρία να ασκήσουν απρόσκοπτα το δικαίωμα της επιλογής,

⁵ Παράγραφος 1β, άρθρο 4 «Γενικές Υποχρεώσεις, Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία», Ηνωμένα Έθνη, 2007.

όπως κάθε άλλος πολίτης, η Σύμβαση επιβάλλει στα Συμβαλλόμενα Κράτη τη λήψη μέτρων για την άρση όλων των εμποδίων (θεσμικών, φυσικών, αρχιτεκτονικών, ιδεολογικών κ.λπ.). Η «προσβασιμότητα» (άρθρο 9 «Προσβασιμότητα») και όλες τις εκφάνσεις της – δηλαδή ο «Καθολικός Σχεδιασμός» (άρθρο 2 «Ορισμοί» και παρ. στ, ζ, η του Άρθρου 4 «Γενικές Υποχρεώσεις»), οι «Εύλογες Προσαρμογές» (άρθρο 2 «Ορισμοί»), συμπεριλαμβανομένης και της «Υποστηρικτικής Τεχνολογίας» (άρθρο 2 «Ορισμοί» και παρ. στ του άρθρου 4 «Γενικές Υποχρεώσεις»), οι «Μορφές ζωντανής βοήθειας και ενδιάμεσων» (άρθρο 9 «Προσβασιμότητα») - αποτελεί το βασικό «όπλο» για την άρση όλων αυτών των εμποδίων.

1.3 Πολιτικές απασχόλησης σε Ευρωπαϊκή Ένωση και Ελλάδα: από το ιατρικό στο κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας

Ευρωπαϊκή Ένωση

Μέχρι το έτος 1996 η προσέγγιση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας στα ζητήματα της αναπηρίας βασιζόταν στο ιατρικό μοντέλο. Το ενδιαφέρον της για τα άτομα με αναπηρία εξαντλούνταν στους τομείς της επιδοματικής πολιτικής, της αποκατάστασης και της επαγγελματικής κατάρτισης (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005α:22), δίνοντας δηλαδή έμφαση στην προσαρμογή των ατόμων με αναπηρία στις επικρατούσες νόρμες (κοινωνική ενσωμάτωση) και όχι στην προσαρμογή της κοινωνίας στις ανάγκες τους (κοινωνική ένταξη).

Τον Δεκέμβριο του 1993 η Γενική Συνέλευση του Ο.Η.Ε. εγκρίνει τους *«Πρότυπους Κανόνες για την Εξίσωση των Ευκαιριών των Ατόμων με Αναπηρία»* (Απόφαση 48/96). Για πρώτη φορά σ' αυτούς συστηματοποιούνται τα μέτρα που τα κράτη προτρέπονται - και όχι οφείλουν, εφόσον δεν είναι νομικά δεσμευτικοί - να εφαρμόσουν, προκειμένου μέσω της άρσης συγκεκριμένων εμποδίων (κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας) να προωθήσουν την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση (Κανόνας 7). Τον Ιούλιο του 1996 η Επιτροπή της Ευρωπαϊκής Κοινότητας υιοθετεί μια *«Ανακοίνωση για την Ισότητα των Ευκαιριών για τα Άτομα με Αναπηρία»* εμπνευσμένη από τους *«Πρότυπους Κανόνες για την εξίσωση των Ευκαιριών των Ατόμων με Αναπηρία»*, η οποία αποτελεί την πρώτη ολοκληρωμένη στρατηγική της Κοινότητας για την αναπηρία στη βάση του κοινωνικού μοντέλου της αναπηρίας (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005α:23). Τον Δεκέμβριο του ίδιου έτους το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Κοινότητας εγκρίνει *«Ψήφισμα για την Ισότητα των Ευκαιριών για τα Άτομα με Αναπηρία»*, επαναεπιβεβαιώνοντας τη δέσμευσή του στις βασικές αρχές και αξίες των Προτύπων Κανόνων του Ο.Η.Ε (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005α:23), αναγνωρίζοντας ότι η προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία αποτελεί «κλειδί» για την κοινωνική τους ένταξη. Αν και τα κείμενα αυτά δεν ήταν νομικά δεσμευτικά, ωστόσο έθεσαν ένα νέο πλαίσιο μέσα στο οποίο οι φορείς της Κοινότητας μπορούσαν να ανταποκριθούν προς όφελος των ατόμων με αναπηρία.

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ (2 Οκτωβρίου 1997) συνιστά την πιο ριζοσπαστική αλλαγή στον μέχρι τότε τρόπο αντιμετώπισης των ζητημάτων απασχόλησης των ατόμων με ανα-

πηρία από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Με τη Συνθήκη αναγνωρίστηκε το γεγονός ότι τα άτομα με αναπηρία υφίστανται διάκριση εξαιτίας αυτής καθ' αυτής της αναπηρίας τους καθώς και ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) οφείλει να αναλάβει δράση για την αντιμετώπισή της. Η Συνθήκη του Άμστερνταμ έδωσε τη δυνατότητα στα θεσμικά όργανα της ΕΕ να θεσπίσουν νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής (κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας), συμπεριλαμβανομένου και του τομέα της εργασίας και της απασχόλησης. Έτσι ψηφίστηκε η Οδηγία 2000/78/Εκ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 «για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία», η οποία ενσωματώθηκε στην εθνική μας νομοθεσία με τον ν.3304/2005 (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005α:24).

Το χρηματοδοτικό εργαλείο για την προώθηση πολιτικών απασχόλησης σε επίπεδο ΕΕ είναι το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ).

Ελλάδα

Θα μπορούσαμε να πούμε ότι μέχρι το έτος 1985 η πολιτική της απασχόλησης στην Ελλάδα για τα άτομα με αναπηρία εξαντλούνταν μόνο στην επιδοματική πολιτική (ιατρικό μοντέλο της αναπηρίας) και σε διάσπαρτες και αποσπασματικές θεσμικές πρόνοιες, όπως π.χ. ο ν.2765/1954 «Περί διευκολύνσεων για την πώληση των προϊόντων των εργαζομένων τυφλών» (Αρ. Φ.Ε.Κ. 39/1954), το Νομοθετικό Διάταγμα 169/1969 «Περί τακτοποιήσεως εκτάκτων υπαλλήλων των δημοσίων υπηρεσιών και Ν.Π.Δ.Δ.» (Φ.Ε.Κ. 65 Α'/

21.04.1969), στο οποίο περιλαμβάνεται διάταξη (άρθρο 1) για την μονιμοποίηση τυφλών τηλεφωνητών καθώς και σε κυρώσεις κάποιων Διεθνών Συμβάσεων, όπως π.χ. ο ν.1556/1985 «*Κύρωση της 159/1983 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας για την επαγγελματική προσαρμογή και απασχόληση των μειονεκτούντων προσώπων*» (Αρ. Φ.Ε.Κ.100/1985).

Πιο συστηματική αντιμετώπιση του προβλήματος της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία - όχι όμως και ολοκληρωμένη πολιτική - έχουμε για πρώτη φορά με τον ν. 1648/1986 «*Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων*» (Φ.Ε.Κ. 147 Α΄/02.10.1986), με τον οποίο καθιερώνεται η προνομιακή υποχρεωτική τοποθέτηση (σύστημα ποσόστωσης) ευπαθών κοινωνικά ομάδων, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται και τα άτομα με αναπηρία και οι συγγενείς τους, σε θέσεις εργασίας τόσο του στενού & ευρύτερου δημοσίου τομέα όσο και του ιδιωτικού. Οι σοβαρές αδυναμίες που παρουσίασε ο Νόμος κατά την εφαρμογή του, οδήγησε, με τη συμβολή του εθνικού αναπηρικού κινήματος, στην αντικατάστασή του από τον ν. 2643/1998 «*Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις*» (Φ.Ε.Κ. 220 Α΄/28.09.1998) μέσω του οποίου θεσπίστηκαν αντικειμενικά κριτήρια. Η θέσπιση αυτών των κριτηρίων έθεσε τέρμα στις υπερβάσεις, τις υπερβολές και τις καταχρήσεις του προηγούμενου συστήματος και άλλαξε τη σχέση των πολιτών με αναπηρία με τον πολιτικό κόσμο της χώρας, τις υπηρεσίες και τα στελέχη του ίδιου του αναπηρικού κινήματος (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2007:15 -16).

Οι δύο προαναφερθέντες Νόμοι αναμφισβήτητα αποτελούν τις πρώτες προσπάθειες εφαρμογής του κοινωνικού μοντέ-

λου της αναπηρίας στη χώρα μας. Μέσω αυτών προωθείται η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, δίχως όμως να καταπολεμούνται τα εμπόδια που δυσκολεύουν την ένταξή τους σ' αυτήν. Η αντιμετώπιση του ζητήματος της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία υπό την οπτική του κοινωνικού μοντέλου πραγματοποιείται με τον ν.3304/2005 μέσω του οποίου ενσωματώθηκε στην εθνική μας νομοθεσία η Οδηγία 2000/78/Εκ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000.

Πέραν των προαναφερθέντων ιδιαίτερα σημαντικών θεσμικών παρεμβάσεων, η εθνική πολιτική για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία μέχρι σήμερα εξαντλείται σε αποσπασματικές συγχρηματοδοτούμενες παρεμβάσεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, οι οποίες κυρίως εντάθηκαν κατά την περίοδο εφαρμογής του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης 2000 - 2006 που η Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.) συμμετείχε για πρώτη φορά με δικαίωμα ψήφου στις Επιτροπές Παρακολούθησης των Τομεακών και Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων.

Σε εθνικό επίπεδο, το αρμόδιο Υπουργείο για το σχεδιασμό πολιτικών και μέτρων απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία είναι το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας. Φορέας υλοποίησης αυτών είναι ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.). Ο φορέας που είναι αρμόδιος να συντονίζει τις συγχρηματοδοτούμενες παρεμβάσεις στον τομέα της απασχόλησης που εφαρμόζονται στη χώρα μας με πόρους του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου είναι η Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμεί-

ου - ΕΥΣΕΚΤ του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας που συστάθηκε το έτος 2001 (πιο αναλυτικά βλ. ιστοσελίδα: www.esfhellas.gr).

1.4 Μέθοδοι Εργασιακής Ένταξης των Ατόμων με Αναπηρία

Για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση έχουν κατά καιρούς χρησιμοποιηθεί διάφορες μέθοδοι. Οι κυριότερες από αυτές, οι οποίες καλούνται «εναλλακτικές μορφές απασχόλησης», είναι οι εξής:

1.4.1 Προστατευμένη απασχόληση - Προστατευμένα Παραγωγικά Εργαστήρια

Η προστατευμένη απασχόληση μπορεί να πάρει πολλές μορφές, όπως π.χ. ομαδική εργασία σε Εργαστήρια ειδικά σχεδιασμένα για άτομα με αναπηρία, εργασία σε προστατευμένες συνθήκες σε επιχειρήσεις με την υποστήριξη - συνοδεία κάποιου επιβλέποντα, εργασία στο τμήμα μιας επιχείρησης που έχει διαμορφωθεί ειδικά για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία κ.λπ.

Μέσω αυτής της μεθόδου παρέχεται στα άτομα με αναπηρία η ευκαιρία απόκτησης δεξιοτήτων και προϋπηρεσίας για την άσκηση συγκεκριμένων εργασιών που συναντούνται και στην ανοιχτή αγορά εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο τα άτομα με αναπηρία προστατεύονται από τους κινδύνους, τον ανταγωνισμό, την αποτυχία και την απογοήτευση που θα

μπορούσαν να βιώσουν στην ανοιχτή αγορά εργασίας, οι οποίες οδηγούν συνήθως σε χαμηλή αυτοεκτίμηση.

Ο όρος «προστατευμένη απασχόληση» (*“Sheltered Employment”*) δεν έχει την ίδια σημασία σε όλα τα κράτη - μέλη της ΕΕ. Σε μερικά από αυτά οι απασχολούμενοι θεωρούνται ως εργαζόμενοι και απολαμβάνουν ακριβώς τα ίδια δικαιώματα με τους υπόλοιπους εργαζομένους και σε άλλα όχι.

Τα Προστατευμένα Παραγωγικά Εργαστήρια (Π.Π.Ε.) έχουν μεγάλη ιστορία στις ΗΠΑ. Μεταξύ των πρώτων συγκαταλέγεται και εκείνο της Σχολής Τυφλών Perkins (*“Perkins - School for the Blind”*) γύρω στα 1840 (Marvin Rosen, Albert Bussone, Peter Dakunchak, Jr. John Cram. 1993). Στην Ευρώπη υπάρχουν πολύ περισσότερα προστατευμένα εργαστήρια στο Βορρά από ότι στις Μεσογειακές χώρες.

Πρέπει να σημειωθεί ότι τα Π.Π.Ε. που παρέχουν υπηρεσίες προστατευμένης απασχόλησης εφαρμόζουν πολλές φορές παράλληλα προγράμματα υποστηριζόμενης απασχόλησης και για αυτό το λόγο πολύ συχνά οι όροι «προστατευμένη» και «υποστηριζόμενη» συγχέονται. Παρόλα αυτά πρόκειται για δύο διαφορετικές μεθόδους. Στην προστατευμένη απασχόληση οι τοποθετήσεις είναι κατεξοχήν ομαδικές, ενώ στην υποστηριζόμενη ατομικές. Επίσης τα μοντέλα αυτά μπορούν να λαμβάνουν χώρα και συνδυαστικά. Για παράδειγμα ένα άτομο με αναπηρία που έχει εργαστεί σε προστατευμένο εργαστήριο μπορεί κάποια στιγμή να τοποθετηθεί σε θέσεις εργασίας στην ανοιχτή αγορά εργασίας.

Κατά καιρούς ασκήθηκε δριμεία κριτική για τη φιλοσοφία και τις πρακτικές των Π.Π.Ε., οι οποίες θεωρήθηκαν ανεπαρκείς και αναποτελεσματικές. Κάποιοι από τους επικριτές

τους τονίζουν ότι τα Π.Π.Ε. δεν πρέπει να λειτουργούν ως «καταφύγια» ατόμων που απορρίπτονται από την κοινωνία, στα οποία παράγονται προϊόντα που δεν έχουν ζήτηση. Κάποιοι άλλοι επίσης επικριτικά επισημαίνουν ότι τόσο το προσωπικό που απασχολείται σ' αυτά όσο και τα μέλη των διοικητικών τους συμβουλίων συγχέουν, και δεν μπορούν να διαφοροποιήσουν, την έννοια της «αποκατάστασης» από την έννοια της «παραγωγικότητας» επειδή αφενός δεν επιθυμούν να εφαρμόσουν διαδικασίες που ακολουθούν οι επιχειρήσεις, αφετέρου δεν διαθέτουν την ανάλογη κατάρτιση. Τα Π.Π.Ε. σύμφωνα λοιπόν με τους προαναφερθέντες πρέπει να μετατραπούν από «καταφύγια» σε σημαντικό πόρο απασχόλησης, σε παραγωγικές μονάδες που λαμβάνουν υπόψη τους τον ανταγωνισμό. Στις κριτικές επίσης επισημαίνεται ότι η αδυναμία παροχής «πραγματικής εργασίας» και «πραγματικών μισθών» στα άτομα με αναπηρία που απασχολούνται στα Π.Π.Ε. ενισχύει και διαιωνίζει την υποτιμητική στάση της κοινωνίας απέναντί τους (Marvin Rosen, Albert Bussone, Peter Dakunchak, Jr. John Cram. 1993).

Στη χώρα μας η προστατευμένη απασχόληση συνδέεται κυρίως με την εφαρμογή προγραμμάτων για την επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία. Με την ένταξη της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ), το έτος 1981, ξεκίνησε η επιχορήγηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο με την προϋπόθεση ότι στόχος θα ήταν η ανοιχτή αγορά εργασίας. Για το λόγο αυτό στην αρχή δεν επιδοτούνταν προγράμματα προστατευομένων δομών απασχόλησης, ενισχύοντας έτσι τη φιλοσοφία της ένταξης στην ανοιχτή αγορά εργασίας. Με τον ν.1836/1989 (Αρ. ΦΕΚ 79

Α΄/14.03.1989) «Προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης και άλλες διατάξεις» δίνεται για πρώτη φορά η δυνατότητα σύστασης Παραγωγικών Ειδικών Κέντρων για τα άτομα που προστατεύονται από τον ν.1648/1986 «Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων» (Φ.Ε.Κ. 147 Α΄/02.10.1986), μεταξύ των οποίων είναι τα άτομα με αναπηρία και οι συγγενείς τους α΄ βαθμού. Σύμφωνα με τον Νόμο, σε αυτά τα Κέντρα μπορούσαν να απασχολούνται και άτομα που δεν προστατεύονταν από τις διατάξεις του ν.1648/1986, υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα αποτελούσαν την πλειονότητα των απασχολουμένων.

Με το άρθρο 17 του ν.2646/1998 «Ανάπτυξη του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας και Άλλες Διατάξεις» (Αρ. ΦΕΚ 236 Α΄/20.10.1998), στο πλαίσιο του Εθνικού Προγράμματος που καταρτίζει το Υπουργείο Υγείας για τα άτομα με αναπηρία (άρθρο 2), καθορίζονται Ειδικά Προγράμματα για τη νοητική αναπηρία, τον αυτισμό, τις βαριές ψυχοσωματικές και πολλαπλές αναπηρίες που έχουν ως σκοπό: την εξασφάλιση της δυνατότητας για ισότιμη συμμετοχή στην κοινωνική ζωή, τη συμμετοχή στην παραγωγική διαδικασία ή επαγγελματική απασχόληση είτε στην ανοιχτή αγορά εργασίας είτε σε εναλλακτικές μορφές απασχόλησης και τη δημιουργία προϋποθέσεων για αυτόνομη ή ημιαυτόνομη διαβίωση. Στο πλαίσιο αυτών των Προγραμμάτων δύναται να λειτουργούν Προστατευμένα Παραγωγικά Εργαστήρια (Π.Π.Ε.). Επιπρόσθετα, όπως αναφέρεται στο ίδιο άρθρο, η οργάνωση, η λειτουργία, οι προϋποθέσεις απασχόλησης, οι όροι χρηματοδότησης των Π.Π.Ε., οι σχέσεις εργασίας και ο τρόπος υπολογισμού της αμοιβής των προανα-

φερθέντων ατόμων που απασχολούνται σε αυτά καθώς και η διαδικασία προώθησης των προϊόντων τους καθορίζονται με Προεδρικό Διάταγμα που εκδίδεται με πρόταση των Υπουργών Οικονομίας και Απασχόλησης. Δεδομένου ότι το ανωτέρω Προεδρικό Διάταγμα αναμένεται να εκδοθεί από το 1998, τα Π.Π.Ε. αποτελούν μια άτυπη μορφή απασχόλησης που λειτουργούν ως τμήματα φορέων / μονάδων φροντίδας των ατόμων με αναπηρία που εποπτεύονται από το Υπουργείο Υγείας, Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και Συλλόγους Γονέων και Κηδεμόνων των ατόμων με βαριές και πολλαπλές αναπηρίες (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2007: 22-24).

Οι Δομές αυτές λειτουργούν ως κέντρα καθημερινής στήριξης, εκπαίδευσης και βελτίωσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων των ατόμων με αναπηρία. Επιπρόσθετα σ' αυτές τις Δομές παράγονται προϊόντα από τα ίδια τα άτομα με αναπηρία, τα οποία και πωλούνται. Οι πωλήσεις περιορίζονται συνήθως στο πλαίσιο εκθέσεων που πραγματοποιούν δύο με τρεις φορές κάθε έτος, τα έσοδα των οποίων συνήθως επανεπενδύονται στα κέντρα αυτά, λίγα εκ των οποίων έχουν εξασφαλίσει μόνιμα σημεία πώλησης (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2007: 23).

Στην Έκθεση Παρακολούθησης 2006 με τίτλο: *«Τα Δικαιώματα των Ατόμων με Νοητική Καθυστέρηση: Η πρόσβαση στην Εκπαίδευση και στην Εργασία»* του Open Society Institute αναφέρεται ότι *«..υπάρχουν 21 ειδικά εργαστήριαστην περιοχή της Αθήνας, τα οποία είναι ιδιωτικού δικαίου, και η λειτουργία τους στηρίζεται κυρίως σε ιδιωτικά κεφάλαια και πρωτοβουλίες γονέων. Υπάρχουν, επίσης, 11 μονάδες προ - και επαγγελματικής κατάρτισης και αποκατάστασης του δημοσίου τομέα. Περιλαμβάνουν εργαστήρια διαφό-*

ρων ειδικοτήτων, όπως ζωγραφική, αγγειοπλαστική, διακοσμητική, ραπτική και δακτυλογράφηση Στις δομές αυτές, πρέπει να παρέχεται υποστήριξη όπως επαγγελματική εκπαίδευση, ευκαιρίες εργασίας και μερικές φορές δυνατότητες προώθησης των προϊόντων τους προς πώληση στην ελεύθερη αγορά. Στο πλαίσιο αυτό συνήθως λαμβάνουν ένα συμβολικό ποσό χρημάτων ως πληρωμή όταν πουλούν τα προϊόντα τους στην ελεύθερη αγορά....» (Open Society Institute. 2006: 82). Στην ίδια Έκθεση Παρακολούθησης επίσης αναφέρεται πως «....τα εργαστήρια βρίσκονται κατά βάση συγκεντρωμένα στις μεγαλύτερες πόλεις της Ελλάδας, αφήνοντας έτσι τις περιοχές της επαρχίας χωρίς υπηρεσίες ότι οι λίγες προσπάθειες λειτουργίας προστατευμένων χώρων εργασίας, παρά τα θετικά αποτελέσματά τους, δεν αναγνωρίζονται επισήμως από τις κρατικές επίσημες πολιτικές. Ο θεσμός δεν έχει θεσπιστεί νομοθετικά για να υποστηριχθεί η ίδρυσή τους και να προωθηθεί η λειτουργία τους. Επιπλέον, δεν υπάρχει κανένα θεσμικό πλαίσιο στήριξης και εμπορίας των προϊόντων που παράγονται στα εργαστήρια κατάρτισης και απασχόλησης παρόλο που μια τέτοια προώθηση θα διευκόλυνε την αύξηση της επιχειρηματικότητάς τους. Τα επίσημα όργανα και οι οργανισμοί της Πολιτείας για την απασχόληση, όπως ο ΟΑΕΔ, δεν έχουν αναπτύξει κανενός είδους ενισχύσεις της εργασίας μέσω του θεσμού των προστατευμένων δομών, σε αντίθεση με την ενίσχυση που προσφέρουν στην ιδιωτική επιχειρηματικότητα» (Open Society Institute. 2006: 83).

1.4.2 Υποστηριζόμενη Απασχόληση

Η μέθοδος της «υποστηριζόμενης απασχόλησης» (*“Supported Employment”*) δημιουργήθηκε τη δεκαετία του ’80 στον Καναδά από τους Mark Gold και Mike Callahan στην προσπάθειά τους να εντάξουν στην κοινωνία άτομα με βαριές αναπηρίες (π.χ. άτομα με νοητική αναπηρία κ.λπ.) που μέχρι τότε εκπαιδεύονταν και διαβίωναν σε ιδρύματα ή εργάζονταν σε προστατευμένα εργαστήρια (Αρμπουνιώτη Β. 2003: 3).

Στην Ελλάδα δεν υπάρχει θεσμικό πλαίσιο για την υποστηριζόμενη απασχόληση και δεν διατίθενται πόροι από τον κρατικό προϋπολογισμό για τέτοιου είδους προγράμματα. Οι υπηρεσίες και τα προγράμματα υποστηριζόμενης απασχόλησης αποτελούν πιλοτικές προσπάθειες και όχι γενικευμένα μέτρα. Υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης παρέχονται μέσω κάποιων Κέντρων Μη Κερδοσκοπικών Οργανώσεων που δημιουργήθηκαν για την επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία.

Το 1997 ιδρύθηκε στη χώρα μας η μη κερδοσκοπική οργάνωση «Ελληνική Εταιρία Υποστηριζόμενης Εργασίας» (ΕΛ.ΕΤ.ΥΠ.Ε). Στόχοι της, μεταξύ άλλων, είναι η προώθηση των ατόμων με αναπηρία στην ανοιχτή αγορά εργασίας μέσα από τη δημιουργία υπηρεσιών εργασιακής τοποθέτησης καθώς επίσης και η εκπαίδευση επαγγελματιών που ασχολούνται με την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία.

Στόχος του μοντέλου υποστηριζόμενης απασχόλησης είναι η σύναψη μιας επίσημης σύμβασης εργασίας που να περιλαμβάνει αμοιβή και ασφάλιση. Βάσει της μεθόδου της

«συστηματικής καθοδήγησης», η εκπαίδευση του υποψηφίου αρχίζει με εκπαίδευση στην κυκλοφορία μέσα στην πόλη, εάν χρειάζεται, και ακολουθούν όλα τα βήματα για την εξέλιξη της επαγγελματικής συμπεριφοράς και πρακτικής (βλ. πιο αναλυτικά Παράρτημα Α).

1.4.3 Προσαρμοσμένη απασχόληση

Η «προσαρμοσμένη απασχόληση» (*“Customized Employment”*) δίνει έμφαση στην ατομική επιλογή, τις ανάγκες, τις επιδιώξεις, τις δυνατότητες, τις ικανότητες, τα ταλέντα και τα προσόντα του ατόμου με αναπηρία (Gottlieb Aaron, Myhill N. William and Blanck Peter. 2010). Ο προσδιορισμός των προαναφερθέντων αποτελεί τη βάση για να ξεκινήσει η επικοινωνία με έναν εργοδότη. Κατόπιν συνδυάζονται οι δυνατότητες, οι ικανότητες και τα ταλέντα του ατόμου με τις ανάγκες του εργοδότη ή τις απαιτήσεις της επιχειρηματικής δραστηριότητας που το άτομο με αναπηρία επιθυμεί να ασκήσει. Στην προσαρμοσμένη απασχόληση οι θέσεις εργασίας είναι αντικείμενο διαπραγμάτευσης προκειμένου να προσαρμοστούν όσο περισσότερο γίνεται στις ιδιαίτερες ανάγκες των ατόμων με αναπηρία. Αξίζει να επισημανθεί ότι σ’ αυτό το εναλλακτικό μοντέλο απασχόλησης οι εύλογες προσαρμογές (εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας, προσαρμογή εργασιακών καθηκόντων, προσαρμογή ωραρίου εργασίας κ.λπ.) βρίσκουν την πλήρη εφαρμογή τους.

Η προσαρμοσμένη απασχόληση βασίζεται σε προηγούμενες αρχές, υπηρεσίες και στρατηγικές, κυρίως σε αυτές της υποστηριζόμενης απασχόλησης, και καταλήγει στο σχεδια-

σμό εξατομικευμένων θέσεων εργασίας. Στη χώρα μας δεν υπάρχει θεσμικό πλαίσιο για την προσαρμοσμένη απασχόληση. Το μοντέλο της προσαρμοσμένης απασχόλησης εφαρμόζεται μόνο στις ΗΠΑ.

1.5 Στατιστικά στοιχεία σε Ευρωπαϊκή Ένωση και Ελλάδα

Ευρωπαϊκή Ένωση

- Σε διάφορα κείμενα θεσμικών οργάνων της ΕΕ αναφέρεται ότι τα άτομα με αναπηρία παρουσιάζουν υψηλότερο ποσοστό ανεργίας από ότι ο γενικός πληθυσμός, ακόμη και όταν αποκτήσουν εργασία αντιμετωπίζουν συχνότερα τον κίνδυνο της απόλυσης, συνήθως κατέχουν θέσεις εργασίας που δεν ανταποκρίνονται στις πραγματικές τους ικανότητες, εμπειρίες και φιλοδοξίες και όταν βρίσκονται σε κατάσταση ανεργίας αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο κίνδυνο να παραμείνουν σε αυτήν για μεγάλο χρονικό διάστημα.
- Στην «*Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία 2010-2020: Ανανέωση της δέσμευσης για μια Ευρώπη χωρίς εμπόδια*» αναφέρεται ότι το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην ΕΕ κυμαίνεται γύρω στο 50%.
- Σύμφωνα με έρευνα της Eurostat (Eurostat 1995 Statistics in Focus 1995/10 Disabled Persons Statistical Data), το ποσοστό των ατόμων με αναπηρία στην ΕΕ σε σύγκριση με το ποσοστό του γενικού πληθυσμού ανέρχεται στο 12%, με διαφορές μεταξύ των κρατών –

μελών από 9,3% στην Ελλάδα μέχρι 15,3 στην Ισπανία.

- Σύμφωνα με δύο δημοσιεύματα της Eurostat⁶ (Στατιστική Υπηρεσία της ΕΕ), ενώ ένα άτομο παραγωγικής ηλικίας (16 - 64 ετών) που ανήκει στο γενικό πληθυσμό έχει πιθανότητα 66% να βρει δουλειά ή να δημιουργήσει δική του επιχείρηση, για ένα άτομο με μια ελαφριά αναπηρία η πιθανότητα αυτή μειώνεται στο 47% και για ένα άτομο με βαριά αναπηρία στο 25% (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2002β: 17).
- Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης «*Αναπηρία και Κοινωνικός Αποκλεισμός στην Ευρωπαϊκή Ένωση: ώρα για αλλαγή, εργαλεία για την αλλαγή*»⁷, από το σύνολο του εργατικού δυναμικού με αναπηρία μόνο το 30,5% απασχολείται. Τα υπόλοιπα άτομα με αναπηρία είτε είναι άνεργα (20,8%) είτε άεργα (42%). Επιπλέον, σε αυτήν τη μελέτη αναφέρεται ότι το 57% των ατό-

⁶ Το πρώτο δημοσίευμα αφορά στη μελέτη που διεξήγαγε η Eurostat, Statistics in Focus 1995/10 Disabled Persons Statistical Data, Eurostat 1995. Το δεύτερο δημοσίευμα αφορά μια έρευνα του European Household Community Panel που πραγματοποιήθηκε για την Eurostat σε 14 κράτη μέλη της ΕΕ, Disability and Social Protection in Europe, Eurostat 2001. Στο «Αναπηρία και Κοινωνικός Αποκλεισμός στην Ε. Ε - Ώρα για αλλαγή, εργαλεία για την αλλαγή» - Τελική Έκθεση Μελέτης, Ε.Σ.Α.μεΑ, Αθήνα 2002, σ: 17

⁷ Η εν λόγω μελέτη εκπονήθηκε υπό την αιγίδα του Ευρωπαϊκού Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία (European Disability Forum) στο πλαίσιο του Προγράμματος «Αναπηρία και Κοινωνικός Αποκλεισμός στην Ε. Ε - Ώρα για αλλαγή, εργαλεία για την αλλαγή». Το Πρόγραμμα χρηματοδοτήθηκε από τη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και τον συντονισμό του είχε αναλάβει η Ε.Σ.Α.μεΑ.

μων με αναπηρία που εργάζονται κατατάσσονται στο χαμηλόμισθο προσωπικό, ενώ το 42% αυτών εξαρτάται από τα επιδόματα αναπηρίας. Κύριο συμπέρασμα της μελέτης είναι ότι τα άτομα με αναπηρία αποτελούν μια πληθυσμιακή ομάδα που είναι ιδιαίτερα εκτεθειμένη στον κίνδυνο της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού και πως υπάρχει στενή σύνδεση μεταξύ της ανεργίας τους από την μία πλευρά και της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού τους από την άλλη (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2002β).

- Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της τελευταίας Έρευνας του «Ειδικού Ευρωβαρόμετρου 'Διακρίσεις στην ΕΕ το 2009'» (*“Special Eurobarometer No 317 ‘Discrimination in the EU in 2009’/Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities- European Commission”*): η αναπηρία αποτελεί την τρίτη πιο διαδεδομένη μορφή διάκρισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το 53% των Ευρωπαίων θεωρούν ότι η διάκριση λόγω αναπηρίας είναι διαδεδομένη στη χώρα τους, έναντι 45% το 2008, γεγονός που καταδεικνύει μια έντονη αύξηση της αίσθησης της διάκρισης λόγω αναπηρίας, το 69%, έναντι του 53% των ευρωπαίων πολιτών, των 586 ατόμων που αυτο-προσδιορίζονταν ως άτομα με αναπηρία (2% επί του συνολικού δείγματος) επίσης θεωρούν ότι η διάκριση λόγω αναπηρίας είναι διαδεδομένη στη χώρα τους, οι Ευρωπαίοι πολίτες σε ποσοστό 56% - έναντι 77% των ελλήνων - πιστεύουν ότι η οικονομική κρίση θα οδηγήσει σε αύξηση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας στην αγορά εργασίας, κατατάσσοντάς την και πάλι στην τρίτη θέση μετά τη διά-

κριση λόγω ηλικίας (64%) και εθνοτικής καταγωγής (57%).

Ελλάδα

- Σε έρευνα που διεξήγαγε το Β' Τρίμηνο του έτους 2002 η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος για τα άτομα με προβλήματα υγείας ή αναπηρία (σε δείγμα 77.451 άτομα, τα οποία ήταν μέλη των 30.057 νοικοκυριών της έρευνας) στο πλαίσιο της συνεχούς έρευνας εργατικού δυναμικού, διαπίστωσε τα εξής: το 18,2 % του πληθυσμού της χώρας αντιμετωπίζει κάποιο πρόβλημα υγείας ή κάποια αναπηρία και περισσότερα από τα μισά άτομα βρίσκονται σε ηλικίες άνω των 65 ετών, το 8,9% των ατόμων με αναπηρία και προβλήματα υγείας παραμένει άνεργο, ποσοστό χαμηλότερο από αυτό του γενικού πληθυσμού (9,6%), το 84% των ατόμων με αναπηρία και προβλήματα υγείας είναι οικονομικά ανενεργά, ποσοστό κατά πολύ υψηλότερο από αυτό του γενικού πληθυσμού (58%), το 50% περίπου των ατόμων με αναπηρία αντιμετωπίζουν προβλήματα στο εργασιακό τους περιβάλλον, το 40% περίπου των ατόμων με αναπηρία πιστεύει ότι αντιμετωπίζει πρόβλημα κοινωνικού αποκλεισμού, με πιο συνηθισμένα φαινόμενα τα ανεπαρκή επιδόματα, την ανεργία και την ανεπάρκεια των κοινωνικών υπηρεσιών, το 1/3 από αυτά τα άτομα που είναι άνεργα ή οικονομικά μη ενεργά κρίνουν ότι θα χρειάζονταν κάποια βοήθεια στο χώρο εργασίας. Η μορφή βοήθειας που δηλώνουν ότι χρειάζονται περισσότερο είναι η υποστήριξη και κατανόηση από προϊστάμενους και συναδέλφους.

- Σύμφωνα με τα αποτελέσματα έρευνας που πραγματοποίησε το έτος 2006 το Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης & Αποκέντρωσης μέσω της αποστολής ερωτηματολογίου σε δημόσιες υπηρεσίες ΝΠΔΔ και ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού για να καταγράψει τον αριθμό των υπαλλήλων με αναπηρία που υπηρετούν σε αυτούς τους φορείς κατά κλάδο και ειδικότητα, το θεσμικό πλαίσιο πρόσληψής τους, τα καθήκοντα που ασκούν, καθώς και τα προβλήματα / δυσχέρειες που πιθανόν αντιμετωπίζουν στο χώρο εργασίας τους, προκύπτουν τα εξής:

- από τους 885 φορείς που απάντησαν, οι 284 απασχολούν και οι 501 δεν απασχολούν άτομα με αναπηρία.
- στους 284 φορείς εργάζονται συνολικά 2.232 υπάλληλοι με αναπηρία, οι οποίοι κατανέμονται ανά κατηγορία εκπαίδευσης ως εξής: 531 ανήκουν στην κατηγορία Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης, 1.043 στην κατηγορία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, 209 στην κατηγορία Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, 264 στην κατηγορία Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης. Για 185 υπαλλήλους δεν διευκρινίζεται η κατηγορία εκπαίδευσής τους.
- επί του συνόλου των 284 φορέων που απασχολούν άτομα με αναπηρία, 19 φορείς αναφέρθηκαν σε προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι υπάλληλοι με αναπηρία στο χώρο εργασίας τους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Από αυτούς και οι 19 κάνουν αναφορά στις συνθήκες εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, 16 φορείς αναφέρονται στην προ-

σβασιμότητα, 16 φορείς στο ωράριο εργασίας, 11 φορείς στη χορήγηση ειδικών αδειών και 11 φορείς σε άλλα προβλήματα (έλλειψη διευκόλυνσης μετακίνησης κατά τις περιόδους των ακραίων θερμοκρασιακών συνθηκών, απόσπαση ή μετάταξη κοντά στον τόπο μόνιμης κατοικίας).

- Σύμφωνα με τα αποτελέσματα πιλοτικής επιθεώρησης - ελέγχου που ανατέθηκε στο Σώμα Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης το έτος 2007 σε υπηρεσίες του Ν. Λάρισας από το Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης & Αποκέντρωσης, διαπιστώθηκαν τα εξής: *«...το μεγαλύτερο ποσοστό των κτιρίων των δημοσίων υπηρεσιών παρουσιάζει μερική προσβασιμότητα, η οποία εξαντλείται κυρίως στην τοποθέτηση ράμπας οι περισσότερες υπηρεσίες, παρά τις ελλείψεις που παρουσιάζουν σε υποδομές εξασφάλισης πρόσβασης των ατόμων με αναπηρία, δεν έχουν προγραμματίσει συγκεκριμένες ενέργειες για την κατασκευή τους στις περιπτώσεις μίσθωσης κτιρίων, μετά το άρ. 28 του ν.2831/2000 Γενικός Οικοδομικός Κανονισμός που προβλέπει μέτρα εξασφάλισης προσβασιμότητας, οι χώροι αυτοί δεν είναι κατάλληλα διαμορφωμένοι ώστε να εξασφαλίζουν την ασφαλή πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία, σύμφωνα με τις ισχύουσες τεχνικές προδιαγραφές. Δεν έχουν συσταθεί σε όλες τις Δημόσιες Υπηρεσίες υπηρεσιακές μονάδες σε επίπεδο τμήματος ή γραφείου, με κύρια αρμοδιότητα τη διασφάλιση συμμόρφωσης στις διατάξεις προσβασιμότητας των ατόμων με αναπηρία, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 10 του άρ. 12 του ν.3230/2004 (ΦΕΚ 44 Α'/11.2.2004) ή όπου*

έχουν συσταθείεμφανίζονται αδρανείς είτε λόγω μη επαρκούς στελέχωσης είτε λόγω μη ευαισθητοποίησης σε θέματα ατόμων με αναπηρία εκ μέρους του προσωπικού των υπηρεσιών αυτών.....».

1.6 Κοινωνικά και επιχειρηματικά οφέλη από την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία

Κοινωνικά οφέλη

Η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην εργασία συμβάλλει στη μείωση του συνολικού ποσοστού ανεργίας, στη διεύρυνση του εργατικού δυναμικού, στην αύξηση των πόρων των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, στη μείωση του ποσοστού φτώχειας, στην ενίσχυση του εισοδήματός τους, το οποίο ως επί το πλείστον βασίζεται στα πενιχρά επιδόματα αναπηρίας, στην αύξηση της καταναλωτικής τους δύναμης και κατά συνέπεια στην αύξηση της παραγωγικότητας.

Αναφορικά με την καταναλωτική δύναμη των ατόμων με αναπηρία, αυτό που συνήθως αγνοείται είναι πως τα άτομα με αναπηρία δεν είναι καταναλωτές μόνο ειδικών αγαθών και υπηρεσιών (π.χ. υποστηρικτικής τεχνολογίας, ιατρικών υπηρεσιών κ.λπ.), αλλά του συνόλου των παρεχόμενων αγαθών και υπηρεσιών.

Στην Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τον «*Εκσυγχρονισμό των Συστημάτων Κοινωνικής Προστασίας*» αναφέρεται ότι το ποσοστό των ηλικιωμένων ανθρώπων στο σύνολο του πληθυσμού θα αυξηθεί μέχρι το 2025 από 21% σε 30%. Η γήρανση λοιπόν του πληθυσμού σε ευρωπαϊκό επίπεδο, και ακόμη περισσότερο στη χώρα μας, η οποία έχει

ως συνέπεια τη μείωση του εργατικού δυναμικού, με τις συνακόλουθες οικονομικές συνέπειες στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, επιβάλλουν πλέον την ένταξη στην εργασία πληθυσμιακών ομάδων που μέχρι σήμερα ήταν αποκλεισμένες, όπως για π.χ. είναι η πληθυσμιακή ομάδα των ατόμων με αναπηρία⁸.

Επιχειρηματικά οφέλη

Οι εργοδότες δεν παρέχουν ευκαιρίες απασχόλησης στα άτομα με αναπηρία πιστεύοντας ότι: η απόδοσή τους είναι περιορισμένη λόγω των λειτουργικών περιορισμών που η αναπηρία θέτει, το επίπεδο μόρφωσής τους είναι ιδιαίτερα χαμηλό, οι δεξιότητές τους είναι περιορισμένες και η επαγγελματική τους κατάρτιση ελλιπής, η συμπεριφορά τους μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα στους υπόλοιπους εργαζομένους, το κόστος για τη διευθέτηση του εργασιακού χώρου στις ανάγκες ενός εργαζόμενου με αναπηρία είναι ιδιαίτερα υψηλό.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα πρωτογενούς έρευνας που πραγματοποιήθηκε το β' εξάμηνο του έτους 2003 σε αντιπροσωπευτικό δείγμα 100 επιχειρήσεων ολόκληρης της χώρας⁹ που είχαν ενταχθεί σε επιδοτούμενα προγράμματα του

⁸ Joint Report of Social Protection and Social Inclusion, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Brussels COM (2205).

⁹ Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο υλοποίησης του Υποέργου 15 «Μελέτη για την κατάσταση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία» του Έργου «Πρόκληση - Διακρίβωση και καταπολέμηση των διακρίσεων στην απλή και πολλαπλή μορφή

Ο.Α.Ε.Δ., προκύπτει ότι οι προκαταλήψεις των εργοδοτών συνήθως «υποχωρούν» στην περίπτωση που έχουν απασχολήσει στην επιχείρησή τους εργαζόμενους με αναπηρία. Πιο συγκεκριμένα:

- ένα ιδιαίτερα σημαντικό ποσοστό εργοδοτών κυμαινόμενο από 55% έως 66,7%, ανάλογα με το κριτήριο που τους δόθηκε να αξιολογήσουν (όπως προσόντα, δεξιότητες, επαγγελματική συμπεριφορά, απόδοση), θεωρούν ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία δε διαφοροποιούνται από τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία,
- το 67% των εργοδοτών δήλωσαν ικανοποίηση από την απόδοση και τη συμπεριφορά των εργαζόμενων με αναπηρία, το 83% των επιχειρήσεων εξακολουθούν να απασχολούν εργαζόμενους με αναπηρία μέχρι σήμερα.

Η εμπειρία επίσης αποδεικνύει ότι: με την κατάλληλη προσαρμογή του χώρου / θέσης εργασίας ένας εργαζόμενος με αναπηρία δεν υστερεί απολύτως σε τίποτα από έναν εργαζόμενο χωρίς αναπηρία, το κόστος για «εύλογες προσαρμογές» είναι υπερτιμημένο, με την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία βελτιώνεται η δημόσια εικόνα της επιχείρησης (Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη), το ηθικό του προσωπικού της επιχείρησης και η αφοσίωσή του αυξάνεται όταν ο εργοδότης κάνει φανερή την προτίμησή του για την πρόσληψη ατόμου με αναπηρία, αυξάνεται η προσήλωση των πελατών της επιχείρησης διότι συνήθως αντιδρούν θετικά σε επιχειρήσεις

που υφίστανται τα άτομα με αναπηρίες στην αγορά εργασίας» της Αναπτυξιακής Σύμπραξης «Πρόκληση», το συντονισμό της οποίας είχε αναλάβει η Ε.Σ.Α.μεΑ. Το Έργο εντάσσονταν στο Πρόγραμμα της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL (Α΄ Κύκλος).

που είναι θετικές στην αναπηρία και εν γένει στην ποικιλομορφία.

1.7 Θετικά μέτρα δράσης

Ακολουθεί παράθεση θετικών μέτρων δράσης που εφάρμοσε τα τελευταία χρόνια η ελληνική Πολιτεία με στόχο την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην εργασία.

1.7.1 Συστήματα Ποσόστωσης ή υποχρεωτικών τοποθετήσεων

Ένα θετικό μέτρο δράσης είναι το σύστημα ποσόστωσης (“*Quota System*”). Οι περισσότερες χώρες της Ευρώπης και του κόσμου διαθέτουν συστήματα ποσόστωσης, τα οποία όμως διαφοροποιούνται αρκετά μεταξύ τους. Οι κύριες διαφοροποιήσεις τους αφορούν στα εξής¹⁰:

Στο είδος των υπόχρεων φορέων

Στην πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών η υποχρέωση τοποθετήσεων αφορά και στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Εξαιρέση αποτελεί το Βέλγιο και η Ιρλανδία, χώρες στις

¹⁰ Τα παραδείγματα που χρησιμοποιούνται συλλέχτηκαν από το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία (European Disability Forum) μέσω ενός ερωτηματολογίου που απέστειλε στις οργανώσεις - μέλη του στο πλαίσιο διοργάνωσης του Σεμιναρίου με τίτλο «Θετικά Μέτρα Δράσης: Σύστημα Ποσόστωσης και Οικονομικές Πρωτοβουλίες» που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα στις 24 και 25 Απριλίου 2008.

οποίες υπόχρεο είναι μόνο το δημόσιο (Συνήγορος του Πολίτη. Κύκλος Κοινωνικής Προστασίας.2005: 47). Σε κάποιες χώρες εξαιρούνται από την εφαρμογή των υποχρεωτικών τοποθετήσεων συγκεκριμένες υπηρεσίες, όπως είναι ο στρατός, η αστυνομία, η πυροσβεστική (Τσέχικη Δημοκρατία). Επίσης μπορεί να εξαιρούνται οι επιχειρήσεις ταξιδίων και μεταφορών, οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και οι μη διοικητικές θέσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων (Ιταλία) (Συνήγορος του Πολίτη. Κύκλος Κοινωνικής Προστασίας.2005: 47).

Στις ομάδες που προστατεύονται

Στις περισσότερες χώρες οι αναγκαστικές τοποθετήσεις αφορούν μόνο στην πληθυσμιακή ομάδα των ατόμων με αναπηρία, διότι η συμπερίληψη και άλλων ομάδων (όπως π.χ. συμβαίνει στο σύστημα ποσόστωσης της χώρας μας - ν.2643/1998 - μέσω του οποίου, πέραν των ατόμων με αναπηρία, προστατεύονται οι πολύτεκνοι και τα τέκνα αγωνιστών εθνικής αντίστασης) θα δημιουργούσε προβλήματα στη λειτουργία του όλου συστήματος, καθώς οι διαφορετικές ομάδες έχουν διαφορετικά χαρακτηριστικά και διαφορετικές ανάγκες (Συνήγορος του Πολίτη. Κύκλος Κοινωνικής Προστασίας.2005: 46). Σε μερικές μάλιστα ευρωπαϊκές χώρες παρέχεται το δικαίωμα στον εργοδότη αντί της υποχρεωτικής τοποθέτησης ενός συγκεκριμένου ατόμου, να μπορεί να επιλέξει μεταξύ περισσότερων υποψηφίων με ανάλογα προσόντα (Συνήγορος του Πολίτη. Κύκλος Κοινωνικής Προστασίας.2005: 47).

Στο ποσοστό των υποχρεωτικών τοποθετήσεων

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το ποσοστό υποχρεωτικών τοποθετήσεων κυμαίνεται από 2% έως 7%. Ωστόσο υπόχρεες επιχειρήσεις είναι στις περισσότερες περιπτώσεις και αυτές με αριθμό προσωπικού πολύ πιο κάτω των 50 ατόμων που προβλέπει το ελληνικό σύστημα ποσόστωσης, φτάνοντας μέχρι τον αριθμό των 15 εργαζομένων (Συνήγορος του Πολίτη. Κύκλος Κοινωνικής Προστασίας. 2005:47). Για παράδειγμα στη Γαλλία, το έτος 2004, το υποχρεωτικό ποσοστό πρόσληψης ατόμων με αναπηρία στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα ανέρχονταν στο 6% για τις επιχειρήσεις που απασχολούσαν πάνω από 20 εργαζομένους. Επιπρόσθετα, στη Γερμανία, το ίδιο έτος, οι υποχρεωτικές τοποθετήσεις ανέρχονταν σε ποσοστό 5% στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν περισσότερους από 20 εργαζομένους, ενώ στην Ιταλία το ποσοστό αυτών των τοποθετήσεων ήταν κλιμακούμενο, δηλαδή 7% για επιχειρήσεις που απασχολούσαν πάνω από 50 εργαζομένους, 1 εργαζόμενος με αναπηρία για τις επιχειρήσεις που απασχολούσαν από 15 έως 35 εργαζομένους και 2 εργαζόμενοι με αναπηρία για εκείνες τις επιχειρήσεις που απασχολούσαν από 36 έως 50 εργαζομένους.

Στο σύστημα μοριοδότησης

Πολλές φορές προβλέπεται διαβάθμιση του βαθμού προστασίας (μοριοδότηση) εντός του συστήματος ποσόστωσης (κυρίως στη Γερμανία, Γαλλία και Δημοκρατία της Τσεχίας) με βάση τα ατομικά χαρακτηριστικά του κάθε υποψηφίου, όπως είναι ο βαθμός της αναπηρίας του, και σε κάποιες περιπτώσεις, το φύλο, η ηλικία, η αιτία της αναπηρίας ή ακόμη

και εάν ο υποψήφιος προέρχεται από κάποιο είδος εναλλακτικής μορφής απασχόλησης (προστατευμένη ή υποστηριζόμενη). Σε μερικές χώρες προβλέπεται αυξημένος βαθμός προστασίας για τα άτομα με βαριές αναπηρίες (Συνήγορος του Πολίτη. Κύκλος Κοινωνικής Προστασίας.2005: 47). Π.χ. το σύστημα ποσόστωσης στη Γαλλία κατά το έτος 2004 λάμβανε υπόψη του τη βαρύτητα της αναπηρίας (μοριοδότηση 1 με 2,5 μονάδες), την ηλικία (άτομα κάτω των 25 ετών και πάνω των 50 ετών μοριοδοτούνταν με 1 επιπλέον μονάδα) καθώς επίσης και εάν το άτομο προέρχονταν από Προστατευμένο Παραγωγικό Εργαστήριο (μοριοδότηση με 1 επιπλέον μονάδα).

Στο είδος των κυρώσεων που προβλέπονται σε περίπτωση άρνησης υποχρεωτικών τοποθετήσεων

Σε αρκετές χώρες της Ευρώπης η αδυναμία ή η απροθυμία των εργοδοτών να προσλάβουν προστατευόμενους υποκαθίσταται από την καταβολή ενός προστίμου (φόρου). Τα χρήματα αυτά που συλλέγονται χρησιμοποιούνται για τη χρηματοδότηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία ή για την εφαρμογή πολιτικών προς όφελός τους (Συνήγορος του Πολίτη. Κύκλος Κοινωνικής Προστασίας.2005:48). Κάτι τέτοιο συνιστά εναλλακτική εκπλήρωση, η οποία διευκολύνει τις επιχειρήσεις σε οριακές περιπτώσεις. Ωστόσο, δεν προβλέπεται ανάλογη καταβολή όταν υπόχρεος είναι ο δημόσιος τομέας. Μια τέτοια όμως εκπλήρωση δεν καταλαμβάνει το σύνολο της υποχρεωτικής ποσόστωσης και αποτελεί εξαίρεση (Συνήγορος του Πολίτη. Κύκλος Κοινωνικής Προστασίας.2005:48). Π.χ. το έτος 2004 στη Δημοκρατία της Τσεχίας, το ύψος του προστίμου αντιστοιχούσε στο

1½ του μέσου μισθού και τα χρήματα που συλλέγονταν χρησιμοποιούνταν για την επιχορήγηση εκείνων των εργοδοτών που απασχολούσαν άτομα με αναπηρία σε ποσοστό 50% και άνω επί του συνολικού αριθμού των απασχολουμένων στην επιχείρησή τους. Στη Σλοβακία, το ίδιο έτος, το ποσοστό αυτού του προστίμου αντιστοιχούσε στο τριπλάσιο του βασικού μισθού και τα χρήματα που συλλέγονταν - από το Γραφείο Περιφερειακής Απασχόλησης, Κοινωνικών και Οικογενειακών Υποθέσεων - χρησιμοποιούνταν για την ενίσχυση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία. Στην Ουγγαρία, το ποσό του προστίμου ανέρχονταν στο 258% του βασικού μισθού και τα χρήματα, τα οποία συλλέγονταν σε ειδικό ταμείο, χρησιμοποιούνταν για την επιχορήγηση προγραμμάτων κατάρτισης και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για τα άτομα με αναπηρία. Στη Γερμανία, το ύψος του προστίμου υπολογίζονταν βάσει του επιπέδου συμμόρφωσης με το σύστημα ποσόστωσης. Τα χρήματα, που επίσης συλλέγονταν σε ειδικό ταμείο, χρησιμοποιούνταν για τη χρηματοδότηση μέτρων για την ενίσχυση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία.

Επίσης, σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες προβλέπεται μερική ή ολική αντικατάσταση της υποχρέωσης των εργοδοτών για πρόσληψη ατόμων με αναπηρία με την αγορά προϊόντων από εταιρίες, Προστατευμένα Παραγωγικά Εργαστήρια (Π.Π.Ε.) και κοινωνικές επιχειρήσεις. Π.χ. στη Γαλλία, το έτος 2004, μια επιχείρηση μπορούσε να αντικαταστήσει το μισό της υποχρέωσής της με την αγορά προϊόντων. Στη Δημοκρατία της Τσεχίας οι εταιρίες μπορούσαν να αντικαταστήσουν πλήρως την υποχρέωσή τους αγοράζοντας προϊόντα ή υπηρεσίες από Π.Π.Ε. ή από άλλα εργαστήρια που

απασχολούσαν άτομα με αναπηρία σε ποσοστό 50% και άνω επί του συνολικού αριθμού του προσωπικού τους. Στη Γερμανία το 50% του ποσού που είχαν διαθέσει για την αγορά προϊόντων από φορείς, όπως οι προαναφερθέντες, μπορούσε να εκπίπτει του προστίμου που οι επιχειρήσεις υποχρεούνταν να καταβάλλουν για την αδυναμία ανταπόκρισής τους στο σύστημα ποσόστωσης. Στη Γαλλία, η υποχρέωση εφαρμογής υποχρεωτικών τοποθετήσεων μπορούσε να αντικατασταθεί με την ανάθεση έργου μέσω υπεργολαβίας σε Π.Π.Ε. (Συνήγορος του Πολίτη. Κύκλος Κοινωνικής Προστασίας.2005: 48).

Λειτουργική διασύνδεση με λοιπές πολιτικές και αποφυγή αντικινήτρων

Η θέσπιση ενεργητικών μέτρων απασχόλησης που να ενθαρρύνουν τα άτομα με αναπηρία να αναζητήσουν εργασία μέσα στις ανταγωνιστικές συνθήκες της αγοράς εργασίας επηρεάζει και τα συστήματα ποσόστωσης. Στο πνεύμα αυτό, σε διάφορες χώρες, συχνά προβλέπεται είτε η σταδιακή μείωση των προνοιακών βοηθημάτων σε περίπτωση τοποθέτησης του προστατευόμενου προσώπου σε θέση εργασίας μέσω της εφαρμογής ανάλογων προγραμμάτων είτε η διαβίου διατήρηση κάποιων από αυτά τα βοηθήματα και μετά την εύρεση εργασίας. Η διασύνδεση με τις ενεργητικές πολιτικές γίνεται πιο λειτουργική στο βαθμό που οι τοποθετούμενοι εισάγονται στο σύστημα των αναγκαστικών τοποθετήσεων έπειτα από κατάλληλη για την προτεινόμενη θέση εκπαίδευση ή και εξατομικευμένη προετοιμασία, η οποία συνοδεύεται από παρακολούθηση της προσαρμογής τους ακόμη και μετά την τοποθέτησή τους στη θέση εργασίας.

Άλλη πρακτική ενίσχυσης του συστήματος ποσόστωσης που έχει εφαρμοσθεί με επιτυχία είναι η απονομή επιπλέον ενίσχυσης όταν οι προσλήψεις που πραγματοποιούν οι επιχειρήσεις υπερβαίνουν το ποσοστό που το σύστημα ποσόστωσης ορίζει. Γενικά τα διάφορα ευρωπαϊκά συστήματα είναι δομημένα με τέτοιο τρόπο ώστε να μη θέτουν τον προστατευόμενο στον πειρασμό να μείνει ανενεργά προσκολλημένος στην κατάστασή του λόγω της απόλαυσης ή του φόβου απώλειας των προνοιακών βοηθημάτων. Κατά περίπτωση, το σύστημα των ποσοτώσεων ενισχύεται και από πρόσθετα μέτρα που αποσκοπούν να αυξήσουν τη συνεργασία με τις επιχειρήσεις, όπως επιδότηση θέσεων εργασίας, έκπτωση φόρου ή ενίσχυση των ασφαλιστικών εισφορών.

Στην Κύπρο το σύστημα ποσόστωσης θεσμοθετήθηκε τον Δεκέμβριο του 2009. Σύμφωνα μ' αυτό, οι Οργανισμοί του ευρύτερου Δημόσιου Τομέα υποχρεούνται να προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία που ικανοποιούν συγκεκριμένα αντικειμενικά κριτήρια σε ποσοστό 10% του αριθμού των υπό πλήρωση κάθε φορά θέσεων απασχόλησης, υπό την προϋπόθεση ότι ο αριθμός των ατόμων με αναπηρία που θα προσληφθούν δεν θα υπερβαίνει το 7% του συνόλου των υπηρετούντων υπαλλήλων.

Στη χώρα μας το σύστημα ποσόστωσης εισήχθη με τον ν.1648/1986 «Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων» (Φ.Ε.Κ. 147 Α'/02.10.1986). Με αυτόν καθιερώθηκε για πρώτη φορά η προνομιακή υποχρεωτική τοποθέτηση ευπαθών κοινωνικά ομάδων, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρία και των συγγενών τους, σε θέσεις εργασίας του ιδιωτικού και του στενού & ευρύτερου δημοσίου τομέα. Οι σοβαρές

αδυναμίες που παρουσίασε ο ν.1648/1986 κατά την εφαρμογή του, οδήγησαν, ύστερα από σχετικές παρεμβάσεις του εθνικού αναπηρικού κινήματος, στην αντικατάστασή του από τον ν.2643/1998, μέσω του οποίου θεσπίστηκαν αντικειμενικά κριτήρια επιλογής, πρόσληψης ή διορισμού.

Το σύστημα ποσόστωσης αναμφισβήτητα αποτελεί ένα εξαιρετικό μέτρο πολιτικής για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην εργασία εφόσον στις χώρες που εφαρμόζεται τα ποσοστά απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία είναι αυξημένα. Βάσει της ευρωπαϊκής εμπειρίας για να ωφεληθούν πραγματικά τα άτομα με αναπηρία από ένα τέτοιο μέτρο πρέπει: α) το σύστημα ποσόστωσης να αφορά αποκλειστικά και μόνο στα άτομα με αναπηρία β) το ποσοστό των υποχρεωτικών τοποθετήσεων να ανέρχεται τουλάχιστον στο 5%, γ) υπόχρεοι φορείς να είναι αυτοί που διαθέτουν προσωπικό των 20 ατόμων και άνω, δ) το όλο σύστημα να είναι σχεδιασμένο με τέτοιο τρόπο που να ενθαρρύνει τις επιχειρήσεις να απασχολούν περισσότερα άτομα με βαριές αναπηρίες και να λαμβάνει υπόψη του τις ιδιαίτερες ανάγκες εκείνων των ατόμων με αναπηρία που δυσκολεύονται ιδιαίτερα να εισέλθουν στην ανοιχτή αγορά εργασίας (π.χ. γυναίκες με αναπηρία, νέοι με αναπηρία, ηλικιωμένοι με αναπηρία κ.λπ.).

1.7.2 Στοχευμένες παρεμβάσεις

Επιδότηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία

Ένα θετικό μέτρο δράσης που εφαρμόζει η ελληνική Πολιτεία με κοινοτική χρηματοδότηση (ΕΣΠΑ 2007 - 2013) μέσω του Ο.Α.Ε.Δ. για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην εργασία είναι το *«Ειδικό Τριετές Πρόγραμμα ενίσχυσης των εργοδοτών με επιχορήγηση για την πρόσληψη 2.300 ανέργων ατόμων με αναπηρίες, απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες, αποφυλακισμένων, νεαρών παραβατικών ατόμων ή νεαρών ατόμων που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο»*. Προϋποθέσεις για τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στο Πρόγραμμα είναι να είναι άνεργοι, το ποσοστό αναπηρίας τους να είναι 50% και άνω και στην απόφαση της Πρωτοβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής του Ι.Κ.Α να μην αναγράφεται ο χαρακτηρισμός *«ανίκανος για κάθε βιοποριστική εργασία»*.

Σκοπός του προγράμματος είναι η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας με την επιχορήγηση μέρους του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους, που αντιστοιχεί στο σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών, που ως βάση υπολογισμού λαμβάνονται οι αποδοχές που αντιστοιχούν μέχρι του ύψους του κατώτατου βασικού μισθού, όπως ορίζεται κάθε φορά από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Εκ του συνόλου των 2.300 θέσεων (εκ των οποίων οι 100 αφορούν θέσεις μερικής απασχόλησης), οι 2080 θέσεις διατίθενται σε άνεργα άτομα με αναπηρία ηλικίας 18-64 ετών. Η διάρκεια της επιχορήγησης ορίζεται σε 36 μήνες. Μετά τη λήξη της επιχορήγησης οι επιχειρήσεις δεσμεύονται να διατηρήσουν το προσωπικό για 12 μήνες ακόμα χωρίς επιχορήγηση.

Οι φορείς που μπορούν να απασχολήσουν άτομα από τις προαναφερθείσες ομάδες είναι οι Συνεταιρισμοί, τα Επαγγελματικά Σωματεία και οι Ενώσεις αυτών, τα Σωματεία, οι Αστικές Εταιρίες Μη Κερδοσκοπικού Χαρακτήρα, οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί (ν.2716/17.5.1999), Κοινοπραξίες και γενικά εργοδότες του ιδιωτικού τομέα. Προτεραιότητα δίνεται στις μικρές επιχειρήσεις που απασχολούν έως 50 άτομα.

Επιπρόσθετα, στο πλαίσιο του προαναφερθέντος Προγράμματος εφαρμόζεται και «*Πρόγραμμα Επιχορήγησης 50 θέσεων Εργονομικής Διευθέτησης του χώρου εργασίας για άτομα με αναπηρίες*». Ο Ο.Α.Ε.Δ., εφ' όσον κρίνεται απαραίτητο, συμμετέχει σε ποσοστό 90% του κόστους της απαιτούμενης δαπάνης για κάθε μία από τις εργονομικές διευθετήσεις του χώρου εργασίας (προσαρμοσμένες βοηθητικές τεχνολογικές εγκαταστάσεις, προσαρμογή του χώρου εργασίας, ειδικός εξοπλισμός, αγορά λογισμικού για άτομα με αναπηρία, κ.λπ.) και μέχρι του ποσού των 2.500,00 € για κάθε μία από αυτές.

Τοπικές δράσεις κοινωνικής ένταξης για ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού (ΤΟΠ/ΕΚΟ)

Το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας υλοποιεί με κοινοτική συγχρηματοδότηση (ΕΣΠΑ 2007-2013) το Πρόγραμμα «*Τοπικές Δράσεις Κοινωνικής ένταξης για Ευάλωτες Ομάδες του Πληθυσμού (ΤΟΠ/ΕΚΟ)*».

Στόχος αυτού του Προγράμματος είναι η εξασφάλιση της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης με την ενεργοποίηση και κινητοποίηση των τοπικών φορέων για ανέργους που ανή-

κουν σε ευάλωτες κοινωνικά ομάδες, για τους οποίους απαιτούνται συνδυασμένες παρεμβάσεις, προκειμένου να είναι σε θέση να ενταχθούν ή να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, το Πρόγραμμα περιλαμβάνει δράσεις, όπως κατάρτιση και επιμόρφωση, εκπαιδευτική πρακτική άσκηση σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, εκπόνηση business plan, εξειδικευμένες υπηρεσίες αξιολόγησης και έρευνας για την ίδρυση νέων επιχειρήσεων, παροχή υποστήριξης σε νομικά και φορολογικά θέματα.

Ομάδα στόχος του προγράμματος, πέραν όλων των άλλων ομάδων, είναι τα άτομα με αναπηρία και οι οροθετικοί.

Στόχος των ΤΟΠ/ΕΚΟ είναι οι ωφελούμενοι άνεργοι αφού ολοκληρώσουν την προετοιμασία τους μέσω των παραπάνω δράσεων να είναι σε θέση ώστε:

- να ιδρύσουν επιχειρήσεις, οι οποίες θα αξιοποιούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της περιοχής τους,
- να αποκτήσουν τις προϋποθέσεις για να επιδοτηθούν / επιχορηγηθούν από άλλα επενδυτικά προγράμματα,
- να αναπτύξουν δεξιότητες που θα καλύψουν τις διαπιστωμένες ανάγκες των τοπικών επιχειρήσεων που θα τους προσλάβουν.

Οι περιοχές στις οποίες θα υλοποιηθεί το Πρόγραμμα, καθώς και οι τομείς παρέμβασης, προσδιορίζονται στα Σχέδια Δράσης που υποβάλλουν οι φορείς που επιθυμούν να ενταχθούν στο Πρόγραμμα, οι οποίοι πρέπει να συστήσουν Αναπτυξιακές Συμπράξεις.

Επιχορήγηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας των ατόμων με αναπηρία

Πέραν της εξαρτημένης εργασίας και της αυτο-απασχόλησης, μια άλλη μορφή εργασίας είναι η άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας. Η ελληνική Πολιτεία εφάρμοσε τα τελευταία χρόνια με κοινοτική συγχρηματοδότηση (ΕΣΠΑ 2007 - 2013) και με φορέα υλοποίησης τον Ο.Α.Ε.Δ «*Πρόγραμμα Επιχορήγησης 800 Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών ανέργων ατόμων με αναπηρίες, απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες και αποφυλακισμένων ατόμων και Προγράμματος Επιχορήγησης 50 θέσεων Εργονομικής Διευθέτησης του χώρου εργασίας για άτομα με αναπηρίες με φορέα υλοποίησης τον Ο.Α.Ε.Δ.*». Οι 600 από τις 800 θέσεις απευθύνονται σε άνεργα άτομα με αναπηρία ηλικίας 18-64 ετών. Οι στόχοι και οι προϋποθέσεις υπαγωγής στο Πρόγραμμα είναι περίπου οι ίδιοι με αυτές του «*Ειδικού Τριετές Προγράμματος ενίσχυσης των εργοδοτών με επιχορήγηση για την πρόσληψη 2.300 ανέργων...*». Το βασικό ποσό της επιχορήγησης ανέρχεται στα 28.000 €.

Στην περίπτωση ατόμων που υποβάλλονται σε αιμοκάθαρση ή με κινητική αναπηρία (παραπληγία ή τετραπληγία) ή με τύφλωση ή με μυϊκή δυστροφία, η επιχειρηματική δραστηριότητα μπορεί να αναπτυχθεί στο χώρο κατοικίας του ατόμου.

Ιδιαίτερα σημαντικό σε αυτό το Πρόγραμμα, όπως και στο Ειδικό Τριετές Πρόγραμμα που προαναφερθήκαμε, είναι ότι ο Ο.Α.Ε.Δ. εφαρμόζει παράλληλα «*Πρόγραμμα Επιχορήγησης 50 θέσεων Εργονομικής Διευθέτησης του χώρου εργασίας για άτομα με αναπηρίες*». Ο Οργανισμός, εφ' όσον κρίνεται απαραίτητο, συμμετέχει σε ποσοστό 90% του κόστους της

απαιτούμενης δαπάνης για κάθε μία από τις εργονομικές διευθετήσεις του χώρου εργασίας (προσαρμοσμένες βοηθητικές τεχνολογικές εγκαταστάσεις, προσαρμογή του χώρου εργασίας, ειδικός εξοπλισμός, αγορά λογισμικού για άτομα με αναπηρία, κ.λπ.) και μέχρι του ποσού των 2.500,00 € για κάθε μία από αυτές.

Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι για να:

- διευκολύνεται η ένταξη των ατόμων με αναπηρία σε τέτοιου τύπου Προγράμματα, πρέπει το επίδομα αναπηρίας να μην διακόπτεται κατά τη διάρκεια ένταξής τους σ' αυτά.
- αυξηθεί η συμμετοχή των εργοδοτών στα Προγράμματα, πρέπει να διαθέτουν συγκριτικά πλεονεκτήματα σε σχέση με αυτά που απευθύνονται στον γενικό πληθυσμό (π.χ. μεγαλύτερη κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών, φοροαπαλλαγές κ.λπ.).
- έχουν τα Προγράμματα αυτά πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα, πρέπει να παρουσιάζουν συνέργιες μεταξύ τους.

1.8 Νέες προοπτικές

Πέραν του Άρθρου 27 «*Εργασία και Απασχόληση*» της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, η εφαρμογή του οποίου αναμένεται από το εθνικό αναπηρικό κίνημα να αλλάξει ριζικά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των πολιτικών απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία στη χώρα μας, δύο νέοι τομείς που μπορούν επίσης να

έχουν θετική συμβολή με την περαιτέρω ανάπτυξη και ευρεία εφαρμογή τους είναι οι εξής:

«Κοινωνική Οικονομία» (“*Social Economy*”): Κοι.Σ.Π.Ε. & Κοιν.Σ.Επ.

Ο προσδιορισμός της έννοιας των επιχειρήσεων της Κοινωνικής Οικονομίας έχει αποτελέσει αντικείμενο ευρείας έρευνας και έχει απασχολήσει ιδιαίτερα τη θεωρία. Ο τομέας της κοινωνικής οικονομίας, που αποτελεί μέρος του τομέα των συλλογικών δράσεων διακρίνεται: α. από τον ιδιωτικό τομέα ή τον τομέα της ιδιωτικής πρωτοβουλίας, που σκοπός του είναι το ίδιο όφελος και ως εκ τούτου η μεγιστοποίηση του κέρδους. β. από το δημόσιο τομέα, ο οποίος αποσκοπεί στην ανάπτυξη οικονομικής δραστηριότητας για την προώθηση της παραγωγής προϊόντων και παροχής υπηρεσιών δημοσίου ενδιαφέροντος. γ. από τον τομέα των συλλογικών δράσεων της οικονομίας, ο οποίος αποβλέπει στην ικανοποίηση των ενδιαφερόντων και κοινωνικών συμφερόντων των μελών της κοινότητας, τα οποία δραστηριοποιούνται συλλογικά, με τη δημιουργία οικονομικών μονάδων με στόχο την από κοινού παραγωγή και διάθεση προϊόντων, των οποίων είναι κύριοι, ή την από κοινού παροχή υπηρεσιών με στόχο το συλλογικό όφελος.

«Η έννοια της Κοινωνικής Οικονομίας αναφέρεται στο σύνολο των οικονομικών και επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, οι οποίες αναλαμβάνονται από νομικά πρόσωπα, όπως κοινωνικές επιχειρήσεις, συνεταιρισμοί, ΜΚΟ, ιδρύματα κ.ά., με στόχο τη διασφάλιση του συλλογικού συμφέροντος των μελών τους ή/και το συλλογικό οικονομικό και κοινωνικό συμφέρον,

με βάση: τη δημοκρατική και συμμετοχική μορφή διαχείρισης (αρχή «ένας εταίρος μια ψήφος»), την προτεραιότητα στην εργασία των εταίρων και όχι στην εισφορά κεφαλαίου, τη διανομή κερδών βάσει της συμβολής των εργαζομένων στο έργο και τις υπηρεσίες της κοινωνικής επιχείρησης και όχι βάσει της συμβολής τους στο μετοχικό κεφάλαιο..... Η Κοινωνική Επιχείρηση είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, έχει τη μορφή επιχείρησης περιορισμένης ευθύνης (Κοινωνική ΕΠΕ)..... Αντικείμενό της είναι η παραγωγή, προμήθεια, και παροχή αγαθών και υπηρεσιών γενικού συμφέροντος. Η Κοινωνική Επιχείρηση αποτελεί συνεταιρισμό κοινωνικής ωφέλειας πολυ-εταιρικής μορφής, στην οποία οι εταίροι/μέλη της είναι είτε μόνο φυσικά πρόσωπα είτε φυσικά πρόσωπα και νομικά πρόσωπα ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου....»¹¹.

«Η Κοινωνική Οικονομία έχει αναπτυχθεί ιδιαίτερα στην Ευρώπη, και σήμερα αντιπροσωπεύει περίπου το 10% των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων, απασχολεί περίπου 11 εκατ. εργαζομένους, και αντιπροσωπεύει περίπου το 5,9% της συνολικής απασχόλησης και το 6,7% της μισθωτής απασχόλησης»¹².

Οι επιχειρήσεις Κοινωνικής Οικονομίας επιδιώκουν κοινωνικό σκοπό ή καλύπτουν κοινωνικές ανάγκες, συμβάλλουν

¹¹ Στο από 21.12.2010 Δελτίο Τύπου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων «Βασικές Αρχές του Σχεδίου Νόμου για την Κοινωνική Οικονομία και την Κοινωνική Επιχειρηματικότητα».

¹² Στο από 21.12.2010 Δελτίο Τύπου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων «Βασικές Αρχές του Σχεδίου Νόμου για την Κοινωνική Οικονομία και την Κοινωνική Επιχειρηματικότητα».

στην κάθε είδους ανάπτυξη και απευθύνονται κυρίως στις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται και τα άτομα με αναπηρία.

Μέσω της Κοινωνικής Οικονομίας δύναται να αντιμετωπιστεί η αδυναμία του κράτους να εφαρμόσει ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, να διευκολυνθεί η πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση και να καλυφθεί, ως ένα βαθμό, το κενό που δημιουργείται από τη συρρίκνωση του κοινωνικού κράτους, μέσω της παροχής από τις Κοινωνικές Επιχειρήσεις οικονομικότερων και ποιοτικότερων υπηρεσιών.

Η Κοινωνική Οικονομία συνήθως βρίσκει πρόσφορο έδαφος για ανάπτυξη σε περιοχές όπου το κράτος και η οικονομία του, αλλά και η «κερδοσκοπική» ιδιωτική οικονομία, δεν εισέρχονται λόγω της περιορισμένης κερδοφορίας ή της περιορισμένης πρόσβασης εξαιτίας της επικοινωνιακής απομόνωσης. Οι δραστηριότητές της καλύπτουν ένα ευρύ πεδίο κοινωνικών, πολιτικών, πολιτιστικών, πολιτισμικών, ουμανιστικών κ.λπ. αναγκών σε διάφορους τομείς (υγεία, εκπαίδευση, απασχόληση, πολιτισμός, οικολογία - περιβάλλον, κοινωνική φροντίδα - πρόνοια, θρησκεία, αθλητισμός, παροχή νομικής υποστήριξης, προάσπιση ανθρωπίνων και πολιτικών δικαιωμάτων κ.λπ.).

Μορφή κοινωνικής επιχειρηματικότητας στη χώρα μας είναι οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.) που είναι Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου, με περιορισμένη ευθύνη των μελών τους, οι οποίοι θεσμοθετήθηκαν με τον ν.2716/1999 «*Ανάπτυξη και Εκσυγχρονισμός των Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας και άλλες διατάξεις*»

(Αρ. ΦΕΚ 96 Α΄/ 17.05.1999) του Υπουργείου Υγείας για την «*Ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό των υπηρεσιών ψυχικής υγείας*».

Οι Κοι.Σ.Π.Ε. έχουν εμπορικό χαρακτήρα και μπορούν να αναπτύξουν οποιαδήποτε οικονομική δραστηριότητα. Πρόκειται για μια ιδιαίτερη μορφή συνεταιρισμού, αφού παράλληλα είναι παραγωγικές και εμπορικές μονάδες, αλλά και μονάδες Ψυχικής Υγείας, η εποπτεία των οποίων ανήκει στο Υπουργείο Υγείας. Μέλη τους μπορούν να γίνουν άτομα με ψυχο-κοινωνικά προβλήματα σε ποσοστό τουλάχιστον 35%, επαγγελματίες ψυχικής υγείας σε ποσοστό έως 45%, νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού Δικαίου ή άλλα φυσικά πρόσωπα σε ποσοστό έως 20%.

Μέχρι το 2004 στη χώρα μας λειτουργούσε ένας Κοι.Σ.Π.Ε. με έδρα τη Λέρο. Σήμερα λειτουργούν 14 Κοι.Σ.Π.Ε.: 5 στον Ν. Αττικής, 1 στον Ν. Θεσσαλονίκης, 1 στον Ν. Αχαΐας, 1 στον Ν. Δωδεκανήσου - Λέρος, 1 στον Ν. Χίου, 1 στους Ν. Κεφαλονιάς - Ζακύνθου, 1 στον Ν. Φωκίδας, 1 στον Ν. Χανίων, 1 στον Ν. Φωκίδας, και 1 στον Ν. Πιερίας)¹³.

Μία από τις σημαντικότερες προϋποθέσεις για τη διεύρυνση αυτού του θεσμού και την επιτυχή λειτουργία του είναι η υλοποίηση εκστρατειών ενημέρωσης - ευαισθητοποίησης για την άρση τυχόν προκαταλήψεων εκ μέρους των εργοδοτών και των τοπικών κοινωνιών.

13

http://www.kspechios.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=47&Itemid=55

Τα βασικά σημεία διαφοροποίησης των Κοινωνικών Συνεταιρισμών – Επιχειρήσεων που λειτουργούν με επιτυχία σε κράτη μέλη της Ε.Ε. (π.χ. Γερμανία, Ιταλία, Γαλλία, Ισπανία) από τα Π.Π.Ε. και τους παραδοσιακούς Μη Κερδοσκοπικούς Οργανισμούς είναι τα εξής: ο υψηλός βαθμός αυτονομίας τους, ο συνδυασμός επιχειρηματικού πνεύματος και επιτέλεσης κοινωνικών στόχων, η διάθεση των υψηλής ποιότητας προϊόντων τους, ακόμη και συγκριτικά με αυτά της ελεύθερης αγοράς.

«Τηλεργασία» (“Teleworking”)

Η ανάπτυξη της τηλεργασίας συνδέεται με την ανάπτυξη των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ).

Υπάρχουν διάφορα είδη τηλεργασίας, μεταξύ των οποίων είναι η εργασία από το σπίτι, η εν κινήσει εργασία (νομαδική τηλεργασία), η εργασία σε ειδικά κέντρα ή σταθμούς κ.λπ. Αξίζει να αναφερθεί ότι η τηλεργασία βρίσκει εφαρμογή σε πολλά επαγγέλματα. Στο πλαίσιο αυτής μπορούν να απασχοληθούν πωλητές, τηλεφωνητές, γραμματείς, λογιστές, οικονομολόγοι, δημοσιογράφοι, προγραμματιστές, αρχιτέκτονες, δικηγόροι, μεταφραστές, κ.λπ.

Ο θεσμός της τηλεργασίας εισήχθη στη χώρα μας με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας των ετών 2006 και 2007 (Π.Κ. 14/13.04.2006), στη βάση της ευρωπαϊκής συμφωνίας - πλαισίου για την τηλεργασία, που είχε συνάψει η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (C.E.S.), η Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα (UNICE), η Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών

Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP).

Οι τηλεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τους εργαζόμενους που απασχολούνται εντός των εγκαταστάσεων μιας επιχείρησης/Οργανισμού, συμπεριλαμβανομένων και των συνδικαλιστικών. Ωστόσο, στη βάση των ιδιαιτεροτήτων της τηλεργασίας μπορεί να χρειαστούν ειδικές συμπληρωματικές συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις.

Παρόλο που η τηλεργασία όταν ασκείται από το σπίτι μπορεί να οδηγήσει στην κοινωνική απομόνωση των ατόμων με αναπηρία, ωστόσο αποτελεί αναμφισβήτητα μια μορφή απασχόλησης που θα μπορούσε να απορροφήσει ένα μεγάλο αριθμό ατόμων με βαριές αναπηρίες, που το είδος και η βαρύτητα της αναπηρίας τους δεν καθιστούν ιδιαίτερα εύκολη την μετακίνησή τους, άτομα με προβλήματα στην ομιλία, που δεν μπορούν να ανταποκριθούν σε μια συμβατική θέση εργασίας για την οποία απαιτείται η χρήση ομιλίας κ.λπ. Επιπρόσθετα, η τηλεργασία μπορεί να αξιοποιηθεί σε περιπτώσεις εργαζομένων που αποκτούν αναπηρία κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου. Απαραίτητη προϋπόθεση φυσικά για την προώθηση αυτής της μορφής απασχόλησης στα άτομα με αναπηρία είναι η παροχή από την πλευρά της Πολιτείας ευρειών ευκαιριών κατάρτισης στη χρήση Η/Υ και εν γένει στη χρήση νέων τεχνολογιών.

Με το άρθρο 5 του ν.3846/2010 «*Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις*» (Αρ. ΦΕΚ 66 Α΄/11.05.2010) ρυθμίστηκαν θέματα που αφορούσαν στην

μετατροπή της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία, στην παροχή ενημέρωσης από τον εργοδότη στον τηλεεργαζόμενο για την εργασία που ο τελευταίος θα αναλάβει κ.λπ.

2. Θεσμικό Πλαίσιο

2.1 Νομοθεσία & Πράξεις Διεθνών και Ευρωπαϊκών Οργανισμών

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζεται το θεσμικό πλαίσιο για την εργασία και την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στη βάση της δικαιωματικής προσέγγισης της αναπηρίας σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο καθώς και πράξεις διεθνών και ευρωπαϊκών Οργανισμών, άλλοτε νομικά δεσμευτικές και άλλοτε όχι. Αυτά αποτελούν χρήσιμα εργαλεία για την υποστήριξη / διεκδίκηση αιτημάτων από τα ίδια τα άτομα με αναπηρία και τους αντιπροσωπευτικούς τους φορείς.

2.1.1 Διεθνές επίπεδο

«Η Διακήρυξη των Δικαιωμάτων των Ατόμων με Αναπηρία» - 1975

Η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ εξήγγειλε το έτος 1975 τη «Διακήρυξη των Δικαιωμάτων των Ατόμων με Αναπηρία»¹⁴, η οποία αποτελεί συνέπεια της εγγύησης των κρατών-μελών του ΟΗΕ να δραστηριοποιηθούν για να προάγουν το επίπεδο ζωής των ατόμων με αναπηρία. Σ' αυτή τη Διακήρυξη, η οποία δεν αποτελεί ένα νομικά δεσμευτικό κείμενο, προκηρύσσονταν ότι τα άτομα με αναπηρία: «6. ...έχουν το δικαίωμα για ιατρική, ψυχολογική και λειτουργική μεταχείριση, συμπεριλαμβανομένων προσθετικών και υποβοηθητικών συ-

¹⁴ General Assembly resolution 3447 (XXX) of 9 December 1975.

σκευών, για ιατρική και κοινωνική αποκατάσταση, για εκπαίδευση, για επαγγελματική κατάρτιση και αποκατάσταση για βοήθεια, για συμβουλευτική, για υπηρεσίες τοποθέτησης σε εργασία και για άλλες υπηρεσίες που θα τα καταστήσουν ικανά να αναπτύξουν τις ικανότητες και δεξιότητές τους στο ανώτατο όριο και θα επισπεύσουν τη διαδικασία της κοινωνικής ενσωμάτωσης ή επανενσωμάτωσής τους. 7.(επίσης) ... έχουν το δικαίωμα για οικονομική και κοινωνική ασφάλιση και για ένα καθώς πρέπει επίπεδο ζωής. Έχουν το δικαίωμα, σύμφωνα με τις ικανότητές τους, να εξασφαλίσουν και να διατηρήσουν την εργασία ή να ενασχοληθούν με ένα επάγγελμα που να ανταμείβεται, χρήσιμο και παραγωγικό, και να συμμετέχουν σε εμπορικές ενώσεις».

«Το Παγκόσμιο Πρόγραμμα Δράσης για τα Άτομα με Αναπηρία» - 1982

Στους στόχους του «Παγκόσμιου Προγράμματος Δράσης για τα Άτομα με Αναπηρία»¹⁵ εισάγεται η προσέγγιση της αναπηρίας στη βάση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Επιπλέον, για πρώτη φορά η αναπηρία ορίζεται ως αποτέλεσμα της σχέσης μεταξύ των ατόμων με αναπηρία και του περιβάλλοντος. Συγκεκριμένα στην παράγραφο 12 ως «ισότητα ευκαιριών» ορίζεται «η διαδικασία μέσα από την οποία το γενικό σύστημα της κοινωνίας, όπωςοι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ευκαιρίες, ..., γίνονται προσβάσιμες σε όλους». Στην παράγραφο 21 αναφέρεται ότι για την επίτευξη της ι-

¹⁵ World Programme of Action concerning Disabled Persons, WPA (General Assembly resolution 37/52 of 3 December 1982).

σότητας των ευκαιριών αναγκαία είναι η λήψη μέτρων που υπερβαίνουν τα παραδοσιακά μέτρα αποκατάστασης.

«Οι Πρότυποι Κανόνες του ΟΗΕ για την Εξίσωση των Ευκαιριών για τα Άτομα με Αναπηρίες» - 1993

Στο «Κανόνας 7 - Απασχόληση» των «Πρότυπων Κανόνων του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για την Εξίσωση των Ευκαιριών για τα Άτομα με Αναπηρίες», οι οποίοι εγκρίθηκαν από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ το Δεκέμβριο του 1993 (Απόφαση 48/96), και στους οποίους ενσωματώθηκε η εμπειρία του ΟΗΕ από τη δεκαετή εφαρμογή (1983 - 1992) του προαναφερθέντος Προγράμματος Δράσης, αναφέρεται ότι «..τα κράτη μέλη οφείλουν να αναγνωρίσουν την ανάγκη για τα άτομα με αναπηρίες να ενδυναμωθούν προκειμένου να είναι σε θέση να ασκούν τα ανθρώπινα δικαιώματά τους, ειδικά στον τομέα της εργασίας. Στις αστικές αλλά και τις αγροτικές περιοχές θα πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες για παραγωγική και επικερδή απασχόληση στην αγορά εργασίας»¹⁶. Στον Κανόνα 7 περιλαμβάνονται τα μέτρα που πρέπει να εφαρμοστούν προκειμένου αφενός να αρθεί η διάκριση που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία στον τομέα της απασχόλησης, αφετέρου να προωθηθεί η ένταξή τους στην εργασία. Οι Πρότυποι Κανόνες, που υιοθετήθηκαν από την ελληνική Πολιτεία με τον ν.2430/1996 (Αρ. ΦΕΚ Α' 156/10.07.1996), δεν είναι νομικά δεσμευτικοί, ωστόσο εκφράζουν την ηθική και πολιτική δέσμευση των κρατών - μελών να αναλάβουν

¹⁶ Στο «Οι Πρότυποι Κανόνες του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για την Εξίσωση των Ευκαιριών για τα Άτομα με Αναπηρίες», Ηνωμένα Έθνη 1994, Μετάφραση Ε.Σ.Α.μεΑ., σ: 22-23.

συγκεκριμένες πρωτοβουλίες για την εξίσωση των ευκαιριών των ατόμων με αναπηρία.

«Η Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία» για την εργασία και την απασχόληση - 2006

Η «Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία» ή η «Σύμβαση των Η.Ε. για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία» ή η «Σύμβαση» είναι το αποτέλεσμα του κόπου που κατέβαλε από το έτος 1999 το αναπηρικό κίνημα της Ευρώπης μέσω του Ευρωπαϊκού Φόρουμ των Ατόμων με Αναπηρία (*“European Disability Forum”*). Το τελικό κείμενο της Σύμβασης μαζί με το Προαιρετικό Πρωτόκολλο¹⁷ ψηφίστηκαν ομόφωνα από την ολομέλεια της Γενικής Συνέλευσης του Ο.Η.Ε. στις 13 Δεκεμβρίου 2006. Στη Σύμβαση περιλαμβάνεται ξεχωριστό άρθρο (27) για την εργασία και την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία.

Η Σύμβαση τέθηκε σε εφαρμογή στις 04.05.2008 (Θέματα Αναπηρίας 2009, Τεύχος 18 :16,19). Η ΕΕ επικύρωσε τη Σύμβαση στις 23.12.2010. Η τυπική εφαρμογή της ξεκίνησε στις 23.01.2011. Η χώρα μας προσυπόγραψε τη Σύμβαση στις 30.03.2007 στη Νέα Υόρκη και το Προαιρετικό Πρω-

¹⁷ Η σημασία του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου είναι ότι παρέχει τη δυνατότητα σε άτομα ή ομάδες ατόμων να καταγγέλλουν στον Ο.Η.Ε. περιπτώσεις που κρατικοί φορείς (συμβαλλόμενα στη Σύμβαση μέρη) παραβιάζουν τις διατάξεις της Σύμβασης. Μπορούν να γίνονται καταγγελίες για κάθε δικαίωμα που διασφαλίζεται στη Σύμβαση, αλλά μόνον αφού έχουν εξαντληθεί όλες οι δυνατότητες εσωτερικής προσφυγής, και μόνο σε σχέση με γεγονότα που έχουν συμβεί μετά την έναρξη ισχύος του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου.

τόκολλο στις 27.09.2010, ενώ προχώρησε στην κύρωσή της με τον ν.4074/2012 «Κύρωση της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες και του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου» (Αρ. ΦΕΚ 88 Α΄/11.04.2012).

Άρθρο 27 «Εργασία και Απασχόληση»

1. Τα Συμβαλλόμενα Κράτη αναγνωρίζουν το δικαίωμα στην εργασία των ατόμων με αναπηρίες, σε ίση βάση με τους άλλους. Αυτό συμπεριλαμβάνει το δικαίωμα στην ευκαιρία να ζουν από εργασία που επιλέγεται ελεύθερα ή είναι αποδεκτή σε μια αγορά εργασίας και σε ένα εργασιακό περιβάλλον που είναι ανοικτό, ενιαίο και προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρίες. Τα Συμβαλλόμενα Κράτη προστατεύουν και διασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματος στην εργασία, περιλαμβανομένων και εκείνων που αποκτούν μια αναπηρία κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, λαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα, και μέσω της νομοθεσίας, ώστε, μεταξύ άλλων:

α. Να απαγορεύουν τις διακρίσεις βάσει της αναπηρίας, σχετικά με όλα τα θέματα που σχετίζονται με όλες τις μορφές απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων και των όρων πρόσληψης, μίσθωσης και απασχόλησης, συνέχισης της απασχόλησης, εξέλιξης της σταδιοδρομίας και ασφαλών και υγιών συνθηκών εργασίας,

β. Να προστατεύουν τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες, σε ίση βάση με τους άλλους, για δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των ίσων ευκαιριών και της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, των ασφαλών και υγιών συνθηκών εργασίας, συμπεριλαμβανο-

- μένης και της προστασίας από παρενοχλήσεις και της αποκατάστασης των παραπόνων,
- γ. Να διασφαλίζουν ότι τα άτομα με αναπηρίες είναι σε θέση να ασκούν τα εργασιακά και συνδικαλιστικά δικαιώματά τους, σε ίση βάση με τους άλλους,
- δ. Να δίδουν τη δυνατότητα στα άτομα με αναπηρίες να έχουν αποτελεσματική πρόσβαση στα γενικά, τεχνικά προγράμματα και προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού προγράμματα, τις υπηρεσίες διορισμού και την επαγγελματική και συνεχιζόμενη εκπαίδευση,
- ε. Να προάγουν τις ευκαιρίες απασχόλησης και εξέλιξης στη σταδιοδρομία για τα άτομα με αναπηρίες στην αγορά εργασίας, καθώς επίσης και τη βοήθεια σε σχέση με την εύρεση, απόκτηση, διατήρηση και επιστροφή στην απασχόληση,
- στ. Να προάγουν τις ευκαιρίες για αυτοαπασχόληση, το επιχειρηματικό πνεύμα, την ανάπτυξη των συνεταιρισμών και την έναρξη ατομικών επιχειρήσεων,
- ζ. Να απασχολούν άτομα με αναπηρίες στο δημόσιο τομέα,
- η. Να προάγουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες στον ιδιωτικό τομέα, μέσω κατάλληλων πολιτικών και μέτρων, τα οποία μπορούν να συμπεριλαμβάνουν προγράμματα θετικής δράσης, κίνητρα και άλλα μέτρα,
- θ. Να διασφαλίζουν ότι παρέχεται εύλογη προσαρμογή στα άτομα με αναπηρίες στον εργασιακό χώρο,
- ι. Να προάγουν την απόκτηση, από τα άτομα με αναπηρίες, επαγγελματικής εμπειρίας στην ανοικτή αγορά εργασίας,

κ. Να προάγουν την επαγγελματική αποκατάσταση, τη διατήρηση της εργασίας και τα προγράμματα επιστροφής στην εργασία για τα άτομα με αναπηρίες.

2. Τα Συμβαλλόμενα Κράτη διασφαλίζουν ότι τα άτομα με αναπηρίες δεν κρατούνται υπό συνθήκες δουλείας ή υποτέλει-ας και ότι προστατεύονται, σε ίση βάση με τους άλλους, από την καταναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία.

Επίσημη μετάφραση: Υπουργείο Εξωτερικών, 2007

Το ανθρώπινο δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία προωθείται στο άρθρο 27 με τον πιο σύγχρονο και ολιστικό τρόπο. Επιπρόσθετα, αυτό το άρθρο συνάδει πλήρως με ό,τι ο Διεθνής Οργανισμός Απασχόλησης (International Labour Organization) ονομάζει «αξιοπρεπή εργασία» (“*decent work*”), δηλαδή την εργασία που προσφέρει προσωπική αξιοπρέπεια, παρέχει οικογενειακή σταθερότητα και συμβάλλει στην κοινωνική ειρήνη και στην οικονομική ανάπτυξη.

Η πιο σημαντική διαφορά μεταξύ της Σύμβασης και των Προτύπων Κανόνων είναι ότι οι δεύτεροι εκφράζουν την ηθική και πολιτική δέσμευση των κρατών - μελών να αναλάβουν συγκεκριμένες πρωτοβουλίες για την εξίσωση των ευκαιριών των ατόμων με αναπηρία, ενώ η Σύμβαση αποτελεί ένα νομικά δεσμευτικό κείμενο που οδηγεί σε αγωγίμες αξιώσεις. Αυτό σημαίνει για τα κράτη που την έχουν προσυπογράψει και επικυρώσει, ότι οφείλουν να ενσωματώσουν στο εθνικό τους δίκαιο και στην εσωτερική έννομη τάξη τους το σύνολο των επιταγών των άρθρων που περιλαμβάν-

νονται σ' αυτήν και ως εκ τούτου και τις επιταγές του άρθρου 27.

Η διαφορά μεταξύ του άρθρου 27 της Σύμβασης και του Κανόνα 7 «Απασχόληση» των «Πρότυπων Κανόνων του Οργανισμού των Ηνωμένων Εθνών για την Εξίσωση των Ευκαιριών των Ατόμων με Αναπηρία» ως προς τον τρόπο προσέγγισης του ζητήματος της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, είναι ότι για πρώτη φορά στο άρθρο 27 αναγνωρίζεται το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην ελεύθερη επιλογή της εργασίας και στο βιοπορισμό τους από αυτήν (βλ. παρ.1).

Στον ν.3304/2005 η άρνηση παροχής εύλογων προσαρμογών δεν περιλαμβάνεται μεταξύ των μορφών διάκρισης που αυτός καθορίζει (δηλαδή «άμεση» και «έμμεση»), παρόλο που η εφαρμογή τους συντελεί στην προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Αντίθετα, στη Σύμβαση αναφέρεται ξεκάθαρα πως η άρνηση παροχής εύλογων προσαρμογών συνιστά διάκριση (άρθρο 2 «Ορισμοί»). Ως εκ τούτου, τα Συμβαλλόμενα Κράτη πρέπει να συμπεριλάβουν τις εύλογες προσαρμογές στη νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων που υποχρεούνται να θεσπίσουν, μετατρέποντας την εφαρμογή τους από προαιρετική σε υποχρεωτική. Στη Σύμβαση, όπως και στον ν.3304/2005, τίθεται ως προϋπόθεση για την εφαρμογή των εύλογων προσαρμογών, να μην επιβάλλεται «...ένα δυσανάλογο ή αδικαιολόγητο βάρος» στον εργοδότη (άρθρο 2 «Ορισμοί»). Προκειμένου αυτή η προϋπόθεση να μην αποτελέσει τροχοπέδη στην παροχή εύλογων προσαρμογών στους εργαζόμενους με αναπηρία, τα Συμβαλλόμενα Κράτη οφείλουν να προσφέρουν στους εργοδότες ευρείες ευκαιρίες επιχορήγησης. Για τη

Σύμβαση, η άρνηση παροχής εύλογων προσαρμογών συνιστά διάκριση, ανεξαρτήτως του καθεστώτος, είδους και μορφής απασχόλησης, καθώς και του τρόπου που τα άτομα με αναπηρία έχουν προσληφθεί (π.χ. μέσω ενός συστήματος ποσόστωσης, γραπτών διαγωνισμών, διαγωνισμών με κριτήρια κ.λπ.).

Οι επιταγές του άρθρου 27 αφορούν όλα τα άτομα με αναπηρία, ανεξαρτήτως κατηγορίας και βαρύτητας αναπηρίας, όλα τα καθεστώτα, είδη και μορφές απασχόλησης (π.χ. εξαρτημένα, αυτο-απασχόληση, επιχειρηματικότητα δραστηριότητα, τηλεργασία, προστατευμένα, υποστηριζόμενη, μερική, πλήρης, εκ περιτροπής, με σύμβαση ορισμένου χρόνου, αορίστου κ.λπ.), όλους τους τομείς απασχόλησης (π.χ. δημόσιος τομέας, ιδιωτικός τομέας, Κοινωνική Οικονομία και εν γένει την απασχόληση στον Μη Κερδοσκοπικό Τομέα), το σύνολο των όρων πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση (π.χ. κριτήρια επιλογής, όρους πρόσληψης, όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης κ.λπ.), το σύνολο των όρων και συνθηκών εργασίας (π.χ. απολύσεις, αμοιβές, υγεία και ασφάλεια στον χώρο εργασίας, κοινωνική ασφάλιση κ.λπ.), όλες τις φάσεις του εργασιακού βίου (π.χ. από την αναζήτηση εργασίας, μέχρι την απόκτηση εργασίας, την εξέλιξη στην εργασία, τη διατήρηση της θέσης εργασίας, την επιστροφή στην εργασία κ.λπ.), την επαγγελματική και συνδικαλιστική δράση, όλα τα είδη και τα επίπεδα του επαγγελματικού προσανατολισμού, όλα τα είδη επαγγελματικής κατάρτισης και όλες τις υπηρεσίες απασχόλησης. Ωστόσο στο άρθρο 2 του ν.4074/2012 διευκρινίζεται ότι οι διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 27 της Σύμβασης δεν εφαρμόζονται στις ένοπλες δυνάμεις και στα σώματα ασφα-

λείας όσον αφορά σε διαφορετική μεταχείριση λόγω αναπηρίας σχετικής με την υπηρεσία, όπως προβλέπεται στη διάταξη του άρθρου 8 παρ. 4 του ν.3304/2005 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Σύμφωνα με το άρθρο 27 της Σύμβασης, κύριος σκοπός των Συμβαλλομένων Κρατών πρέπει να είναι η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην ανοιχτή αγορά εργασίας και όχι σε «ειδικά» και «προστατευμένα» περιβάλλοντα. Ως εκ τούτου, τα Συμβαλλόμενα Κράτη οφείλουν να ενισχύσουν τα άτομα με αναπηρία - ακόμη και εάν λόγω του είδους και της βαρύτητας της αναπηρίας τους δεν δύνανται πλήρως - προκειμένου να επιδιώξουν την ένταξή τους στην ανοιχτή αγορά εργασίας. Φυσικά, για να επιτευχθεί αυτό, απαραίτητη προϋπόθεση είναι το εργασιακό περιβάλλον να «...είναι ανοικτό, ενιαίο και προσβάσιμο...» (βλ. επίσης παρ.1). Υπό αυτήν την οπτική, η «Προσβασιμότητα» (άρθρο 9 «Προσβασιμότητα») και όλες οι εκφάνσεις της - ο «Καθολικός Σχεδιασμός» (άρθρο 2 «Ορισμοί» και παρ. στ, ζ, η του Άρθρου 4 «Γενικές Υποχρεώσεις»), οι «Μορφές ζωντανής βοήθειας και ενδιαμέσων» (άρθρο 9 «Προσβασιμότητα») και οι «Εύλογες Προσαρμογές» (άρθρο 2 «Ορισμοί»), συμπεριλαμβανομένης και της «Υποστηρικτικής Τεχνολογίας» (άρθρο 2 «Ορισμοί» και παρ. στ του άρθρου 4 «Γενικές Υποχρεώσεις») - ανάγονται σε πολύτιμα εργαλεία που τα Συμβαλλόμενα Κράτη οφείλουν να χρησιμοποιήσουν.

Δεδομένου ότι στην παράγραφο 1, εδάφιο α, αναφέρεται το εξής: «....Να απαγορεύουν τις διακρίσεις βάσει της αναπηρίας, σχετικά με όλα τα θέματα που σχετίζονται με όλες τις μορφές απασχόλησης.....», αυτό σημαίνει ότι και οι εναλλακτικές μορφές απασχόλησης (π.χ. «προστατευμένη», «υπο-

στηριζόμενη» κ.λπ.) πρέπει να συμμορφώνονται πλήρως με τις επιταγές του άρθρου 27. Οι εναλλακτικές μορφές απασχόλησης μπορούν λοιπόν να εξακολουθήσουν να εφαρμόζονται - ή ακόμη και να ενισχυθούν - υπό τις εξής όμως προϋποθέσεις: α) ότι θα χρησιμοποιούνται ως μεταβατικές μέθοδοι ένταξης στην ανοιχτή αγορά εργασίας ή στην Κοινωνική Οικονομία και β) ότι θα διασφαλίζονται τα εργασιακά, ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά δικαιώματα των ατόμων που απασχολούνται σ' αυτές. Η δεύτερη προϋπόθεση είναι ιδιαίτερα σημαντική διότι πολλές φορές κάτω από την ταμπέλα «προστατευόμενη», «υποστηριζόμενη» ή ακόμη και «ειδική απασχόληση» (*“special employment”*) μπορεί να καταπατούνται τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και να συγκαλύπτονται καταστάσεις εκμετάλλευσης (βλ. παρ.2).

Βάσει της παρ. 1 του άρθρου 6 «*Γυναίκες με Αναπηρία*» της Σύμβασης, «*Τα Συμβαλλόμενα Κράτη αναγνωρίζουν ότι οι γυναίκες και τα κορίτσια με αναπηρίες υπόκεινται σε πολλαπλές διακρίσεις και, εν προκειμένω, λαμβάνουν μέτρα προκειμένου να διασφαλίζουν την πλήρη και ίση απόλαυση, από αυτά, όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών*», δηλαδή και του δικαιώματος στην εργασία και την απασχόληση. Πέραν όμως της προαναφερθείσας επιταγής, σύμφωνα με τα άρθρα 11 και 12 της «*Διεθνούς Σύμβασης του Ο.Η.Ε. για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος των γυναικών*», τα Συμβαλλόμενα Κράτη οφείλουν να εφαρμόσουν μέτρα τόσο για την καταπολέμηση της διπλής διάκρισης που υφίστανται οι γυναίκες με αναπηρία - λόγω φύλου και λόγω αναπηρίας - στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης όσο και για την εναρμόνιση της επαγ-

γελματικής με την οικογενειακή τους ζωή λόγων των αυξημένων οικογενειακών τους υποχρεώσεων.

Τα μέτρα¹⁸ που περιλαμβάνονται στο άρθρο 27 σε γενικές γραμμές αφορούν:

α) στην προστασία των ατόμων με αναπηρία από κάθε μορφής διάκριση (βλ. παρ. 1, εδάφια α, β, γ, ε, θ, ι).

Βασικό στοιχείο της νομοθεσίας για την προώθηση του ανθρώπινου δικαιώματος των ατόμων με αναπηρία στην εργασία πρέπει να είναι η προστασία από κάθε μορφής διάκριση, δηλαδή «άμεση διάκριση», «έμμεση διάκριση», «παρενόχληση», «εντολή για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης», «εύλογες προσαρμογές». Επίσης απαραίτητη είναι η παροχή τεχνικής υποστήριξης για τη μελέτη των περιπτώσεων που απαιτούνται εύλογες προσαρμογές, καθώς και, όπως ήδη προαναφέρθηκε, η παροχή στους εργοδότες ευρειών ευκαιριών επιχορήγησής τους προκειμένου να μην μπορούν να χρησιμοποιήσουν τη δικαιολογία της δυσανάλογης επιβάρυνσης. Από την παροχή εύλογων προσαρμογών πρέπει να μπορούν να ωφεληθούν όλοι οι εργαζόμενοι με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που απέκτησαν αναπηρία κατά τη

¹⁸ Τα μέτρα που αναφέρονται βασίστηκαν στο κείμενο του «*International Disability Alliance CRPD Forum*» με τίτλο «*International Disability Alliance's Forum for the Convention on the Rights of Persons with Disabilities - Contribution to the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights' thematic study to enhance awareness and understanding of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, focusing on legal measures key for the ratification and effective implementation of the Convention*». Geneva, 2008.

διάρκεια του εργασιακού τους βίου (π.χ. μέσω της τοποθέτησής τους σε διαφορετική θέση εργασίας, παρόμοιας κατηγορίας, στην ίδια υπηρεσία ή Οργανισμό ή επιχείρηση).

β) στην εφαρμογή θετικών μέτρων δράσης (βλ. παρ. 1, εδάφια ε, ζ, η, κ).

Πέραν της θέσπισης νομοθεσίας καταπολέμησης των διακρίσεων, πρέπει να εφαρμοστούν μια σειρά θετικά μέτρα δράσης με τα οποία θα πρέπει: να παρέχονται οικονομικά κίνητρα στους εργοδότες που προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία (π.χ. φοροαπαλλαγές, επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών κ.λπ.), να προωθείται η εφαρμογή εκστρατειών ευαισθητοποίησης για τις δυνατότητες των ατόμων με αναπηρία, να προστατεύονται τα άτομα με αναπηρία από τις απολύσεις, να προωθείται η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία και η επιστροφή τους στην εργασία σε περίπτωση απόκτησης αναπηρίας κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου, να παρέχεται υποστήριξη για την εξεύρεση και απόκτηση εργασίας.

γ) στην ένταξη της διάστασης της αναπηρίας σε γενικά προγράμματα και υπηρεσίες που προωθούν την απασχόληση (βλ. παρ. 1, εδάφια δ, στ, ι).

Πρέπει να προβλέπεται η ένταξη της διάστασης της αναπηρίας στα γενικά προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού, στις υπηρεσίες πρόσληψης - διορισμού (π.χ. Ο.Α.Ε.Δ., Α.Σ.Ε.Π. κ.λπ.) και προώθησης της απασχόλησης (Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης, Γραφεία Διασύνδεσης / Σταδιοδρομίας Πανεπιστημίων κ.λπ.), στην επαγγελματική και συνεχιζόμενη κατάρτιση και δια βίου

εκπαίδευση, στα γενικά προγράμματα ενίσχυσης της αυτο-απασχόλησης, της επιχειρηματικής δραστηριότητας και της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, στα γενικά προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (π.χ. stage) κ.λπ.

δ) στην άρση του ασυμβίβαστου μεταξύ εργασίας και επιδομάτων αναπηρίας.

Πρέπει να καταργηθεί το άδικο μέτρο - που μόνο ως τιμωρία μπορεί να εκληφθεί - της διακοπής των επιδομάτων αναπηρίας όταν τα άτομα με αναπηρία εργάζονται, διότι λειτουργεί ως αντικίνητρο για την ένταξή τους στην εργασία.

2.1.2 Ευρωπαϊκό επίπεδο

Ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων - 1989

Στον «Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων» - που αποτελεί ένα κείμενο μεγάλη ιστορικής και κοινωνικής σημασίας για όλους τους εργαζομένους των κρατών - μελών της ΕΕ - ο οποίος εγκρίθηκε το 1989 από όλα τα κράτη - μέλη πλην του Ηνωμένου Βασιλείου, αναφέρεται ότι «κάθε άτομο με αναπηρία έχει δικαίωμα για επαγγελματική εκπαίδευση, αποκατάσταση και επανένταξη, ανεξάρτητα από την αιτία και τη φύση της αναπηρίας του» (Αρχή 15) και πρέπει να απολαμβάνει συγκεκριμένων πρόσθετων «ευεργετημάτων» με σκοπό να ευνοηθεί η επαγγελματική και κοινωνική ένταξή του. Τα «ευεργετήματα» αυτά πρέπει να αφορούν την επαγγελματική εκπαί-

δευση, την εργονομία, τη δυνατότητα πρόσβασης, την κινητικότητα, τα μεταφορικά μέσα και την κατοικία (άρθρο 26).

Ο Χάρτης περιλαμβάνει «*ηθικές υποχρεώσεις*» που αποσκοπούν στην εξασφάλιση του σεβασμού από τα κράτη - μέλη ορισμένων κοινωνικών δικαιωμάτων καθώς επίσης και ρητό αίτημα προς την Επιτροπή να αναλάβει πρωτοβουλίες με στόχο τη μεταφορά του περιεχομένου του Χάρτη στις νομοθετικές πράξεις. Τον Χάρτη ακολούθησαν προγράμματα δράσης και συγκεκριμένες νομοθετικές προτάσεις.

Ο «*Ευρωπαϊκός Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων*», ο οποίος εντάχθηκε στη Συνθήκη της Λισσαβόνας, περιλαμβάνει τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται στον «*Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων*».

Ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης - 1996

Ο «*Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης*» - που υπογράφηκε στις 18 Οκτωβρίου του 1961 από τα μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης ως συμπληρωματικός της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου στον τομέα των κοινωνικών και οικονομικών δικαιωμάτων - αποτελεί τον πιο ολοκληρωμένο μηχανισμό αυτού του Οργανισμού στον τομέα της προστασίας των κοινωνικών δικαιωμάτων, διευρύνοντας το πεδίο παρέμβασής του που μέχρι εκείνη τη στιγμή περιορίζονταν στην προστασία των ατομικών ελευθεριών.

Στο άρθρο 15 «*Το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην ανεξαρτησία, την κοινωνική ενσωμάτωση και τη συμμετοχή*

στη ζωή της κοινότητας» του «Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη» (1996), που τέθηκε σε εφαρμογή την 1η Ιουλίου 1999, αναφέρεται ότι: «Με σκοπό τη διασφάλιση στα άτομα με αναπηρία της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος στην ανεξαρτησία, την κοινωνική ένταξη και τη συμμετοχή στη ζωή της κοινότητας, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν, ιδιαίτερα: 1. Να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να παράσχουν στα άτομα με αναπηρία καθοδήγηση, εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση στο πλαίσιο των γενικών σχεδίων όπου είναι δυνατόν ή, όπου αυτό δεν είναι δυνατόν, μέσω εξειδικευμένων φορέων, δημόσιων ή ιδιωτικών. 2. να προωθούν την πρόσβασή τους στην εργασία μέσω όλων των μέτρων που ενθαρρύνουν τους εργοδότες να προσλαμβάνουν και να διατηρούν στην εργασία άτομα με αναπηρία στο συνηθισμένο εργασιακό περιβάλλον και να προσαρμόσουν τις συνθήκες εργασίας στις ανάγκες τους ή, όπου αυτό δεν είναι εφικτό εξαιτίας της αναπηρίας, με τη ρύθμιση ή τη δημιουργία προστατευμένης απασχόλησης βάσει της βαρύτητας της αναπηρίας. Σε ορισμένες περιπτώσεις, αυτά τα μέτρα μπορεί απαιτήσουν προσφυγή σε εξειδικευμένη τοποθέτηση και υπηρεσίες υποστήριξης..... ».

Στις πρώτες επεξηγήσεις του αναθεωρημένου άρθρου 15, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων σχολίασε ότι αυτή η διάταξη «προωθεί την αλλαγή στην πολιτική της αναπηρίας που έχει πραγματοποιηθεί την τελευταία δεκαετία πέρα από την πρόνοια και τον διαχωρισμό προς την ένταξη και επιλογή». Με αυτή τη δήλωση επισημαίνεται η στροφή στη δικαιωματική προσέγγιση της αναπηρίας.

Η Ελλάδα επικύρωσε τον Ιούνιο του 1984 τον «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη», συμπεριλαμβανομένου και του Άρθρου

15, και υπέγραψε στις 3 Μαΐου 1996 τον «Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη», τον οποίο όμως δεν έχει ακόμη επικυρώσει.

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ - 1997

Η «Συνθήκη του Άμστερνταμ», που υπογράφηκε στις 2 Οκτωβρίου 1997, άλλαξε ριζικά την ευρωπαϊκή πολιτική για την αναπηρία διότι μέσω αυτής συμπεριλήφθηκε η αναπηρία στις αιτίες διάκρισης (άρθρο 13) και αναγνωρίστηκε η συμπερίληψη των αναγκών των ατόμων με αναπηρία κατά την εκπόνηση μέτρων από τα όργανα της ΕΕ («22.Δήλωση σχετικά με πρόσωπα με Ειδικές Ανάγκες» Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005α:24).

Το άρθρο 13 της Συνθήκης του Άμστερνταμ έδωσε τη δυνατότητα στην ΕΕ να θεσπίσει νομοθεσία καταπολέμησης των διακρίσεων. Ως εκ τούτου, μέχρι το τέλος του έτους 2000 ψηφίστηκε η Οδηγία 2000/78/ Εκ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 «για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία» ανεξαρτήτως θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, η οποία ενσωματώθηκε σχεδόν αυτούσια στην εθνική μας νομοθεσία με τον ν.3304/2005 (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005α:24).

Η Οδηγία για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία - 2000

Σκοπός της Οδηγίας 2000/78/Εκ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 «για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για

την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία», η οποία ενσωματώθηκε σχεδόν αυτούσια στην εθνική μας νομοθεσία με τον ν.3304/2005, «είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στο τομέα της απασχόλησης και της εργασίας προκειμένου να εφαρμοστεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη» (άρθρο 1).

Η Οδηγία για πρώτη φορά απαγορεύει τις διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας για τους ίδιους λόγους στους οποίους αναφέρεται το άρθρο 13 της Συνθήκης του Άμστερνταμ, με εξαίρεση το φύλο που προστατεύεται από άλλες Οδηγίες, προχωρώντας όμως ένα βήμα μπροστά από αυτό το άρθρο και επιβάλλοντας κυρώσεις.

Στο άρθρο 13 δεν διευκρινίζονταν πλήρως το εύρος της διάκρισης στον τομέα της απασχόλησης και ως εκ τούτου στα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ το εν λόγω άρθρο ερμηνεύονταν ότι αφορά αποκλειστικά και μόνο σε εκείνες τις καταστάσεις που ένα άτομο απορρίπτεται λόγω της αναπηρίας του από μια θέση εργασίας (άμεση διάκριση).

Τα θετικά στοιχεία της Οδηγίας είναι ότι:

- απαγορεύει τόσο τη άμεση όσο και την έμμεση διάκριση, προσδιορίζοντας με σαφή τρόπο το περιεχόμενό τους (άρθρο 2, παρ. 1,2),
- αντιμετωπίζει την παρενόχληση ως είδος διάκρισης (άρθρο 2. παρ. 3),
- αναγνωρίζει ότι η εντολή για διακριτική μεταχείριση συνιστά διάκριση και ως εκ τούτου την απαγορεύει,

- το πεδίο εφαρμογής της είναι ευρύ:
 - αφορά τόσο το δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα (άρθρο 3, παρ. 1),
 - αφορά στους όρους πρόσβασης στη απασχόληση, την αυτο-απασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών (άρθρο 3, παρ. 1),
 - αφορά στην πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας (άρθρο 3, παρ. 1),
 - αφορά στις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών (άρθρο 3, παρ. 1),
 - αφορά στην ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή του σε μια οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που παρέχουν αυτές οι οργανώσεις (άρθρο 3, παρ. 1),
- θέτει την ευθύνη για την απόδειξη της μη παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον εναγόμενο (άρθρο 10),

- δεν θεωρεί ως άνιση μεταχείριση τη θέσπιση ειδικών μέτρων για άτομα που υφίστανται διάκριση λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού (άρθρο 7, παρ.2),
- προβλέπει την εφαρμογή εύλογων προσαρμογών προκειμένου τα άτομα με αναπηρία να έχουν πρόσβαση σε θέσεις εργασίας, να ασκούν ή να προάγονται στα επαγγέλματά τους ή να τους παρέχεται εκπαίδευση. Προϋπόθεση για την εφαρμογή των εύλογων προσαρμογών είναι να μη δημιουργείται δυσανάλογη επιβάρυνση στον εργοδότη. Όπως όμως διευκρινίζεται, η επιβάρυνση δεν είναι δυσανάλογη όταν αντισταθμίζεται επαρκώς με μέτρα λαμβανόμενα στο πλαίσιο της πολιτικής ενός κράτους μέλους υπέρ των ατόμων με αναπηρία (άρθρο 5),
- προβλέπει κυρώσεις εκ μέρους των κρατών μελών (άρθρο 17).

Το έλλειμμα της Οδηγίας είναι ότι:

Καθιερώνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης μόνο στον τομέα της απασχόλησης και την εργασία και δεν διαπερνά όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής στους οποίους τα άτομα με αναπηρία υφίστανται διάκριση και αντιμετωπίζουν εμπόδια, τα οποία δυσκολεύουν την ένταξή τους στην εργασία (π.χ. εμπόδια στην εκπαίδευση, στα Μέσα Μαζικής Μεταφοράς κ.λπ.).

Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης - 2000

Σύμφωνα με το άρθρο 26 «Ένταξη των ατόμων με αναπηρίες» του «Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης», ο οποίος ανακηρύχτηκε στις 7 Δεκεμβρίου του 2000 στη Νίκαια από το Συμβούλιο, το Κοινοβούλιο και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «*Η Ένωση αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρίες να επωφελούνται μέτρων που θα τους εξασφαλίζουν την αυτονομία, την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή στον κοινωνικό βίο*». Επιπρόσθετα, στο άρθρο 21 παρ. 1 του Χάρτη προβλέπεται η απαγόρευση όλων των μορφών διάκρισης.

Προς το παρόν ο Χάρτης δεν έχει νομικά δεσμευτική ισχύ. Από το 2004 και μετά ο Χάρτης αποτελεί μέρος της νέας συνταγματικής Συνθήκης της Ένωσης, αυτό σημαίνει ότι οι επιταγές του Χάρτη θα αποκτήσουν νομικά δεσμευτική ισχύ όταν τα κράτη μέλη κυρώσουν τη Συνθήκη.

Ο Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1083/2006 του Συμβουλίου της 11ης Ιουλίου 2006 περί καθορισμού γενικών διατάξεων για το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Ταμείο Συνοχής και την κατάργηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1260/1999-2006

Σύμφωνα με το άρθρο 16 αυτού του Κανονισμού είναι επιβεβλημένη:

- η οριζόντια εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης λόγω αναπηρίας σε όλα τα στάδια υλοποίησης (σχεδιασμός,

εφαρμογή, παρακολούθηση, αξιολόγηση) των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (ΕΣΠΑ) 2007-2013, δηλαδή και στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «*Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού*» του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας.

- η οριζόντια εφαρμογή του κριτηρίου της προσβασιμότητας των ατόμων με αναπηρία ως κριτηρίου επιλεξιμότητας σε όλα τα στάδια υλοποίησης (σχεδιασμός, εφαρμογή, παρακολούθηση, αξιολόγηση) των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του ΕΣΠΑ 2007- 2013, δηλαδή και στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «*Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού*».
- η διασφάλιση της πρόσβασης των ατόμων με αναπηρία στις χρηματοδοτήσεις των Ταμείων της ΕΕ στο πλαίσιο εφαρμογής των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του ΕΣΠΑ 2007-2013, δηλαδή και αυτής του Επιχειρησιακού Προγράμματος «*Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού*».

Ο Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1081/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την κατάργηση του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1784/1999- 2006

Στον Κανονισμό αναφέρονται οι τομείς στους οποίους θα πρέπει υποχρεωτικά να υλοποιηθούν στοχευμένες δράσεις για τα άτομα με αναπηρία μέσω των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων που θα συγχρηματοδοτηθούν από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) στο πλαίσιο εφαρμογής του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (ΕΣΠΑ) 2007 - 2013.

Αυτά τα Επιχειρησιακά Προγράμματα είναι τα εξής: «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση», «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού», «Διοικητική Μεταρρύθμιση». Οι τομείς αυτοί είναι η απασχόληση, συμπεριλαμβανομένου και τομέα της Κοινωνικής Οικονομίας, η εκπαίδευση, η κατάρτιση, οι συνοδευτικές υποστηρικτικές υπηρεσίες και η κοινωνική ένταξη (βλ. παρ.1 άρθρου 2, παρ.2 άρθρου 2, 3η προτεραιότητα άρθρου 3).

Η Στρατηγική «Ευρώπη 2020»

Η Στρατηγική «Ευρώπη 2020» έρχεται να αντικαταστήσει τόσο την κατά γενική ομολογία αποτυχημένη «Στρατηγική της Λισσαβόνας» (23 και 24 Μαρτίου 2000) όσο και την Αναθεωρημένη Στρατηγική της Λισσαβόνας (2005).

Μεταξύ των 5 στόχων αυτής της Στρατηγικής μέχρι το έτος 2020 περιλαμβάνεται: α) η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης της ομάδας των εργαζομένων 20 έως 64 ετών (ανδρών και γυναικών) έως ποσοστό συνολικά 75% (στόχος 1) και β) η μείωση κατά 25% του αριθμού των Ευρωπαίων που ζουν κάτω από τα εθνικά όρια φτώχειας, το οποίο σε απόλυτους αριθμούς σημαίνει 20 εκατ. ευρωπαίους πολίτες (στόχος 5). Δεδομένου ότι όσον αφορά στους προαναφερθέντες στόχους τα άτομα με αναπηρία και οι οικογένειές τους παρουσιάζουν πολύ χαμηλά ποσοστά, η ΕΕ πρέπει να ενεργήσει ανάλογα προκειμένου αφενός να αυξήσει την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, αφετέρου να μειώσει το ποσοστό φτώχειας τους.

Στο πλαίσιο της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020» τα κράτη - μέλη υποχρεούνται να υποβάλλουν στην Ευρωπαϊκή Ένω-

ση: α) Προγράμματα Συνοχής πριν από την ψήφιση του προϋπολογισμού τους για το επόμενο έτος και β) Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων, στα οποία θα περιλαμβάνονται στοιχεία αναφορικά με τους στόχους που η Στρατηγική θέτει. Ως εκ τούτου, το εθνικό αναπηρικό κίνημα πρέπει να διεκδικεί την ένταξη σ' αυτά μέτρων για την εργασία και την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία.

Η «Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την αναπηρία 2010-2020: Ανανέωση της δέσμευσης για μια Ευρώπη χωρίς εμπόδια»

Σύμφωνα με τον τομέα δράσης «4 - Απασχόληση» που περιλαμβάνεται στην «Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών - Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία 2010-2020: Ανανέωση της δέσμευσης για μια Ευρώπη χωρίς εμπόδια - 2010 (Βρυξέλλες, 15.11.2010 - COM (2010), 636 Τελικό)», «(Η Επιτροπή)... θα ασχοληθεί ιδιαίτερα με τους νέους με αναπηρία κατά τη φάση της μετάβασής τους από την εκπαίδευση στην απασχόληση θα ενισχύσει τη στήριξη που παρέχει για την ανάληψη εθελοντικών πρωτοβουλιών που προωθούν τη διαχείριση της ποικιλομορφίας στο χώρο εργασίας, όπως Χάρτες για την ποικιλομορφία που θα έχουν προσυπογραφεί από τους εργοδότες και μια πρωτοβουλία για την κοινωνική επιχειρηματικότητα. Η δράση της ΕΕ θα στηρίζει εθνικές πρωτοβουλίες που αποσκοπούν στα εξής: ανάλυση της κατάστασης της αγοράς εργασίας για τα άτομα με αναπηρία· καταπολέμηση της τακτικής των παροχών αναπηρίας και άλλων παγιδευτικών μεθόδων που τα αποθαρρύνουν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας· στήριξη της ένταξής τους στην

αγορά εργασίας μέσω της χρήσης του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ)· ανάπτυξη ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας· βελτίωση της προσβασιμότητας στους χώρους εργασίας· ανάπτυξη υπηρεσιών τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας, δομών στήριξης και κατάρτισης στην εργασία· προαγωγή της χρήσης του γενικού κανονισμού απαλλαγής που επιτρέπει τη χορήγηση κρατικών ενισχύσεων χωρίς προηγούμενη κοινοποίηση στην Επιτροπή. Δημιουργία κατάλληλων προϋποθέσεων ώστε περισσότερα άτομα με αναπηρία να κερδίζουν τα προς το ζην στην ανοικτή αγορά εργασίας».

Η Στρατηγική σκοπεύει να αξιοποιήσει το σύνολο των δυνατοτήτων που προσφέρουν ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, η Συνθήκη για τη Λειτουργία της ΕΕ - όπου σύμφωνα με αυτήν η ΕΕ οφείλει κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και δράσεών της να καταπολεμά κάθε διάκριση λόγω αναπηρίας (άρθρο 10) και έχει την εξουσία να θεσπίζει νομοθετικά μέτρα για την αντιμετώπιση αυτών των διακρίσεων (άρθρο 19) - η Σύμβαση των Η.Ε. για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία και η Στρατηγική «Ευρώπη 2020».

2.1.3 Εθνικό επίπεδο

Το Σύνταγμα της Ελλάδας - 2001

Το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση και την εργασία αναγνωρίζεται σε διάφορα άρθρα του Συντάγματος της χώρας, όπως αυτό τροποποιήθηκε με την 18/2001 απόφαση της Ζ' Αναθεωρητικής Βουλής στις 23.04.2001. Αυτά είναι τα εξής:

- Το άρθρο 4 παρ 2 υπαγορεύει ότι *«Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις»*. Σύμφωνα λοιπόν με την προαναφερθείσα συνταγματική επιταγή, τα άτομα με αναπηρία έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους υπόλοιπους Έλληνες πολίτες αναφορικά με την εργασία, την κοινωνική ασφάλιση, τις ασφαλιστικές παροχές κ.λπ.
- Το άρθρο 21 παρ.6 ορίζει ότι *«Τα άτομα με αναπηρία 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 την προαναφερθείσα διάταξη το Σύνταγμα της χώρας εναρμονίζεται με τα πιο προοδευτικά Συντάγματα άλλων χωρών, υιοθετώντας το κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας. Συγκεκριμένα, η διάταξη αυτή σε συνδυασμό με την αρχή της αναλογικής ισότητας του άρθρου 4, παρ.1, σύμφωνα με την οποία *«Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου»*), επιτρέπει στο νομοθέτη να λάβει όλα τα μέτρα που είναι αναγκαία για την προστασία ή για τη διευκόλυνση των ατόμων με αναπηρία σε όλους τους τομείς της ζωής τους, δηλαδή και στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης.
- Το άρθρο 22 παρ.1 του Συντάγματος ορίζει ότι *«η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας»* και η παρ. 5 ότι *«Το Κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως Νόμος ορίζει»*.

Με αυτή τη συνταγματική επιταγή θεμελιώνεται τόσο το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία όσο και η προστασία αυτής. Παράλληλα τα άτομα με αναπηρία προστατεύονται από τη διάκριση στις συνθήκες απασχόλησης, στις αμοιβές, στην κοινωνική ασφάλιση.

Το εθνικό σύστημα ποσόστωσης - 1998

Ο ν.2643/1998, μέσω του οποίου θεσπίζεται ένα σύστημα ποσόστωσης για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στο στενό δημόσιο (άρθρο 2) και στον ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα (άρθρο 3) στη βάση του άρθρου 22 παρ. 1. και του άρθρου 21 παρ. 6 του Συντάγματος της χώρας, αποτελεί το βασικό νομοθετικό κείμενο που προστατεύει και προωθεί το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία ως ισότιμα μέλη της κοινωνίας.

Με αυτόν προστατεύονται τα άτομα με αναπηρία (άμεση προστασία) και οι συγγενείς α΄ βαθμού των ατόμων με αναπηρία (έμμεση προστασία), οι πολύτεκνες οικογένειες, οι αγωνιστές της εθνικής αντίστασης και τα τέκνα τους, οι ανάπηροι και οι τραυματίες πολέμου καθώς και τα τέκνα και ο επιζών σύζυγος αυτών που φονεύθηκαν ή εξαφανίστηκαν κατά τα πολεμικά γεγονότα της Κύπρου των ετών 1964 - 1967 και 1974.

Ειδικά όσον αφορά στο άτομα με αναπηρία, ο Νόμος παρέχει προστασία: α) σε εκείνα τα άτομα με αναπηρία που το ποσοστό αναπηρίας τους είναι 50% τουλάχιστον (άμεση προστασία) και β) σε όσους έχουν τέκνο ή αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω (έμμεση προστασία). Με το άρθρο 31 του ν.2956/01 (Αρ. ΦΕΚ 258

Α΄/06.11.2001) προβλέπεται ότι όσοι έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με νοητική αναπηρία ή αυτισμό και ανίκανο προς εργασία, το ελάχιστο απαιτούμενο ποσοστό αναπηρίας μειώνεται από 67% (που απαιτείται για όλες τις υπόλοιπες παθήσεις) σε 50%.

Ο Ο.Α.Ε.Δ. είναι ο αρμόδιος φορέας για την έκδοση των προκηρύξεων του νόμου, τη μοριοδότηση και την τοποθέτηση, ενώ η Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας έχει την ευθύνη του συντονισμού όλων των διαδικασιών. Ο διορισμός και οι προσλήψεις των προστατευομένων προσώπων του ν.2643/1998 γίνεται μέσω γενικών και ειδικών προκηρύξεων, οι οποίες σύμφωνα με αυτόν εκδίδονται σε ετήσια βάση και σε προκαθορισμένες ημερομηνίες.

Οι προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούν οι δικαιούχοι είναι ο εξής:

- Να είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων ατόμων με αναπηρία του Ο.Α.Ε.Δ στην περίπτωση των θέσεων στον ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα (άρθρο 3).
- Να μην παίρνουν σύνταξη από το Δημόσιο ή οποιοδήποτε ασφαλιστικό Οργανισμό κύριας ή επικουρικής ασφάλισης αθροιστικά μεγαλύτερη από το κατώτατο όριο σύνταξης γήρατος που καταβάλλει κάθε φορά το ΙΚΑ. Ειδικά οι παραπληγικοί - τετραπληγικοί, ημιπληγικοί, κωφοί και τυφλοί αποκλείονται εφόσον λαμβάνουν το διπλάσιο της σύνταξης αυτής.
- Να μην έχουν αποκατασταθεί με τις διατάξεις του ν.1487/1950 (ΦΕΚ 179/Α΄) «περί προστασίας και απο-

καταστάσεως των αναπήρων πολέμου οπλιτών και θυμάτων πολέμου».

- Να μην έχουν στερηθεί τα πολιτικά τους δικαιώματα.
- Να μην έχει επωφεληθεί των προνομίων του νόμου άλλος δικαιούχος της ίδιας οικογένειας.

Οι υπόχρεοι φορείς είναι:

1. Σύμφωνα με το άρθρο 3, οι φορείς του στενού δημόσιου τομέα, δηλαδή οι δημόσιες υπηρεσίες, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και οι ΟΤΑ κάθε βαθμίδας. Το ποσοστό 5% του συνόλου των θέσεων που προκηρύσσουν πανελλαδικά αυτοί οι φορείς για όλες τις προστατευόμενες από τον Νόμο ομάδες κατανέμεται ως εξής στα άτομα με αναπηρία: i) 3/8 στα άτομα με αναπηρία που το ποσοστό αναπηρίας τους είναι 50% τουλάχιστον (άμεση προστασία) και ii) 1/8 σε όσους έχουν τέκνο ή αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω (έμμεση προστασία). Το υπόλοιπο ποσοστό κατανέμεται στις υπόλοιπες ομάδες που προστατεύονται από τον Νόμο (πολύτεκνες οικογένειες, αγωνιστές εθνικής αντίστασης και τα τέκνα τους).
2. Σύμφωνα με το άρθρο 2, οι φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα που είναι οι εξής: α) οι δημόσιες επιχειρήσεις και οι δημόσιοι Οργανισμοί, β) τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικώς από κρατικούς πόρους κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους ή στα οποία το κράτος κατέχει το 51% τουλάχιστον του μετοχικού τους κεφαλαίου και γ) τα νομικά πρόσωπα τα οποία είτε ανήκουν στα νομικά πρόσωπα που αναφέρονται στις δύο προη-

γούμενες περιπτώσεις ή στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου ή στους Οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης κάθε βαθμίδας ή στην Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδος (Κ.Ε.Δ.Ε.) ή στις τοπικές ενώσεις δήμων και κοινοτήτων, είτε επιχορηγούνται από τους φορείς αυτούς - τακτικώς κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις ή τα οικεία καταστατικά - είτε έχουν μετοχικό κεφάλαιο, το 51% τουλάχιστον του οποίου κατέχουν οι παραπάνω φορείς (περίπτωση 8, άρθρο 2). Η ποσόστωση σε αυτούς τους φορείς ανέρχεται: i) για τα ίδια τα άτομα με αναπηρία (άμεση προστασία) στο 3% και ii) για τους συγγενείς τους (έμμεση προστασία) στο 1% του ποσοστού 8% που προορίζεται για όλες τις προστατευόμενες από τον Νόμο ομάδες. Από την υποχρέωση αυτή εξαιρούνται εκείνες οι επιχειρήσεις που εμφανίζουν στους ισολογισμούς τους αρνητικό αποτέλεσμα (ζημία) στις αμέσως δύο προηγούμενες από το έτος προκήρυξης χρήσεις (περίπτωση α της παρ. 1 του άρθρου 2).

3. Οι ιδιωτικές επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, ελληνικές ή ξένες, που λειτουργούν στην Ελλάδα με οποιαδήποτε μορφή, καθώς και οι θυγατρικές τους εταιρίες (ιδιωτικός τομέας) που απασχολούν προσωπικό πάνω από πενήντα (50) άτομα. Η ποσόστωση σε αυτούς τους φορείς ανέρχεται: i) για τα ίδια τα άτομα με αναπηρία (άμεση προστασία) στο 2% και ii) για τους συγγενείς τους (έμμεση προστασία) στο 1% του ποσοστού 8% που προορίζεται για όλες τις προστατευόμενες από τον Νόμο ομάδες. Από την υποχρέωση αυτή εξαιρούνται οι προαναφερθέντες φορείς που εμφανίζουν στους ισολογισμούς τους αρνητικό απο-

τέλεσμα (ζημία) στις δύο αμέσως προηγούμενες από το έτος προκήρυξης χρήσεις (περίπτωση α της παρ. 1 του άρθρου 2).

Επιπρόσθετα:

- οι φορείς του ευρύτερου δημοσίου τομέα της παρ. 8 του άρθρου 2 υποχρεούνται να προσλαμβάνουν δικηγόρους σε ποσοστό 8% επί του συνολικού αριθμού των δικηγόρων που απασχολούνται στη νομική τους υπηρεσία.
- οι Οργανισμοί κοινής ωφέλειας, οι τράπεζες και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου του άρθρου 3, καθώς επίσης και οι δημόσιες υπηρεσίες, τα Ν.Π.Δ.Δ. και οι Ο.Τ.Α. κάθε βαθμίδας, υποχρεούνται, πέραν των προστατευόμενων προσώπων που προσλαμβάνουν, να διορίζουν ή να προσλαμβάνουν: α) στο 80% των κενών θέσεων τηλεφωνητών οικιακών τηλεφωνικών κέντρων, τυφλούς, πτυχιούχους των σχολών εκπαίδευσης τυφλών τηλεφωνητών που υπάγονται στην εποπτεία των Υπουργείων Υγείας, Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας και Παιδείας & Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού, β) στο ένα πέμπτο (1/5) των κενών θέσεων κλητήρων, νυχτοφυλάκων, καθαριστών - καθαριστριών, θυρωρών, κηπουρών και τραπεζοκόμων, θύματα πολέμου, πέραν των άλλων, και αναπήρους πολεμικής ή ειρηνικής περιόδου και τέκνα αναπήρων και θυμάτων πολέμου, εφόσον κατοικούν στην περιφέρεια του πρωτοδικείου όπου διορίζονται ή προσλαμβάνονται και είναι ικανοί να εκτελέσουν την εργασία που τους ανατίθεται (παρ.5, άρθρο 2).

Σε μία προσπάθεια εκλογίκευσης του συστήματος ποσό-
στωσης και διαφύλαξης της αντικειμενικότητάς του, με τον
ν.2643/1998 λαμβάνεται πρόνοια για την πριμοδότηση των
προσόντων που συνδέονται με τις γνώσεις και την καθιέρω-
ση του συστήματος μοριοδότησης των κοινωνικών κριτηρί-
ων, όπως είναι η οικογενειακή και η οικονομική κατάσταση.
Πιο συγκεκριμένα τα κριτήρια αυτά είναι τα εξής: α) η ηλι-
κία, β) τα τυπικά προσόντα (τίτλοι σπουδών), γ) το ποσοστό
αναπηρίας, δ) η οικογενειακή κατάσταση και ε) η οικονομι-
κή κατάσταση (παρ 1, άρθρο 4).

Για τη διαφύλαξη της αντικειμενικότητας των διαδικασιών
εξέτασης των αιτήσεων των ενδιαφερομένων και της μοριο-
δότησης των ουσιαστικών, τυπικών και κοινωνικών κριτη-
ρίων, έχουν συσταθεί και λειτουργούν:

- Οι πρωτοβάθμιες επιτροπές, γνωστές ως οι επιτροπές του
άρθρου 9, για την εξέταση των υποβαλλόμενων ενδικο-
φανών προσφυγών από μέρους των εργοδοτών, στις ο-
ποίες συμμετέχουν και εκπρόσωποι των αντιπροσωπευτι-
κών τους φορέων, μεταξύ των οποίων και εκπρόσωποι
του εθνικού αναπηρικού κινήματος στην περίπτωση των
τοποθετούμενων ατόμων με αναπηρία.
- Οι δευτεροβάθμιες επιτροπές, για την εξέταση των υπο-
βαλλόμενων ενδικοφανών προσφυγών από μέρους των
τοποθετούμενων, στις οποίες επίσης συμμετέχουν και εκ-
πρόσωποι των αντιπροσωπευτικών τους φορέων, μεταξύ
των οποίων και εκπρόσωποι του εθνικού αναπηρικού κι-
νήματος στην περίπτωση των τοποθετούμενων ατόμων με
αναπηρία.

Οι παραλείψεις και οι αδυναμίες που εντοπίστηκαν κατά την εφαρμογή του Νόμου από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς, οδήγησαν στη σύσταση Κεντρικής Επιτροπής, στην οποία συμμετέχουν και πάλι εκπρόσωποι των αντιπροσωπευτικών φορέων των προστατευόμενων από τον Νόμο κατηγοριών, συμπεριλαμβανομένων και εκπροσώπων του εθνικού αναπηρικού κινήματος.

Οι κυρώσεις που προβλέπονται για τους εργοδότες όταν δεν εφαρμόζουν τον Νόμο είναι οι εξής: α) πρόστιμο ίσο με έξι κατώτατους μηνιαίους μισθούς ιδιωτικού υπάλληλου, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας για άρνηση πρόσληψης των προστατευόμενων προσώπων, β) πρόστιμο ίσο με τις αποδοχές που δικαιούται ο τοποθετούμενος για κάθε ημέρα καθυστέρησης της πρόσληψής του, εφόσον εμφανίστηκε στον υπόχρεο εργοδότη.

Τέλος, η παρεχόμενη κοινωνική προστασία ενισχύεται από τα ακόλουθα μέτρα:

- απονομή ηθικών αμοιβών στις επιχειρήσεις που δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την απασχόληση των προσώπων που προστατεύονται από τον Νόμο,
- καταβολή μέρους των δαπανών που απαιτείται για την επαγγελματική κατάρτιση των προσώπων που προστατεύει ο Νόμος ή την εργονομική διευθέτηση («εύλογες προσαρμογές») της θέσης εργασίας, επαύξηση της κανονικής ετήσιας άδειας των τοποθετούμενων κατά έξι εργάσιμες ημέρες.

Αξίζει να επισημανθεί ότι ο ν. 2643/1998 δεν έχει δεχθεί πάρα πολλές τροποποιήσεις.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία - 2005

Με τον ν.3304/2005 ενσωματώθηκαν στην εθνική μας νομοθεσία οι Οδηγίες:

- 2000/78 Εκ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 «για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία», ανεξαρτήτως θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.
- 2000/43 Εκ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 «Περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής», στην οποία όμως δεν θα αναφερθούμε καθόλου διότι οι διατάξεις της δεν αφορούν στα άτομα με αναπηρία.

Η σπουδαιότητα του ν.3304/2005 έγκειται στο γεγονός ότι συμπλήρωσε νομοθετικά ένα μεγάλο κενό στην εγχώρια νομοταξία αναφορικά με τη διάκριση που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία στον τομέα της απασχόλησης. Το κενό αυτό ήταν διττής φύσης: α) η απουσία ρυθμίσεων με ολοκληρωμένες διατάξεις που να έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα και να γεννούν αγωγήσιμες αξιώσεις. Η αδυναμία αυτή γίνονταν προσπάθεια να καλυφθεί με προσφυγή σε συναφείς συνταγματικές ρυθμίσεις, προβλέψεις διεθνών κειμένων - όχι πάντοτε δεσμευτικές - και διάσπαρτες διατάξεις, β) η απουσία - πέραν της δικαστικής - εναλλακτικών διαδικασιών, οδών και εργαλείων (π.χ. Συνήγορος του Πολίτη), οι οποίες θα μπορούσαν να αποκρούσουν αποτελεσματικά περιπτώσεις διάκρισης. Είναι γνωστό ότι η δικαστική εμπλοκή είναι χρονο-

βόρα, δαπανηρή και διαδικαστικά πολύπλοκη για τον μέσο πολίτη, πόσο μάλλον για τα άτομα με αναπηρία που βρίσκονται σε δυσμενέστερη θέση!

Επιπρόσθετα, θετικό στοιχείο είναι ότι μέσω του άρθρου 10 («*Εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία*») συνδέθηκε το ζήτημα των εύλογων προσαρμογών με το ζήτημα της καταπολέμησης των διακρίσεων σε βάρος των ατόμων με αναπηρία και με το ανθρώπινο δικαίωμά τους για ισότιμη μεταχείριση στην εργασία και την απασχόληση.

Ο Νόμος μπορεί να φανεί εξαιρετικά χρήσιμος σε εργαζόμενους με αναπηρία που τοποθετήθηκαν σε θέσεις εργασίας μέσω του ν.2643/1998, καθότι πολλές από τις διατάξεις του, μεταξύ των οποίων και αυτή των εύλογων προσαρμογών, μπορούν να εφαρμοστούν σωρευτικά προς όφελός τους με αυτές του ν.2643/1998.

Σκοπός του ν.3304/2005 είναι η θέσπιση γενικού ρυθμιστικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων που υφίστανται στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, μεταξύ άλλων, και τα άτομα με αναπηρία ώστε να διασφαλίζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Για την επίτευξη αυτού του σκοπού ο Νόμος απαγορεύει:

α) την άμεση διάκριση (άρθρο 7), η οποία συντρέχει όταν ένα άτομο εξαιτίας της αναπηρίας του υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από ότι κάποιο άλλο άτομο σε ανάλογη κατάσταση.

Παράδειγμα: Ο υπεύθυνος προσωπικού μιας εταιρίας ανακοινώνει σε ένα άτομο με αναπηρία ότι δεν το προσλαμβάνει εξαιτίας της αναπηρίας του.

Το πρόβλημα εξακρίβωσης του κατά πόσο συντρέχει άμεση διάκριση έγκειται στο ότι λόγω του ότι απαιτείται η σύγκριση με ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση, δεν είναι πάντοτε δυνατόν να προσδιοριστεί το ορθό συγκριτικό πρότυπο. Χρειάζεται να εντοπιστεί κάποιος του οποίου η κατάσταση να συγκριθεί με εκείνη του προσώπου που ισχυρίζεται ότι έπεσε θύμα διάκρισης. Μπορεί να γίνει σύγκριση μόνο εάν τα εν λόγω πρόσωπα βρίσκονται στις ίδιες ή παρόμοιες καταστάσεις. Μερικές φορές μπορεί να είναι δύσκολο να βρεθεί ένα πραγματικά συγκριτικό πρότυπο, οπότε μπορούν να υποβληθούν επιχειρήματα για ένα υποθετικό συγκριτικό πρότυπο (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2008: 86).

β) την έμμεση διάκριση (άρθρο 7), η οποία συντρέχει όταν μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη ή πρακτική μπορεί να θέσει άτομα συγκεκριμένων κατηγοριών αναπηρίας σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα άτομα.

Παράδειγμα: Ένας εργοδότης ζητά να προσλάβει κάποιους νέους υπαλλήλους στην επιχείρησή του. Βασική απαίτησή του είναι όλοι οι υποψήφιοι να διαθέτουν δίπλωμα οδήγησης. Το κριτήριο αυτό αναμφισβήτητα θέτει τα τυφλά και επιληπτικά άτομα σε μειονεκτική θέση σε σχέση με το γενικό πληθυσμό, δεδομένου ότι δεν χορηγείται σε αυτές τις κατηγορίες αναπηρίας δίπλωμα οδήγησης. Εάν το δίπλωμα οδήγησης που ζητά ο εργοδότης είναι απαραίτητο για την άσκηση των καθηκόντων των εργαζομένων που θα προσλάβει, τότε δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι διακρίνει έμμεσα τα τυφλά και επιληπτικά άτομα.

Ο ορισμός αυτός επιτρέπει τη δυνατότητα ανάληψης δράσης κατά το αρχικό στάδιο που λαμβάνει χώρα η διάκριση, ειδι-

κότερα για να αμφισβητήσει μια διάταξη, κριτήριο ή πρακτική προτού καν να εφαρμοστεί, και να καταδικάσει προληπτικά ύποπτες πρακτικές ή προϋποθέσεις. Επομένως, μπορούν να ακυρωθούν διατάξεις που εμφανώς οδηγούν σε διάκριση, χωρίς να πρέπει πρώτα να εφαρμοστούν σε συγκεκριμένη περίπτωση. Επιπρόσθετα, ο ορισμός αυτός δεν απαιτεί τη χρήση στατιστικών στοιχείων για να αποδειχθεί ότι η προστατευόμενη ομάδα επηρεάζεται αρνητικά δυσανάλογα σε σχέση με άλλες ομάδες στις οποίες έχει επιπτώσεις η συγκεκριμένη εξ' όψεως ουδέτερη πρακτική. Αυτό που είναι απαραίτητο να αποδειχθεί, είναι ότι υπάρχει μειονεκτική μεταχείριση στα συγκεκριμένα άτομα (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2008: 86-87).

Αξίζει να επισημανθεί ότι όπως ο Νόμος ορίζει, δεν συντρέχει έμμεση διάκριση στην περίπτωση που μία μη «ουδέτερη» διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται από μια εύλογη αιτία.

Παράδειγμα: Η συμπερίληψη του διπλώματος οδήγησης στα κριτήρια επιλογής για την πρόσληψη ενός υπαλλήλου σε μία θέση εργασίας (π.χ. οδηγού λεωφορείου), ακόμη κι αν αποκλείει κάποιες κατηγορίες ατόμων με αναπηρία (όπως τυφλούς και πάσχοντες από επιληψία κ.λ.π.) στις οποίες δεν χορηγείται δίπλωμα οδήγησης, δεν συνιστά έμμεση διάκριση, εφόσον θεωρείται απαραίτητο και ουσιαστικό προσόν για την εκτέλεση της συγκεκριμένης εργασίας.

γ) την **παρενόχληση** (άρθρο 2), που συντρέχει όταν κάποιος συμπεριφέρεται με αρνητικό τρόπο σε ένα άτομο με αναπηρία, λόγω αυτής καθ' αυτής της αναπηρίας του, έχοντας ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του

και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Παράδειγμα: Οι συνάδελφοι ενός ατόμου με αναπηρία καθημερινά το κατηγορούν, άνευ λόγου και αιτίας, ότι δεν κάνει σωστά τη δουλειά του, πως κάνει συνέχεια λάθη, ότι δεν μπορεί να ανταποκριθεί στα καθήκοντά του λόγω της αναπηρίας του ή ακόμη και πως τρομάζουν στη θέα της αναπηρίας του και δεν μπορούν να συγκεντρωθούν και να εργαστούν.

δ) την εντολή για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης (άρθρο 2).

Παράδειγμα: Ο Πρόεδρος μιας εταιρίας ζητά από τη Διεύθυνση Προσωπικού να μην προχωρήσει στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρία που έχουν υποβάλλει αίτηση για τις θέσεις εργασίας που η εταιρία έχει δημοσιοποιήσει στον τύπο.

Αξίζει να επισημανθεί ότι οι ορισμοί της άμεσης διάκρισης, της παρενόχλησης και της εφαρμογής διακριτικής μεταχείρισης, είναι ευρύτεροι. Δεν περιορίζουν την προστασία αποκλειστικά στα πρόσωπα που φέρνουν τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, αλλά την επεκτείνουν και στα πρόσωπα που υφίστανται διακριτική μεταχείριση λόγω ενός συνδέσμου τους με άλλο πρόσωπο. Βάσει της νομολογίας, η νομοθεσία στις Η.Π.Α. “*Americans with Disabilities Act*” προστατεύει άτομα, με ή χωρίς αναπηρία, που έχουν υποστεί διάκριση λόγω της γνωστής σχέσης τους με ένα άτομο με αναπηρία. Η προστασία αυτή δεν περιορίζεται μόνο στα άτομα που έχουν συγγενικό δεσμό με κάποιο άτομο με αναπηρία, αλλά περιλαμβάνει και επαγγελματικές ή κοινωνικές σχέσεις. Για να στηρίξει αυτή την κατηγορία ο ενάγων πρέ-

πει πρώτα να αποδείξει ότι είχε τα προσόντα για τη δουλειά ή υπηρεσία που ζήτησε και δεύτερον ότι είχε συγγενική ή άλλη σχέση με ένα άτομο με αναπηρία ήδη υπάρχουσα ή που υπήρξε στο παρελθόν ή ότι θεωρούνταν ότι είχε μια αναπηρία, και ότι ένας επαρκής αριθμός ατόμων γνώριζε αυτήν την αναπηρία. Ωστόσο, τα άτομα που σχετίζονται με κάποιο άτομο με αναπηρία δεν δικαιούνται εύλογες προσαρμογές στην εργασία τους. Η άποψη ότι η διάκριση λόγω συνδέσμου καλύπτεται σε ορισμένες περιπτώσεις από τις Οδηγίες 2000/78 και 2000/43 έχει υιοθετηθεί και από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Στην Ετήσια Αναφορά του 2005 για την ισότητα και τη μη διάκριση αναφέρεται ότι οι δύο Οδηγίες σκοπεύουν να «...προστατεύσουν όλους στην περιφέρεια της ΕΕ κατά των διακρίσεων λόγω της φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής τους, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις τους, την ηλικία τους, τον γενετήσιο προσανατολισμό τους ή οποιαδήποτε αναπηρία μπορεί να έχουν Αυτό ισχύει εξάλλου και για οποιονδήποτε υφίσταται διακριτική μεταχείριση επειδή συνδέεται με ένα πρόσωπο συγκεκριμένης φυλής, θρησκείας, γενετήσιου προσανατολισμού κ.λπ.» (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2008: 88).

Παράδειγμα: Ένας εργοδότης αρνείται να προσλάβει μια υποψήφια που έχει όλα τα απαραίτητα προσόντα για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας επειδή είναι μητέρα παιδιού με αναπηρία, θεωρώντας ότι είναι πολύ πιθανό να απουσιάζει αδικαιολόγητα από την εργασία της για να φροντίζει το παιδί της.

Πεδίο εφαρμογής του νόμου αποτελεί ο τομέας της απασχόλησης και εργασίας, ο οποίος όμως ορίζεται με έναν ευρύ τρόπο, περιλαμβάνοντας τους όρους πρόσβασης στην εργασία και στην απασχόληση (συμπεριλαμβανομένων των κρι-

τηρίων επιλογής, των όρων πρόσληψης και των όρων υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης), τους όρους και τις συνθήκες εργασίας (συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών), την πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα του επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, την απόκτηση πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας και τη συνδικαλιστική δράση¹⁹.

Σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση, σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (Gravier v City of Liege C-239/83, Barra v Belgium and City Liege C-309/85, Blaizot v University of Liege C-24/86), ο ορισμός είναι πολύ ευρύς και καλύπτει σχεδόν όλη τη μετασχολική εκπαίδευση, πανεπιστημιακή, τεχνικά ινστιτούτα, όπως επίσης και παραδοσιακές μορφές επιμόρφωσης, εκτός από εκείνη την εκπαίδευση που αποσκοπεί στην παροχή γενικών γνώσεων και όχι στην προετοιμασία για κάποιο επάγγελμα (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2008: 84).

Επιπρόσθετα, δεν ορίζεται ρητά από τον Νόμο κατά πόσο οι χώροι προστατευμένης απασχόλησης καλύπτονται από τις διατάξεις του και δεν υπάρχει και σχετική νομολογία από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Σε κάποια κράτη - μέλη κατά την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/78 στην εθνική τους νομοθεσία συμπεριέλαβαν και αυτούς τους χώρους (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2008: 84).

Στον Νόμο διευκρινίζεται ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εφαρμόζεται στις πάσης φύσεως παροχές που προσφέ-

¹⁹ Περιπτώσεις διάκρισης λόγω αναπηρίας είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα του Συνηγόρου του Πολίτη (www.synigoros.gr).

ρουν τα δημόσια συστήματα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ή πρόνοιας (άρθρο 3, παρ. 3) και επιπρόσθετα πως οι διατάξεις του δεν εφαρμόζονται στις ένοπλες δυνάμεις και τα σώματα ασφαλείας, καθόσον αφορά σε διαφορετική μεταχείριση λόγω αναπηρίας σχετικής με την υπηρεσία (άρθρο 8, παρ. 4).

Η διαφορετική μεταχείριση δε συνιστά διάκριση όταν βασίζεται σε αυτό που ο Νόμος ονομάζει «επαγγελματικές απαιτήσεις» (άρθρο 9, παρ 1).

Παράδειγμα: Όταν για την πρόσληψη ενός ατόμου σε μια συγκεκριμένη θέση εργασίας (π.χ. παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης), απαραίτητη προϋπόθεση είναι ο νέος υπάλληλος να έχει μια συγκεκριμένη αναπηρία, η μη πρόσληψη ατόμων με διαφορετική αναπηρία ή χωρίς αναπηρία δεν συνιστά διάκριση. Παρομοίως, όταν για κάποια θέση εργασίας απαιτείται το άτομο που θα απασχοληθεί να διαθέτει κάποιες συγκεκριμένες σωματικές και διανοητικές ικανότητες, δεν συνιστά διάκριση η απόρριψη εκείνων των υποψηφίων που εξαιτίας της αναπηρίας τους δεν διαθέτουν αυτές τις ικανότητες.

Επιπρόσθετα, η λήψη ή η διατήρηση υφιστάμενων θετικών μέτρων δράσης προς όφελος των ατόμων με αναπηρία δε συνιστά διάκριση σε βάρος των ατόμων χωρίς αναπηρία (άρθρο 12, παρ. 1), το οποίο συνάδει με την επιταγή του άρθρου 116 παρ.2 του Συντάγματος της χώρας, στην οποία έχουμε ήδη αναφερθεί. Πιο συγκεκριμένα, όπως αναφέρεται στο άρθρο 12 παρ.2. του ν.3304/2005, «δεν συνιστά διάκριση όσον αφορά στα άτομα με αναπηρία, η θέσπιση ή η διατήρηση διατάξεων που αφορούν στην προστασία της υγείας και

της ασφάλειας στο χώρο εργασίας ή μέτρων που αποβλέπουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων για τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στην απασχόληση και την εργασία».

Παράδειγμα: Δεν απαγορεύονται από τον ν.3304/2005 υποχρεωτικές τοποθετήσεις ατόμων με αναπηρία σε θέσεις εργασίας μέσω ενός συστήματος ποσόστωσης (π.χ. ν.2643/1998) ως μέτρο θετικής δράσης.

Σύμφωνα με το άρθρο 10, η υποχρέωση εφαρμογής εύλογων προσαρμογών αφορά στη δυνατότητα πρόσβασης των ατόμων με αναπηρία σε θέσεις εργασίας, στην άσκηση των εργασιακών τους καθηκόντων και στην εξέλιξή τους σ' αυτές, καθώς και στη δυνατότητα συμμετοχής τους στην επαγγελματική κατάρτιση.

Η περίπτωση μη παροχής εύλογων προσαρμογών στους εργαζόμενους με αναπηρία δεν συνιστά διάκριση και δε έμμεση διάκριση, όπως θα ήταν εύλογο. Αντίθετα, για αυτήν την περίπτωση ο Νόμος αφιερώνει ξεχωριστή διάταξη (άρθρο 10). Αυτό συμβαίνει διότι η εύλογη προσαρμογή ως εξατομικευμένο μέτρο παρέμβασης δεν δύναται να άρει την έμμεση διάκριση που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία ως ομάδα.

Παράδειγμα: Ένα κτίριο διαθέτει τρεις διαφορετικές εισόδους. Με την εφαρμογή εύλογων προσαρμογών μπορεί μια από αυτές τις εισόδους να καταστεί προσβάσιμη π.χ. σε έναν εργαζόμενο που είναι χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου. Τόσο όμως ο συγκεκριμένος εργαζόμενος με αναπηρία όσο και τα άτομα με αναπηρία στο σύνολό τους ως ομάδα δεν θα μπορέσουν να χρησιμοποιήσουν ποτέ τις άλλες δύο εισό-

δους του κτιρίου και συνεπώς θα εξακολουθήσουν να υφίσταται άνιση μεταχείριση.

Βάσει του άρθρου 10 «*Εύλογες Προσαρμογές για άτομα με αναπηρία*» του ν.3304/2005, αλλά και του άρθρου 2 της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, τίθεται ένας περιορισμός αναφορικά με την υποχρέωση εφαρμογής εύλογων προσαρμογών. Στην περίπτωση που οι ενδεχόμενες προσαρμογές επιφέρουν δυσανάλογη επιβάρυνση στον εργοδότη, τότε αυτός έχει το δικαίωμα να μην προχωρήσει στην εφαρμογή τους.

Πολλοί παράγοντες πρέπει να συνεκτιμηθούν προκειμένου να προσδιοριστεί τι θα συνιστούσε δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη που θα δικαιολογούσε τη μη λήψη μέτρων για εύλογες προσαρμογές όπως: η φύση και τα συνολικά έξοδα της απαιτούμενης προσαρμογής, η επίδραση που θα έχει η προσαρμογή στη λειτουργία της επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένης της επίδρασης στους άλλους εργαζόμενους για την εκτέλεση των καθηκόντων, οι οικονομικές δυνατότητες της επιχείρησης, το είδος και το μέγεθος αυτής και ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων. Ωστόσο, ένα εργοδότης δεν μπορεί να ισχυριστεί ότι η οικονομική επιβάρυνση για την παροχή εύλογων προσαρμογών είναι δυσανάλογη, εάν στις περιπτώσεις αυτές παρέχεται στον εργοδότη χρηματοδότηση ή άλλη βοήθεια (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2008: 91). Αξίζει να επισημανθεί ότι στις περισσότερες περιπτώσεις το κόστος για εύλογες προσαρμογές είναι ιδιαίτερα χαμηλό. Επιπρόσθετα η Πολιτεία συνήθως υλοποιεί προγράμματα επιχορήγησης εργονομικής διευθέτησης του χώρου εργασίας στις ανάγκες των εργαζομένων με αναπηρία. Στην περίπτωση που το κράτος παρέχει επιχορηγήσεις στους εργοδότες

για εύλογες προσαρμογές, ο ισχυρισμός της δυσανάλογης επιβάρυνσης είναι ανεδαφικός.

Ο Νόμος δεν περιλαμβάνει μια λίστα με τις ενδεχόμενες εύλογες προσαρμογές, εφόσον αυτές είναι απεριόριστες και εξαρτώνται από την κάθε περίπτωση ξεχωριστά.

Πρέπει να επισημανθεί ότι ο εργαζόμενος με αναπηρία πρέπει να ενημερώσει γραπτώς τον εργοδότη για την αναπηρία του και την ανάγκη εφαρμογής εύλογων προσαρμογών, διότι ο τελευταίος αφενός μπορεί πράγματι να μην γνωρίζει τα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο συγκεκριμένος υπάλληλος, αφετέρου με αυτόν τον τρόπο δύναται να αναιρεθεί οποιοσδήποτε ισχυρισμός του περί άγνοιας επί του ζητήματος.

Λόγω της δυσκολίας απόδειξης της διάκρισης, στην παρ. 1 του άρθρου 14 «*Βάρος Απόδειξης*» προβλέπεται το εξής: «*Όταν ο βλαπτόμενος προβάλλει ότι δεν τηρήθηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης και αποδεικνύει ενώπιον δικαστηρίου ή αρμόδιας διοικητικής αρχής πραγματικά γεγονότα από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, το αντίδικο μέρος φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο, ή η διοικητική αρχή να θεμελιώσει, ότι δεν συνέτρεξαν περιστάσεις που συνιστούν παραβίαση της αρχής αυτής*». Αυτό σημαίνει ότι το θύμα της διάκρισης πρέπει να προβάλλει πραγματικά περιστατικά που τεκμαίρουν την ύπαρξη διάκρισης και πως το βάρος της απόδειξης των περιστατικών της μη συνδρομής άμεσης ή έμμεσης διάκρισης μετατοπίζεται στον εναγόμενο.

Πρέπει να επισημανθεί ότι το βάρος της απόδειξης δεν αντιστρέφεται μόλις ο ενάγων ισχυριστεί ότι έπεσε θύμα διάκρισης, παρά μόνον όταν αυτός παρουσιάσει πραγματικά περι-

στατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη διάκρισης.
(Ε.Σ.Α.μεΑ. 2008: 95)

Αξίζει να επισημανθεί ότι η προστασία του ν.3304/2005:

- παρέχεται ακόμη και στην περίπτωση που η σχέση στο πλαίσιο της οποίας συντελέστηκε η προσβολή έχει λήξει, γεγονός το οποίο σημαίνει ότι οποιαδήποτε στιγμή το θύμα διάκρισης μπορεί να προσφύγει στη δικαιοσύνη (παρ.2, άρθρο 13).
- περιλαμβάνει και την απόλυση ή δυσμενή, εν γένει, μεταχείριση προσώπου, η οποία εκδηλώνεται ως αντίμετρο σε καταγγελία ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας, για τη διασφάλιση τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης (παρ.2, άρθρο 13).

Σύμφωνα με την παρ.3. του άρθρου 13, *«Νομικά πρόσωπα τα οποία έχουν σκοπό τη διασφάλιση της τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως ...αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού μπορούν να αντιπροσωπεύουν τον βλαπτόμενο ενώπιον των δικαστηρίων και να τον εκπροσωπούν ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής αρχής ή διοικητικού οργάνου, εφόσον προηγουμένως παρασχεθεί η συναίνεσή του με συμβολαιογραφικό έγγραφο ή ιδιωτικό έγγραφο, το οποίο θα φέρει θεώρηση του γνησίου της υπογραφής»*. Η Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.) βάσει της παρ. την παρ.8 του άρθρου 2 του ισχύοντος καταστατικού της μπορεί να συμπαρίσταται στα άτομα με αναπηρία (φυσικά πρόσωπα) σε οποιαδήποτε περίπτωση παραβίασης των ανθρωπίνων και συνταγματικών δικαιωμάτων τους και να τα αντιπροσωπεύει ενώπιον οποιασδήποτε διοι-

κητικής ή δικαστικής αρχής ή οργάνου σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.

Με τα άρθρα 16 και 17 του νόμου προβλέπονται ποινικές και διοικητικές κυρώσεις, οι οποίες είναι ιδιαίτερα σημαντικές διότι μ' αυτόν τον τρόπο ποινικοποιείται η παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Στην περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας (και όχι μόνο):

α) από δημόσιες υπηρεσίες, δημόσιους Οργανισμούς και επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα, τα θύματα διάκρισης μπορούν να απευθυνθούν στο Συνήγορο του Πολίτη (Διεύθυνση: Χατζηγιάννη Μέξη 5, 115 28 Αθήνα. Τηλέφωνο: 210 7289600. Τηλεομοιοτυπία: 210 7292129).

Η υποβολή της αναφοράς/καταγγελίας στο Συνήγορο του Πολίτη μπορεί να γίνει αυτοπροσώπως, ταχυδρομικώς ή και με αποστολή φαξ. Στην περίπτωση που υποβληθεί γραπτώς, αυτή γίνεται με την αποστολή μιας απλής αίτησης στην οποία πρέπει να περιλαμβάνονται τα στοιχεία του ατόμου που υποβάλλει την αναφορά, καθώς επίσης και τα παρακάτω: συνοπτική περιγραφή του προβλήματος, ποια είναι η εμπλεκόμενη δημόσια υπηρεσία ή ο ιδιωτικός φορέας, τις ενέργειες που έχουν προηγηθεί, το αποτέλεσμα τους, κάθε αποδεικτικό στοιχείο ή πληροφορία που μπορεί να βοηθήσει στη διερεύνηση του θέματος.

β) από φυσικά ή νομικά πρόσωπα, πέραν των δημοσίων υπηρεσιών, δημοσίων Οργανισμών και επιχειρήσεων του δημοσίου τομέα, τα θύματα διάκρισης μπορούν να αναφέρουν

την καταγγελία τους στο τετραψήφιο τηλεφωνικό νούμερο 15512 του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας (Τηλεομοιοτυπία: 210 3748750). Επιπρόσθετα μπορούν να απευθύνονται στις κατά τόπους Υπηρεσίες του.

Πρέπει να επισημανθεί ότι ο ρόλος του Σ.ΕΠ.Ε. είναι κατεξοχήν ελεγκτικός. Ελέγχει και αποφαίνεται περί της βασιμότητας ή μη κάποιας καταγγελίας για παραβίαση της εργατικής (ή ασφαλιστικής) νομοθεσίας και μπορεί να επιβάλλει και κυρώσεις. Οι αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε. είναι κατά πολύ διευρυμένες και δεν περιορίζονται μόνο στη διαμεσολαβητική – συμφιλιωτική δυνατότητα παρέμβασης ή, σε περίπτωση αποτυχίας αυτής, στην απλή σύσταση προσφυγής στη Δικαιοσύνη.

γ) είτε από δημόσιους είτε από ιδιωτικούς φορείς, τα θύματα διάκρισης μπορούν να απευθύνονται στο Τμήμα Ισότητας Ευκαιριών της Διεύθυνσης Κοινωνικής Προστασίας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας (Διεύθυνση: Πειραιώς 40, 101 82 Αθήνα. Τηλέφωνα επικοινωνίας: 2131516540, 2131516308. Τηλεομοιοτυπία: 210 5295403) που έχει τη δυνατότητα να προωθεί τις αναφορές / καταγγελίες των θυμάτων διάκρισης σε έναν από τους προαναφερθέντες φορείς κατά περίπτωση.

Σε κάθε περίπτωση οι Οργανώσεις του αναπηρικού κινήματος μπορούν να παράσχουν υποστήριξη στα άτομα με αναπηρία ως θύματα διάκρισης. Αναφορικά με τις ενέργειες για την υποστήριξη των θυμάτων διάκρισης βλ. Παράρτημα Β.

Επίβλεψη της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης από το Σ.ΕΠ.Ε.- 2011

Αρκετά χρόνια πριν την ισχύ του ν.3304/2005, με το Π.Δ.16/96 «Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 89/654/ΕΟΚ» επιβάλλεται η λήψη μέτρων στους εργασιακούς χώρους για την ικανοποίηση των αναγκών των εργαζόμενων με αναπηρία και τη διευκόλυνση της πρόσβασής τους στην απασχόληση. Με το εδάφιο β της παρ. 1 του άρθρου 7 του ν.2639/1998 (Αρ. ΦΕΚ 205 Α'/02.09.1998), το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) είναι αρμόδιο: «β) Να προβαίνει σε κάθε είδους αναγκαία εξέταση, έλεγχο ή έρευνα αναφορικά με τη διαπίστωση της τήρησης και εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, της σχετικής με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας ιδίως τα χρονικά όρια εργασίας, την αμοιβή ή άλλες παροχές, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζόμενων, τους ειδικούς όρους και συνθήκες εργασίας των ευπαθών ομάδων εργαζομένων (όπως νέοι, γυναίκες σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, άτομα με ειδικές ανάγκες), καθώς και ειδικών κατηγοριών εργαζομένων». Ωστόσο η απουσία ελέγχων και κυρώσεων είχε ως αποτέλεσμα υπηρεσίες στις οποίες εργάζονταν άτομα με αναπηρία (π.χ. τράπεζες, δημόσιες υπηρεσίες κ.λπ.) να μην διαθέτουν καν προσβάσιμους χώρους υγιεινής.

Για αυτό το λόγο το εθνικό αναπηρικό κίνημα επέμενε για αρκετά χρόνια στη μέγιστη δυνατή αξιοποίηση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) για τη διασφάλιση της εφαρμογής των «εύλογων προσαρμογών» του εργασιακού χώρου που υπαγορεύονται από το άρθρο 10 του ν.3304/2005. Έτσι στον ν.3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώ-

ματος *Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις*» (Αρ. ΦΕΚ 170 Α΄/05.08.2011) συμπεριλήφθηκαν ειδικές διατάξεις για τους εργαζόμενους με αναπηρία. Πιο συγκεκριμένα, μεταξύ των διαφόρων αρμοδιοτήτων του Σ.ΕΠ.Ε. είναι και οι παρακάτω:

- η επίβλεψη της τήρησης και εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας της σχετικής ιδίως με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, τα χρονικά όρια εργασίας, την αμοιβή ή άλλες παροχές, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τους ειδικούς όρους και συνθήκες εργασίας των ευπαθών ομάδων εργαζομένων (όπως ανήλικοι, νέοι, γυναίκες σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, άτομα με αναπηρία), καθώς και ειδικών κατηγοριών εργαζομένων (άρθρο 2, παρ. 2, εδάφιο αα).
- η επίβλεψη της τήρησης και εφαρμογής της νομοθεσίας για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας (άρθρο 2, παρ. 2, εδάφιο εε). (Αφορά στην εφαρμογή του ν.3304/2005).
- η έρευνα, ανακάλυψη, εντοπισμός και δίωξη των παραβατών των προαναφερθέντων (άρθρο 2, παρ. 2, εδάφιο β).
- ο έλεγχος της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού λαμβάνοντας υπόψη και τις περιπτώσεις πολλαπλής διάκρισης σύμφωνα με όσα ειδικότερα προβλέπονται στο άρθρο 19 του ν.3304/2005. Κατ' εφαρμογή του άρθρου 10 του ν.3304/2005, ελέγχει την τήρηση της ίσης μεταχείρισης έναντι των ατόμων με

αναπηρία, στα οποία περιλαμβάνονται και οι οροθετικοί, παρέχει συμβουλές προς τους εργοδότες και τους εργαζομένους σχετικά με τους όρους της ίσης μεταχείρισης και διασφαλίζει ότι οι εργοδότες προχωρούν σε όλες τις εύλογες προσαρμογές με τη λήψη όλων των ενδεδειγμένων, κατά περίπτωση, μέτρων (βλ. εύλογες προσαρμογές), προκειμένου να διασφαλιστεί ιδίως η πρόσβαση και η παραμονή των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, καθώς και η συμμετοχή τους στην επαγγελματική κατάρτιση (άρθρο 2, παρ. 2, εδάφιο η).

Σύμφωνα με το άρθρο 23 του ν. 4144/2013 «*Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνικής Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας*» (ΦΕΚ 88 Α΄/18.04.2013) με το οποίο τροποποιείται η παρ. 2 του άρθρο 3, του ν.3996/2011, το ΣΕΠΕ μπορεί να παρεμβαίνει: α) συμφιλιοτικά μετά την υποβολή σχετικού αιτήματος από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ή τις οργανώσεις των εργοδοτών ή και από τον εργοδότη ατομικά για οποιοδήποτε θέμα προκαλεί διένεξη ή διαφωνία με αφορμή τη σχέση εργασίας, και αν ακόμη δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης και β) στην περίπτωση εργατικών διαφορών, οι οποίες αφορούν σε διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας αναφορικά με την εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Τόσο κατά τη διάρκεια της συμφιλιοτικής διαδικασίας όσο και κατά τη διάρκεια της εργατικής διαφοράς μπορεί να παρίσταται διερμηνέας νοηματικής γλώσσας της Ομοσπονδίας

Κωφών Ελλάδος για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκουου ατόμου.

Οι προαναφερθείσες διατάξεις μπορούν να χρησιμοποιηθούν συνδυαστικά με το άρθρο 10 του ν.3304/2005 για τις εύλογες προσαρμογές και με τις ελάχιστες προδιαγραφές για την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας των εργαζομένων με αναπηρία του Π.Δ. 16/1996.

Θέσπιση του τομέα της Κοινωνικής Οικονομίας στη χώρα μας (Κοιν. Σ.Επ. & Κοι.Σ.Πε) - 2011

Σύμφωνα με το ν.4019/2011 «Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις» (Αρ. ΦΕΚ 216 Α' / 30.09.2011), Κοινωνική Οικονομία ορίζεται το σύνολο των οικονομικών, επιχειρηματικών, παραγωγικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων, οι οποίες αναλαμβάνονται από νομικά πρόσωπα ή ενώσεις προσώπων, των οποίων ο καταστατικός σκοπός είναι η επιδίωξη του συλλογικού οφέλους και η εξυπηρέτηση γενικότερων κοινωνικών συμφερόντων (άρθρο 1, παρ. 1). Η συμμετοχή των νομικών προσώπων στην Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση δεν μπορεί να υπερβαίνει το ποσοστό του 1/3 των μελών της, ενώ δεν επιτρέπεται η συμμετοχή σε αυτήν των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) που υπάγονται σε αυτούς. Σε Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης μπορούν να συμμετέχουν Ν.Π.Δ.Δ. με έγκριση του φορέα που τα εποπτεύει (άρθρο 3, παρ. 3).

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με το Νόμο, φορέας Κοινωνικής Οικονομίας ορίζεται η Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση (Κοιν.Σ.Επ.). Πρόκειται για αστικό συνεταιρισμό με κοι-

νωνικό σκοπό και διαθέτει εκ του νόμου εμπορική ιδιότητα (άρθρο 2, παρ. 1). Ανάλογα μάλιστα με τον ειδικότερο σκοπό τους ορίζονται στον Νόμο τρία είδη Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων (Κοιν.Σ.Επ.). Αυτά είναι τα εξής:

α) Οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Ένταξης

Αυτές αφορούν «..στην ένταξη στην οικονομική και κοινωνική ζωή των ατόμων που ανήκουν στις Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού. Ποσοστό 40% κατ' ελάχιστον των εργαζομένων στις Επιχειρήσεις αυτές πρέπει υποχρεωτικά να ανήκουν στις Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού» (άρθρο 2, παρ. 2α).

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τον Νόμο, «Ένταξη» είναι «η διαδικασία κοινωνικής ενσωμάτωσης ατόμων που ανήκουν στις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, κυρίως μέσω της προώθησής τους στην απασχόληση» (άρθρο 1, παρ. 3 και «Ευπαθείς Ομάδες Πληθυσμού» είναι «...οι κοινωνικές ομάδες πληθυσμού, των οποίων η συμμετοχή στην κοινωνική και οικονομική ζωή δυσχεραίνεται, είτε εξαιτίας κοινωνικών και οικονομικών προβλημάτων, είτε εξαιτίας σωματικής ή ψυχικής ή νοητικής ή αισθητηριακής αναπηρίας, είτε εξαιτίας απρόβλεπτων γεγονότων, τα οποία επηρεάζουν την εύρυθμη λειτουργία της τοπικής ή ευρύτερα περιφερειακής οικονομίας» (άρθρο 1, παρ.4).

Στον Νόμο διακρίνονται δύο είδη «Ευπαθών Ομάδων του Πληθυσμού»:

- **Οι «Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού»**

Σ' αυτές ανήκουν εκείνες οι ομάδες του πληθυσμού «...που η ένταξή τους στην κοινωνική και οικονομική ζωή εμποδίζεται από σωματικά και ψυχικά αίτια ή λόγω

παραβατικής συμπεριφοράς. Σε αυτές ανήκουν άτομα με αναπηρίες (σωματικές ή ψυχικές ή νοητικές ή αισθητηριακές), εξαρτημένα ή απεξαρτημένα από ουσίες άτομα, οροθετικοί, φυλακισμένοι/αποφυλακισμένοι, ανήλικοι παραβάτες» (άρθρο 1, παρ.4α).

- **Οι «Ειδικές Ομάδες Πληθυσμού»**

Σ' αυτές ανήκουν εκείνες οι ομάδες του πληθυσμού «...οι οποίες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση ως προς την ομαλή ένταξή τους στην αγορά εργασίας, από οικονομικά, κοινωνικά και πολιτισμικά αίτια. Σε αυτές ανήκουν ενδεικτικά οι άνεργοι νέοι, οι άνεργες γυναίκες, οι άνεργοι άνω των πενήντα ετών, οι μακροχρόνια άνεργοι, οι αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών και τα μέλη πολύτεκνων οικογενειών, γυναίκες θύματα κακοποίησης, οι αναλφάβητοι, οι κάτοικοι απομακρυσμένων ορεινών και νησιωτικών περιοχών, τα άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες, οι μετανάστες και οι πρόσφυγες» (άρθρο 1, παρ.4β).

β) Οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Κοινωνικής Φροντίδας

Αυτές αφορούν «..στην παραγωγή και παροχή προϊόντων και υπηρεσιών κοινωνικού προνοιακού χαρακτήρα σε συγκεκριμένες ομάδες πληθυσμού, όπως οι ηλικιωμένοι, τα βρέφη, τα παιδιά, τα άτομα με αναπηρία και τα άτομα με χρόνιες παθήσεις» (άρθρο 2, παρ. 2β).

«Κοινωνική Φροντίδα» σύμφωνα με τον Νόμο «...είναι η παραγωγή και παροχή αγαθών, καθώς και υπηρεσιών υγείας και κοινωνικής πρόνοιας για συγκεκριμένες ομάδες του πλη-

θυσμού, όπως οι ηλικιωμένοι, τα βρέφη, τα παιδιά, τα άτομα με αναπηρία και τα άτομα με χρόνιες παθήσεις» (άρθρο 1, παρ. 5).

γ) Οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Συλλογικού και Παραγωγικού Σκοπού

Αυτές αφορούν «..στην παραγωγή προϊόντων και παροχή υπηρεσιών για την ικανοποίηση των αναγκών της συλλογικότητας (πολιτισμός, περιβάλλον, οικολογία, εκπαίδευση, παροχές κοινής ωφέλειας, αξιοποίηση τοπικών προϊόντων, διατήρηση παραδοσιακών δραστηριοτήτων και επαγγελμάτων κ.α.) που προάγουν το τοπικό και συλλογικό συμφέρον, την προώθηση της απασχόλησης, την ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής και την ενδυνάμωση της τοπικής ή περιφερειακής ανάπτυξης» (άρθρο 2, παρ. 2γ).

«..Για τη σύσταση της Κοιν.Σ.Επ. τηρείται η διαδικασία ίδρυσης ενός αστικού συνεταιρισμού. Το καταστατικό πρέπει να υπογράφεται από επτά τουλάχιστον πρόσωπα, αν πρόκειται για Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης, και από πέντε τουλάχιστον πρόσωπα αν πρόκειται για Κοιν.Σ.Επ. Κοινωνικής Φροντίδας ή Συλλογικού Σκοπού... Για τη σύσταση μπορεί να γίνει χρήση πρότυπου καταστατικού, το οποίο συμπληρώνεται από τους ιδρυτές της Κοιν.Σ.Επ.. Το περιεχόμενο του προτυποποιημένου καταστατικού ορίζεται με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης της παραγράφου 5 του άρθρου 17....» (άρθρο 3, παρ 2α, 2β, 2γ).

«Τα κέρδη της Κοινωνικής Συνεταιριστικής Επιχείρησης δεν διανέμονται στα μέλη της, εκτός αν τα μέλη αυτά είναι και ερ-

γαζόμενοι σε αυτή, οπότε εφαρμόζεται η παράγραφος 2» (άρθρο 7, παρ. 1) που ακολουθεί. «Τα κέρδη διατίθενται ετησίως κατά ποσοστό 5% για το σχηματισμό αποθεματικού, κατά ποσοστό έως 35% διανέμονται στους εργαζομένους της επιχείρησης ως κίνητρο παραγωγικότητας σύμφωνα με τα οριζόμενα στο καταστατικό τους και το υπόλοιπο διατίθεται για τις δραστηριότητες της επιχείρησης και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας» (άρθρο 7, παρ. 2).

«Οι πόροι της Κοιν.Σ.Επ. αποτελούνται από το κεφάλαιο της επιχείρησης, δωρεές τρίτων, έσοδα από την αξιοποίηση της περιουσίας της, έσοδα από την επιχειρηματική δραστηριότητα της, επιχορηγήσεις από το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων, την Ευρωπαϊκή Ένωση, διεθνείς ή εθνικούς οργανισμούς ή Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ και Β΄ βαθμού, έσοδα από άλλα προγράμματα, κεφάλαια από κληροδοτήματα, δωρεές και παραχωρήσεις της χρήσης περιουσιακών στοιχείων, καθώς και κάθε άλλο έσοδο από την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων της σύμφωνα με το καταστατικό της» (άρθρο 8).

Μητρώο Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας

Σε αυτό εγγράφονται υποχρεωτικά οι Κοιν.Σ.Επ., οι οποίες συστήνονται με βάση το ν.4019/2011 και οι Κοι.Σ.Π.Ε. του ν.2716/1999. Με την εγγραφή τους σ' αυτό οι Κοιν.Σ.Επ. και οι Κοι.Σ.Π.Ε. αποκτούν πρόσβαση στο Ταμείο Κοινωνικής Οικονομίας καθώς και στο Εθνικό Ταμείο Επιχειρηματικότητας & Ανάπτυξης. Επίσης δύνανται να εντάσσονται στον ν.3908/2011 «Ενίσχυση Ιδιωτικών Επενδύσεων για την Οικονομική Ανάπτυξη, την Επιχειρηματικότητα και την Περι-

φερειακή Συνοχή» (Αρ. ΦΕΚ 8 Α΄/01.02.2011) (άρθρο 14, παρ. 1α).

Ειδικό Μητρώο άλλων Φορέων Κοινωνικής Οικονομίας

Σ' αυτό εγγράφονται προαιρετικά οι υφιστάμενες νομικές μορφές, οι οποίες πληρούν σωρευτικά κάποια συγκεκριμένα κριτήρια που αναφέρονται στον Νόμο. Οι Φορείς Κοινωνικής Οικονομίας που εγγράφονται σ' αυτό το Μητρώο μπορούν να χρηματοδοτούνται από το Εθνικό Ταμείο Επιχειρηματικότητας και Ανάπτυξης και θα εντάσσονται στο ν.3908/2001 (άρθρο 14, παρ. 1β).

Τρία θετικά στοιχεία του Νόμου είναι ότι: α) «Οι Κοι.Σ.Π.Ε. θεωρούνται αυτοδικαίως Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Ένταξης και υπάγονται στις διατάξεις του Νόμου» (άρθρο 2, παρ. 2α), β) οι εργαζόμενοι στις Κοι.Σ.Π.Ε. που ανήκουν στις Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού και λαμβάνουν επίδομα πρόνοιας ή επιδόματα επανένταξης ή οποιασδήποτε μορφής νοσήλιο ή παροχή, συνεχίζουν να εισπράττουν τις παροχές αυτές ταυτόχρονα με την αμοιβή τους από την Κοιν.Σ.Επ. (άρθρο 10, παρ. 1)²⁰, «Οι Κοιν.Σ.Επ. μπορούν να εντάσσονται σε προγράμματα στήριξης της επιχειρηματικότητας, σε προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ. για τη στήριξη της εργασίας και στις κάθε είδους ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης» (άρθρο 10).

²⁰ Η εν λόγω διάταξη συμπεριλήφθηκε στον Νόμο ύστερα από παρέμβαση της Ε.Σ.Α.μεΑ. προκειμένου να λειτουργήσει ως κίνητρο για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία σ' αυτόν τον τομέα.

Στη χώρα μας βάσει του Νόμου, τον ρόλο του συντονιστικού φορέα πολιτικών ανάπτυξης της Κοινωνικής Οικονομίας ανέλαβε η Ειδική Υπηρεσία για την Κοινωνική Ένταξη και την Κοινωνική Οικονομία» του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας, η οποία μάλιστα μετονομάστηκε και σε (άρθρο 15).

Κατάργηση της αρτιμέλειας ως κριτήριο διορισμού - 2000

Με την παράγραφο 1 του άρθρου 3 του ν.2839/2000 (Αρ. ΦΕΚ 196 Α΄/12.09.2010) - με την οποία αντικαθίσταται η παρ. 1 του άρθρου 7 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. που κυρώθηκε με τον Ν. 2683/1999 - καταργήθηκε η αρτιμέλεια ως κριτήριο διορισμού εφόσον όπως αναφέρεται σ' αυτήν «...η έλλειψη φυσικών σωματικών δεξιοτήτων δεν εμποδίζει την πρόσληψη, εφόσον ο υπάλληλος, με την κατάλληλη και δικαιολογημένη τεχνική υποστήριξη, μπορεί να ασκήσει τα καθήκοντα της αντίστοιχης θέσης...».

Υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο εργασίας - 1996

Μια δεκαετία περίπου πριν την εφαρμογή του ν.3304/2005, το Π.Δ.16/1996 (Αρ. ΦΕΚ 10 Α΄/16.01.1996) «Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 89/654/ΕΟΚ» επέβαλε τη λήψη μέτρων στους εργασιακούς χώρους για την ικανοποίηση των αναγκών των εργαζόμενων με αναπηρία και τη διευκόλυνση της πρόσβασής τους στην απασχόληση και την εργασία.

Στο Παράρτημα I του Άρθρου 10 του Π.Δ. προβλέπονται οι εξής ελάχιστες προδιαγραφές για τους εργαζόμενους με αναπηρία στους χώρους εργασίας που χρησιμοποιούνται για πρώτη φορά ή υφίστανται μεταβολές, επεκτάσεις ή και μετατροπές μετά τις 31.12.1994:

«22. Εργαζόμενοι με ειδικές ανάγκες 22.1. Ο σχεδιασμός των κτιρίων πρέπει να γίνεται έτσι ώστε οι εργαζόμενοι με ειδικές ανάγκες να κινούνται και να εργάζονται ανεμπόδιστα.

22.2. Οι χώροι εργασίας πρέπει να είναι διαρρυθμισμένοι έτσι ώστε να λαμβάνονται υπόψη, κατά περίπτωση, οι ιδιαιτερότητες των εργαζομένων με ειδικές ανάγκες. Ιδιαίτερη μέριμνα θα πρέπει να δοθεί στο σωστό σχεδιασμό σύμφωνα με τις οδηγίες του ΥΠΕΧΩΔΕ (Γραφείο μελετών για άτομα με ειδικές ανάγκες). Η διάταξη αυτή εφαρμόζεται, ιδίως, για τις θύρες, τους διαδρόμους επικοινωνίας, τα κλιμακοστάσια, τα σημεία τοποθέτησης των διακοπών τεχνητού φωτισμού και του εξοπλισμού έκτακτης ανάγκης, τα λουτρά (ντους), τους νιπτήρες, τα αποχωρητήρια, την επίπλωση, τις εγκαταστάσεις, τον τεχνικό εξοπλισμό και τις θέσεις εργασίας που χρησιμοποιούνται ή καταλαμβάνονται από εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες».

Επίσης, στο Παράρτημα II του ιδίου άρθρου, προβλέπονται οι εξής ελάχιστες προδιαγραφές για τους εργαζόμενους με αναπηρία στους χώρους εργασίας που έχουν ήδη χρησιμοποιηθεί πριν την 01.01.1995:

«21. Εργαζόμενοι με ειδικές ανάγκες

Οι χώροι εργασίας πρέπει να είναι διαρρυθμισμένοι έτσι ώστε να λαμβάνονται υπόψη, κατά περίπτωση, οι ιδιαιτερότητες

των εργαζομένων με ειδικές ανάγκες. Ιδιαίτερη μέριμνα θα πρέπει να δοθεί στο σωστό σχεδιασμό σύμφωνα με τις οδηγίες του ΥΠΕΧΩΔΕ (Γραφείο μελετών για άτομα με ειδικές ανάγκες).

Η διάταξη αυτή εφαρμόζεται, ιδίως, για τις θύρες, τους διαδρόμους επικοινωνίας, τα κλιμακοστάσια, τα σημεία τοποθέτησης των διακοπών τεχνητού φωτισμού και του εξοπλισμού έκτακτης ανάγκης, τα λουτρά (ντους), τους νιπτήρες, τα αποχωρητήρια, την επίπλωση, τις εγκαταστάσεις, τον τεχνικό εξοπλισμό και τις θέσεις εργασίας που χρησιμοποιούνται ή καταλαμβάνονται από εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες».

Οι διατάξεις του Π.Δ. μπορούν να χρησιμοποιηθούν συνδυαστικά με τις επιταγές του άρθρου 10 του ν.3304/2005 και του εδαφίου η, της παρ.2 του άρθρου 2 του ν.3996/2011 είτε σε αυτούς που έχουν τοποθετηθεί με τον ν.2643/1998 είτε όχι.

Τέλος, πρέπει να επισημανθεί ότι το θεσμικό πλαίσιο της χώρας μας περιλαμβάνει διατάξεις με τις οποίες παρέχονται στους εργαζόμενους με αναπηρία και στους γονείς/νόμιμους κηδεμόνες παιδιών/ατόμων με αναπηρία που εργάζονται στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα ειδικές άδειες, ευνοϊκές μεταθέσεις και διάφορες άλλες διευκολύνσεις.

3. Η θέση του αναπηρικού κινήματος

3.1 Οι θέσεις του αναπηρικού κινήματος σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο

Οι θέσεις του αναπηρικού κινήματος της Ελλάδας, της Ευρώπης και του κόσμου, όπως αυτές διατυπώνονται σε διάφορα κείμενα πολιτικής της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.), του Ευρωπαϊκού Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία (“*European Disability Forum*”) και της Διεθνούς Συμμαχίας για την Αναπηρία (“*International Disability Alliance*”) είναι οι εξής:

- Η απασχόληση των ατόμων με αναπηρία αποτελεί αναφαίρετο ανθρώπινο δικαίωμά τους (δικαιωματική προσέγγιση).
- Η βελτίωση των συνθηκών πρόσβασης στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία εξαρτάται από την άρση όλων των ιδεολογικών, θεσμικών, φυσικών, αρχιτεκτονικών, τεχνολογικών εμποδίων καθώς και των εμποδίων στην ενημέρωση, στην πληροφόρηση, στις πρακτικές και τις διαδικασίες.
- Τα θέματα που αφορούν στα άτομα με αναπηρία πρέπει να ενταχθούν οριζόντια (ολιστική προσέγγιση) σε όλες τις πολιτικές (π.χ. πολιτικές εκπαίδευσης, απασχόλησης, κατάρτισης, δια βίου μάθησης, Κοινωνία της Πληροφορίας κ.λπ.), μέτρα και προγράμματα που απευθύνονται στο γενικό πληθυσμό, δίχως αυτό να σημαίνει την κατάργηση στοχευμένων μέτρων και πολιτικών (π.χ. ειδικά μέτρα για τα άτομα με αναπηρία

στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης) που δύνανται να ωφελήσουν τόσο το σύνολο των ατόμων με αναπηρία - λόγω των ιδιαίτερων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σε συγκεκριμένες καταστάσεις σε σχέση με το γενικό πληθυσμό - όσο και τα πιο ευάλωτα άτομα με αναπηρία, λόγω του μεγαλύτερου αποκλεισμού που υφίστανται. Ιδιαίτερα σημαντική είναι η ύπαρξη στενής συνέργιας και συμπληρωματικότητας μεταξύ των γενικών και στοχευμένων μέτρων.

- Η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην ανοιχτή αγορά εργασίας πρέπει να αποτελεί πρωταρχικό στόχο της Πολιτείας. Εξαιτίας όμως του ανομοιογενούς χαρακτήρα της πληθυσμιακής ομάδας των ατόμων με αναπηρία - γεγονός το οποίο σημαίνει ότι μεταξύ των ατόμων με αναπηρία υπάρχουν άτομα που λόγω του είδους και του βαθμού της αναπηρίας τους δεν μπορούν να ενταχθούν στην ανοιχτή αγορά εργασίας με συνθήκες πλήρους απασχόλησης - απαραίτητη είναι η δημιουργία ενός ευρέως φάσματος εναλλακτικών μορφών απασχόλησης, όπως είναι η μερική, η προστατευόμενη, η υποστηριζόμενη, η εξ' αποστάσεως (τηλε - εργασία) απασχόληση κ.λπ.
- Δίχως τη διατήρηση του βέλτιστου επιπέδου αυτονομίας και λειτουργικότητας των ατόμων με αναπηρία, η οποία δύναται να εξασφαλιστεί μόνο μέσα από ένα οργανωμένο δίκτυο παροχής υπηρεσιών υποστήριξης, υγείας και αποκατάστασης υψηλής ποιότητας, δεν μπορεί να προωθηθεί πραγματικά η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας.

- Τα επιδόματα αναπηρίας πρέπει να μην διακόπτονται όταν τα άτομα με αναπηρία εργάζονται ως μισθωτοί, αυτο-απασχολούνται ή ασκούν επιχειρηματική δραστηριότητα κ.λπ. διότι λειτουργεί ως αντικίνητρο για την ένταξή τους στην απασχόληση (αποδέσμευση της επιδοματικής πολιτικής από την απασχόληση). Η μη διακοπή της παροχής επιδομάτων αναπηρίας σε όλες τις κατηγορίες ατόμων με αναπηρία κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους είναι δίκαιη διότι αποσκοπεί στην κάλυψη των πρόσθετων και πολυδάπανων αναγκών που η αναπηρία δημιουργεί, ενώ η αμοιβή της εργασίας τους στην κάλυψη των βιοποριστικών τους αναγκών και κατ' επέκταση στην αναβάθμιση της ποιότητας ζωής τους.

Ειδικά όσον στην εφαρμογή της Οδηγίας 2000/78 για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία σε έρευνα που διεξήγαγε με τη χρήση ερωτηματολογίου που απέστειλε στα Εθνικά Συμβούλια των Ατόμων με Αναπηρία²⁰ διαπίστωσε τα εξής:

- Έλλειψη ενημέρωσης για την προστασία που παρέχει η Οδηγία από: τα άτομα που δεν συμμετέχουν σε κάποια αντιπροσωπευτική οργάνωση, τους εργοδότες, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, τα πανεπιστήμια, τους εκπαιδευτές επαγγελματικής κατάρτισης, τους παρόχους αγαθών και υπηρεσιών, τους δικηγόρους και τους δικαστές.
- Η απουσία μιας κατευθυντήριας διάταξης στην Οδηγία που να καλεί τα κράτη μέλη να υιοθετήσουν έναν ευρύ ορισμό για την αναπηρία έχει οδηγήσει στον αποκλει-

σμό κάποιων ατόμων με αναπηρία από την προστασία που αυτή παρέχει. Το υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας έχει απασχολήσει κατά καιρούς τα δικαστήρια της Γερμανίας, του Βελγίου, της Δανίας και της Ισπανίας καθώς και το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων²¹. Το ζήτημα που συχνά διερευνάται σ' αυτές τις περιπτώσεις είναι η σχέση της μακροχρόνιας ασθένειας με την αναπηρία. Οι οργανώσεις των ατόμων με αναπηρία ζητούν εδώ και καιρό να υπάρξει μια δυναμική ερμηνεία της έννοιας της αναπηρίας, λαμβάνοντας υπόψη το παρελθόν, το παρόν και το μέλλον της αναπηρίας.

- Η απαγόρευση των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης παρόλο που αποτελεί ένα ιδιαίτερο σημαντικό βήμα, ωστόσο δεν είναι αρκετό από μόνο του για να διευκολύνει την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στον κόσμο της εργασίας. Η βαθιά ριζωμένη δομική διάκριση σε βάρος των ατόμων με αναπηρία απαιτεί την υλοποίηση μέτρων που να καταπολεμούν τη διάκριση σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής. Για παράδειγμα στο Βέλγιο, και ως κάποιο βαθμό στο Λουξεμβούργο, το πεδίο εφαρμογής της νομοθεσίας που θεσπίστηκε για την ενσωμάτωση της Οδηγίας σε εθνικό επίπεδο προχωρά και πέραν του τομέα της απασχόλησης, καλύπτοντας την παροχή αγαθών και υπηρεσιών, την κοινωνική ασφάλιση, την υγεία και τη συμμετοχή στην οικονομική, πολιτισμική και πολιτική δραστηριότητα. Η νομοθεσία αυτή συνδιαλέγεται και με άλλα ζητήματα, όπως π.χ. την άρνηση σε έναν τυφλό να εισέλ-

²¹ Case C-13/05, Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA

θει σε ένα εστιατόριο με το σκύλο - βοηθό του, την παροχή διερμηνείας στη νοηματική γλώσσα στα σχολεία, την άρνηση παροχής εύλογων προσαρμογών σε έναν παίχτη του γκολφ κ.λπ.

- Όσον αφορά στις εύλογες προσαρμογές, που ίσως αποτελεί την πιο σημαντική διάταξη για την αναπηρία που συμπεριλήφθηκε ποτέ σε νομικό κείμενο της ΕΕ, η Οδηγία δεν παρέχει καμία διευκρινιστική κατευθυντήρια γραμμή τόσο για το εύλογο όσο και για την αναλογικότητά τους. Έτσι οι εργοδότες την ερμηνεύουν όπως θέλουν. Η ανεπαρκής κατανόηση των εύλογων προσαρμογών συνιστά μεγάλο εμπόδιο για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Οι εργοδότες είναι πιο δεκτικοί στο να προσλάβουν άτομα με αναπηρία στις χώρες που η Πολιτεία αφενός συμμετέχει οικονομικά στην εφαρμογή των εύλογων προσαρμογών, αφετέρου το γνωστοποιεί σ' αυτούς. Παρόλα αυτά, όταν οι δημόσιες χρηματοδοτήσεις για την εφαρμογή εύλογων προσαρμογών δεν γίνονται με τον κατάλληλο τρόπο, τότε μπορεί να επιφέρουν αρνητικό αποτέλεσμα, κάνοντας δηλαδή τους εργοδότες να προσκολλώνται σ' αυτές και να μην προχωρούν στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρία στην περίπτωση εφαρμογής τους αποκλειστικά και μόνο με πόρους της επιχείρησης.
- Αν και στην Οδηγία προβλέπεται η αντιστροφή του βάρους αποδείξεως, ωστόσο αυτό δεν τηρείται πάντοτε από τα δικαστήρια των κρατών μελών και έτσι τα ίδια τα άτομα με αναπηρία υποβάλλονται στην επώδυνη διαδικασία να αποδείξουν ότι έχουν υποστεί διάκριση. Η

δυσκολία να αποδείξει ένα άτομο με αναπηρία ότι υπέστη διάκριση λόγω αναπηρίας λειτουργεί αποτρεπτικά.

- Αν και η προσφυγή στη δικαιοσύνη είναι ένα συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα κάθε πολίτη, ωστόσο το ύψος της αμοιβής του δικηγόρου, οι φόροι των δικαστηρίων, η έλλειψη της προσβασιμότητας των δικαστηρίων, η έλλειψη εμπιστοσύνης στη δικαιοσύνη και στη θετική έκβαση της υπόθεσής τους, η μη παροχή διερμηνείας στη νοηματική γλώσσα στα δικαστήρια κ.λπ. λειτουργούν αποτρεπτικά.
- Ο φόβος της απόλυσης, ο στιγματισμός του ατόμου ως ταραχοποιού στοιχείου - που με τη σειρά του μπορεί να οδηγήσει στην άρνηση άλλων θέσεων εργασίας στην ίδια περιοχή ή και στον ίδιο κλάδο από άλλους εργοδότες - λειτουργεί αποτρεπτικά για την προσφυγή του ατόμου με αναπηρία που έχει υποστεί διακριτική μεταχείριση στη δικαιοσύνη.

Ακολουθεί παρουσίαση των διαπιστώσεων και των προτάσεων του εθνικού αναπηρικού κινήματος για την οικονομική κρίση, τον ν.2643/1998, τα προγράμματα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας των ατόμων με αναπηρία και τα Π.Π.Ε.

Οικονομική κρίση

Το εθνικό αναπηρικό κίνημα διαπίστωσε μέσω της Διακήρυξης της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία για την 3^η Δεκέμβρη 2011 ότι:

- το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με αναπηρία (δίχως να υπάρχουν επίσημα στατιστικά στοιχεία) έχει εκτιναχτεί στα ύψη,
- το δημόσιο σύστημα υγείας καταρρέει, συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιών ψυχικής υγείας, γεγονός που δημιουργεί ακόμη μεγαλύτερα εμπόδια για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία και με χρόνιες παθήσεις στην εργασία, εφόσον με αυτόν τον τρόπο δεν μπορούν να διατηρήσουν ένα ικανοποιητικό επίπεδο λειτουργικότητας.
- η εκπαίδευση των ατόμων με αναπηρία συνεχώς υποβαθμίζεται με ό,τι αυτό συνεπάγεται για την ένταξή τους στην εργασία.
- τα προβλήματα λειτουργίας που παρουσιάζουν τα Κέντρα Πιστοποίησης της Αναπηρίας (ΚΕ.Π.Α.), και ιδίως οι καθυστερήσεις για την απονομή του ποσοστού αναπηρίας, δυσκολεύουν την ένταξη των ατόμων με αναπηρία σε θετικά μέτρα δράσης που προωθούν την ένταξή τους στην εργασία.
- η χρηματοδότηση προς τους συλλόγους των ατόμων με αναπηρία που, μεταξύ άλλων, εφαρμόζουν προγράμματα προστατευμένης και υποστηριζόμενης απασχόλησης συνεχώς μειώνεται, με αποτέλεσμα να κινδυνεύουν να διακόψουν τη λειτουργία τους και ως εκ τούτου και τα προγράμματα εναλλακτικής απασχόλησης που εφαρμόζουν.

Το εθνικό αναπηρικό κίνημα πρότεινε:

- να διοριστούν άμεσα όλοι οι επιτυγχόντες των προηγούμενων (γενικών και ειδικών) προκηρύξεων του ν.2643/1998, ανεξαρτήτως του περιοριστικού μέτρου 1/10 που ισχύει για τις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα.

- να εξαιρεθούν όλες οι προσλήψεις των ατόμων με αναπηρία που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο του ν.2643/1998 από το μέτρο 1/10.
- να καταργηθεί το εισοδηματικό κριτήριο των 12.000 € για την εξαίρεση των ατόμων με αναπηρία από το μέτρο της εργασιακής εφεδρείας.
- να διασφαλιστεί η άμεση χρηματοδότηση όλων των Κέντρων Ψυχικής Υγείας, να εκσυγχρονιστούν οι Μονάδες Χρονίων Παθήσεων (π.χ. Διαβητολογικά Κέντρα, Μονάδες Τεχνητού Νεφρού, Μονάδες Μεσογειακής Αναιμίας, Κέντρα Αιμορροφιλικών κ.λπ.), να εξαιρεθούν από το μέτρο συγχωνεύσεων - καταργήσεων Μονάδων του ΕΣΥ και τέλος να οργανωθεί άμεσα ένα Δημόσιο Δίκτυο Κέντρων Αποκατάστασης που θα εξυπηρετεί τις ανάγκες κάθε πολίτη με αναπηρία σε κάθε γωνιά της χώρας.
- να καταστεί η τριτοβάθμια εκπαίδευση προσβάσιμη, ανοιχτή και «φιλική» στα άτομα με αναπηρία και να αρθούν όλες οι διατάξεις που αναπαράγουν και διαιώνίζουν ρατσιστικές και αποτρόπαιες συμπεριφορές.
- να εφαρμοστούν μέτρα για την προστασία των εργαζομένων με αναπηρία και των εργαζομένων που έχουν διαπιστωμένα στη φροντίδα τους παιδιά / άτομα με αναπηρία από τις απολύσεις στον ιδιωτικό τομέα, οι οποίες τον τελευταίο καιρό είναι ιδιαίτερα μαζικές.
- στο πλαίσιο αναδιοργάνωσης και αποκρατικοποίησης υπηρεσιών του δημοσίου, να εφαρμοστούν μέτρα για τη διασφάλιση των θέσεων εργασίας των εργαζομένων με αναπηρία (π.χ. υποχρεωτική παραμονή ή μετατάξεις) και των εργαζομένων που έχουν διαπιστωμένα στη φροντίδα τους παιδιά/άτομα με αναπηρία.

- να συμπεριληφθούν διακριτά μέτρα προστασίας σε όλες τις συλλογικές και επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας ώστε να μη θιγούν αναφαίρετα εργασιακά δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία.
- να διασφαλίσει η Πολιτεία την απρόσκοπτη και εύρυθμη λειτουργία των οργανώσεων των ατόμων με αναπηρία σε όλα τα επίπεδα μέσω επαρκούς χρηματοδότησης ως έμπρακτη αναγνώριση της συνεισφοράς μας στην επίτευξη της κοινωνικής συνοχής, της κοινωνικής δικαιοσύνης και της πολιτισμικής προόδου της χώρας.

ν.2643/1998 - Εθνικό Σύστημα Ποσόστωσης

Το εθνικό αναπηρικό κίνημα διαπίστωσε ότι αν και κατά τη διάρκεια της πολύχρονης εφαρμογής του ν.2643/1998 τοποθετήθηκαν σε θέσεις εργασίας χιλιάδες άτομα με αναπηρία, ωστόσο το ελληνικό σύστημα υποχρεωτικών τοποθετήσεων πρέπει να αναθεωρηθεί ριζικά γιατί παρουσιάζει πολλά προβλήματα. Τα πιο σημαντικά από αυτά είναι τα παρακάτω:

- δεν απευθύνεται αποκλειστικά και μόνο στα άτομα με αναπηρία, αλλά και σε άλλες ομάδες (π.χ. τέκνα αγωνιστών εθνικής αντίστασης, πολύτεκνους κ.λπ.) που δεν έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά και τις ίδιες ανάγκες με τα άτομα με αναπηρία.
- ενώ στη χώρα μας οι υπόχρεες ιδιωτικές επιχειρήσεις είναι εκείνες που απασχολούν προσωπικό άνω των 50 ατόμων, στις περισσότερες χώρες της ΕΕ υπόχρεες επιχειρήσεις είναι αυτές με αριθμό προσωπικού άνω των 15 ατόμων.

- το ποσοστό των υποχρεωτικών τοποθετήσεων των ατόμων με αναπηρία στη χώρα μας είναι πολύ μικρότερο από αυτό των άλλων κρατών μελών της ΕΕ.
- εξαιρούνται από το Νόμο φορείς που δεν θα έπρεπε, όπως είναι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, τα κόμματα κ.λπ.
- η απροθυμία επίσης του κλάδου των ιδιωτικών επιχειρήσεων να συμμορφωθεί με τις διατάξεις του Νόμου και η μη επιβολή ακόμη και αυτών των στοιχειωδών κυρώσεων που προβλέπονται σ' αυτόν, έρχεται σε πλήρη αντίθεση με ό,τι ισχύει στις άλλες χώρες της ΕΕ.
- απουσιάζουν διατάξεις που να παρέχουν τεχνολογική υποστήριξη στον εργαζόμενο με αναπηρία για να ανταποκριθεί πλήρως στις εργασιακές του υποχρεώσεις καθώς και προσωπική βοήθεια για την κάλυψη συγκεκριμένων αναγκών που απορρέουν από την αναπηρία.
- δεν υπάρχει πρόβλεψη για την τοποθέτηση των ατόμων με αναπηρία σε θέσεις εργασίας αντίστοιχες των προσόντων τους, του είδους και της βαρύτητας της αναπηρίας τους, γεγονός το οποίο οδηγεί σε αυξημένο αριθμό προσφυγών από τα ίδια τα άτομα με αναπηρία κατά την τοποθέτησή τους στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και ως εκ τούτου στην υπονόμηση του ίδιου του στόχου της ένταξης στην απασχόληση.
- τα υψηλά τυπικά προσόντα που απαιτούνται από τις προκηρύξεις των θέσεων εργασίας του δημοσίου τομέα, οδηγούν στην μη πλήρωση των θέσεων αυτών από τα άτομα με αναπηρία.
- παρόλο που για τη βελτίωση του Νόμου τροποποιήθηκαν πολλές διατάξεις του, αυτές δεν έλυσαν τα προβλήματα που παρουσιάζει (μεγάλη καθυστέρηση στην έκδοση προκηρύξεων και των αποτελεσμάτων τους, ακύρωση με-

γάλου αριθμού αιτήσεων των υποψηφίων κ.λπ.) (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2007: 18-22). Για το εθνικό αναπηρικό κίνημα ο ν. 2643/1998 είναι ουσιαστικά ανενεργός.

Το εθνικό αναπηρικό κίνημα πρότεινε τη θέσπιση και εφαρμογή ενός νέου συστήματος ποσόστωσης αποκλειστικά και μόνο για τα άτομα με αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2007:38), μέσω του οποίου να:

- αυξηθεί το ποσοστό υποχρεωτικών τοποθετήσεων στο δημόσιο τομέα,
- επεκταθεί η υποχρέωση των τοποθετήσεων και στις επιχειρήσεις που απασχολούν προσωπικό λιγότερο των 50 ατόμων, λαμβάνοντας υπόψη τα συστήματα ποσόστωσης άλλων ευρωπαϊκών χωρών, όπως της Γαλλίας και της Γερμανίας,
- προβλεφθεί η σύνδεση των προστατευμένων θέσεων εργασίας με τα τυπικά προσόντα και ενδιαφέροντα των υποψηφίων, καθώς και με το είδος και το βαθμό αναπηρίας,
- επιβάλλονται αυστηρές κυρώσεις και πρόστιμα στις επιχειρήσεις που αρνούνται να προχωρήσουν στην εφαρμογή των υποχρεωτικών προσλήψεων,
- προβλεφθεί η σύσταση ειδικού ταμείου ή λογαριασμού που θα καταβάλλονται τα προαναφερθέντα πρόστιμα, τα οποία θα διατίθενται για τη χρηματοδότηση προγραμμάτων απασχόλησης και κατάρτισης των ατόμων με αναπηρία,
- παρέχεται προσωπικός βοηθός, στις περιπτώσεις που απαιτείται, με στόχο την επιτυχή προσαρμογή των τοποθετούμενων,

- διασφαλίζεται η σύνδεση του συστήματος των υποχρεωτικών τοποθετήσεων με τα προγράμματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και δια βίου μάθησης,
- παρέχονται κίνητρα στους εργοδότες για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, όπως: μείωση της φορολογίας των επιχειρήσεων αναλογικά με τον αριθμό των ατόμων με αναπηρία που απασχολούν, παροχή δωρεάν επαγγελματικής κατάρτισης με ευθύνη του Ο.Α.Ε.Δ. στους απασχολούμενους με αναπηρία επί του αντικειμένου εργασίας τους, επιδότηση μέρους της δαπάνης για την ασφάλιση των εργαζομένων με αναπηρία, στην οποία πρέπει να υπάρχει διαβάθμιση ανάλογα με τη βαρύτητα της αναπηρίας τους κ.λπ. καθώς και για την ευρεία εφαρμογή εύλογων προσαρμογών του εργασιακού χώρου, αλλά και για την παροχή τεχνολογικής υποστήριξης και τεχνικών βοηθημάτων στους τοποθετούμενους (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2007: 37-41).

Προγράμματα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας των ατόμων με αναπηρία

Το εθνικό αναπηρικό κίνημα διαπίστωσε μέσα από στοιχεία του Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ. από την εφαρμογή των 3 κύκλων του Προγράμματος «*Ενίσχυσης Επιχειρηματικότητας Ατόμων με Αναπηρίες*» στο πλαίσιο εφαρμογής του Γ'ΚΠΣ 2000 - 2006, ότι ενώ τα άτομα με αναπηρία έχουν την πρόθεση να ξεκινήσουν μια επιχειρηματική δραστηριότητα, λείπουν οι κατάλληλες προϋποθέσεις για την ολοκλήρωση της επένδυσης, όπως είναι η ανεπαρκής ενημέρωση των υποψηφίων επενδυτών, με αποτέλεσμα την εμπλοκή σε διαδικασίες επιχειρηματικής δραστηριότητας χωρίς πλήρη επίγνωση των

απαιτήσεων και η τεχνική στήριξη για την υπέρβαση των κρίσιμων εμποδίων. Επιπρόσθετα, η ανάκληση του δικαιώματος για επίδομα και σύνταξη αναπηρίας και η ανασφάλεια για άμεση επανα-χορήγησή τους, λόγω των χρονοβόρων και πολύπλοκων γραφειοκρατικών διαδικασιών στην περίπτωση που η επιχειρηματική δραστηριότητα δεν στεφθεί με επιτυχία, συνιστά κυρίαρχο αποτρεπτικό παράγοντα (Ε.Σ.Α.μεΑ.2007:30-31).

Το εθνικό αναπηρικό κίνημα πρότεινε να μην διακόπτονται τα επιδόματα αναπηρίας όταν τα άτομα με αναπηρία εργάζονται ως μισθωτοί, αυτο-απασχολούνται ή ασκούν επιχειρηματική δραστηριότητα κ.λπ. διότι λειτουργεί ως αντικίνητρο για την ένταξή τους στην απασχόληση (αποδέσμευση της επιδοματικής πολιτικής από την απασχόληση) και να παρέχεται στήριξη για την ολοκλήρωση των διαδικασιών έναρξης και λειτουργίας και διευκολύνσεις για την πρόσβαση σε κεφάλαια. Επιπρόσθετα πρότεινε να στηρίζονται οι επιχειρηματίες που εισέρχονται σε κατάσταση αναπηρίας, προκειμένου να μην διακόπτουν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα και να ενταχθεί η ενίσχυση της επιχειρηματικής δραστηριότητας των ατόμων με αναπηρία στους στόχους και το αντικείμενο εργασιών όλων των εμποροβιομηχανικών και βιοτεχνικών επιμελητηρίων κ.λπ. (Ε.Σ.Α.μεΑ.2007: 40-42).

Προστατευμένα Παραγωγικά Εργαστήρια

Το εθνικό αναπηρικό κίνημα διαπίστωσε ότι η εικόνα που παρουσιάζουν τα Π.Π.Ε. απέχει κατά πολύ από τους σκοπούς που αναφέρονται στον ν.2646/1998, δεδομένου ότι ου-

σιαστικά δεν πραγματοποιείται η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Υπό αυτές τις συνθήκες, ο χαρακτήρας των εργαστηρίων είναι καθαρά προνοιακός, αφού τα άτομα με αναπηρία δεν αμείβονται για την εργασία τους και δεν μπορούν να θεμελιώσουν εργασιακά, ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά δικαιώματα, βιώνοντας ουσιαστικά μια σκληρή παραβίαση αυτών των δικαιωμάτων τους. Πρόκειται για παραβίαση που απορρέει από την έλλειψη παροχής προστασίας σε τέτοιες μορφές απασχόλησης. Θετικό στοιχείο είναι ότι το θεσμικό πλαίσιο επιτρέπει τη διατήρηση του επιδόματος αναπηρίας κατά τη διάρκεια της απασχόλησης στα Π.Π.Ε. (Ε.Σ.Α.μεΑ.2007:23-24).

Το εθνικό αναπηρικό κίνημα πρότεινε την ανάπτυξη των Π.Π.Ε., εφόσον μπορούν να διευκολύνουν σημαντικά την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην ανοιχτή αγορά εργασίας, τη διασφάλιση της χρηματοδότησης της προστατευόμενης, αλλά και υποστηριζόμενης, απασχόλησης από τον κρατικό προϋπολογισμό και τη διασφάλιση των εργασιακών, ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων των απασχολούμενων σε όλες τις εναλλακτικές μορφές απασχόλησης (Ε.Σ.Α.μεΑ.2007: 41).

3.1.1 Προς μια εθνική στρατηγική για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία

Κύριο αίτημα του εθνικού αναπηρικού κινήματος - στη βάση των προαναφερθέντων θέσεων - είναι η εκπόνηση και εφαρμογή μιας ολοκληρωμένης εθνικής στρατηγικής για την απασχόληση και την εργασία των ατόμων με αναπηρία, εφόσον οι μέχρι σήμερα εφαρμοσμένες πολιτικές στον τομέα

αυτό ήταν αποσπασματικές και αναποτελεσματικές. Για το σχεδιασμό αυτής της στρατηγικής απαιτείται: α) η συλλογή αξιόπιστων στατιστικών, β) η παρακολούθηση και αξιολόγηση των υφιστάμενων μέτρων και πολιτικών, γ) η μέγιστη δυνατή αξιοποίηση του αναπηρικού κινήματος, όχι μόνο σε επίπεδο σχεδιασμού, αλλά και σε επίπεδο εφαρμογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης των υφιστάμενων παρεμβάσεων, δ) η κωδικοποίηση της υφιστάμενης νομοθεσίας.

Στόχος της στρατηγικής πρέπει να είναι η πλήρης εφαρμογή των επιταγών του άρθρου 27 «*Εργασία και Απασχόληση*» της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία», στο οποίο συνοψίζονται όλες οι διαπιστώσεις και προτάσεις του αναπηρικού κινήματος σε εθνικό, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο (Βλ. 2.1.1. «*Διεθνή Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία*» για την εργασία και την απασχόληση - 2006»). Αυτό καταρχάς απαιτεί την εξέταση της συμβατότητας της υφιστάμενης νομοθεσίας με το άρθρο 27 και τη θέσπιση νέας όπου απαιτείται. Η στρατηγική θα πρέπει να περιλαμβάνει μια νέα προσέγγιση της επιδοματικής πολιτικής προκειμένου να μη λειτουργεί ως εμπόδιο για την ένταξη στην εργασία, την αυτο-απασχόληση και την επιχειρηματική δραστηριότητα καθώς και τη θέσπιση ενός νέου συστήματος ποσόστωσης αποκλειστικά και μόνο για τα άτομα με αναπηρία.

Επιπρόσθετα πρέπει να περιλαμβάνει μέτρα:

- για την προστασία από την απόλυση και τη διατήρηση της θέσης εργασίας, όπως είναι η ανάπτυξη προγράμματος αποκατάστασης και επανα-κατάρτισης για την τοποθέτηση σε νέα θέση εργασίας βάσει των ιδιαίτε-

ρων αναγκών που απορρέουν από την αναπηρία και η παροχή πλήρους ασφαλιστικής κάλυψης κατά την περίοδο αποκατάστασης για την αποφυγή της ένταξης σε σύνταξη.

- για την προώθηση, ανάπτυξη και ευρεία εφαρμογή των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης (π.χ. προστατευμένη, υποστηριζόμενη και προσαρμοσμένη απασχόληση) και τη διασφάλιση των εργασιακών, ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων των απασχολούμενων σε όλες τις εναλλακτικές μορφές απασχόλησης.
- για την προώθηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας των ατόμων με αναπηρία.
- για τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση των πλέον ευάλωτων ομάδων ατόμων με αναπηρία. Τέτοιες ομάδες είναι οι γυναίκες με αναπηρία, οι μετανάστες με αναπηρία, οι μακροχρόνια άνεργοι με αναπηρία. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί και στους νέους με αναπηρία που λόγω έλλειψης προϋπηρεσίας δυσκολεύονται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.
- για τη διευκόλυνση της θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος σε άτομα με αναπηρία που είναι μακροχρόνια άνεργα και δεν έχουν κατορθώσει να συμπληρώσουν τον απαιτούμενο χρόνο ασφάλισης.

4. Εμπόδια - δυσκολίες – απαιτήσεις προσβασιμότητας

4.1 Παρουσίαση των εμποδίων

Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στην εργασία και την απασχόληση μπορεί:

- να είναι *θεσμικά*, τα οποία εντοπίζονται σε νόμους, προεδρικά διατάγματα, εγκυκλίους που δημιουργούν διακρίσεις και αποκλεισμούς σε βάρος του συνόλου των ατόμων με αναπηρία ή σε βάρος συγκεκριμένων κατηγοριών αναπηρίας ή που μπορεί να λειτουργούν ως αντικίνητρα για την ένταξή τους στην εργασία.
- να είναι *φυσικά*, τα οποία αφορούν σε αντικείμενα που ενσωματώνονται στους χώρους εργασίας (π.χ. πόρτες, παράθυρα, ανελκυστήρες, έπιπλα κ.λπ.) και είναι τοποθετημένα είτε με τρόπο που δυσκολεύουν την κίνηση των ατόμων με αναπηρία είτε σε τέτοιο ύψος που δεν μπορούν να τα φτάσουν π.χ. εργαζόμενοι - χρήστες αναπηρικού αμαξιδίου κ.λπ.
- να είναι *αρχιτεκτονικά*, τα οποία αφορούν τόσο στο σχεδιασμό των κτιρίων στους οποίους στεγάζονται οι χώροι εργασίας όσο και στους χώρους γύρω από τις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης ή του Οργανισμού ή της υπηρεσίας κ.λπ. (π.χ. πάρκινγκ), στην ποιότητα των υλικών που έχουν χρησιμοποιηθεί (π.χ. ολισθηρά δάπεδα), στις διαστάσεις και στο σχήμα των χώρων εργασίας (π.χ. γραφεία πολύ μικρού μεγέθους στα οποία δεν μπορεί να κινηθεί ένας εργαζόμενος -

χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου, πολύπλοκη διαρρύθμιση των χώρων που δεν είναι εύκολα αντιληπτή από ένα τυφλό άτομο ή άτομο με πρόβλημα όρασης κ.λπ.

- να είναι **ιδεολογικά**, τα οποία αφορούν σε στάσεις, αντιλήψεις και συμπεριφορές που διακρίνουν τα άτομα με αναπηρία (π.χ. οι εργοδότες, τα στελέχη διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και οι προσωπάρχες που δεν προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία επειδή πιστεύουν ότι δεν διαθέτουν τις απαραίτητες ικανότητες/δεξιότητες ή επειδή θεωρούν ότι η πρόσληψή τους θα δημιουργήσει πρόβλημα στους υπόλοιπους εργαζόμενους και θα διαταράξει το ομαλό εργασιακό κλίμα κ.λπ.).
- να σχετίζονται με την **πληροφόρηση** και την **επικοινωνία** εξαιτίας της απουσίας προσβάσιμων τρόπων πληροφόρησης (π.χ. απουσία πρόβλεψης κειμένων σε εναλλακτικές μορφές, όπως σε γραφή Braille, σε ηλεκτρονική μορφή ή μετατροπή του ήχου σε εικόνα κ.λπ.) και επικοινωνίας (π.χ. έλλειψη διερμηνείας στη νοηματική γλώσσα).
- να σχετίζονται με την **τεχνολογία** (π.χ. ηλεκτρολόγια δίχως ακίδες σε γραφή Braille).
- να αφορούν σε **πολιτικές, διαδικασίες** κ.λπ. που αποκλείουν τα άτομα με αναπηρία (π.χ. διεξαγωγή γραπτών εξετάσεων για την επιλογή εργαζομένων δίχως πρόβλεψη προφορικών εξετάσεων για τους τυφλούς υποψηφίους και τους υποψηφίους με προβλήματα όρασης κ.λπ.).

4.2 Συσχετισμός εμποδίων με δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα διαφορετικών κατηγοριών αναπηρίας

- *Τα άτομα με κινητικές αναπηρίες* αντιμετωπίζουν φυσικά, αρχιτεκτονικά και τεχνολογικά εμπόδια. Επιπρόσθετα, αντιμετωπίζουν εμπόδια στη χρήση εξοπλισμού που απαιτεί δύναμη στα άκρα ή λεπτούς χειρισμούς (π.χ. σήκωμα ακουστικού τηλεφώνου, χρήση ποντικιού στον ηλεκτρονικό υπολογιστή).
- *Οι τυφλοί και τα άτομα με προβλήματα όρασης* αντιμετωπίζουν εμπόδια κυρίως στην ενημέρωση/επικοινωνία όταν δεν προβλέπεται η χρήση εντύπων σε εναλλακτικές μορφές (π.χ. νομοθεσία, εγκύκλιοι, ενημερωτικά φυλλάδια σε γραφή Braille ή σε ηλεκτρονική μορφή ή με μεγάλους χαρακτήρες). Επίσης αντιμετωπίζουν εμπόδια στη χρήση συσκευών ή στον εξοπλισμό του γραφείου όταν δεν προβλέπεται σήμανση σε γραφή Braille και στον προσανατολισμό τους στους χώρους της επιχείρησης ή του Οργανισμού ή της υπηρεσίας όταν δεν υπάρχει ανάγλυφη καθοδηγητική σήμανση ή όταν δεν αναλάβει κάποιος να τους δείξει διεξοδικά τις κτιριακές εγκαταστάσεις της εργασίας τους.
- *Οι κωφοί και οι βαρήκοοι* αντιμετωπίζουν επίσης εμπόδια στην πληροφόρηση/επικοινωνία όταν δεν χρησιμοποιούν συστήματα ενίσχυσης του ήχου (π.χ. ακουστικά), όταν δεν προβλέπεται η μετατροπή του ήχου σε εικόνα (π.χ. χρήση φαξ, ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, γραπτών μηνυμάτων στο κινητό τηλέφωνο)

και διερμηνεία στη νοηματική γλώσσα. Επίσης αντιμετωπίζουν εμπόδια στη χρήση συσκευών και εξοπλισμών γραφείου όταν αυτά δεν διαθέτουν οπτική ειδοποίηση ή δόνηση (π.χ. κουδούνι πόρτας, συναγερμός, κινητό τηλέφωνο).

- ***Τα άτομα με ψυχικές αναπηρίες και τα άτομα με νοητικές αναπηρίες*** συνήθως δεν μπορούν να εργαστούν σε μικρούς χώρους ή σε κτιριακές εγκαταστάσεις που δεν υπάρχουν σκάλες, αλλά μόνο ανελκυστήρες (π.χ. λόγω κλειστοφοβίας), που εξυπηρετούν πολύ κόσμο (π.χ. λόγω αγοραφοβίας), με πολύ θόρυβο και φασαρία και με έντονους και πιεστικούς ρυθμούς εργασίας.
- ***Τα άτομα με προβλήματα αντίληψης*** αντιμετωπίζουν εμπόδια που οφείλονται κυρίως σε φυσικά (π.χ. στην περίπτωση ασαφούς και περίπλοκης σήμανσης), αρχιτεκτονικά (π.χ. στην περίπτωση πολύπλοκης διαρρύθμισης του χώρου εργασίας) και τεχνολογικά εμπόδια (π.χ. εξοπλισμοί στο χώρο εργασίας με περίπλοκες οδηγίες χρήσης).
- ***Τα άτομα με αλλεργίες*** συναντούν εμπόδια κυρίως σε χώρους εργασίας που δεν διαθέτουν καλό εξαερισμό, έχουν μόνιμα τοποθετημένες μοκέτες που δεν καθαρίζονται συχνά, συχνάζουν ζώα ή υπάρχουν πολλά φυτά.
- ***Τα άτομα με άλλες αναπηρίες*** είναι ιδιαίτερα ευαίσθητα σε λοιμώξεις και μικρόβια, γεγονός που προϋποθέτει αυστηρή καθαριότητα των χώρων εργασίας.
- ***Όλες οι κατηγορίες αναπηρίας*** αντιμετωπίζουν θεσμικά και ιδεολογικά εμπόδια και εμπόδια σε πολιτικές και διαδικασίες.

Δεδομένου ότι ο χρόνος εργασίας για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος επιμηκύνεται και η πιθανότητα εμφάνισης κάποιας αναπηρίας στην πορεία ζωής ενός ατόμου αυξάνεται, η δημιουργία προσβάσιμων χώρων εργασίας, δίχως εμπόδια, είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την παραμονή του εργατικού δυναμικού στην παραγωγική διαδικασία περισσότερα χρόνια.

4.3 Απαιτήσεις προσβασιμότητας

Η ικανοποίηση των απαιτήσεων προσβασιμότητας συνιστά βασική προϋπόθεση για τη δημιουργία προσβάσιμων θέσεων εργασίας. Για αυτό το λόγο ακολουθεί παρουσίαση αυτών, εστιασμένη στις κινητικές και αισθητηριακές αναπηρίες, εφόσον οι απαιτήσεις αυτών των κατηγοριών για προσβασιμότητα καλύπτει τις ανάγκες και των υπολοίπων κατηγοριών.

Απαιτήσεις προσβασιμότητας ατόμων με κινητικές αναπηρίες

Τα άτομα με κινητικές αναπηρίες αντιμετωπίζουν στο **εσωτερικό των χώρων** εργασίας κυρίως φυσικά εμπόδια - π.χ. σκαλοπάτια αντί για ράμπες, έλλειψη χώρου για κίνηση και ελιγμούς, στενές πόρτες, χώροι υγιεινής μικρών διαστάσεων στους οποίους δεν μπορεί να εισέλθει ή να κινηθεί το αναπηρικό αμαξίδιο και δίχως τις ανάλογες προσαρμογές (π.χ. χειρολαβές), μικροί ανελκυστήρες, ολισθηρότητα (γυαλισμένα μαρμάρινα δάπεδα, βρεμένα δάπεδα κλπ.) - (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005:7). Επειδή αδυνατούν να μετακινηθούν προς την εργασία τους με τα μέσα μαζικής μεταφοράς, λόγω

του ότι τόσο αυτά όσο και τα πεζοδρόμια δεν είναι προσβάσιμα, συνήθως χρησιμοποιούν ειδικά προσαρμοσμένα ιδιωτικής χρήσης αυτοκίνητα και για αυτό πρέπει να τους διατίθενται, όταν είναι εφικτό, συγκεκριμένες θέσεις στάθμευσης. Από την άρση όλων αυτών των φυσικών εμποδίων μπορούν να ωφεληθούν και άλλες κατηγορίες εργαζομένων, όπως είναι οι εργαζόμενες που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, οι εργαζόμενοι που προσωρινά (π.χ. λόγω ατυχήματος) έχουν απολέσει μέρος της λειτουργικότητας των άνω ή κάτω άκρων τους κ.α.

Σε ότι αφορά στα **έπιπλα του γραφείου**, αυτά πρέπει να είναι αραιά, ώστε ο εργαζόμενος - χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου να μπορεί να μετακινείται και να ελίσσεται και να έχουν το κατάλληλο ύψος ώστε να υποδέχονται το αμαξίδιο. Τα αρχεία θα πρέπει να βρίσκονται σε βιβλιοθήκες, ντουλάπια κ.λπ. που επίσης πρέπει να είναι σε κατάλληλο ύψος και να βρίσκονται μέσα σε εύχρηστους φακέλους. Κατάλληλο ύψος όμως πρέπει να έχουν και οι διακόπτες (Μουχτάρη Α. 2004: 4 - 5). Οι ηλεκτρικές και ηλεκτρονικές συσκευές πρέπει να παρέχουν τη δυνατότητα ελέγχου εξ' αποστάσεως. Ο χώρος όπου εργάζεται ένας χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου πρέπει να του προσφέρει τη δυνατότητα για πανοραμικό έλεγχο όλων των συσκευών και όλων των εργαλείων (Μουχτάρη Α. 2004: 4).

Ενδεικτικά γραφεία (ή πάγκοι) εργασίας είναι τα περιστρεφόμενα, επειδή μπορούν σε μικρό εμβαδόν να φιλοξενούν ταυτοχρόνως πολλές συσκευές. Οι περιστρεφόμενοι πάγκοι έχουν συνήθως σχήμα U γύρω από τον χειριστή του αναπηρικού αμαξιδίου. Αυτό το σχήμα δίνει τη δυνατότητα για ευκολότερη προσπέλαση σε όλο το μήκος του πάγκου.

Πάνω σ' αυτούς μπορούν να τοποθετηθούν συσκευές φαξ, ηλεκτρονικοί υπολογιστές, ντοσιέ αρχείων, βιβλία κ.λπ. (Μουχτάρη Α. 2004:5).

Απαιτήσεις προσβασιμότητας ατόμων με αισθητηριακές αναπηρίες

Τυφλοί και άτομα με προβλήματα όρασης

Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι τυφλοί και τα άτομα με προβλήματα όρασης στο εσωτερικό των χώρων εργασίας σχετίζονται κυρίως με **τον προσανατολισμό** τους. Η μη πρόβλεψη έντονων χρωματικών αντιθέσεων στους τοίχους και ειδικής ανάγλυφης καθοδηγητικής σήμανσης, η μη χρήση ηχητικής σήμανσης στους ανελκυστήρες και μη σήμανσης σε γραφή Braille, καθώς και η μη ύπαρξη καλού φωτισμού, εμποδίζει τις μετακινήσεις τους (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005:7). Όταν ένας τυφλός ή άτομο με πρόβλημα όρασης τοποθετηθεί σε μια θέση εργασίας, πρέπει ένας συνάδελφος να αναλάβει να του δείξει όλους τους χώρους εργασίας προκειμένου να μάθει να κινείται στο χώρο αυτόνομα. Επιπρόσθετα, πρέπει να επιτρέπεται η είσοδος και διαμονή σκύλου - οδηγού στο χώρο εργασίας κατά τις ώρες εργασίας σκύλου - οδηγού.

Επίσης αυτή η κατηγορία ατόμων με αναπηρία αντιμετωπίζει **εμπόδια στην ενημέρωση και στην επαγγελματική εκπαίδευση / κατάρτιση** όταν χρησιμοποιούνται έντυπα μόνο σε συμβατικές μορφές και όχι και σε εναλλακτικές (π.χ. έντυπα με μεγάλους χαρακτήρες και έντονες χρωματικές αντιθέσεις, έντυπα σε γραφή Braille ή σε ψηφιακή μορφή) (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005:7). Επειδή οποιαδήποτε οπτική ειδο-

ποίηση (π.χ. συναγερμός) δεν γίνεται αντιληπτή, πρέπει να προβλέπεται η χρήση ηχητικής.

Εμπόδια, επίσης, αντιμετωπίζουν και στη λήψη πληροφοριών από συστήματα πληροφορίας που χρησιμοποιούνται στους χώρους εργασίας, όπως π.χ. είναι οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές. Για να αρθούν τέτοιου τύπου εμπόδια μπορούν να χρησιμοποιηθούν ειδικά συστήματα ανάγνωσης οθονών Η/Υ, μετατροπής κειμένου σε συνθετική ομιλία, μεγέθυνσης σε οθόνη Η/Υ, καθώς και συσκευές με ειδικό λογισμικό που επιτρέπουν τη μετατροπή ηλεκτρονικού ή μη κειμένου σε κείμενο Braille, όπως είναι οι σαρωτές με λογισμικό αναγνώρισης χαρακτήρων και οι συμβολομεταφραστές Braille. Η αναπαράσταση των συμβόλων του πληκτρολογίου με ακίδες Braille είναι μια από τις συχνότερες διευθετήσεις πρόσβασης για τον ευκολότερο εντοπισμό των πλήκτρων (Πανεπιστήμιο Κρήτης 2004: 33).

Οι τυφλοί και τα άτομα με προβλήματα όρασης έχουν διευκολυνθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια από την ανάπτυξη της υποστηρικτικής τεχνολογίας επιτυγχάνοντας τη συμμετοχή τους και σε άλλες θέσεις εργασίας, πέραν αυτών που παραδοσιακά τοποθετούνταν (π.χ. τηλεφωνητές).

Η άρση όλων των φυσικών και αρχιτεκτονικών εμποδίων για τη διευκόλυνση στους χώρους εργασίας των εργαζομένων με κινητικές αναπηρίες (π.χ. ράμπες αντί για σκαλοπάτια) καθώς και η εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας στις ανάγκες τους, διευκολύνει και τα άτομα με προβλήματα όρασης, διότι οι προσαρμοσμένοι χώροι είναι πιο ευρύχωροι, άνετοι και ασφαλείς.

Κωφοί και βαρήκοοι

Τα **εμπόδια** που αντιμετωπίζουν τα κωφά και βαρήκοα άτομα στις θέσεις εργασίας αφορούν κυρίως **στην ενημέρωση**, όταν προβλέπεται μόνο μέσω ηχητικών συστημάτων. Για αυτό στις συσκευές φαξ, στις συσκευές καρτών εργασίας, στους ανελκυστήρες κ.λπ. πρέπει να εφαρμόζεται οπτική και ηχητική σήμανση ταυτόχρονα. Οποιοσδήποτε ήχος πρέπει να μετατρέπεται σε οπτική σήμανση, οπτικό ερέθισμα ή εικόνα.

Αυτή η κατηγορία ατόμων με αναπηρία αντιμετωπίζει **εμπόδια** και **στην προφορική επικοινωνία**, όταν δεν προβλέπεται διερμηνεία στη νοηματική γλώσσα. Τις περισσότερες φορές μέσω σχετικής εκπαίδευσης μπορούν να ελέγξουν ικανοποιητικά την παραγωγή της ομιλίας τους και να κάνουν χρήση της χειλοανάγνωσης. Γι' αυτό και είναι πιο εύκολο να επικοινωνούν μ' ένα άτομο κάθε φορά. Επειδή πρέπει να παρακολουθούν τις κινήσεις των χειλιών και εν γένει τις κινήσεις των χεριών και τις εκφράσεις του προσώπου, ο καλός φωτισμός παίζει σημαντικό ρόλο.

Λόγω του ότι η επικοινωνία μέσω τηλεφώνου δεν είναι εφικτή, αυτή πρέπει να βασίζεται στην κειμενοτηλεφωνία (“text-telephony”), στην εικονοτηλεφωνία (“videotelephony”), στην αποστολή γραπτών ή γραφικών μηνυμάτων μέσω κινητού τηλεφώνου, στη χρήση συσκευών φαξ, υπηρεσιών “chat”, ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και υπηρεσιών διαμεταγωγής (“relay services”) που προσφέρουν οι τεχνολογίες πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών και οι οποίες παρέχουν τη δυνατότητα στους κωφούς να επικοινωνή-

νούν με χρήστες του τηλεφώνου μέσω τρίτου προσώπου (Πανεπιστήμιο Κρήτης 2004: 39).

Ένας ιδιαίτερα ενοχλητικός παράγοντας για τους βαρήκοους εργαζομένους είναι ο θόρυβος. Δεν αποτελεί απλά μια ενόχληση, αλλά στη περίπτωση χρήσης τεχνικών βοηθημάτων ενίσχυσης του ήχου (ακουστικά), μπορεί να είναι έως και επώδυνος. Ως εκ τούτου πρέπει να αποφεύγεται π.χ. η χρήση συσκευών με θόρυβο, η χρήση θορυβώδους γραφείου κ.λπ.

Σε κάθε περίπτωση για τη διευκόλυνση της απασχόλησης ενός κωφού ή βαρήκοου εργαζόμενου, απαραίτητο είναι να οριστούν κάποιοι ακούοντες συνάδελφοι ως βοηθοί. Αυτοί θα πρέπει να είναι υπομονετικοί, επειδή τα άτομα αυτά αδυνατούν να ακούσουν όλους τους ήχους με την πρώτη φορά. Χρειάζονται χρόνο για να αντιληφθούν τις λέξεις ή τις φράσεις.

5. Υποστηρικτική τεχνολογία στους χώρους εργασίας

Ακολουθεί ενδεικτική παρουσίαση της υποστηρικτικής τεχνολογίας ανά κατηγορία αναπηρίας.

Υποστηρικτική τεχνολογία για τυφλά άτομα: Μίκτες ήχου, Λογισμικό ανάγνωσης της οθόνης, εκτυπωτές κειμένων σε Braille, μεταφραστικά εργαλεία σε Braille, συσκευές καταχώρησης στοιχείων σε Braille, μηχανισμός αναγνώρισης οπτικών χαρακτήρων, ανιχνευτής λόγου.

Υποστηρικτική τεχνολογία για άτομα με προβλήματα όρασης: οθόνη χαμηλής ακτινοβολίας/φωτισμού, μεγάλα μόνιτορ με υψηλή ευκρίνεια, οθόνες υπολογιστών με πολύ μεγάλους χαρακτήρες, πρότυπη ύλη με πολύ μεγάλους χαρακτήρες, εκτυπώσεις μεγάλου μεγέθους, επιλογή χρωμάτων και χρωματικών αντιθέσεων, βοηθήματα πληκτρολόγησης.

Υποστηρικτική τεχνολογία για άτομα με κινητική αναπηρία: έλεγχος επιπέδου βασικών επαναλήψεων, μακροκλαβιέ , εναλλακτικά πληκτρολόγια, συσκευές που δεν απαιτούν πρόσθετα κλαβιέ, λογισμικό πρόβλεψης των λέξεων, αναγνώριση ήχου, ρομποτικές συσκευές, εναλλακτικά ποντίκια υπολογιστών, βασικές παροχές ασφάλειας, ακουστικά ήχου, βάση στήριξης συσκευών στον ώμο (για ακουστικά, μικρόφωνα κ.λπ.), ακουστικά με στήριγμα για το κεφάλι

Υποστηρικτική τεχνολογία για κωφά και βαρήκοα άτομα: παραπάνω του κανονικού οπτικό υλικό στους υπολογι-

στές, ακουστικά βοηθήματα και ενισχυτές, τηλέφωνα με αποκωδικοποιητές λόγου, τηλέφωνα που μεταφράζουν σε γραπτό λόγο τον προφορικό, συστήματα σήμανσης, βίντεο με επικεφαλίδες και υπότιτλους ή διερμηνεία στη νοηματική γλώσσα

Ηλεκτρονική προσβασιμότητα

Με τον όρο «ηλεκτρονική προσβασιμότητα» νοείται ότι στη χρήση μιας ηλεκτρονικής υπηρεσίας ή ψηφιακού περιεχομένου, για κάθε εργασία που ο κάθε χρήστης εκτελεί, και ανεξαρτήτως των ιδιαίτερων ικανοτήτων ή περιορισμών του χρήστη λόγω αναπηρίας, υπάρχει τουλάχιστον μια αλληλουχία από ενέργειες εισόδου/εξόδου που οδηγεί στην αποτελεσματική ολοκλήρωση της εργασίας αυτής.

Βάσει των επιταγών των παραγράφων 1 και 2 του Άρθρου 5Α του Συντάγματος της χώρας, σύμφωνα με τις οποίες «Καθένας έχει δικαίωμα στην πληροφόρηση, όπως Νόμος ορίζει.....» και «Καθένας έχει δικαίωμα συμμετοχής στην Κοινωνία της Πληροφορίας. Η διευκόλυνση της πρόσβασης στις πληροφορίες που διακινούνται ηλεκτρονικά, καθώς και της παραγωγής, ανταλλαγής και διάδοσής τους αποτελεί υποχρέωση του Κράτους....» και του άρθρου 10 του ν.3304/2005, η μη εφαρμογή ηλεκτρονικής προσβασιμότητας συνιστά διάκριση σε βάρος των ατόμων με αναπηρία είτε ως εργαζόμενων (π.χ. μη προσβάσιμη ηλεκτρονική βάση δεδομένων φορέα/επιχείρησης/Οργανισμού με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι με αναπηρία να μην μπορούν να λάβουν αυτόνομα την πληροφόρηση που χρειάζονται και που είναι σημαντική για την άσκηση της εργασίας τους) είτε ως υποψήφιων εργαζομέ-

νων (π.χ. ανάρτηση αγγελίας πρόσληψης σε ιστοσελίδα που δεν είναι προσβάσιμη).

Για να είναι προσβάσιμες στα άτομα με αναπηρία οι διαδικτυακές υπηρεσίες ή/και εφαρμογές που παρέχονται με τη χρήση φυλλομετρητή ιστού (browser) και χρήση απλού υπολογιστικού συστήματος, πρέπει να συμμορφώνονται πλήρως με το πρότυπο Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) έκδοση 2.0 του διεθνούς Οργανισμού World Wide Web Consortium (W3C) και σε Επίπεδο συμμόρφωσης τουλάχιστον AA.

Τέλος, οι υπηρεσίες που δεν εμπίπτουν στην κατηγορία διαδικτυακών τόπων ή διαδικτυακών εφαρμογών, είναι απαραίτητο να τεκμηριώνουν την εξασφάλιση της προσβασιμότητας βάσει διεθνών προτύπων και οδηγιών.

6. Καλές Πρακτικές

- Βλ. 1.7.1 για το Σύστημα Ποσόστωσης.
- Η προσαρμοσμένη απασχόληση επίσης αποτελεί μια καλή πρακτική που εφαρμόζεται στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής.
- Καλή πρακτική όσον αφορά στην ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/78/Εκ του Συμβουλίου της 27^{ης} Νοεμβρίου 2000 *«για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία»* στην εθνική νομοθεσία αποτελεί η περίπτωση του Βελγίου και σε κάποιο βαθμό του Λουξεμβούργου. Το πεδίο εφαρμογής της υπερβαίνει την απασχόληση και την εργασία. Μέσω αυτής παρέχεται προστασία και σε άλλους τομείς, όπως στον τομέα παροχής αγαθών και υπηρεσιών, κοινωνικής ασφάλισης και περίθαλψης, καθώς και στη συμμετοχή σε οποιαδήποτε οικονομική, κοινωνική, πολιτιστική ή πολιτική δραστηριότητα. Η νομοθεσία αυτή παρέχει προστασία σε καταστάσεις, όπως την άρνηση εισόδου σκύλου - οδηγού τυφλού ατόμου σε ένα εστιατόριο, την ανεπαρκή παροχή διερμηνείας στη νοηματική γλώσσα στο σχολείο κ.λπ. (European Disability Forum. 2010:6).
- Επίσης μια καλή πρακτική που εφαρμόζεται από διάφορες χώρες της ΕΕ στο πλαίσιο εφαρμογής της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία και ό,τι το άρθρο 27 αυτής υπαγορεύει είναι η μετατροπή των Προστατευμένων Εργαστηρίων σε Κοινωνικές Επιχειρήσεις. Επιπρόσθετα, στη Νέα Ζη-

λανδία καταβάλλεται προσπάθεια η προστατευμένη απασχόληση να γίνει πιο επαγγελματική και ανταγωνιστική προκειμένου να διευκολυνθεί η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην ανοιχτή αγορά εργασίας (World Health Organization. 2011: 243).

- Σε διάφορες χώρες (όπως για παράδειγμα στο Μάντσεστερ της Αγγλίας) λειτουργούν υπηρεσίες απασχόλησης υπό την επίβλεψη των ίδιων των ατόμων με αναπηρία για την εξεύρεση και διατήρηση θέσεων εργασίας και για την εξεύρεση ευκαιριών επαγγελματικής κατάρτισης (World Health Organization. 2011: 244).

7. Τρόποι παρέμβασης του αναπηρικού κινήματος σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο

7.1 Ενδεικτικές δράσεις

Μερικοί από τους τρόπους παρέμβασης των σωματείων των ατόμων με αναπηρία σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο με στόχο τη βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησής τους και την προώθηση του ανθρώπινου δικαιώματός τους στην εργασία είναι οι εξής:

- Διοργάνωση ενημερωτικών εκστρατειών (παραγωγή και διανομή ενημερωτικών φυλλαδίων, διοργάνωση συνεδρίων, ενημερωτικών συναντήσεων κ.λπ.) για τις ικανότητες και τις δυνατότητες των ατόμων με αναπηρία με στόχο την άρση των προκαταλήψεων των εργοδοτών, των στελεχών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, των προσωπαρχών και εν γένει του γενικού πληθυσμού, για την προώθηση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης κ.λπ.
- Δικτύωση:
 - με τις τοπικές υπηρεσίες απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ., με τα γραφεία διασύνδεσης των Πανεπιστημίων και των Τ.Ε.Ι. και με επιχειρήσεις για την εξεύρεση θέσεων εργασίας στις οποίες θα μπορούσαν να εργαστούν άτομα με αναπηρία.
 - με τις Περιφερειακές Διευθύνσεις του Σ.Ε.Π.Ε. για τη μεταφορά στα στελέχη τους τεχνογνωσίας ανα-

φορικά με τις εύλογες προσαρμογές, αλλά και για τυχόν επιχορηγήσεις που παρέχονται από το κράτος για την εφαρμογή τους με στόχο την αποτελεσματική αντιμετώπιση περιστατικών άρνησης της παροχής τους από εργοδότες.

- με τα συνδικάτα των εργαζομένων που λειτουργούν σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο με στόχο την ένταξη της διάστασης της αναπηρίας και της προσβασιμότητας στα αιτήματα που υποβάλλουν.
- με τα συνδικάτα των εργοδοτών για την άρση των προκαταλήψεων απέναντι στις ικανότητες και δυνατότητες των ατόμων με αναπηρία.
- με γυναικείες οργανώσεις που δραστηριοποιούνται σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο για την ένταξη της διάστασης της αναπηρίας και της προσβασιμότητας στα αιτήματα που υποβάλλουν αναφορικά με τις γυναίκες με αναπηρία, αλλά και για τη συμπερίληψη σ' αυτά των αναγκών των μητέρων ή γυναικών/νομίμων κηδεμόνων παιδιών/ατόμων με αναπηρία.
- με κοινωνικούς συνεταιρισμούς (π.χ. αγροτικούς συνεταιρισμούς κ.λπ.) για την εξεύρεση θέσεων εργασίας στις οποίες θα μπορούσαν να τοποθετηθούν άτομα με αναπηρία.
- με τους Δήμους και τις Δημοτικές Επιχειρήσεις για την εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης, δια βίου μάθησης, εναλλακτικών μορφών απασχόλησης, καθώς και προγραμμάτων εναρμόνισης της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή για την απελευθέ-

ρωση των γονέων/κηδεμόνων παιδιών/ατόμων με αναπηρία από τα απαιτητικά καθήκοντα της φροντίδας τους.

- Αξιοποίηση των δυνατοτήτων που παρέχει το ΕΣΠΑ 2007 - 2013 αναφορικά με δράσεις που αφορούν στην ενίσχυση της απασχόλησης, την κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση των ευπαθών ομάδων του πληθυσμού, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται και τα άτομα με αναπηρία.
- Ίδρυση και λειτουργία Επιχειρήσεων Κοινωνικής Οικονομίας σε συνεργασία με φυσικά πρόσωπα - άτομα με αναπηρία στο πλαίσιο εφαρμογής του νέου θεσμικού πλαισίου.
- Παροχή ενημέρωσης - πληροφόρησης στα άτομα με αναπηρία για τις δυνατότητες που τους παρέχει το εθνικό σύστημα ποσόστωσης (ν.2643/1998) - όπως για παράδειγμα ενημέρωση για έκδοση προκηρύξεων - ο ν.3304/2005 και τα επιχορηγούμενα προγράμματα επαγγελματικής επιμόρφωσης, κατάρτισης, δια βίου μάθησης κ.λπ.
- Σε περίπτωση άσκησης διακριτικής μεταχείρισης σε εργαζόμενο ή υποψήφιο προς εργασία με αναπηρία, προώθηση της καταγγελίας του στην Ε.Σ.Α.μεΑ. ή στους φορείς προώθησης της αρχής ίσης μεταχείρισης, δηλαδή είτε στο Συνήγορο του Πολίτη είτε στο Σ.Ε.Π.Ε.

7.2 Νέες δυνατότητες που παρέχει το Πρόγραμμα «Καλλικράτης»

Οι περιφερειακές και τοπικές οργανώσεις των ατόμων με αναπηρία οφείλουν να αναπτύξουν έναν πιο ενεργό ρόλο σε ζητήματα απασχόλησης, δεδομένου ότι ο ν.3852/2010 «*Νέα αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης*» (Αρ. ΦΕΚ 87/07.06.2010) τους παρέχει τη δυνατότητα:

- Να συμμετέχουν στις *Δημοτικές Επιτροπές Διαβούλευσης* (άρθρο 76) και στις *Περιφερειακές Επιτροπές Διαβούλευσης* (άρθρο 178), μέσω των οποίων μπορούν ενδεικτικά:
 - να προτείνουν τρόπους ένταξης της διάστασης της αναπηρίας και της προσβασιμότητας στις αναπτυξιακές προτεραιότητες του Δήμου και της Περιφέρειας, για παράδειγμα τη ένταξη του κριτηρίου της προσβασιμότητας στις υποδομές/υπηρεσίες που θα αναβαθμιστούν ή θα δημιουργηθούν προκειμένου να ικανοποιούν τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία τόσο ως εξυπηρετούμενων όσο και ως απασχολούμενων, τη συμπερίληψη των αναγκών των ατόμων με αναπηρία ως πελατών και ως εργαζόμενων στις επιχειρήσεις που προωθείται η ανάπτυξή τους κ.λπ.
 - να επισημαίνουν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία και οι οικογένειές τους στον τομέα της απασχόλησης και να προτείνουν τρόπους επίλυσής τους, όπως π.χ. βελτίωση ήδη υφιστάμενων ή δημιουργία νέων δομών που συντε-

λούν στην εναρμόνιση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή των γονέων ή νομίμων κηδεμόνων παιδιών / ατόμων με αναπηρία, όπως είναι τα Κ.Δ.Α.Π. - Μ.Ε.Α., τα Κέντρα Δημέρευσης - Ημερήσιας Φροντίδας, τα ΚΗΦΗ κ.λπ. ή τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες ατόμων με αναπηρία, όπως π.χ. είναι οι περιπτερούχοι με αναπηρία κ.λπ., τα άτομα με αναπηρία που απασχολούνται στις Επιχειρήσεις των Δήμων και των Περιφερειών της χώρας κ.λπ.

- να προτείνουν την υλοποίηση δράσεων στο πλαίσιο εφαρμογής των συγχρηματοδοτούμενων Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων²² για τη ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση, την αυτο-απασχόληση, την επιχειρηματική δραστηριότητα κ.λπ., για την ανάπτυξη συγκεκριμένων τομέων στους οποίους θα μπορούσαν να απασχοληθούν τα άτομα με αναπηρία (π.χ. τουριστικός τομέας), συμπεριλαμβανομένης και της κοινωνικής οικονομίας, για την ανάπτυξη εναλλακτικών μορφών

²² Σύμφωνα με το άρθρο 96 «Συμμετοχή Δήμων σε Προγράμματα» του ν.3852/2010 «...οι Δήμοι και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου αυτών, ύστερα από απόφαση του δημοτικού συμβουλίου, που λαμβάνεται με την απόλυτη πλειοψηφία των μελών του ή του οικείου οργάνου διοίκησης του νομικού προσώπου, μπορούν να συμμετέχουν και να συγχρηματοδοτούν την κατάρτιση και εκτέλεση οποιασδήποτε κατηγορίας προγραμμάτων και μέτρων, εφόσον οι δράσεις τους, ανεξαρτήτως εάν συνάπτονται με αρμοδιότητες των δήμων, συμβάλλουν στην οικονομική ανάπτυξη, την κοινωνική πρόνοια και συνοχή, την περιβαλλοντική προστασία και την εν γένει βελτίωση».

απασχόλησης (προστατευμένη, υποστηριζόμενη κ.λπ.).

- να προτείνουν τρόπους προώθησης της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στις επιχειρήσεις μέσω της παροχής κινήτρων στους εργοδότες π.χ. μείωση ή απαλλαγή από δημοτικά τέλη, επιβράβευση επιχειρήσεων που εφαρμόζουν πολιτικές ίσης μεταχείρισης μέσω της δωρεάν προβολής τους από το δημοτικό ραδιόφωνο, την τηλεόραση κ.λπ. ή ακόμη και μέσω της διεξαγωγής εκστρατειών για την προώθηση της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.
- Να συνεργάζονται με τον *Συμπαραστάτη του Δημότη και της Επιχείρησης* (άρθρο 77) και με τον *Περιφερειακό Συμπαραστάτη του Πολίτη και της Επιχείρησης* (άρθρο 179). Στο πλαίσιο της μεταξύ τους συνεργασίας μπορούν:
 - να προτείνουν να καταστούν πλήρως προσβάσιμες στα άτομα με αναπηρία οι υπηρεσίες του Συμπαραστάτη προκειμένου να αποστέλλουν ανεμπόδιστα τις καταγγελίες τους.
 - να καταγράψουν τις υπηρεσίες - δομές που υπάγονται στο Δήμο ή την Περιφέρεια και σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με ζητήματα απασχόλησης ή επιχειρηματικότητας και να ζητήσουν να καταστούν και αυτές πλήρως προσβάσιμες για την καλύτερη δυνατή εξυπηρέτηση των ατόμων με αναπηρία.
 - να ενθαρρύνουν τα άτομα με αναπηρία (είτε είναι εργαζόμενοι είτε επιχειρηματίες) να αποστέλλουν

στον Συμπαραστάτη τις καταγγελίες τους (π.χ. για άσχημη συμπεριφορά υπαλλήλων του Δήμου ή της Περιφέρειας, για τυχόν καθυστερήσεις στην ολοκλήρωση των εργασιών τους κ.λπ.) και να τα βοηθούν στη σύνταξη αυτών.

- να παρακολουθούν της ετήσιες εκθέσεις που συντάσσει ο Συμπαραστάτης προκειμένου να εντοπίζουν εάν υπάρχουν μαζικά προβλήματα και σ' αυτήν την περίπτωση να ενημερώνουν την Ε.Σ.Α.μεΑ..

Οι Οργανώσεις των ατόμων με αναπηρία πρέπει επίσης να είναι ενημερωμένες για τις αρμοδιότητες που μεταφέρονται στους Δήμους (βλ. άρθρο 94 του ν.3852/2010) και τις Περιφέρειες (βλ. άρθρο 186 του ν.3852/2010) και οι οποίες αφορούν σε ζητήματα απασχόλησης.

Παραρτήματα

Παράρτημα Α

Πέντε βασικά βήματα του μοντέλου υποστηριζόμενης απασχόλησης

Ο Σύμβουλος Εργασίας δέχεται το αίτημα του υποψηφίου και αφού επιβεβαιώσει την επιθυμία του να εργαστεί διερευνά εάν το ίδιο επιθυμεί και η οικογένειά του. Κατόπιν ο Σύμβουλος Εργασίας προχωρά στα εξής βήματα (συνοπτικά):

1^ο βήμα - Επαγγελματικό προφίλ

Συντάσσει το επαγγελματικό προφίλ του υποψηφίου, στο οποίο περιλαμβάνεται ένα σύνολο πληροφοριών από ολόκληρη τη ζωή του (εκπαίδευση, εργασιακή εμπειρία, ικανότητες, προτιμήσεις, απέχθειες, στόχους και όνειρα, ανάγκη για υποστήριξη, εύλογες προσαρμογές κ.λπ.), το οποίο καταλήγει σε μια σύνθετη αφηγηματική περιγραφή της «ιδεώδους θέσης εργασίας». Για τη συμπλήρωση του προφίλ ο Σύμβουλος συνεργάζεται με όλα τα σημαντικά πρόσωπα που εμπλέκονται στη ζωή του υποψηφίου (οικογένεια, συγγενείς, φίλοι, προηγούμενοι εκπαιδευτές κ.λπ.). Το επαγγελματικό προφίλ ολοκληρώνεται στο πλαίσιο μιας συνάντησης «επιβεβαίωσης» όλων των πληροφοριών που έχουν συλλεχθεί, στην οποία συμμετέχει ο ίδιος ο υποψήφιος, μέλη της οικογένειάς του καθώς και σημαντικά πρόσωπα που εμπλέκονται στη ζωή του. Κατόπιν ο Σύμβουλος σε συνεργασία με τον υποψήφιο συντάσσουν το Βιογραφικό Σημείωμα.

2^ο βήμα - Εύρεση της θέσης εργασίας

Διερευνά την αγορά εργασίας για τον εντοπισμό της κατάλληλης θέσης. Καταγράφει τις ευκαιρίες απασχόλησης στην περιοχή κατοικίας του υποψηφίου, ερευνώντας τις αγγελίες και πραγματοποιώντας συναντήσεις με διάφορους φορείς π.χ. Δήμο, επαγγελματικούς συλλόγους κ.λπ. Ετοιμάζει ένα κατάλογο με επιχειρήσεις που ο υποψήφιος επιθυμεί να εργαστεί και επικοινωνεί μαζί τους, αφού πρώτα εξετάσει τη βιωσιμότητά τους. Προσεγγίζει προσωπικά τους εργοδότες αφενός διερευνώντας την πρόθεσή τους να προσλάβουν ένα άτομο που χρειάζεται υποστήριξη κατά την άσκηση των εργασιακών του καθηκόντων, αφετέρου για τον εντοπισμό της κατάλληλης θέσης εργασίας. Ενημερώνει τον εργοδότη τόσο για τη διαδικασία που πρόκειται να ακολουθηθεί προκειμένου ο υποψήφιος να εκπαιδευτεί στις απαιτήσεις της θέσης εργασίας όσο και για τις εύλογες προσαρμογές που απαιτούνται. Η συνάντηση γνωριμίας εργοδότη - υποψηφίου παρουσία του Συμβούλου Εργασίας - ύστερα από σχετική εκπαίδευση του υποψηφίου από τον Σύμβουλο ως προς τον τρόπο που θα χαιρετίσει και θα παρουσιάσει τον εαυτό του, τις επιθυμίες του κ.λπ. - επισφραγίζει τη μεταξύ τους συνεργασία. Αφού συμφωνηθούν από τον Σύμβουλο τα καθήκοντα και το έργο που θα αναλάβει ο υποψήφιος, τότε ο Σύμβουλος πρέπει να μάθει την εργασία που πρόκειται να αναλάβει ο υποψήφιος.

3^ο βήμα - Ανάλυση έργου

Ο Σύμβουλος αρχικά καταγράφει τα διακριτά στάδια - βήματα της εργασίας. Αυτό είναι απαραίτητο για να μάθει ο ίδιος την εργασία και κατόπιν να είναι ικανός να τη διδάξει στον υποψήφιο με αναπηρία.

4^ο βήμα - Εκπαίδευση του υποψηφίου

Σε συνεργασία με τον εργοδότη και τον ίδιο τον υποψήφιο προσδιορίζουν τον πιο κατάλληλο για τον υποψήφιο και την επιχείρηση τρόπο εκπαίδευσής του. Κατόπιν ακολουθεί ο σχεδιασμός του εξατομικευμένου προγράμματος εκπαίδευσης, συνδέοντας πρωτίστως το επαγγελματικό προφίλ με τη θέση εργασίας. Σε αυτό το βήμα χρησιμοποιείται η «*συστηματική καθοδήγηση*», η οποία αποτελεί μια μεθοδολογία εκπαίδευσης και ανάπτυξης των επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων των υποψηφίων. Η καλή ανάλυση του έργου αποτελεί το κλειδί για την επιτυχή εκπαίδευση και αυτή με τη σειρά της οδηγεί σε επιτυχή τοποθέτηση. Η εκπαίδευση του καινούργιου εργαζόμενου πραγματοποιείται στο χώρο εργασίας και γίνεται είτε από τον Σύμβουλο είτε από εκπαιδευτή της επιχείρησης, ο οποίος συνήθως είναι ένας παλιός εργαζόμενος, πάντοτε όμως με τη καθοδήγηση του Συμβούλου. Το εκπαιδευτικό έργο του Συμβούλου Εργασίας έχει ολοκληρωθεί όταν ο νέος εργαζόμενος έχει εκπαιδευτεί πλήρως στο αντικείμενο εργασίας του. Η αποχώρηση του Συμβούλου από τον χώρο εργασίας γίνεται σταδιακά (συνήθως έναν με δύο μήνες από την εκπαίδευση του νέου εργαζόμενου), αφού πρωτίστως έχει επιβεβαιωθεί ότι ο νέος εργαζόμενος έχει μάθει πλήρως το αντικείμενο εργασίας του,

έχει κατανοήσει τους κανόνες λειτουργίας της επιχείρησης και έχει γνωριστεί με τους συναδέλφους του.

5ο βήμα - Παρακολούθηση και εποπτεία

Ο Σύμβουλος συμφωνεί για την πραγματοποίηση συνεχών και τακτικών συνεργασιών με τον εργοδότη, τον προϊστάμενο, την ομάδα των συναδέλφων, τον ίδιο τον εργαζόμενο και την οικογένειά του. Ενημερώνεται για την πρόοδο του εργαζομένου, τις δυσκολίες που πιθανώς συναντά κ.λπ. Υποστηρίζει τον εργαζόμενο και την οικογένειά του προκειμένου να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα (Αρμπουνιώτη Β. 2003: 5-28 & Open Society Institute. 2006: 81).

Παράρτημα Β

Ενέργειες για την υποστήριξη των θυμάτων διάκρισης

1ο βήμα: Μελετήστε και κατανοήστε σε βάθος τις διατάξεις του ν.3304/2005. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή μέσω της ιστοσελίδας www.stop-discrimination.info παρέχει πληροφορίες για θέματα διακρίσεων σε όλες τις επίσημες γλώσσες της ΕΕ.

2ο βήμα: Ενθαρρύνετε το άτομο με αναπηρία που σας έχει προσεγγίσει να σας μιλήσει με απόλυτη ειλικρίνεια για την περίπτωση του και εξετάστε προσεκτικά κατά πόσο είναι θύμα διάκρισης λόγω αναπηρίας. Στην περίπτωση που όντως συμβαίνει αυτό, ενημερώσετε το θύμα διάκρισης για τον ν. 3304/2005.

3ο βήμα: Ζητήσετε από το θύμα διάκρισης όλα τα απαραίτητα στοιχεία προκειμένου να καταρτίσετε ένα φάκελο για την υπόθεσή του. Εξηγήστε του ότι απαιτούνται κυρίως γραπτά στοιχεία που να αποδεικνύουν ότι υπέστη διακριτική μεταχείριση. Σε περίπτωση που δεν διαθέτει τέτοια στοιχεία, ζητήστε του να προσπαθήσει να τα συλλέξει. Για παράδειγμα, θα μπορούσε να υποβάλλει γραπτώς το αίτημά του/της προς τον εργοδότη του ή προς το αρμόδιο τμήμα της υπηρεσίας/Οργανισμού/επιχείρησης που εργάζεται και να ζητά έγγραφη απάντηση. Εξηγήστε επίσης στο θύμα διάκρισης ότι

καλό θα ήταν να προσπαθήσει να βρει και κάποιους μάρτυρες που θα το υποστηρίξουν σε περίπτωση που προσφύγει στη δικαιοσύνη.

4ο βήμα: Αρχικά προσπαθήσετε με συναινετικό τρόπο να αντιμετωπίσετε το πρόβλημα. Συντάξτε μια επιστολή προς τον εργοδότη του θύματος διάκρισης χρησιμοποιώντας όλες τις πληροφορίες που σας έχει διαθέσει, παρουσιάζοντας με ξεκάθαρα τρόπο τη διάκριση που υπέστη βάσει όλων όσων προβλέπονται στον ν.3304/2005.

5ο βήμα: Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν απαντήσει ποτέ ή αρνηθεί να επιλύσει το πρόβλημα, συντάξτε μια καταγγελία - αναφορά με τον ίδιο τρόπο που συντάξατε την επιστολή προς τον εργοδότη, επισυνάπτοντας σε αυτήν όλα τα σχετικά στοιχεία που έχετε στη διάθεσή σας, ακόμη και την αρνητική απαντητική επιστολή του εργοδότη, και προωθήστε την στον αρμόδιο φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης (Συνήγορο του Πολίτη, Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας).

6ο βήμα: Σε περίπτωση που ο αρμόδιος φορέας δεν μπορέσει να επιλύσει το συγκεκριμένο ζήτημα, ενημερώστε το θύμα διάκρισης ότι μπορεί να προσφύγει στη δικαιοσύνη.

Βιβλιογραφία

- Eurostat. (2001). *“European Social Statistics, Labour Market Policy Expenditure and Participants, 1998”*, Luxemburg.
- European Disability Forum. (2010). *“Ten years on: practical impact of the Employment Directive on persons with disabilities in employment - EDF Analysis of Council Directive 2000/78/EC”*, Brussels.
- Gottlieb Aaron, Myhill N. William and Blanck Peter. 2010. *“Employment of People with Disabilities”* in *“International Encyclopedia of Rehabilitation”*. Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange (CIRRIE). University at Buffalo.
<http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/article.php?id=123&language=en>. [Ανακτήθηκε στις 09.01.2011].
- International Disability Alliance CRPD Forum. (2008). *“International Disability Alliance’s Forum for the Convention on the Rights of Persons with Disabilities - Contribution to the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights’ thematic study to enhance awareness and understanding of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, focusing on legal measures key for the ratification and effective implementation of the Convention”*, Geneva.
- Karantinos D., Koniordos M. and Tinios P. (1990). *“EC Observatory on national policies to combat social exclusion: First national report: Greece”*, Athens: National Centre for Social Research.

- Rosen Marvin, Bussone Albert, Dakunchak Peter and Jr. John Cram. 1993. “*Sheltered Employment and the Second Generation Workshop*”. The Journal of Rehabilitation, Vol. 59
<http://www.questia.com/googleScholar.qst;jsessionid=MqgGNY17mdLbpLpnkQl3Jy6bWPFIPK4hQPpgglPySLTnhbxxHljC!155085145!904834373?docId=5002191033> [Ανακτήθηκε στις 12.06.2011].
- Reynolds Whyte, Susan. (1995). “*Disability between Discourse and Experience. Disability and Culture*”, California: University of California Press: 269-270.
- United Nations General Assembly. (2012). “*Thematic study on the work and employment of persons with disabilities*”.
- World Health Organization. (2011). “*World Report on Disability*”. Geneva.
- Αρμπουνιώτη Β. (2003). «Υποστηριζόμενη Απασχόληση: Μια μέθοδος εργασιακής ένταξης για άτομα με νοητική υστέρηση», Εστία Ειδικής Επαγγελματικής Αγωγής, Αθήνα.
- 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].
- Ε.Σ.Α.μεΑ. (2009). Έκθεση για την 3η Δεκέμβρη 2009, Εθνική Ημέρα Ατόμων με Αναπηρία. «Η πρόταση της Ε.Σ.Α.μεΑ. για ένα Εθνικό Πρόγραμμα Δημοσίων Πολιτικών για την Αναπηρία», Αθήνα.

- Ε.Σ.Α.μεΑ. (2008). «Σχεδιάζοντας Πολιτική σε Θέματα Αναπηρίας. Εγχειρίδιο εκπαιδευομένου», Αθήνα.
- Ε.Σ.Α.μεΑ. (2007). Έκθεση για την 3η Δεκέμβρη 2007, Εθνική Ημέρα Ατόμων με Αναπηρία. «Η πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία στον κόσμο της εργασίας - Η ανεργία είναι η πιο σκληρή μορφή κοινωνικής αναπηρίας», 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.
- 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. (2005α). «Ακτιβιστές και Συνήγοροι των Δικαιωμάτων των Ατόμων με Αναπηρία - Εγχειρίδιο», Αθήνα.
- Ε.Σ.Α.μεΑ. (2005β). «Επιχειρηματικότητα & Άτομα με Αναπηρία - Υποέργο 11 Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις στο χώρο της εκπαίδευσης και των εθελοντικών οργανώσεων για την προώθηση της επιχειρηματικότητας - Έργο Γραφεία Προώθησης στην Απασχόληση της Α.Σ. 'Επιχειρηματικότητα για Όλους' - Πρόγραμμα Κοινωνικής Πρωτοβουλίας EQUAL, Μέτρο 2.1. 'Πρόσβαση για ό-

λους όσον αφορά στη διαδικασία δημιουργίας μιας επιχείρησης'», Αθήνα.

- Ε.Σ.Α.μεΑ. (2002α). Έκθεση για την 3η Δεκέμβρη 2002, Εθνική Ημέρα Ατόμων με Αναπηρία. «2003 - Ευρωπαϊκό Έτος Ατόμων με Αναπηρία 2003. Πενήντα εκατομμύρια Ευρωπαίοι με αναπηρία αρνούνται τον παθητικό ρόλο και διεκδικούν τη συμμετοχή τους στο κοινωνικό – οικονομικό και πολιτικό στερέωμα της Ευρώπης», Αθήνα.
- Ε.Σ.Α.μεΑ. (2002β). «Αναπηρία και Κοινωνικός Αποκλεισμός στην Ε. Ε - Ώρα για αλλαγή, εργαλεία για την αλλαγή» - Τελική Έκθεση Μελέτης, Αθήνα.
- Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.
http://www.csrhellas.org/csr_last2/portal/gr/misc/32oz_2007110132.php3. [Ανακτήθηκε στις 15.05.2012].
- Θέματα Αναπηρίας. «Η Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία: Το Άρθρο 12 'Ισότητα ενώπιον του νόμου'». *Θέματα Αναπηρίας*, 18, 16-19.
- Μουχτάρη Α. 2004. «*Εργονομικός σχεδιασμός των θέσεων εργασίας με Η/Υ για Α.Μ.Ε.Α. - Εργασία στο Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής της Σχολής Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Μακεδονίας*», Θεσσαλονίκη.
- Open Society Institute. (2006). «*Έκθεση Παρακολούθησης 2006 - Τα Δικαιώματα των Ατόμων με Νοητική Καθυστέρηση: Η πρόσβαση στην Εκπαίδευση και στην Εργασία*», Βουδαπέστη.
- Πανεπιστήμιο Κρήτης. (2004). «*Μελέτη με αντικείμενο την καθολική πρόσβαση και την ισότιμη συμμετοχή ατόμων με αναπηρίες στην Κοινωνία της Πληροφορίας - Πα-*

ραδοτέο Π.2: Τελική Έκδοση της Μελέτης - Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Κοινωνία της Πληροφορίας. Άξονας 5 - Μέτρο 5.3», Ηράκλειο Κρήτης.

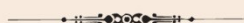
- *Συνήγορος του Πολίτη. Κύκλος Κοινωνικής Προστασίας. (2005). «Ειδική Έκθεση - Ο Νόμος 2643/1998. Πρόσβαση στην απασχόληση και κοινωνική ένταξη ΑμεΑ, πολυτέκνων, αγωνιστών εθνικής αντίστασης και αναπήρων και θυμάτων πολέμου», Αθήνα.*
- *Συνήγορος του Πολίτη. (2004). «ν.2643/1998: Εφαρμογή και Αποτελεσματικότητα - Πρακτικά από τη Συνάντηση Εργασίας», Αθήνα.*
- *Συνήγορος του Πολίτη. (2012). «Ετήσια Έκθεση 2011», Αθήνα.*
- *Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης & Αποκέντρωσης. (2007). «Οδηγός του Πολίτη με Αναπηρία», Αθήνα.*

Σκοπός του παρόντος τόμου είναι η εκπαίδευση των στελεχών του αναπηρικού κινήματος για την υποστήριξη και τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Προς τούτο επιχειρείται παρέμβαση σε τρία επίπεδα: σε επίπεδο γνώσεων, σε επίπεδο δεξιοτήτων και σε επίπεδο στάσεων.

Όσον αφορά στο πρώτο επίπεδο, διασαφηνίζονται έννοιες που συνήθως συγχέονται, παρουσιάζεται κριτικά το εθνικό θεσμικό πλαίσιο, οι πράξεις διεθνών και ευρωπαϊκών οργανισμών, οι εφαρμοσμένες πολιτικές και «αποκαλύπτονται» τα εμπόδια και οι δυσκολίες με τα οποία έρχονται αντιμέτωπα τα άτομα με αναπηρία στην προσπάθειά τους να ενταχθούν στον κόσμο της εργασίας.

Όσον αφορά στο δεύτερο επίπεδο, αναδεικνύεται το εύρος των πολιτικών, των μέτρων και των μεθόδων εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία, και εξειδικεύονται οι απαιτήσεις προσβασιμότητας, εύλογων προσαρμογών και υποστηρικτικής τεχνολογίας ανά κατηγορία αναπηρίας.

Όσον αφορά στο τρίτο επίπεδο, παρουσιάζεται η μετάβαση από το ιατρικό στο κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας σε επίπεδο ευρωπαϊκής και εθνικής πολιτικής καθώς και ο τρόπος προσέγγισης του ζητήματος της εργασίας και της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία από την οπτική των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.



Ο Δημήτρης Λογαράς σπούδασε Κοινωνική Ανθρωπολογία στο Πανεπιστήμιου Αιγαίου και από το έτος 2002 μέχρι σήμερα εργάζεται στην Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.).

ISBN: 978-618-80249-6-0



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ, ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ & ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

