



**ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ**

Ελευθερίου Βενιζέλου 236, 163 41 Ηλιούπολη  
Τηλ: 210 - 9949837, Τηλεομοιοτυπία (Fax): 210 - 5238967  
E - mail: [esaea@otenet.gr](mailto:esaea@otenet.gr)

3<sup>η</sup> Δεκέμβρη  
Εθνική Ημέρα Ατόμων με Αναπηρία

**«Η ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ  
ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**Η ανεργία είναι η πιο σκληρή μορφή κοινωνικής αναπηρίας»**

**ΑΘΗΝΑ 2007**

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η 3<sup>η</sup> Δεκέμβρη κάθε έτους έχει καθιερωθεί από τη Βουλή των Ελλήνων, σύμφωνα με το Ν.2430/1996, ως Εθνική Ημέρα Ατόμων με Αναπηρία και αποτελεί ένα ιδιαίτερα σημαντικό γεγονός για το κίνημα των ατόμων με αναπηρία και των οικογενειών τους. Ο Νόμος αυτός αναγνώρισε την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (ΕΣΑμεΑ) ως την τριτοβάθμια οργάνωση των ατόμων με αναπηρία και θεσμοθέτησε ουσιαστικά τη θέση της ως Κοινωνικού Εταίρου της ελληνικής Πολιτείας για θέματα που αφορούν στα άτομα με αναπηρία.

Με την ιδιότητα του Κοινωνικού Εταίρου, και όπως ακριβώς ορίζει ο Νόμος: *«Η Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία υποβάλλει κάθε έτος στον /στην Πρόεδρο της Βουλής, Έκθεση αναφερόμενη στην εν γένει αντιμετώπιση των ανθρωπίνων και κοινωνικών δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία»*. Η υποβολή αυτής της Έκθεσης δίνει κάθε χρόνο τη δυνατότητα να αναδεικνύουμε θέματα που είναι ζωτικής σημασίας για τα άτομα με αναπηρία και τα οποία συνδέονται με την άσκηση θεμελιωδών ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Είναι μία ευκαιρία για ανάληψη πρωτοβουλιών με στόχο την ενημέρωση, την ευαισθητοποίηση και τη δραστηριοποίηση των κέντρων λήψης αποφάσεων, των ίδιων των ατόμων με αναπηρία και της ευρύτερης κοινωνίας.

Η φετινή Έκθεση για την 3<sup>η</sup> Δεκέμβρη, που έχει ως θέμα: **«Η ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - Η ανεργία είναι η πιο σκληρή μορφή κοινωνικής αναπηρίας»**, δεν αποτελεί μια εμπεριστατωμένη μελέτη για την κατάσταση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στη χώρας μας, και δε θα μπορούσε άλλωστε, λόγω της έλλειψης διαθέσιμων στατιστικών στοιχείων από την ελληνική Πολιτεία.

Η Έκθεση αποτελεί μια κραυγή αγωνίας μιας ιδιαίτερα μεγάλης πληθυσμιακής ομάδας (10% του πληθυσμού της χώρας) που βιώνει έναν ακραίο αποκλεισμό σε έναν τομέα, όπως αυτόν της απασχόλησης, που είναι ιδιαίτερα σημαντικός για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη του ατόμου και της προσωπικότητάς του. Έναν αποκλεισμό που καταρρακώνει το ανθρώπινο δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, παραβιάζοντας Διεθνείς Συμβάσεις, Ευρωπαϊκές Οδηγίες, ακόμη και το Σύνταγμα της χώρας.

Η Έκθεση βασίζεται στην παραδοχή ότι η βελτίωση των συνθηκών πρόσβασης των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας εξαρτάται από τη βελτίωση των συνθηκών πρόσβασης σε άλλους τομείς της ζωή τους. Πραγματική ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω μιας ολοκληρωμένης και ενιαίας προσέγγισης σε τομείς, όπως είναι η Εκπαίδευση, η Κατάρτιση, η Δια Βίου Μάθηση, η Κοινωνία της Πληροφορίας, η Ενημέρωση / Πληροφόρηση, η Κοινωνική

Ασφάλιση, τα Τεχνικά Βοηθήματα, οι Υπηρεσίες, οι Μεταφορές, το Δομημένο Περιβάλλον κ.α..

Μία τέτοια προσέγγιση πρέπει να συνδυάζει τη θέσπιση ισχυρής νομοθεσίας καταπολέμησης της διάκρισης σε όλους τους τομείς της ζωής των ατόμων με αναπηρία με την εφαρμογή αλληλοσυμπληρούμενων θετικών μέτρων δράσης. Για αυτόν άλλωστε το λόγο η Έκθεση επικεντρώνεται στην παρουσίαση των εκτεταμένων αδυναμιών και ελλείψεων του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου, αναδεικνύοντας τον αποσπασματικό χαρακτήρα των υφιστάμενων μέτρων και την αναποτελεσματική εφαρμογή τους.

Με αυτό το κείμενο αναφοράς επιδιώκουμε την αναβάθμιση στη δημόσια ατζέντα του ζητήματος της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Με αυτό το κείμενο προσπαθούμε να καταστήσουμε σαφές ότι τα άτομα με αναπηρία αποτελούν ένα μεγάλο ανεκμετάλλευτο τμήμα του εργατικού δυναμικού της χώρας. Με αυτό το κείμενο επιθυμούμε να ενημερώσουμε και να κινητοποιήσουμε όλους όσους συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και στο σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών και μέτρων για την ενίσχυση της απασχόλησης, καθώς επίσης και τους Κοινωνικούς Εταίρους της ελληνικής Πολιτείας σε ζητήματα απασχόλησης, για τον τρόπο με τον οποίο μπορούν από τη δική τους πλευρά να συνεισφέρουν στο πάγιο αίτημα του αναπηρικού κινήματος της χώρας που συνοψίζεται στο παρακάτω μήνυμα: «Εργασία στα άτομα με αναπηρία εδώ και τώρα!»

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω το επιστημονικό προσωπικό της Συνομοσπονδίας κ.κ. Ελένη Μπαρπαλιά και Δημήτρη Λογαρά που είχαν την ευθύνη σύνταξης αυτού του κειμένου και τη Συντονίστρια του Επιστημονικού Τομέα της Συνομοσπονδίας κ. Ανθή Χατζηπέτρου που είχε την επιμέλεια.

**Γιάννης Βαρδακαστάνης**  
**Πρόεδρος της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία &**  
**του Ευρωπαϊκού Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΠΡΟΛΟΓΟΣ</b> .....	2
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b> .....	6
<b>ΕΝΟΤΗΤΑ Α΄: ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ</b> .....	11
<b>A.1. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας</b> .....	11
A.1.1 Από την αναγνώριση της αναπηρίας ως αιτία διάκρισης στην απαγόρευση της διάκρισης λόγω αναπηρίας - Το Άρθρο 13 της Συνθήκης του Άμστερνταμ.....	11
A.1.2 Η εθνική νομοθεσία προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης από τη σκοπιά της αναπηρίας - Νόμος 3304/2005 .....	12
A.1.3 Οι «αδύναμοι κρίκοι» στην προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.....	14
<b>A.2. Η αρχή και η εξέλιξη του συστήματος ποσόστωσης στη χώρα μας</b> .....	17
A.2.1 Από τον Νόμο 1648/1986 στον Νόμο 2643/1998 .....	17
A.2.2 Το εθνικό σύστημα ποσόστωσης από τη σκοπιά της αναπηρίας.....	18
A.2.3 Θεσμικές και διαδικαστικού τύπου αδυναμίες του υφιστάμενου εθνικού συστήματος ποσόστωσης.....	19
A.2.3α) Θεσμικές αδυναμίες .....	20
A.2.3β) Αδυναμίες διαδικαστικού τύπου.....	21
A.2.4 Η ιδιομορφία του εθνικού συστήματος ποσόστωσης.....	23
<b>A.3. Εναλλακτικές μορφές απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία</b> .....	25
A.3.1 Προστατευμένη και Υποστηριζόμενη Απασχόληση .....	25
A.3.2 Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένη Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.) ...	27
<b>A.4. Προγράμματα Ενίσχυσης της Απασχόλησης και Ενθάρρυνσης της Επιχειρηματικής Πρωτοβουλίας των Ατόμων με Αναπηρία</b> .....	28
A.4.1 Προγράμματα Επιδότησης Νέων Θέσεων Εργασίας.....	28
A.4.2 Η «προνοιακή χρήση» των Επιδοτούμενων Προγραμμάτων Νέων Θέσεων Εργασίας του Ο.Α.Ε.Δ. από την Τοπική Αυτοδιοίκηση .....	30
A.4.3 Ενθάρρυνση της Επιχειρηματικής Πρωτοβουλίας των ΑμεΑ .....	31
A.4.4 Επιχειρηματικότητα μετ' εμποδίων .....	34
<b>ΕΝΟΤΗΤΑ Β΄: ΧΑΡΑΞΗ ΜΙΑΣ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.</b> .....	36
<b>B.1. Προϋποθέσεις, βασικές αρχές, προαπαιτούμενοι συντελεστές επιτυχίας</b> .....	36
B.1.1 Προϋποθέσεις.....	36

B.1.1α) Η συλλογή αξιόπιστων στατιστικών δεδομένων.....	36
B.1.1β) Η κωδικοποίηση και επανεξέταση της υφιστάμενης νομοθεσίας .....	36
B.1.1γ) Η παρακολούθηση και αξιολόγηση των εφαρμοσμένων μέτρων και πολιτικών .....	36
B.1.1δ) Η μέγιστη δυνατή αξιοποίηση του αναπηρικού κινήματος της χώρας .....	37
B.1.2 Βασικές αρχές.....	37
B.1.2α) Η ολιστική προσέγγιση .....	37
B.1.2β) Η διάχυση της διάστασης της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές	37
B.1.2γ) Ο ανομοιογενής χαρακτήρας της πληθυσμιακής ομάδας των ατόμων με αναπηρία .....	38
B.1.2δ) Η δυνατότητα παροχής επιλογής μεταξύ διαφόρων μορφών απασχόλησης.....	38
B.1.3 Προαπαιτούμενοι συντελεστές επιτυχίας .....	39
B.1.3α) Προσβασιμότητα - Εύλογες Προσαρμογές .....	39
B.1.3β) Εκπαίδευση - Κατάρτιση - Δια Βίου Μάθηση.....	40
B.1.3γ) Υγεία - Πρόνοια .....	41
<b>B.2 Μέτρα για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην εργασία</b> .....	42
B.2.1 Επέκταση της αρχής της ίσης μεταχείρισης .....	42
B.2.2. Θέσπιση ειδικού νόμου για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία .....	43
B.2.2.1 Σύσταση Ειδικών Υπηρεσιών Απασχόλησης Ατόμων με Αναπηρία.....	43
B.2.2.2 Σύστημα ποσόστωσης αποκλειστικά για τα άτομα με αναπηρία	44
B.2.2.3 Παροχή τεχνολογικών βοηθημάτων - Εύλογες προσαρμογές....	45
B.2.2.4 Κίνητρα προς τους εργοδότες.....	45
B.2.2.5 Νέα προσέγγιση της επιδοματικής πολιτικής.....	45
B.2.2.6 Προστασία από την απόλυση .....	46
B.2.2.7 Προώθηση εναλλακτικών μορφών απασχόλησης.....	46
B.2.2.8 Επιχειρηματικότητα .....	46

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Παρά την έλλειψη επαρκών στατιστικών στοιχείων σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο σχετικά με την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, είναι κοινά παραδεκτό ότι το ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας εκείνων των ατόμων με αναπηρία που είναι σε παραγωγική ηλικία είναι ιδιαίτερα χαμηλό.

Η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος το έτος 2001 διαπίστωσε ότι το 84% των ατόμων με αναπηρία της χώρας μας βρίσκεται εκτός αγοράς εργασίας, όταν ο συνολικός πληθυσμός τους στην Ελλάδα σύμφωνα με έρευνα της Eurostat<sup>1</sup> (Στατιστική Υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης) ανέρχεται στο 9,3% (959.000). Από τα προαναφερθέντα διαπιστώνουμε ότι τα άτομα με αναπηρία αποτελούν ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού της χώρας που είναι πλήρως αποκλεισμένο από την αγορά εργασίας.

Κατά γενική ομολογία η απασχόληση των ατόμων με αναπηρία σε ευρωπαϊκό επίπεδο συγκρινόμενη με αυτήν του γενικού πληθυσμού παρουσιάζει τα εξής δυσμενή χαρακτηριστικά:

- υψηλότερη ανεργία,
- μεγαλύτερη διάρκεια ανεργίας,
- υψηλότερο ποσοστό μερικώς απασχολούμενων,
- υψηλότερο ποσοστό εποχικώς απασχολούμενων,
- μεγαλύτερο κίνδυνο απόλυσης,
- απασχόληση σε θέσεις εργασίας που δεν ανταποκρίνονται στις πραγματικές ικανότητες, εμπειρίες και φιλοδοξίες τους,
- χαμηλότερες αμοιβές.

Ακόμη πιο άσχημη είναι η κατάσταση για την απασχόληση των γυναικών με αναπηρία εξαιτίας της πολλαπλής διάκρισης που υφίστανται λόγω αναπηρίας και λόγω φύλου.

Άλλωστε σύμφωνα και με τα αποτελέσματα της Έρευνας «Ειδικό Ευρωβαρόμετρο 'Διάκριση στην Ευρωπαϊκή Ένωση' - Ιανουάριος 2007»<sup>2</sup> προκύπτει ότι όλοι οι ευρωπαίοι πολίτες, συμπεριλαμβανομένων και των Ελλήνων, υποστηρίζουν αφενός ότι υπάρχει διάκριση λόγω αναπηρίας αφετέρου αναγνωρίζουν την ανάγκη λήψης μέτρων για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Πιο αναλυτικά:

- το 53% υποστηρίζει ότι υπάρχει διάκριση λόγω αναπηρίας (56% στην Ελλάδα).
- το 77% πιστεύει ότι είναι λιγότερο πιθανό ένα άτομο με αναπηρία που έχει τα ίδια προσόντα με ένα άλλο άτομο χωρίς αναπηρία να προσληφθεί σε μία θέση εργασίας, να καταρτιστεί και να προαχθεί.
- το 49% θεωρεί την αναπηρία κριτήριο μη πρόσληψης μεταξύ δύο υποψηφίων με τις ίδιες ικανότητες και προσόντα.

<sup>1</sup> Eurostat 1995 Statistics in Focus 1995/10 Disabled Persons Statistical Data.

<sup>2</sup> Special Eurobarometer No 263 'Discrimination in the European Union' - Ευρωπαϊκή Επιτροπή / Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ίσων Ευκαιριών.

- το 87% αναγνωρίζει ότι πρέπει να θεσπιστούν μέτρα υπέρ των ίσων ευκαιριών στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία.
- το 74% θεωρεί ότι πρέπει να ενταχθούν στην αγορά εργασίας περισσότερα άτομα με αναπηρία (89% στην Ελλάδα).

Αυτό που πρέπει να γίνει συνείδηση είναι ότι υπάρχουν ιδιαίτερα σημαντικοί λόγοι που επιβάλλουν την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας, οι οποίοι συνήθως δεν λαμβάνονται υπόψη όταν σχεδιάζονται πολιτικές και μέτρα για την απασχόληση. Η μείωση του ποσοστού ανεργίας, η μείωση του ποσοστού φτώχειας και η αύξηση της καταναλωτικής δύναμης ενός μεγάλου τμήματος του πληθυσμού είναι μόνο μερικοί από αυτούς τους λόγους. Επιπρόσθετα, η γήρανση 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 την ένταξη στην αγορά εργασίας πληθυσμιακών ομάδων που μέχρι σήμερα ήταν αποκλεισμένες από αυτήν, όπως είναι και η μεγάλη πληθυσμιακή ομάδα των ατόμων με αναπηρία.<sup>3</sup>

Το αναπηρικό κίνημα της χώρας, ως επίσημα αναγνωρισμένος Κοινωνικός Εταίρος της ελληνικής Πολιτείας σε ζητήματα αναπηρίας, συμμετέχει ενεργά σε όλες τις δημόσιες συζητήσεις και επίσημες διαβουλεύσεις που λαμβάνουν χώρα για τον τομέα της απασχόλησης, αποσκοπώντας στην προώθηση του ανθρώπινου δικαιώματος των ατόμων με αναπηρία στην εργασία και συνακόλουθα στην καταπολέμηση της ανεργίας τους.

Η Συνομοσπονδία συμμετείχε ενεργά από το έτος 1998 στη διαδικασία κατάρτισης και υποβολής από το Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας προς την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ)<sup>4</sup> και από το έτος 2001 του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη (ΕΣΔΕν)<sup>5</sup> - τα οποία εντάσσονται σε αυτό που καλείται «ανοιχτή μέθοδος συντονισμού»,<sup>6</sup> η οποία

<sup>3</sup> 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).

<sup>4</sup> Το ΕΣΔΑ από το έτος 2005 ενσωματώθηκε στο «Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση 2005 - 2008» (ΕΠΜ) που υποβάλλει το Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

<sup>5</sup> Το ΕΣΔΕν από το έτος 2006 αποτελεί μέρος της «Εθνικής Έκθεσης Στρατηγικής για την Κοινωνική Προστασία και την Κοινωνική Ένταξη 2006 - 2008» που υποβάλλει το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

<sup>6</sup> «Η συνεργασία των κρατών-μελών (Κ-Μ) της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε θέματα Κοινωνικής Προστασίας και Κοινωνικής Ένταξης άρχισε να προωθείται με βάση τις προτεραιότητες που τέθηκαν στην Ατζέντα Κοινωνικής Πολιτικής (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Νίκαιας, Δεκέμβριος 2000). Με απότερο στόχο την εξασφάλιση της βιωσιμότητας του «Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου», επιδιώχθηκε ο συντονισμός και η συνεργασία –όχι η εναρμόνιση- των κρατών μελών στους τομείς της κοινωνικής προστασίας και της κοινωνικής ένταξης, όπου το κάθε Κ-Μ έχει την αρμοδιότητα χάραξης πολιτικών σε εθνικό επίπεδο. Στο πνεύμα αυτό, τα Κ-Μ και η Ε.Ε. συνεργάζονται για την επίτευξη της κοινωνικής συνοχής έχοντας ως βασική μέθοδο εργασίας την «Ανοιχτή Μέθοδο Συντονισμού» (ΑΜΣ), μια νέα μορφή πολιτικής συνεργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η οποία στηρίχθηκε στην εμπειρία που είχε ήδη αποκτηθεί στο πεδίο της Απασχόλησης. Η ΑΜΣ στους τομείς αυτούς αναπτύχθηκε ως βασική συνιστώσα της νέας ευρωπαϊκής στρατηγικής που οριοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας («Στρατηγική της Λισσαβόνας», Μάρτιος 2000). Η ΑΜΣ εφαρμόστηκε στο πεδίο της Κοινωνικής Ένταξης ύστερα από το Ε. Συμβούλιο της Νίκαιας (Δεκέμβριος 2000). Στον τομέα των συντάξεων η ΑΜΣ

βάσει της «Στρατηγικής της Λισσαβόνας» αποτελεί έναν τρόπο συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών και συντονισμού τους (και όχι εναρμόνιση) από την Ε.Ε. με στόχο την επίτευξη κοινωνικής συνοχής και τη διασφάλιση της βιωσιμότητας του «Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου». Αν και η Συνομοσπονδία έχει ανελλιπώς υποβάλλει τις προτάσεις της από την κατάρτιση του πρώτου ΕΣΔΑ και του πρώτου ΕΣΔΕν μέχρι σήμερα, επιδιώκοντας μέσω αυτών να σχεδιαστεί και να υλοποιηθεί επιτέλους και στη χώρα μας μια εθνική πολιτική για την καταπολέμηση της ανεργίας των ατόμων με αναπηρία, «το συμπέρασμα είναι ότι όλα τα ΕΣΔΑ υπήρξαν άτολμα, αναιμικά και ακόμη και στις περιπτώσεις που συμπεριέλαβαν μέτρα για τα άτομα με αναπηρία, αυτά δεν έχουν υλοποιηθεί». <sup>7</sup>

Σημαντική είναι και η συνεισφορά της Συνομοσπονδίας μέσω της εκπροσώπησής της στις Πρωτοβάθμιες και Δευτεροβάθμιες Επιτροπές του Νόμου 2643/1998 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις» (Φ.Ε.Κ. 220 Α'/28.09.1998), καθώς και στην Κεντρική Επιτροπή του, της οποίας η σύσταση και λειτουργία οφείλεται κατά κύριο λόγο στις έντονες πιέσεις που άσκησε η Ε.Σ.Α.μεΑ. προκειμένου να διερευνηθούν και να αρθούν οι θεσμικές και διαδικαστικού τύπου αδυναμίες του προαναφερθέντος Νόμου, οι οποίες έχουν οδηγήσει στην αναποτελεσματική εφαρμογή του.

Επιπρόσθετα, η Συνομοσπονδία αποκόμισε πολύτιμη εμπειρία από τη συμμετοχή της με δικαίωμα ψήφου στις Επιτροπές Παρακολούθησης των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του Γ' Κοινωνικού Πλαισίου Στήριξης 2000 - 2006 - συμπεριλαμβανομένων των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» και «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» που άπτονται του τομέα της απασχόλησης. Αυτή η εμπειρία αξιοποιήθηκε ιδιαίτερα στις διαβουλεύσεις που έλαβαν χώρα από τον Ιούνιο του έτους 2004 για την κατάρτιση του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (ΕΣΠΑ) 2007 - 2013 και των νέων Επιχειρησιακών του Προγραμμάτων, συμπεριλαμβανομένων των Τομεακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού», «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση», «Ψηφιακή Σύγκλιση» και «Βελτίωση της Διοικητικής Ικανότητας της Δημόσιας Διοίκησης», στο πλαίσιο των οποίων θα υλοποιηθούν σημαντικές παρεμβάσεις τόσο στον τομέα της απασχόλησης όσο και σε άλλους τομείς που σχετίζονται με αυτόν. Κύριος στόχος της Συνομοσπονδίας σε αυτές τις διαβουλεύσεις ήταν, κατ' απαίτηση του άρθρου 16 του Γενικού Κανονισμού των Ταμείων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, <sup>8</sup> η οριζόντια ένταξη της αρχής της μη διάκρισης και του κριτηρίου

---

οριοθετήθηκε από το Ε. Συμβούλιο του Laeken (Δεκέμβριος 2001). Τέλος, το 2004 η ΑΜΣ επεκτάθηκε στα ζητήματα της υγειονομικής περίθαλψης και της μακροχρόνιας φροντίδας (Συμβούλιο Υπουργών Κοινωνικών Υποθέσεων, Οκτώβριος 2004)". Απόσπασμα από την ιστοσελίδα [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr) του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

<sup>7</sup> Βλ. «Απολογισμό Δράσης Γενικού Συμβουλίου Ε.Σ.Α.μεΑ. για την Ζετία 2003 - 2004 - 2005 - 6<sup>ο</sup> Τακτικό Εκλογοαπολογιστικό Συνέδριο (Φεβρουάριος 2006)» στον οποίο παρουσιάζονται αναλυτικά οι θέσεις που υπέβαλε η Ε.Σ.Α.με Α. για την κατάρτιση των ΕΣΔΑ και ΕΣΔΕν, σ: 20 - 23.

<sup>8</sup> Βλ. Έκθεση για την 3<sup>η</sup> Δεκέμβρη 2006 με θέμα: «Το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ) ως εργαλείο για την προώθηση της εξίσωσης των ευκαιριών και την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην ελληνική



της προσβασιμότητας των ατόμων με αναπηρία σε όλα τα Επιχειρησιακά Προγράμματα, συμπεριλαμβανομένων και των προαναφερθέντων, καθώς επίσης και η υλοποίηση στοχευμένων δράσεων για τα άτομα με αναπηρία προκειμένου να ωφεληθούν στο μέγιστο δυνατό βαθμό από την εφαρμογή στην χώρα μας της νέας προγραμματικής περιόδου 2007 - 2013.

Η παρούσα Έκθεση είναι το προϊόν της σύνθεσης όλων των προτάσεων που η Συνομοσπονδία έχει υποβάλλει στην ελληνική Πολιτεία στο πλαίσιο της συμμετοχής της στις προαναφερθείσες Επιτροπές και διαδικασίες διαβούλευσης, συμπεριλαμβανομένης και της συμμετοχής της στην «Εθνική Επιτροπή Απασχόλησης»<sup>9</sup> και στην «Εθνική Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας»<sup>10</sup> του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, της οποίας αποτελεί μέλος από το έτος 2003.

Παρά την πρόσφατη ψήφιση της «Διεθνούς Σύμβασης για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες - Ηνωμένα Έθνη 2007», σύμφωνα με την οποία αναγνωρίζεται «.....το δικαίωμα στην εργασία των ατόμων με αναπηρία 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 αναπηρία» (Άρθρο 27 «Εργασία και Απασχόληση»),

Παρά τις προτροπές των «Προτύπων Κανόνων του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για την Εξίσωση των Ευκαιριών των Ατόμων με Αναπηρία - Ηνωμένα Έθνη 1994 αναφορικά με τη βελτίωση των συνθηκών πρόσβασης των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση (Κανόνας 7 «Απασχόληση»), οι οποίοι αξίζει να τονιστεί ότι έχουν υιοθετηθεί από την ελληνική Πολιτεία με τον Νόμο 2430/1996,

Παρόλη την προσπάθεια που η Ε.Ε. καταβάλλει για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας, δεδομένου ότι σύμφωνα με την «Ευρωπαϊκή Στρατηγική της Λισσαβόνας» για την επίτευξη του στόχου να καταστεί η Ευρώπη η πλέον ανταγωνιστική και βασιζόμενη στη γνώση οικονομία ανά την υφήλιο, ικανή να εξασφαλίσει βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, κρίσιμες παράμετροι είναι ο εκσυγχρονισμός του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου, η επένδυση στον άνθρωπο και η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού, θέτοντας ως επιμέρους στόχο αναφορικά με τα άτομα με αναπηρία την εξίσωση του επιπέδου απασχόλησής τους έως το έτος 2010 με εκείνο των ατόμων χωρίς αναπηρία,

---

κοινωνία – Κείμενο αναφοράς για τον τρόπο διασφάλισης της οριζόντιας ένταξης της αρχής της μη διάκρισης και του κριτηρίου της προσβασιμότητας στα Επιχειρησιακά Προγράμματα της προγραμματικής περιόδου 2007 - 2013».

<sup>9</sup> Άρθρο 1, Νόμου 3144/ 2003 (Φ.Ε.Κ. 111 Α' / 08.05.2003)

<sup>10</sup> Άρθρο 2, Νόμου 3144/ 2003 (Φ.Ε.Κ. 111 Α' / 08.05.2003)

Παρόλο που η εργασία των ατόμων με αναπηρία αποτελεί αναφαίρετο ανθρώπινο δικαίωμά τους, συνταγματικά κατοχυρωμένο, δεδομένου 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» (παράγραφος 6, άρθρο 21 του Συντάγματος της χώρας),

το σύνολο των ατόμων με αναπηρία στη χώρα μας εξακολουθεί να βρίσκεται εκτός αγοράς εργασίας.

Γιατί όμως συμβαίνει αυτό; Ποιος είναι ο βασικός λόγος;

Είναι πλέον κοινός τόπος ότι τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία λειτουργούν σωρευτικά και μάλιστα με τρόπο που τροφοδοτούν την αναπαραγωγή τους. Η ύπαρξη εμποδίων σε ένα τομέα της κοινωνικής ζωής λειτουργεί ανασταλτικά για τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία σε άλλους τομείς. Πιο συγκεκριμένα η ύπαρξη εμποδίων στην Εκπαίδευση, στην Κατάρτιση, στη Δια Βίου Μάθηση, στην Κοινωνία της Πληροφορίας, στις Συγκοινωνίες, στο Δομημένο Περιβάλλον κ.λ.π εμποδίζει και την πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση. Για αυτόν τον λόγο τα όποια αποσπασματικά μέτρα που αποσκοπούν στη βελτίωση μιας ή ορισμένων πτυχών των προβλημάτων των ατόμων με αναπηρία, δεν μπορεί παρά να έχουν περιορισμένη αποτελεσματικότητα. Οιαδήποτε πολιτική ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην εργασία για να είναι αποτελεσματική πρέπει να συνδυάζει τη θέσπιση ευρείας νομοθεσίας καταπολέμησης με την εφαρμογή διαρθρωτικών παρεμβάσεων ανά τομέα πολιτικής.

Το κείμενο που ακολουθεί αποτελείται από δύο ενότητες:

- Στην Ενότητα Α παρουσιάζεται η Υφιστάμενη Κατάσταση, αναδεικνύοντας τον αποσπασματικό χαρακτήρα (διαρθρωτικές αδυναμίες, στρεβλώσεις, θεσμικά και διαδικαστικά ζητήματα) των υφιστάμενων θεσμικών μέτρων και παρεμβάσεων που αποσκοπούν στην ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας.
- Στην Ενότητα Β παρουσιάζονται οι προϋποθέσεις, οι βασικές αρχές, οι προαπαιτούμενοι συντελεστές επιτυχίας και τα μέτρα για τη Χάραξη μιας Ολοκληρωμένης Εθνικής Στρατηγικής Ένταξης των Ατόμων με Αναπηρία στην Εργασία από την πλευρά της ελληνικής Πολιτείας.

## ΕΝΟΤΗΤΑ Α': ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

### Α.1. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας

#### Α.1.1 Από την αναγνώριση της αναπηρίας ως αιτία διάκρισης στην απαγόρευση της διάκρισης λόγω αναπηρίας - Το Άρθρο 13 της Συνθήκης του Άμστερνταμ

Η μετάβαση από το «ιατρικό»<sup>11</sup> στο «κοινωνικό μοντέλο»<sup>12</sup> της αναπηρίας σηματοδότησε και τη μετάβαση από τη «φιλανθρωπική» στη «δικαιωματική» προσέγγισή της, η οποία είχε ως αποτέλεσμα τη θέσπιση ευρωπαϊκής νομοθεσίας καταπολέμησης των διακρίσεων.

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ (που υπογράφηκε στις 2 Οκτωβρίου 1997) παρείχε ουσιαστικά για πρώτη φορά τη δυνατότητα στην Ευρωπαϊκή Ένωση να προχωρήσει στη θέσπιση νομοθεσίας για την καταπολέμηση της διάκρισης που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία διότι μέσω αυτής αφενός συμπεριλήφθηκε η αναπηρία στις αιτίες διάκρισης (Άρθρο 13 της Συνθήκης), αφετέρου αναγνωρίστηκε η συμπερίληψη των αναγκών των ατόμων με αναπηρία κατά τη εκπόνηση μέτρων από τα όργανα της Κοινότητας («22. Δήλωση σχετικά με πρόσωπα με ειδικές ανάγκες»). Ως εκ τούτου, μέχρι το τέλος του 2000 τα αρμόδια θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης είχαν προχωρήσει στην ψήφιση των εξής δύο Οδηγιών:

<sup>11</sup> Με βάση το παραδοσιακό / ιατρικό μοντέλο, η αναπηρία ορίζεται ως η σωματική, νοητική, αισθητηριακή ή ψυχολογική «απόκλιση» από αυτό που θεωρείται «φυσιολογικό». Η προσέγγιση αυτή τοποθετεί τα προβλήματα που συνοδεύουν την αναπηρία στο ίδιο το άτομο, αφού υποστηρίζει ότι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στην καθημερινή τους ζωή είναι φυσικό επακόλουθο των δικών τους λειτουργικών περιορισμών, αγνοώντας παντελώς την αλληλεπίδραση του ατόμου με το περιβάλλον. Η διαχείριση του προβλήματος επικεντρώνεται στην ιατρική αποκατάσταση. Στην περίπτωση που η αποκατάσταση δεν είναι εφικτή η κοινωνική απομόνωση των ατόμων με αναπηρία θεωρείται αναπόφευκτη και η φιλανθρωπία μοναδική λύση. Το μοντέλο αυτό κυριάρχησε στο σχεδιασμό πολιτικής για την αναπηρία για πολλά χρόνια, παρέχοντας τη θεωρητική τεκμηρίωση πρακτικών (π.χ. ιδρυματοποίηση) που οδήγησαν τα άτομα με αναπηρία στην κοινωνική περιθωριοποίηση και στον κοινωνικό αποκλεισμό, καταστρατηγώντας ουσιαστικά τα ανθρώπινα και ατομικά δικαιώματά τους, συμπεριλαμβανομένου και του δικαιώματος στην εργασία.

<sup>12</sup> Με βάση το κοινωνικό μοντέλο, η αναπηρία αντιμετωπίζεται ως ένα πρόβλημα που δημιουργεί η ίδια η κοινωνία. Το γεγονός ότι ένα άτομο που είναι χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου δεν μπορεί να μετακινηθεί στην πόλη του δεν οφείλεται σε αυτή καθ' αυτήν την αναπηρία του, αλλά στο γεγονός ότι η πόλη του δεν είναι προσβάσιμη. 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, δίνοντας παράλληλα έμφαση στη «διαφορά», στις «εύλογες προσαρμογές», στον «καθολικό σχεδιασμό» («Design for All»), «στα δικαιώματα». Επιπρόσθετα, θεωρεί ότι η αναπηρία είναι μια «κοινωνική κατασκευή». Σε ιδεολογικό επίπεδο, τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις και σε επίπεδο πρακτικής, ο σχεδιασμός του περιβάλλοντος που βασίζεται στο πρότυπο του αρτιμελούς ατόμου, αποτελούν τα βασικά αίτια για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στην καθημερινή τους ζωή. Η διαχείριση του προβλήματος απαιτεί κοινωνική δράση και είναι ευθύνη της Πολιτείας 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. Το κοινωνικό μοντέλο θεωρεί ότι η κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία αποτελεί αναφαίρετο ανθρώπινο δικαίωμά τους. Για αυτόν τον λόγο προτείνει ως λύση τη θέσπιση νομοθεσίας καταπολέμησης των διακρίσεων και πρόσθησης των ανθρωπίνων και ατομικών δικαιωμάτων τους.

- Οδηγία 2000/43 Εκ του Συμβουλίου της 29<sup>ης</sup> Ιουνίου 2000 «Περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής».
- Οδηγία 2000/78 Εκ του Συμβουλίου της 27<sup>ης</sup> 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.

Με τη θέσπιση του Νόμου 3304/2005 (ΦΕΚ 16 Α'/27.01.2005) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού» ενσωματώθηκαν αυτούσιες στην εθνική μας νομοθεσία οι Οδηγίες 2000/43 και 2000/78.

#### **Α.1.2 Η εθνική νομοθεσία προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης από τη σκοπιά της αναπηρίας - Νόμος 3304/2005**

Σκοπός του Νόμου 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, η οποία συντρέχει όταν ένα άτομο εξαιτίας της αναπηρίας του υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από ότι κάποιο άλλο άτομο σε ανάλογη κατάσταση, β) την έμμεση διάκριση, η οποία συντρέχει όταν μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη ή πρακτική μπορεί να θέσει άτομα συγκεκριμένων κατηγοριών αναπηρίας σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα άτομα, γ) την παρενόχληση, 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 και δ) την εντολή για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης.

Πεδίο εφαρμογής του Νόμου αποτελεί ο τομέας της απασχόλησης και εργασίας, ο οποίος όμως αξίζει να αναφερθεί ότι ορίζεται με έναν ευρύ τρόπο, περιλαμβάνοντας τους όρους πρόσβασης στην εργασία και στην απασχόληση (συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων 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 δράση.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Περιπτώσεις διάκρισης λόγω αναπηρίας είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα του Συνηγού του Πολίτη, η οποία είναι η εξής: [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr)

Η σπουδαιότητα του Νόμου 3304/2005 για τα άτομα με αναπηρία έγκειται στα εξής:

- Συμπλήρωσε νομοθετικά ένα μεγάλο κενό διττής φύσης στην εγχώρια νομοταξία αναφορικά με τη διάκριση που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Η πρώτη πτυχή του κενού ήταν η απουσία ρυθμίσεων με ολοκληρωμένες διατάξεις που να έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα και να γεννούν αγωγίμες αξιώσεις. Μέχρι τότε η υπέρβαση αυτού του κενού γινόταν μέσω της προσφυγής σε συνταγματικές ρυθμίσεις και σε προβλέψεις διεθνών κειμένων που δεν ήταν πάντοτε νομικά δεσμευτικές. Η δεύτερη πτυχή του κενού ήταν η απουσία, πέραν της δικαστικής οδού, που είναι ιδιαίτερα δαπανηρή, εναλλακτικών διαδικασιών, οδών και εργαλείων, που θα μπορούσαν να αποκρούσουν αποτελεσματικά περιπτώσεις διάκρισης.

Σύμφωνα με το Νόμο, τα άτομα με αναπηρία ως θύματα διάκρισης μπορούν να απευθυνθούν: α) στο Συνήγορο του Πολίτη, στην περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας (και όχι μόνο) από δημόσιες υπηρεσίες, δημόσιους οργανισμούς και επιχειρήσεις του δημοσίου τομέα, β) στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), στην περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης αποκλειστικά και μόνο στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας από ιδιωτικούς φορείς, γ) στην Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης του Υπουργείου Δικαιοσύνης, στην περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης κατά τη συναλλακτική διάθεση αγαθών και προσφορά υπηρεσιών και δ) στο Τμήμα Ισότητας Ευκαιριών της Διεύθυνσης Κοινωνικής Προστασίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας που έχει τη δυνατότητα να προωθεί τις αναφορές / καταγγελίες σε έναν από τους προαναφερθέντες φορείς ανάλογα με την περίπτωση.

- Περιλαμβάνει ειδικές διατάξεις για τα άτομα με αναπηρία, όπως είναι αυτή για τις «Εύλογες Προσαρμογές».
- Δεν θίγει ήδη υπάρχουσες διατάξεις και δεν αποκλείει τη θέσπιση νέων αναφορικά με την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των ατόμων με αναπηρία στο χώρο εργασίας. Επιπρόσθετα, δεν καταργεί την υιοθέτηση μέτρων που αποσκοπούν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων για τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση και την εργασία, όπως είναι ο Νόμος 2643/1998 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις» (Φ.Ε.Κ. 220 Α'/28.09.1998), ο οποίος παρουσιάζεται παρακάτω.
- Πολλές από τις διατάξεις του Νόμου 3304/2005 μπορούν να εφαρμοστούν σωρευτικά με αυτές του Νόμου 2643/1998 προς όφελος

των εργαζόμενων με αναπηρία που τοποθετήθηκαν σε θέσεις εργασίας μέσω του Νόμου 2643/1998.

- Η προστασία που παρέχει δεν αφορά μόνο το δημόσιο (δημόσιες υπηρεσίες, δημόσιους οργανισμούς και επιχειρήσεις του δημοσίου τομέα), αλλά και τον ιδιωτικό τομέα.
- Θέτει την ευθύνη για την απόδειξη της μη παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον εναγόμενο και όχι στο θύμα διάκρισης.
- Δεν απαγορεύει μόνο την άμεση διάκριση, αλλά επίσης την έμμεση διάκριση, την παρενόχληση και την εντολή για διακριτική μεταχείριση.
- Για πρώτη φορά προβλέπονται στην περίπτωση άσκησης διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος των ατόμων με αναπηρία ποινικές και διοικητικές κυρώσεις.

### **A.1.3 Οι «αδύναμοι κρίκων» στην προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης**

Αναμφισβήτητα ο Νόμος 3304/2005 συνιστά ένα πρώτο και ιδιαίτερα σημαντικό βήμα για την καταπολέμηση της διάκρισης που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, το οποίο όμως δεν αρκεί. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι η συμβολή του Νόμου κυρίως έγκειται στον ιδεολογικό αντίκτυπο που έχει στην κοινωνία, η οποία μέσω της εφαρμογής του εξοικειώνεται με την έννοια της διάκρισης λόγω αναπηρίας και την απαγόρευση /ποινικοποίησή της.

Ως γνωστόν τα άτομα με αναπηρία έρχονται αντιμέτωπα με εμπόδια, τα οποία αν και είναι ευρύτερα του τομέα της απασχόλησης, λειτουργούν άκρως ανασταλτικά για την ένταξή τους σε αυτόν. Η μη προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε όλους τους τομείς της ζωής τους και παράλληλα η εφαρμογή του συγκεκριμένου Νόμου, θα λέγαμε ότι, οδηγεί και πάλι στην άνιση μεταχείριση των ατόμων με αναπηρία. Πιο συγκεκριμένα, όταν δεν έχει διασφαλιστεί η ανεμπόδιση πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία στην εκπαίδευση, την κατάρτιση, τη δια βίου μάθηση κ.λ.π., η εκτίμηση ότι ένα άτομο με αναπηρία υφίσταται άμεση διάκριση επειδή δεν προσλήφθηκε σε μία συγκεκριμένη θέση εργασίας ενώ είχε τα ίδια ακριβώς τυπικά προσόντα με το μη ανάπηρο άτομο που τελικώς προσλήφθηκε, σαφώς και αγνοεί κάτι ιδιαίτερα σημαντικό: τις περισσότερες δυσκολίες που αντιμετώπισε το άτομο με αναπηρία προκειμένου να αποκτήσει αυτά τα τυπικά προσόντα και κατ' επέκταση τη διαφορετική θέση στην οποία βρίσκεται.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Σύμφωνα με τη νέα προσέγγιση που δόθηκε στην αρχή της ισότητας, αυτό που συνιστά διάκριση δεν είναι η διαφορετική αντιμετώπιση των ανθρώπων αλλά : α) η διαφορετική αντιμετώπιση ανθρώπων που βρίσκονται σε παρόμοια θέση και β) η όμοια αντιμετώπιση ανθρώπων που βρίσκονται σε διαφορετική θέση. Βλ. Έκθεση της Ε.Σ.Α.μεΑ. για τη 3<sup>η</sup> Δεκέμβρη 2002 «2003 Ευρωπαϊκό Έτος των Ατόμων με Αναπηρία: Πενήντα εκατομμύρια

Εάν συγκρίνουμε την Οδηγία 2000/78 με την Οδηγία 2000/43, η οποία προωθεί την αρχή της ίσης μεταχείρισης σε όλους σχεδόν τους τομείς της ζωής των ατόμων που υφίστανται διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, τότε διαπιστώνουμε το μεγάλο έλλειμμα ως προς την αντιμετώπιση της διάκρισης λόγω αναπηρίας στην Οδηγία 2000/78. Στην ίδια διαπίστωση επίσης θα φτάσουμε εάν συγκρίνουμε τον Νόμο 3304/2005 με την παράγραφο 6 του Άρθρου 21 του Συντάγματος της Χώρας (2001), σύμφωνα με την οποία «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».

Η Συνομοσπονδία συμμετείχε ενεργά στις εργασίες που έλαβαν χώρα για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/78 στην εθνική μας νομοθεσία, καταθέτοντας τις προτάσεις της αρχικά στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και στην αρμόδια Νομοπαρασκευαστική Επιτροπή και κατόπιν στο Υπουργείο Δικαιοσύνης, που τελικώς ανέλαβε και ολοκλήρωσε την όλη διαδικασία. Το βασικότερο αίτημά της ήταν η επέκταση της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε όλους τους τομείς ζωής των ατόμων με αναπηρία. Η Ε.Σ.Α.μεΑ. μάλιστα είχε καταθέσει το Νόμο που είχε ψηφιστεί από τη Βουλή του Βελγίου το έτος 2002, ο οποίος ενσωμάτωνε με τέτοιο τρόπο την Οδηγία 2000/78 επιτυγχάνοντας την προαναφερθείσα επέκταση.

Στην Έκθεση της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (ΟΚΕ) του Έτους 2006 «Γνώμη - Έφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού», εντοπίζονται τα προβλήματα στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και προτείνονται λύσεις. Συγκεκριμένα:

- Η ελλιπής γνώση των ιδίων των ομάδων στις οποίες ο Νόμος παρέχει προστασία γύρω από τα δικαιώματά τους και τον τρόπο άσκησης αυτών, γεγονός το οποίο επιβεβαιώνεται από τον μικρό αριθμό καταγγελιών που έχουν υποβληθεί στο Συνήγορο του Πολίτη και την ανυπαρξία καταγγελιών προς το Σ.ΕΠ.Ε., επιβάλλει, μεταξύ άλλων, την ενημέρωση των προστατευομένων από το Νόμο ομάδων,<sup>15</sup> των αρμοδίων στελεχών των υπηρεσιών που έρχονται σε επαφή με αυτές τις ομάδες και του γενικού πληθυσμού. Επιπρόσθετα προτείνεται η ενημέρωση των εργοδοτών αναφορικά με την ανάγκη αξιοποίησης ολόκληρου του εργατικού

---

Ευρωπαίοι με αναπηρία αρνούνται τον παθητικό ρόλο και διεκδικούν τη συμμετοχή τους στο κοινωνικό - οικονομικό και πολιτικό στερέωμα της Ευρώπης», σ: 9.

<sup>15</sup> Η Συνομοσπονδία αποσκοπώντας στην ενημέρωση των ιδίων των ατόμων με αναπηρία, των συνηγόρων / υπερασπιστών τους και του γενικότερου πληθυσμού, εκπόνησε στο πλαίσιο υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης «Διαδρομές Ισότητας», το οποίο εντάσσεται στο Κοινοτικό Πρόγραμμα «2007 - Ευρωπαϊκό Έτος Ίσων Ευκαιριών για Όλους» και συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και κατά 50% από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Εγχειρίδιο για το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην ίση μεταχείριση στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας». Το εγχειρίδιο είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα της Ε.Σ.Α.μεΑ. [www.esaea.gr](http://www.esaea.gr).

δυναμικού, η ευαισθητοποίηση των μαθητών γύρω από το ζήτημα της διαφορετικότητας και της συλλογικότητας, καθώς επίσης και η εκπαίδευση των δικαστικών λειτουργών και η δωρεάν παροχή νομικών υπηρεσιών από τους τεταρτοετείς φοιτητές των νομικών σχολών στις προστατευόμενες από το Νόμο ομάδες.

- Η ύπαρξη ρυθμίσεων και διατάξεων άλλων Νόμων που ενδεχομένως εισάγουν άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις, απαιτεί τον εντοπισμό και την επανεξέτασή τους από αρμόδια Επιτροπή που θα συσταθεί προκειμένου αυτές να τροποποιηθούν ή ακόμη και να καταργηθούν. Για π.χ. η απαίτηση προσκόμισης πιστοποιητικού υγείας προκειμένου να προσληφθεί κάποιος στο δημόσιο, φαίνεται να καλύπτει πολύ περισσότερες περιπτώσεις από αυτές στις οποίες συντρέχει απόλυτη ανάγκη (αρχή της αναλογικότητας).
- Η ελλιπής ή μη εφαρμογή διαφόρων επί μέρους ρυθμίσεων που έχουν θεσπιστεί προκειμένου να βοηθήσουν άτομα ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού να μετέχουν με όρους ισότητας στο οικονομικό και κοινωνικό γίγνεσθαι, μεταξύ των οποίων είναι και ο Νόμος 2643/1998, πρέπει να αντιμετωπιστεί άμεσα. Για αυτό προτείνεται η άμεση και πλήρης εφαρμογή αυτών των ρυθμίσεων.
- Η ελλιπής στελέχωση τόσο του Σ.ΕΠ.Ε όσο και της Επιτροπής ίσης Μεταχείρισης του Υπουργείου Δικαιοσύνης, καθώς επίσης και η σύγκυση των ενδιαφερομένων σχετικά με το φορέα στον οποίο ανάλογα με την περίπτωση πρέπει να απευθυνθούν, επιβάλλει «τη διερεύνηση της δημιουργίας ενός ενιαίου σχήματος κατά το πρότυπο του Νόμου 3488/2006 «Εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και τις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις» (Φ.Ε.Κ. 191 Α'/11.09.2006), το οποίο βασίζεται στη συνεργασία του Συνηγόρου του Πολίτη, ως φορέα παρακολούθησης της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, με το Σ.ΕΠ.Ε, ως κατεξοχήν αρμόδιου φορέα για τον έλεγχο της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας». <sup>16</sup>

Μια ευρύτερη παρατήρηση της ΟΚΕ είναι ότι, για την πλήρη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης αναγκαία είναι και η εξέταση του φαινομένου της πολλαπλής διάκρισης, όπως για π.χ. είναι ο συνδυασμός της αναπηρίας με κάποια από τις υπόλοιπες αιτίες διάκρισης (φύλο, ηλικία, εθνοτική καταγωγή κλπ).

<sup>16</sup> Βλ. Έκθεση της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (ΟΚΕ) του Έτους 2006 «Γνώμη - Έφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού», σ: 21 - 22.



## A.2. Η αρχή και η εξέλιξη του συστήματος ποσόστωσης στη χώρα μας

### A.2.1 Από τον Νόμο 1648/1986 στον Νόμο 2643/1998

Οι Νόμοι 1648/1986 «Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων» (Φ.Ε.Κ. 147 Α'/02.10.1986) και 2643/1998 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις» (Φ.Ε.Κ. 220 Α'/28.09.1998), αποτελούν ουσιαστικά τους πρώτους προστατευτικούς Νόμους για τη συστηματική απασχόληση των ευπαθών κοινωνικά ομάδων, συμπεριλαμβανομένης και αυτής των ατόμων με αναπηρία.

Με τους Νόμους αυτούς η ελληνική Πολιτεία λαμβάνει τα πρώτα ουστηματικά μέτρα<sup>17</sup> για την εντατικότερη προστασία των ατόμων με αναπηρία, καθώς επίσης και των πολυτέκνων, των αναπήρων πολέμου, των αγωνιστών της εθνικής αντίστασης και των τέκνων αυτών, είτε αυτοί έχουν αποβιώσει είτε όχι.

Με το Νόμο 1648/1986 προστατεύονται οι πολύτεκνοι γονείς, καθώς και οι συγγενείς α' βαθμού των ατόμων με αναπηρία και καθιερώνεται για πρώτη φορά η προνομιακή υποχρεωτική τοποθέτηση των ευπαθών κοινωνικά ομάδων, κατά το ποσοστό που όριζε ο Νόμος, σε θέσεις του στενού & ευρύτερου δημοσίου τομέα, όπως και των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα. Οι προσλήψεις του προσωπικού γίνονταν με ειδικές διαδικασίες μέσω Πρωτοβάθμιων και Δευτεροβάθμιων Επιτροπών και με την καθιέρωση ενδικοφανούς προστασίας. Ειδικότερα, για την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα παρέχονταν διάφορα κίνητρα, μεταξύ των οποίων η δυνατότητα επιχορήγησής τους από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) για την κάλυψη μέρους των καταβαλλόμενων αποδοχών τους, καθώς και της δαπάνης για τη διευθέτηση του εργασιακού χώρου («εύλογες προσαρμογές»).

Οι σοβαρές αδυναμίες που παρουσίασε ο Νόμος 1648/1986 κατά την εφαρμογή του, οδήγησαν, με τη συμβολή της Συνομοσπονδίας, στην αντικατάστασή του από το Νόμο 2643/1998, μέσω του οποίου θεσπίστηκαν αντικειμενικά κριτήρια. Η θέσπιση αυτών των αντικειμενικών κριτηρίων επεδίωξε να θέσει τέρμα στις υπερβάσεις, τις υπερβολές και τις καταχρήσεις του προηγούμενου συστήματος και επιχειρήσε να αλλάξει τη σχέση των πολιτών με αναπηρία - που αναζητούσαν και αναζητούν εργασία μέσω του Νόμου 2643/1998 - με τον πολιτικό κόσμο της χώρας, τις υπηρεσίες, τα στελέχη του αναπηρικού κινήματος και άλλους.

<sup>17</sup> δεδομένου ότι μέχρι τότε υπήρχαν διάσπαρτες διατάξεις, όπως για π.χ. στο Νόμο 1556/1985 «Κύρωση της 159/1983 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας για την επαγγελματική προσαρμογή και απασχόληση των μειονεκτούντων προσώπων» (Φ.Ε.Κ.100/ 1985), στο Νόμο 2765/1954 «Περί διευκολύνσεων για την πώληση των προϊόντων των εργαζομένων τυφλών» (Φ.Ε.Κ. 39/1954), στο 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 εμπεριέχεται διάταξη (άρθρο 1) για την μονιμοποίηση τυφλών τηλεφωνητών κ.α..

### A.2.2 Το εθνικό σύστημα ποσόστωσης από τη σκοπιά της αναπηρίας

Ο Νόμος 2643/1998 αποτέλεσε μεγάλη ανακούφιση για το αναπηρικό κίνημα της χώρας γιατί αποσυνδέθηκε η ανεύρεση εργασίας με την προσωπική σχέση και παρέμβαση, παρόλα αυτά όμως οδήγησε σε μία χωρίς προηγούμενο χαοτική κατάσταση λόγω των αδυναμιών και των στρεβλώσεων του και της ουσιαστικής αδυναμίας υποστήριξης της εφαρμογής του από την Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και κυρίως από τον Ο.Α.Ε.Δ..

Με αυτόν το Νόμο προστατεύονται οι ακόλουθες κοινωνικά ευπαθείς ομάδες:

- 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.

Σύμφωνα με το Νόμο, οι επιχειρήσεις που υποχρεώνονται να προσλαμβάνουν προστατευόμενα άτομα είναι οι ακόλουθες:

- Δημόσιες Υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ. και ΟΤΑ (στενός δημόσιος τομέας),
- Ιδιωτικές Επιχειρήσεις και Φορείς αυτών, εξαιρουμένων όσων παρουσιάζουν ισολογισμούς με αρνητικό αποτέλεσμα στις προηγούμενες δύο χρήσεις από την εκάστοτε προκήρυξη του Νόμου,
- Επιχειρήσεις του Δημοσίου, Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στο Κράτος ή επιχορηγούνται από κρατικούς πόρους κατά 50%.

Ο διορισμός και οι προσλήψεις των προστατευόμενων προσώπων του Νόμου γίνεται μέσω γενικών και ειδικών προκηρύξεων, οι οποίες σύμφωνα με αυτόν εκδίδονται σε ετήσια βάση και σε προκαθορισμένες ημερομηνίες.

Με το Νόμο αυτό επιχειρείται η εξυγίανση της παθογένειας που παρουσίασε ο Νόμος 1648/1986, μέσω της θέσπισης αντικειμενικών κριτηρίων τοποθέτησης, πρόσληψης και διορισμού. Σε μία προσπάθεια εκλογίκευσης του Νόμου και διαφύλαξης της αντικειμενικότητάς του, λαμβάνεται πρόνοια για την πριμοδότηση των προσόντων που συνδέονται με τις γνώσεις και την καθιέρωση του συστήματος μοριοδότησης των κοινωνικών κριτηρίων, όπως είναι η οικογενειακή και η οικονομική κατάσταση. Προκειμένου να διασφαλιστεί για τα άτομα με αναπηρία η αντικειμενικότητα του Νόμου, η παροχή προστασίας τους στηρίζεται στην εκτίμηση του βαθμού αναπηρίας τους.

Για τη διαφύλαξη της αντικειμενικότητας των διαδικασιών ενδελεχούς εξέτασης των αιτήσεων των ενδιαφερομένων και της μοριοδότησης των ουσιαστικών, τυπικών και κοινωνικών κριτηρίων συστήνονται:

α) οι Πρωτοβάθμιες Επιτροπές, γνωστές ως οι Επιτροπές του άρθρου 9, για την εξέταση των υποβαλλόμενων ενδικοφανών προσφυγών από μέρους των εργοδοτών,

β) οι Δευτεροβάθμιες Επιτροπές, για την εξέταση των υποβαλλόμενων ενδικοφανών προσφυγών από μέρους των τοποθετούμενων, στις οποίες μάλιστα συμμετέχουν και εκπρόσωποι των αντιπροσωπευτικών τους φορέων, όπως για π.χ. είναι οι εκπρόσωποι του εθνικού αναπηρικού κινήματος στην περίπτωση των τοποθετούμενων ατόμων με αναπηρία.

Οι τοποθετήσεις είναι υποχρεωτικές για τον εργοδότη, στον οποίο όμως δίδεται το δικαίωμα προσφυγής του στις Πρωτοβάθμιες Επιτροπές, όπως ήδη προαναφέρθηκε, παρουσιάζοντας αναλυτικά τους λόγους για τους οποίους αιτείται την αντικατάσταση του τοποθετούμενου.

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 το Νόμο κατηγοριών, συμπεριλαμβανομένων και εκπροσώπων του αναπηρικού κινήματος της χώρας.

Το πέρας της διαδικασίας των προκηρύξεων του Νόμου ανατίθεται στις υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ., ο ρόλος των οποίων εξαντλείται στην επιλογή και τοποθέτηση των ατόμων με αναπηρία στις υπόχρεες επιχειρήσεις.

Η παρεχόμενη κοινωνική προστασία ενισχύεται από τα ακόλουθα μέτρα:

- απονομή ηθικών αμοιβών στις επιχειρήσεις που δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την απασχόληση των προσώπων που προστατεύει ο Νόμος,
- καταβολή μέρους των δαπανών που απαιτείται για την επαγγελματική κατάρτιση των προσώπων που προστατεύει ο Νόμος,
- πρόβλεψη χορήγησης επαυξημένης άδειας στους τοποθετούμενους.

### **Α.2.3 Θεσμικές και διαδικαστικού τύπου αδυναμίες του υφιστάμενου εθνικού συστήματος ποσόστωσης**

Στη διαδρομή της εννιάχρονης εφαρμογής του Νόμου 2643/1998 έχουν εντοπιστεί κρίσιμες αδυναμίες και δυσεπίλυτα προβλήματα από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς, χωρίς όμως να παραγνωρίζουμε ότι, μέσω αυτού και μέσω του προγενέστερου του Νόμου 1648/1986 τοποθετήθηκαν κατά τη διάρκεια της πολύχρονης εφαρμογής τους σε θέσεις εργασίας χιλιάδες άτομα με αναπηρία. Παρόλα αυτά, δεν μπορεί να αμφισβητηθεί ότι, οι αδυναμίες

αυτές που κατηγοριοποιούνται σε: α) θεσμικές και β) διαδικαστικού τύπου, έχουν οδηγήσει στη χαμηλή απορρόφηση των ατόμων με αναπηρία στο εργατικό δυναμικό της χώρας.

### **A.2.3α) Θεσμικές αδυναμίες**

Οι βασικές θεσμικές αδυναμίες του Νόμου, πολλές από τις οποίες η Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία είχε προβλέψει ότι θα παρουσιαστούν πριν από τη ψήφισή του, είναι οι εξής:

- Η συνύπαρξη των ατόμων με αναπηρία και των μελών των οικογενειών τους με άλλες κατηγορίες ευπαθών κοινωνικών ομάδων (όπως είναι οι πολύτεκνοι, τα τέκνα των αγωνιστών της εθνικής αντίστασης κ.λ.π.). Η θέση της Συνομοσπονδίας για τα προβλήματα που δημιουργεί η προστασία του Νόμου σε ανομοιογενείς ομάδες, με πρώτο και κύριο τη μείωση του αριθμού των θέσεων απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία, είχε διατυπωθεί πολύ πριν την ψήφισή του. Η Συνομοσπονδία, στο διάλογο που είχε ξεκινήσει προ πολλού με τις απερχόμενες πολιτικές ηγεσίες του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, είχε επισημάνει ότι, η υιοθέτηση μέτρων προστασίας προς τις υπόλοιπες ομάδες, όπως για παράδειγμα είναι αυτή των πολυτέκνων, δεν σχετίζεται με τον κοινωνικό τους αποκλεισμό από την αγορά εργασίας, αλλά εντάσσεται στο πλαίσιο της δημογραφικής πολιτικής της χώρας. Η ένταξη επίσης νέας νομοθετικής ρύθμισης με την οποία οι τρίτεκνες οικογένειες προστίθενται στην προστασία του Νόμου, οδηγεί στην περαιτέρω μείωση των θέσεων εργασίας για τα άτομα με αναπηρία.
- Η απουσία διάταξης για την ανάθεση της εφαρμογής του Νόμου σε Ειδική Υπηρεσία που θα απασχολείται αποκλειστικά και μόνο με την εφαρμογή του. Επισημαίνεται η απουσία της απόδοσης διοικητικών ευθυνών για την ελλειμματική πληροφόρηση των ενδιαφερομένων ως προς την κατάθεση δικαιολογητικών επί των προκηρύξεων, η οποία συνοδεύτηκε σε προηγούμενες προκηρύξεις από την έκδοση αιφνιδιαστικών εγκυκλίων, ακόμη και μετά την έκδοση των προκηρύξεων και την υποβολή των δικαιολογητικών από τους ενδιαφερομένους.
- Η έλλειψη αυστηρών κυρώσεων προς τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες δεν συμμορφώνονται με την υποχρέωση να υποβάλλουν κάθε έτος στις Επιτροπές του Νόμου ειδικές έντυπες δηλώσεις με πληροφορίες για το προσωπικό που απασχολούν προκειμένου να προσδιοριστεί ο αριθμός των προστατευόμενων ατόμων με αναπηρία που θα τοποθετηθούν σε αυτές. Επίσης οι προειδοποιήσεις των ιδίων των επιχειρήσεων προς το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας περί απολύσεως ίσου αριθμού εργαζομένων σε περίπτωση που υποχρεωθούν να

προλάβουν άτομα με αναπηρία, οδηγεί στη μη επιβολή των προβλεπόμενων κυρώσεων για τη μη υποβολή των εν λόγω δηλώσεων.

- Η απουσία διάταξης που εμποδίζει τον εργοδότη να προβάλλει, κατά το στάδιο της ενδικοφανούς προσφυγής του ή της προσφυγής του στα διοικητικά δικαστήρια, ισχυρισμούς που θα μπορούσε να είχε προβάλλει πριν και κατά το στάδιο της κατάρτισης της προκήρυξης του Νόμου.
- Η απουσία διατάξεων που αφορούν στην παροχή κατάλληλης τεχνολογικής υποστήριξης στον εργαζόμενο με αναπηρία για να ανταποκριθεί πλήρως στις εργασιακές του υποχρεώσεις. Ελλείψεις επίσης παρατηρούνται στην πρόβλεψη παροχής προσωπικής βοήθειας<sup>18</sup> για την κάλυψη συγκεκριμένων αναγκών που απορρέουν από την αναπηρία, οι οποίες οδηγούν στην ταύτιση των εργασιακών ικανοτήτων του ατόμου με προσωπικά θέματα που σχετίζονται με την αναπηρία του. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα προσφυγής της Εθνικής Τράπεζας για την απόλυση υπαλλήλου με τετραπληγία επειδή κανένας συνάδελφός της δεν δεχόταν να τη συνοδέψει στο wc.<sup>19</sup>
- Η απουσία πρόβλεψης για την τοποθέτηση των ατόμων με αναπηρία σε θέσεις εργασίας αντίστοιχες των προσόντων τους, του είδους και της βαρύτητας της αναπηρίας τους, οδηγεί στην υπονόμευση του ίδιου του στόχου της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας.
- Τα υψηλά τυπικά προσόντα, τα οποία απαιτούνται από τις προκηρύξεις των θέσεων εργασίας του δημοσίου τομέα, οδηγούν στη μη πλήρωση των θέσεων αυτών από τα άτομα με αναπηρία, εξαιτίας των εμποδίων που αντιμετωπίζουν σε άλλους τομείς (π.χ. εκπαίδευση, κατάρτιση κ.λ.π.) για την απόκτηση αυτών των τυπικών προσόντων. Δεδομένης αυτής της κατάστασης, παρατηρείται στασιμότητα στην απορρόφηση των ατόμων με αναπηρία.

### **A.2.3β) Αδυναμίες διαδικαστικού τύπου**

Οι αδυναμίες διαδικαστικού τύπου, οι οποίες συνδέονται άμεσα με τις αδυναμίες θεσμικού τύπου, έχουν οδηγήσει στην αναποτελεσματική εφαρμογή του Νόμου που αγγίζει τα όρια καταστρατήγησής του. Αξίζει να τονιστεί ότι, από το έτος 1998 έως και σήμερα έχουν εκδοθεί μόλις τρεις προκηρύξεις για θέσεις του στενού δημοσίου τομέα και δύο προκηρύξεις για

<sup>18</sup> Από ομιλία του Προέδρου της Ε.Σ.Α.μεΑ σε Συνάντηση με τον Συνήγορο του Πολίτη - Δεκέμβριος 2004 (πρακτικά συνάντησης του Συνηγόρου του Πολίτη).

<sup>19</sup> όπως παραπάνω.

θέσεις του ιδιωτικού και ευρύτερου δημοσίου τομέα, παρ' όλο που ο νομοθέτης προβλέπει την έκδοση δύο προκηρύξεων, μία ανά τομέα, σε ετήσια βάση.

Μερικές από τις αδυναμίες, που η Ε.Σ.Α.μεΑ είχε εντοπίσει από την εφαρμογή της πρώτης προκήρυξης (1998), είναι οι εξής:

- Ακύρωση μεγάλου ποσοστού των αιτήσεων των υποψηφίων, με κύριο επακόλουθο τον αποκλεισμό των αιτούντων από το σύστημα της μοριοδότησης. Χαρακτηριστικά αναφέρουμε ότι κατά την προκήρυξη του 2002 αποκλείστηκε από τη μοριοδότηση ποσοστό μεγαλύτερο του 60% των ατόμων με αναπηρία. Κύρια αιτία αυτού του αποκλεισμού, που οδήγησε στην αμφισβήτηση της αντικειμενικότητας και της διαφάνειας του Νόμου από τους ενδιαφερομένους και τις οικογένειές τους, αποτέλεσαν ορισμένες προϋποθέσεις που καθορίστηκαν με εγκύκλιες αποφάσεις του τότε Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Οι έντονες αντιδράσεις των εκπροσώπων των αντιπροσωπευτικών φορέων των κατηγοριών στις οποίες ο Νόμος παρέχει προστασία, συμπεριλαμβανομένων και των εκπροσώπων της Ε.Σ.Α.μεΑ, οδήγησαν στην τροποποίηση του Νόμου κατά την οποία συντελέστηκε απλοποίηση των διαδικασιών υποβολής αίτησης και κατάθεσης των σχετικών δικαιολογητικών. Η εμπειρία όμως της τελευταίας προκήρυξης του έτους 2004 και των χρονοβόρων διαδικασιών μοριοδότησης των αιτήσεων που υποβλήθηκαν από τους ενδιαφερομένους, αλλά και ο αποκλεισμός και πάλι μεγάλου αριθμού ενδιαφερομένων οδηγεί στον εντοπισμό πρόσθετων αιτιών, που η Ε.Σ.Α.μεΑ είχε άλλωστε επισημάνει με πολλαπλές επιστολές της στο παρελθόν.
- Η απροθυμία των ιδιωτικών επιχειρήσεων να συνεργαστούν με τις υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ., παρόλο που μέσω του Νόμου δίνεται η δυνατότητα στις επιχειρήσεις να υποβάλλουν δήλωση του απασχολούμενου προσωπικού τους και της κατάστασης της λειτουργίας τους προς τον Περιφερειακό Διευθυντή του Ο.Α.Ε.Δ. προκειμένου να απαλλαγούν από την υποχρέωση της πρόσληψης ή να περιορίσουν το ποσοστό της υποχρεωτικής πρόσληψης που αναλογεί στις επιχειρήσεις τους, έχει ως επακόλουθο την προκήρυξη θέσεων από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. για τις οποίες οι επιχειρήσεις προσφεύγουν στην ακύρωσή τους μετά την τοποθέτηση των ατόμων με αναπηρία. Το τελικό αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης είναι η δημιουργία φόρτου εργασίας, από τις εκατοντάδες προσφυγές των επιχειρήσεων προς τις Δευτεροβάθμιες Επιτροπές του Νόμου, και ανεκπλήρωτων προσδοκιών στα άτομα με αναπηρία που βρίσκονται και πάλι αντιμέτωποι με τη χοάνη της ανεργίας.
- Εκτός όμως των προσφυγών των επιχειρήσεων, παρατηρείται και αυξημένος αριθμός προσφυγών από τα ίδια τα άτομα με αναπηρία κατά την τοποθέτησή τους στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, με τις

οποιες ζητούν την ανάκληση των τοποθετήσεών τους. Οι προσφυγές τους αφορούν στην τοποθέτησή τους σε θέσεις εργασίας που δεν αντιστοιχούν στα προσόντα τους, το είδος και τη βαρύτητα της αναπηρίας τους.

Ουδείς μπορεί να αμφισβητήσει ότι οι τροποποιήσεις του Νόμου 2643/1998 - ήτοι άρθρο 31 του Νόμου 2956/2001 «Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις» (Φ.Ε.Κ. 258 Α'/06.11.2001) και άρθρο 11 του Νόμου 3227/2004 «Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ 31 Α'/09.02.2004) - είχαν ως στόχο την απλούστευση χρονοβόρων και ανούσιων γραφειοκρατικών διαδικασιών. Εάν όμως αναλογιστούμε ότι και κατά την τελευταία προκήρυξη του 2004 επαναλήφθηκε το φαινόμενο της ακύρωσης εκατοντάδων αιτήσεων και η καθυστέρηση των διαδικασιών μοριοδότησης και τοποθέτησης, διαπιστώνουμε ότι ακόμη και οι τελευταίες τροποποιήσεις δεν απέδωσαν τα επιθυμητά αποτελέσματα. Από μόνη της αυτή η διαπίστωση οδηγεί στο ακόλουθο συμπέρασμα που αποτελεί και πάγια θέση του αναπηρικού κινήματος της χώρας από τη γέννηση του 2643/1998:

Ο Νόμος, με τις όποιες τροποποιήσεις του προς θετική κατεύθυνση, δεν πρόκειται να αποδώσει, εάν δεν υπάρξει η πολιτική βούληση, για τη σύσταση μία Ειδικής Υπηρεσίας εντός του Ο.Α.Ε.Δ., ανάλογης του Ανωτάτου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), στελεχωμένης με μόνιμο και εξειδικευμένο προσωπικό, που να λειτουργεί σε κατάλληλα σχεδιασμένο χώρο, προσβάσιμο για τα άτομα με αναπηρία, να διαθέτει τον κατάλληλο τεχνολογικό εξοπλισμό και να έχει τη δυνατότητα να τηρεί βάση δεδομένων.

#### **A.2.4 Η ιδιομορφία του εθνικού συστήματος ποσόστωσης**

Βαρουσήμαντη αλήθεια που δείχνει ότι το ελληνικό σύστημα υποχρεωτικών τοποθετήσεων χρειάζεται την πλήρη αναθεώρησή του αποτελεί το γεγονός της έκδοσης πέντε (5) μόνον προκηρύξεων του Νόμου 2643/1998 κατά τα τελευταία 9 έτη. Από μία πρώτη ματιά συνάγεται το συμπέρασμα ότι έχουν χαθεί εκατοντάδες θέσεις εργασίας για την ευπαθή ομάδα των ατόμων με αναπηρία που αντιμετωπίζει πολύ μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας, όχι μόνο σε σχέση με το γενικό πληθυσμό, αλλά και σε σχέση με άλλες ευπαθείς κοινωνικά ομάδες που προστατεύονται από το Νόμο 2643/1998.

Για να κατανοήσουμε τα θεσμικά κενά που παρουσιάζει το ελληνικό σύστημα υποχρεωτικών τοποθετήσεων, χρήσιμο είναι να το συγκρίνουμε με τα συστήματα υποχρεωτικών τοποθετήσεων άλλων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε).

Η κυριότερη ιδιομορφία του ελληνικού συστήματος ποσόστωσης είναι η συμπερίληψη σε αυτό και άλλων κατηγοριών του πληθυσμού, πέραν των ατόμων με αναπηρία, που δεν παρουσιάζουν τα ίδια χαρακτηριστικά και τις ίδιες ανάγκες, δεδομένου ότι στα περισσότερα κράτη μέλη της Ε.Ε. οι προβλέψεις για τις υποχρεωτικές τοποθετήσεις αφορούν αποκλειστικά και

μόνο στα άτομα με αναπηρία. Το γεγονός της συμπερίληψης και άλλων κατηγοριών στις προστατευτικές διατάξεις του Νόμου δημιουργεί σοβαρά προβλήματα σύγκρισης του ποσοστού υποχρεωτικών τοποθετήσεων της χώρας μας με τα αντίστοιχα ποσοστά των υπολοίπων κρατών μελών της Ε.Ε., δεδομένου ότι το υποχρεωτικό ποσοστό 5% που κατευθύνεται σε θέσεις του δημοσίου τομέα και το υποχρεωτικό ποσοστό 8% που κατευθύνεται σε θέσεις του ιδιωτικού τομέα διανέμεται μεταξύ όλων των κατηγοριών που προστατεύει ο Νόμος, και όχι μόνο στα άτομα με αναπηρία και τις οικογένειές τους.

Το ποσοστά που ισχύουν σε άλλες χώρες της Ε.Ε., δεδομένου ότι αυτά αφορούν αποκλειστικά και μόνο στα άτομα με αναπηρία, ενισχύουν τη θέση περί ριζικής αναμόρφωσης του εθνικού συστήματος ποσόστωσης. Ως ενδεικτικά παραδείγματα αναφέρουμε τις παρακάτω χώρες :

- τη Γαλλία, όπου το υποχρεωτικό ποσοστό πρόσληψης ατόμων με αναπηρία στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα ανέρχεται στο 6 % στις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 20 εργαζομένους.
- τη Γερμανία, όπου οι υποχρεωτικές τοποθετήσεις ανέρχονται σε ποσοστό 5% στις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους.
- την Ιταλία, όπου υπάρχει σταδιακή αύξηση των υποχρεωτικών τοποθετήσεων, οι οποίες ανέρχονται σε ποσοστό 7% για εκείνες τις επιχειρήσεις που απασχολούν από 50 άτομα και πάνω.

Η απροθυμία επίσης του κλάδου των ιδιωτικών επιχειρήσεων να συμμορφωθεί με τις διατάξεις του Νόμου, σε συνδυασμό με την ανεφάρμοστη επιβολή ακόμη και αυτών των στοιχειωδών κυρώσεων που προβλέπονται σε αυτόν, έρχεται σε πλήρη αντίθεση με την εφαρμογή αντίστοιχων κυρώσεων που προβλέπονται σε άλλες χώρες της Ε.Ε., στις οποίες η αδυναμία ή η απροθυμία των Οργανισμών να προσλάβουν άτομα με αναπηρία υποκαθίσταται από την καταβολή ορισμένων χρηματικών ποσών σε Ειδικό Ταμείο, τα έσοδα του οποίου χρησιμοποιούνται αποκλειστικά και μόνο για τη χρηματοδότηση πολιτικών προς όφελός τους.

Εμφανής είναι η ιδιομορφία του εθνικού συστήματος ποσόστωσης σε σχέση με τα συστήματα ποσόστωσης άλλων κρατών μελών της Ε.Ε. και για έναν επιπρόσθετο λόγο. Σύμφωνα με τα στοιχεία που αναγράφονται στην Ειδική Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη <sup>20</sup> επισημαίνεται ότι, υπόχρεες επιχειρήσεις στις περισσότερες χώρες είναι και αυτές με αριθμό προσωπικού πολύ πιο κάτω των 50 ατόμων, φτάνοντας σε μερικές περιπτώσεις μέχρι τον αριθμό των 15 ατόμων, ενώ στη χώρα μας οι υπόχρεες ιδιωτικές επιχειρήσεις είναι εκείνες που απασχολούν προσωπικό άνω των 50 ατόμων.

<sup>20</sup> «Ειδική Έκθεση - Ο Νόμος 2643/1998 - Πρόσβαση στην απασχόληση και κοινωνική ένταξη ΑμεΑ, πολυτέκνων, αγωνιστών εθνικής αντίστασης και αναπήρων και θυμάτων πολέμου», Συνήγορος του Πολίτη - Ιούνιος 2005.



Σε ότι αφορά τους ισχυρισμούς των ιδιωτών εργοδοτών περί διακριτικής μεταχείρισης του ιδιωτικού τομέα έναντι του δημοσίου, λόγω του ότι το υποχρεωτικό ποσοστό του ιδιωτικού τομέα ανέρχεται στο 8% και του δημοσίου τομέα ανέρχεται στο 5%, πρέπει να επισημάνουμε ότι, το υποχρεωτικό ποσοστό πρόσληψης των θέσεων του ιδιωτικού τομέα (που ανέρχεται στο 8%, διανεμόμενο μεταξύ των κατηγοριών που προστατεύει ο Νόμος) αφορά στο σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης και είναι εφάπαξ, ενώ το υποχρεωτικό ποσοστό πρόσληψης των θέσεων του δημοσίου τομέα (που ανέρχεται στο 5%) αφορά σε όλες τις προκηρύξεις του δημοσίου τομέα.

Η ανωτέρω επισήμανση και το ιδιαίτερα χαμηλό ποσοστό απορρόφησης των ατόμων με αναπηρία στις θέσεις του ιδιωτικού τομέα συγκριτικά με το αντίστοιχο ποσοστό των χωρών της Ε.Ε. καθιστούν αβάσιμους τους ισχυρισμούς των ιδιωτών εργοδοτών, βάσει των οποίων αξιώνουν τη μείωση του υποχρεωτικού ποσοστού για τα άτομα με αναπηρία.

Συμπερασματικά, για τον υπερκερασμό των αντιθέσεων μεταξύ των αρχών της κοινωνικής πολιτικής και της φιλοσοφίας που διέπει τις συνθήκες ελεύθερης αγοράς, η οποία εμφανώς έρχεται σε αντίθεση με τα συστήματα υποχρεωτικών προσλήψεων, απαιτείται η κινητοποίηση της Πολιτείας για τη λήψη συνδυαστικών μέτρων ενεργητικής και παθητικής πολιτικής.

### **A.3. Εναλλακτικές μορφές απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία**

#### **A.3.1 Προστατευμένη και Υποστηριζόμενη Απασχόληση**

Όπως προβλέπεται με το άρθρο 17 του Νόμου 2646/1998 «Ανάπτυξη του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας και Άλλες Διατάξεις» (Φ.Ε.Κ. 236/20101998), στο πλαίσιο του Εθνικού Προγράμματος που καταρτίζει το Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (αρθ. 2 του ίδιου Νόμου) για τα άτομα με αναπηρία, καθορίζονται Ειδικά Προγράμματα για τη νοητική υστέρηση, 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 ελεύθερη αγορά εργασίας είτε σε εναλλακτικές μορφές απασχόλησης.
- τη δημιουργία προϋποθέσεων για αυτόνομη ή ημιαυτόνομη διαβίωση.

Στο πλαίσιο αυτών των Προγραμμάτων δύνανται να λειτουργούν Προστατευμένα Παραγωγικά Εργαστήρια (Π.Π.Ε.). Επιπρόσθετα, η οργάνωση, η λειτουργία, οι προϋποθέσεις απασχόλησης, οι όροι χρηματοδότησης των Π.Π.Ε., οι σχέσεις εργασίας και ο τρόπος υπολογισμού της αμοιβής των ως άνω 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 μία άτυπη μορφή απασχόλησης που λειτουργούν ως τμήματα φορέων / μονάδων φροντίδας των ατόμων με αναπηρία που εποπτεύονται από το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και Συλλόγους Γονέων και Κηδεμόνων των ατόμων με βαριές και πολλαπλές αναπηρίες.

Οι μονάδες αυτές λειτουργούν ως κέντρα καθημερινής στήριξης, εκπαίδευσης και βελτίωσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων των ατόμων με αναπηρία, ενώ μέσα από τη λειτουργία των Παραγωγικών Εργαστηρίων δίδεται η δυνατότητα παραγωγής και πώλησης προϊόντων που κατασκευάζονται ή παράγονται από τα ίδια τα άτομα με αναπηρία. Οι πωλήσεις των προϊόντων τους περιορίζονται συνήθως στο πλαίσιο εκθέσεων που πραγματοποιούν δύο με τρεις φορές κάθε έτος, τα έσοδα των οποίων συνήθως επανα - επενδύονται στα κέντρα αυτά, λίγα εκ των οποίων έχουν εξασφαλίσει μόνιμα σημεία πώλησης.

Είναι ολοφάνερο ότι η σημερινή εικόνα που παρουσιάζουν τα Π.Π.Ε. απέχει κατά πολύ από τους σκοπούς που αναφέρονται στο υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο, δεδομένου ότι ουσιαστικά δεν πραγματοποιείται η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Τα ελάχιστα Π.Π.Ε. που λειτουργούν από Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις που βρίσκονται κυρίως στις μεγάλες πόλεις, αφήνοντας τις περιοχές της Περιφέρειας χωρίς ανάλογες Υπηρεσίες, δεν υποστηρίζονται από τις επίσημες κρατικές πολιτικές. 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 τα εργασιακά, ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα, βιώνοντας ουσιαστικά μια σκληρή παραβίαση αυτών των δικαιωμάτων τους (όπως είναι για π.χ. η στέρηση αμοιβής για την εργασία τους κ.λ.π.). Πρόκειται για παραβίαση που απορρέει από την έλλειψη παροχής προστασίας σε τέτοιες μορφές απασχόλησης.

Τέλος, η εννιάχρονη καθυστέρηση της έκδοσης Προεδρικού Διατάγματος για τους όρους και τις προϋποθέσεις λειτουργίας των Π.Π.Ε., συμπεριλαμβανομένων και των όρων χρηματοδότησης, είναι ενδεικτική της απουσίας μιας οργανωμένης κρατικής πολιτικής για τις εναλλακτικές μορφές απασχόλησης, μέσω της οποίας θα μπορούσε να προωθηθεί η ισότιμη ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην παραγωγική διαδικασία.

Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι η προστατευόμενη απασχόληση στη χώρα μας, ως προνοιακή παροχή, βρίσκεται πολύ μακριά από τη σύγχρονη προσέγγιση, η οποία συνδέεται με τη λήψη μέτρων πολιτικής, οικονομικού, ασφαλιστικού και φορολογικού χαρακτήρα, παρέχοντας τη δυνατότητα σε αυτές τις μονάδες να καταστούν οικονομικά βιώσιμες.

Επιπρόσθετα, το θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα δεν συμπεριλαμβάνει κανενός είδους διατάξεις για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση, ούτε διατίθεται οικονομικός προϋπολογισμός για τέτοια Προγράμματα. Ακόμα και τα Προγράμματα που λειτουργούν κατά κύριο λόγο από Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις δεν πληρούν τις παροχές αμοιβής και ασφάλισης των επωφελούμενων, οι οποίοι λαμβάνουν ένα συμβολικό ποσό χρημάτων ως πληρωμή από την πώληση των προϊόντων τους σε ελάχιστες εκθέσεις. Ιδιαίτερα μελανό στοιχείο αποτελεί ότι για τη χρηματοδότηση αυτών των Προγραμμάτων, οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις προσφεύγουν πολλές φορές σε ραδιο-τηλεμαραθώνιους και φιλανθρωπικές εκδηλώσεις που στιγματίζουν περαιτέρω τα άτομα με αναπηρία και έρχονται σε πλήρη αντίθεση με τη δικαιοματική προσέγγιση της αναπηρίας.

### **A.3.2 Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένη Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.)**

Οι αρνητικές καταστάσεις που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία κατά την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας οδήγησαν τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην αναζήτηση νέων καινοτόμων λύσεων. Στο πλαίσιο αυτής της αναζήτησης δημιουργήθηκαν οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.).

Τα βασικά χαρακτηριστικά των Κοινωνικών Συνεταιρισμών - Επιχειρήσεων που λειτουργούν με επιτυχία σε κράτη μέλη της Ε.Ε. (π.χ. Γερμανία, Ιταλία, Γαλλία, Ισπανία), τα οποία τους διαφοροποιούν από τα Π.Π.Ε. και τους παραδοσιακούς Μη Κερδοσκοπικούς Οργανισμούς, είναι:

- Ο υψηλός βαθμός αυτονομίας τους.
- Ο συνδυασμός του επιχειρηματικού πνεύματος και η επιτέλεση κοινωνικών στόχων.
- Ο συμμετοχικός χαρακτήρας τους, συμπεριλαμβάνοντας και τα άτομα με αναπηρία με κύριο στόχο την αποκατάστασή τους μέσω της εργασίας τους.
- Η διάθεση των παραγόμενων προϊόντων που διακρίνονται για την επαγγελματικότητά τους και τη σταθερή τους ποιότητα στην ελεύθερη αγορά.

Ο Θεσμός των Κοι.Σ.Π.Ε., που εισήλθε στη χώρα μας στο πλαίσιο της ανάπτυξης και του εκσυγχρονισμού των Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας με τη ψήφιση του Νόμου 2716/1999 «Εκσυγχρονισμός των Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 96 Α' / 17.05.1999), αποβλέπει στην κοινωνική - οικονομική ενσωμάτωση και επαγγελματική ένταξη ατόμων με ψυχο-κοινωνικά προβλήματα. Πρόκειται για Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) με περιορισμένη ευθύνη των μελών τους. Η ανάπτυξη και η εποπτεία τους ανήκει στον Υπουργό Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και ασκείται από τη Δ/νση Ψυχικής Υγείας. Έχουν εμπορικό

χαρακτήρα και μπορούν να αναπτύξουν οποιαδήποτε οικονομική δραστηριότητα.

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 σύμφωνα με τα στοιχεία της Διεύθυνσης Ψυχικής Υγείας του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης λειτουργούν 7 Κοι.Σ.Π.Ε. (2 στο Νόμο Αττικής, 1 στο Νομό Θεσσαλονίκης, 1 στο Νομό Δωδεκανήσου, 1 στο Νομό Χίου, 1 στους Νομούς Κερκύρας - Λευκάδος και 1 στο Νομό Χανίων).

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 τυχών προκαταλήψεων εκ μέρους των εργοδοτών και των τοπικών κοινωνιών. Η θετική αποτίμηση της λειτουργίας τέτοιου είδους Κοινωνικών Συνεταιρισμών - Επιχειρήσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο μπορεί να αποτελέσει χρήσιμο εργαλείο και να θέσει σε κίνηση τον κρατικό μηχανισμό για τη διευρυμένη εφαρμογή τους και στη δική μας χώρα.

Τέλος, πρέπει να επισημάνουμε ότι οι στόχοι των Κοι.Σ.Π.Ε. αποτελούν μεταγενέστερο στάδιο της αποκατάστασης των ατόμων με ψυχική αναπηρία κατά την έξοδό τους από τα ψυχιατρικά νοσοκομεία. Για την εκπλήρωση του τελικού στόχου της επαγγελματικής τους αποκατάστασης μέσω των Κοι.Σ.Π.Ε. απαιτείται η διασφάλιση της κρατικής χρηματοδότησης των υπηρεσιών ψυχικής υγείας και η στελέχωσή τους με έμπειρο εξειδικευμένο προσωπικό.

#### **A.4. Προγράμματα Ενίσχυσης της Απασχόλησης και Ενθάρρυνσης της Επιχειρηματικής Πρωτοβουλίας των Ατόμων με Αναπηρία<sup>21</sup>**

##### **A.4.1 Προγράμματα Επιδότησης Νέων Θέσεων Εργασίας**

Σημαντικό υποστηρικτικό μέτρο για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας αποτελεί και η επιδότηση των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα, καθώς επίσης και των Συνεταιρισμών, των Επαγγελματικών Σωματείων και των Ενώσεων αυτών, των Σωματείων Αστικών Εταιριών Μη Κερδοσκοπικού Χαρακτήρα, των Κοινωνικών

<sup>21</sup> Σημειώνεται ότι παρουσιάζονται ενδεικτικά κάποια από τα Προγράμματα που απευθύνονται αποκλειστικά στα άτομα με αναπηρία.

Συνεταιρισμών, των Κοινοπραξιών και γενικά εργοδοτών για την πρόληψη ατόμων με αναπηρία.

Στην έμπρακτη προσπάθεια της Πολιτείας να ενισχύσει την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία καταρτίστηκε και συνεχίζει να εφαρμόζεται μέσω του Ο.Α.Ε.Δ. *Πρόγραμμα Επιδότησης Νέων Θέσεων Εργασίας Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων*. Οι δαπάνες που αφορούν στο Πρόγραμμα βαρύνουν τον Προϋπολογισμό του προαναφερθέντος φορέα, ο οποίος επιχορηγείται από τον τακτικό κρατικό προϋπολογισμό.

Το Πρόγραμμα, πέραν των απεξαρτημένων, των αποφυλακισμένων και των νεαρών παραβατικών ατόμων, απευθύνεται και στα άτομα με αναπηρία με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω, το οποίο αποδεικνύεται με απόφαση της Πρωτοβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής του Ι.Κ.Α, του Νόμου 2643/1998. Βασική προϋπόθεση για τη συμμετοχή στο Πρόγραμμα είναι σε αυτήν την απόφαση να μην αναγράφεται ο χαρακτηρισμός «ανίκανος» για κάθε βιοποριστική εργασία. Επίσης βασική προϋπόθεση είναι το άτομο με αναπηρία να είναι εγγεγραμμένο στο μητρώο ανεργίας ατόμων με αναπηρία του Ο.Α.Ε.Δ..

Το Πρόγραμμα χωρίζεται στα εξής υποπρογράμματα: α) πλήρους απασχόλησης, με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου τετραετούς διάρκειας, β) μερικής απασχόλησης, με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου τετραετούς διάρκειας και γ) πλήρους απασχόλησης, με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου από 3 (κατώτερο) έως 8 (ανώτερο) μήνες σε ξενοδοχειακές - τουριστικές επιχειρήσεις και άλλες εποχικές δραστηριότητες. Η διάρκεια της επιχορήγησης για τα Προγράμματα πλήρους και μερικής απασχόλησης τετραετούς διάρκειας ορίζεται στους 36 μήνες, με την υποχρέωση εκ μέρους του εργοδότη να εξακολουθήσει να απασχολεί το άτομο με αναπηρία για άλλους 12 μήνες χωρίς επιχορήγηση.

Μεταξύ των θετικών στοιχείων των Προγραμμάτων αυτών συγκαταλέγονται τα ακόλουθα:

- η δυνατότητα επιχορήγησης των εργοδοτών για την εργονομική διεύθυνση του χώρου εργασίας.
- η αύξηση των αριθμού ημερών άδειας του απασχολούμενου.
- η λήψη μέτρων για την προστασία του εργαζόμενου από την απόλυση.
- η διασφάλιση της σύζευξης ατόμου - θέσης εργασίας και η υποστήριξη του εργαζόμενου.
- η εφαρμογή συγκεκριμένης νομοθετικής ρύθμισης, σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος εμπίπτει στις προστατευτικές διατάξεις του Νόμου 2643/1998, εφόσον ο εργοδότης επιθυμεί να συνεχίσει να απασχολεί τον εργαζόμενο και μετά την ολοκλήρωση του Προγράμματος. Σημειώνεται ότι, η ανωτέρω νομοθετική ρύθμιση ισχύει μόνο για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζόμενους.<sup>22</sup>

<sup>22</sup> Πρόκειται για ρύθμιση που ισχύει για περιορισμένο αριθμό επιχειρήσεων.

Επιπρόσθετα, ιδιαίτερα θετική κρίνεται η προβλεπόμενη τρίμηνη διαδικασία προσαρμογής του εργαζόμενου, κατά την οποία ο εργοδότης πρέπει να εκπαιδεύσει τον εργαζόμενο.

Τέλος, ιδιαίτερα θετικά είναι τα στοιχεία που κατέθεσε ενδεικτικά εκπρόσωπος του Ο.Α.Ε.Δ., κατά τη Συνάντηση Εργασίας που διοργάνωσε ο Συνήγορος του Πολίτη με θέμα: «2643/1998: Εφαρμογή και Αποτελεσματικότητα», σύμφωνα με τα οποία «κατά την τελευταία τετραετία (2000 - 2004) μέσω αυτών των επιδοτούμενων προγραμμάτων προσλήφθηκαν 7.000 άτομα από ιδιωτικές επιχειρήσεις. Από την αξιολόγηση δε αντίστοιχων υλοποιούμενων προγραμμάτων τετραετούς διάρκειας, προκύπτει ότι το 48% - 50% των ατόμων με αναπηρία συνεχίζουν να εργάζονται σε αυτές τις επιχειρήσεις». <sup>23</sup>

#### **Α.4.2 Η «προνοιακή χρήση» των Επιδοτούμενων Προγραμμάτων Νέων Θέσεων Εργασίας του Ο.Α.Ε.Δ. από την Τοπική Αυτοδιοίκηση**

Βασικός στόχος των *Προγραμμάτων Επιδότησης Νέων Θέσεων Εργασίας* του Ο.Α.Ε.Δ. ήταν και είναι η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας και η παραμονή τους σε αυτήν και μετά τη λήξη της επιδότησης του εργοδότη.

Η θετική αποτίμηση των επιδοτούμενων νέων θέσεων εργασίας ανατρέπεται από τον τρόπο χρησιμοποίησής τους από τις Δημοτικές Επιχειρήσεις και τους Δήμους της χώρας, οι οποίοι προχώρησαν σε μαζικές προσλήψεις των ατόμων με αναπηρία μέσω αυτών.

Τα προβλήματα των εργαζομένων με αναπηρία κυρίως στις Δημοτικές Επιχειρήσεις των Δήμων εντοπίζονται κατά τη λήξη της επιδότησης της εργασίας τους από τον Ο.Α.Ε.Δ., δεδομένου ότι αδυνατούν να διασφαλίσουν τη χρηματοδότηση της μισθοδοσίας των εργαζομένων ατόμων με αναπηρία.

Πρωταρχική αιτία αυτής της αρνητικής κατάστασης που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι με αναπηρία, οι οποίοι διακατέχονται από το φόβο της απόλυσης, αποτελεί η απουσία ενός μακρόπνοου προγράμματος κοινωνικής πολιτικής από τους Δήμους βασισμένο στη νέα προσέγγιση της αναπηρίας. Ο φόβος της απόλυσης των εργαζομένων με αναπηρία εντείνεται και από την επικείμενη διάλυση των Δημοτικών Επιχειρήσεων που παρουσιάζουν αρνητικούς ισολογισμούς, όπως προβλέπεται με τη ψήφιση του νέου Δημοτικού και Κοινοτικού Κώδικα.

Θετικό μέτρο αποτέλεσε για ένα μέρος αυτών των εργαζομένων με αναπηρία, η ένταξη ευνοϊκών ρυθμίσεων για αυτούς στο Προεδρικό Διάταγμα (Π.Δ.) 164/2004 «Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις

<sup>23</sup>Στο «Πρακτικά από τη Συνάντηση Εργασίας» με θέμα: «Ν.2643/1998: Εφαρμογή και Αποτελεσματικότητα» - Συνήγορος του Πολίτη, Αθήνα 14.12.2004. σ. 13.

ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα» (Φ.Ε.Κ. 134/19.07.2004). Επίσης θετικό βήμα αποτέλεσαν και οι αποφάσεις του Α.Σ.Ε.Π., σύμφωνα με τις οποίες η πλειοψηφία των εργαζομένων που εντάσσονταν στο Π.Δ. 164/2004 κρίθηκε ότι πληρούσαν πάγιες και διαρκείς ανάγκες.

Η δυστοκία των Δημοτικών Επιχειρήσεων να χρηματοδοτήσουν τη μισθοδοσία των εργαζομένων με αναπηρία, των οποίων οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου μετατράπηκαν σε αορίστου βάσει των αποφάσεων του Α.Σ.Ε.Π, και η αδυναμία του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης να εντάξει τη μισθοδοσία τους στον Κρατικό Προϋπολογισμό, επιλύθηκε, μερικώς, με την ψήφιση του άρθρου 16 του Νόμου 3491/2006 «Ρυθμίσεις θεμάτων Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης και λοιπών θεμάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης» (Φ.Ε.Κ. 207 Α'/04.10.2006), σύμφωνα με την οποία δίδονταν το δικαίωμα στα Δημοτικά Συμβούλια να αποφασίσουν για τη μετάταξη των εργαζομένων με αναπηρία σε οργανικές θέσεις των Δήμων. Όμως ακόμη και αυτή η ρύθμιση, λόγω του δυνητικού της χαρακτήρα, δεν έχει οδηγήσει οριστικά στη διασφάλιση της εργασίας των ατόμων με αναπηρία στις Δημοτικές Επιχειρήσεις.

Μελανό στοιχείο αποτελεί το καθεστώς της απλήρωτης εργασίας με το οποίο έρχονται αντιμέτωποι οι εργαζόμενοι με αναπηρία στις Δημοτικές Επιχειρήσεις, είτε έχουν ενταχθεί στις ευνοϊκές ρυθμίσεις του Π.Δ. 164/2004 είτε όχι. Μελανότερο όμως είναι το γεγονός ότι κάποιοι Δήμοι αρνούνται να εφαρμόσουν τις όποιες θετικές διατάξεις, όπως είναι το άρθρο 16 του Ν. 3194/2006, προκειμένου να διασφαλιστεί η χρηματοδότηση της μισθοδοσίας των εργαζομένων με αναπηρία από τον κρατικό προϋπολογισμό.

Δυστυχώς σήμερα, το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων με αναπηρία που έχει προσληφθεί μετά το 2003 - και ως εκ τούτου δεν έχει ενταχθεί στις ευνοϊκές διατάξεις του Π.Δ. 164/2004 - αντικρίζει με φόβο το εργασιακό του μέλλον. Η απλήρωτη εργασία, με την οποία έρχονται αντιμέτωποι οι εργαζόμενοι με αναπηρία από ένα σημαντικό αριθμό Δημοτικών Επιχειρήσεων μετά τη λήξη της επιδότησης από τον Ο.Α.Ε.Δ., και ο κίνδυνος απόλυσής τους, με την οριστική λήξη των Επιδοτούμενων Προγραμμάτων, αποτελεί ουσιώδες πολιτικό πρόβλημα, στο οποίο η Κυβέρνηση και οι φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης καλούνται από κοινού να δεσμευτούν για την άμεση και οριστική επίλυσή του.

#### **Α.4.3 Ενθάρρυνση της Επιχειρηματικής Πρωτοβουλίας των ΑμεΑ**

Ως γνωστόν, πέραν της εξαρτημένης εργασίας και της αυτό-απασχόλησης, η εργασία μπορεί να πάρει και τη μορφή της επιχειρηματικής πρωτοβουλίας. Ιδιαίτερα σημαντικά και καινοτόμα για την ενίσχυση της επιχειρηματικής πρωτοβουλίας των ατόμων με αναπηρία είναι τα παρακάτω Προγράμματα του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και του Υπουργείου Ανάπτυξης αντίστοιχα:

*α) Πρόγραμμα Επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών Ατόμων Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων* μέσω του Ο.Α.Ε.Δ.. Οι δαπάνες που αφορούν στο Πρόγραμμα βαρύνουν τον Προϋπολογισμό του Ο.Α.Ε.Δ., ο οποίος επιχορηγείται από τον τακτικό κρατικό προϋπολογισμό.

Οι ομάδες στόχος και οι προϋποθέσεις υπαγωγής στο Πρόγραμμα είναι οι ίδιες με αυτές του *Προγράμματος Επιδότησης Νέων Θέσεων Εργασίας Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων*.

Το βασικό ποσό της επιχορήγησης ανέρχεται στα 16.600 €. Το ποσό αυτό προσαυξάνεται κατά 1.500 € εάν ο νέος ελεύθερος επαγγελματίας είναι ηλικίας άνω των 65 ετών ή γυναίκα. Στην περίπτωση των ατόμων με κινητική αναπηρία (παραπληγία ή τετραπληγία), η επιχειρηματική δραστηριότητα μπορεί να αναπτυχθεί στο χώρο κατοικίας του ατόμου.

Ιδιαίτερα σημαντικό σε αυτό το Πρόγραμμα είναι ότι, όπως και στο προαναφερθέν Πρόγραμμα *Επιδότησης Νέων Θέσεων Εργασίας Ευπαθών Ομάδων του Πληθυσμού*, εφαρμόζεται το *Πρόγραμμα Επιχορήγησης για την Εργονομική Διευθέτηση του Χώρου Εργασίας Ατόμων με Αναπηρία*, ο Ο.Α.Ε.Δ. επιδοτεί την εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας με συμμετοχή στη δαπάνη έως 90% του συνολικού κόστους της και μέχρι του ύψους των 2.500 € για κάθε μία από τις εργονομικές διευθετήσεις του χώρου εργασίας που κρίνονται αναγκαίες, με σκοπό την καλύτερη προσαρμογή και διευκόλυνση των ατόμων με αναπηρία.

*β) Πρόγραμμα Ενίσχυσης Επιχειρηματικότητας Ατόμων με Αναπηρίες*, το οποίο εντάσσεται στο Μέτρο 2.8 'Ενθάρρυνση Επιχειρηματικότητας Ομάδων Πληθυσμού' του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα» του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης 2000 - 2006, με φορέα υλοποίησης τον Ελληνικό Οργανισμό Μικρών Μεσαίων Επιχειρήσεων & Χειροτεχνίας Α.Ε. (Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ. Α.Ε.). Η δημόσια δαπάνη του Προγράμματος συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ) κατά 65% και από το Ελληνικό Δημόσιο κατά 35%.

Το Πρόγραμμα, στο πλαίσιο του οποίου μέχρι στιγμής έχουν προκηρυχτεί τρεις κύκλοι, αποσκοπεί στην ανάπτυξη, υποστήριξη και προώθηση της Επιχειρηματικότητας στα Άτομα με Αναπηρία (άνδρες & γυναίκες) μέσω χρηματοδοτικών ενισχύσεων για τη δημιουργία νέων και βιώσιμων μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Οι χρηματοδοτικές ενισχύσεις χορηγούνται για την υλοποίηση επιχειρηματικών δραστηριοτήτων στους τομείς της Μεταποίησης, του Εμπορίου, των Υπηρεσιών, του Τουρισμού. Το Πρόγραμμα απευθύνεται σε άτομα με αναπηρία που είναι άνεργοι, μισθωτοί, συνταξιούχοι και ελεύθεροι επαγγελματίες (οι οποίοι επιθυμούν να επεκτείνουν την επιχείρησή τους από τον τομέα των υπηρεσιών στον τομέα της μεταποίησης). Δικαιούχοι είναι τα άτομα με αναπηρία με πιστοποιημένη



αναπηρία - είτε από την Πρωτοβάθμια Υγειονομική Επιτροπή του Ι.Κ.Α του Νόμου 2643/1998, είτε από την Πρωτοβάθμια Υγειονομική Επιτροπή της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης του τόπου κατοικίας τους - ίση ή άνω του 50%. Βασική προϋπόθεση για τη συμμετοχή στο Πρόγραμμα είναι στην απόφαση των προαναφερθέντων Επιτροπών να μην αναγράφεται ο χαρακτηρισμός «ανίκανος» για κάθε βιοποριστική εργασία. Στο Πρόγραμμα μπορούν να συμμετέχουν και άτομα με βαριές αναπηρίες (νοητική υστέρηση, αυτισμό, σύνδρομο down), εφόσον όμως προσκομίσουν πιστοποιητικό κοινωνικής αλληλεγγύης (κηδεμονίας) ή δικαστική συμπαράσταση, βάσει του οποίου ουσιαστικά προσδιορίζεται το άτομο που θα έχει τη διαχείριση της επιχείρησης. Στην περίπτωση των ατόμων με ψυχικές αναπηρίες δικαιούχοι είναι οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί του Νόμου 2716/1999, στους οποίους προαναφερθήκαμε.

Η επιχορήγηση των προτάσεων ανέρχεται στο 55% του συνολικού εγκεκριμένου προϋπολογισμού (σύμφωνα με τον Γ' Κύκλο Υλοποίησης του Προγράμματος, ενώ στον Α' και Β' Κύκλο ανέρχονταν στο 50%). Ο συνολικός προϋπολογισμός της κάθε πρότασης ανέρχεται στα 150.000 € (για εξοπλισμό και ειδικές εγκαταστάσεις) για τον τομέα της Μεταποίησης και στα 100.000 € (για εξοπλισμό και ειδικές εγκαταστάσεις) για τους τομείς του Εμπορίου, των Υπηρεσιών και του Τουρισμού, με κατώτατο όριο για όλες τις περιπτώσεις τα 30.000 €.

Η Συνομοσπονδία συμμετείχε με εκπροσώπους της στην κατάρτιση του Κανονισμού του Προγράμματος και στις Γνωμοδοτικές Επιτροπές που συγκροτήθηκαν προκειμένου να αξιολογήσουν τα υποβληθέντα επιχειρηματικά σχέδια. Επιπρόσθετα, αξίζει να αναφερθεί ότι τόσο το Υπουργείο Ανάπτυξης όσο και ο φορέας υλοποίησης του Προγράμματος Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ. έδειξαν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την υλοποίηση του Προγράμματος, αυτό όμως από μόνο του δεν είναι αρκετό για να ενθαρρυνθεί πραγματικά η επιχειρηματική δραστηριότητα των ατόμων με αναπηρία.

Τα Προγράμματα ενθάρρυνσης της επιχειρηματικής δραστηριότητας των ατόμων με αναπηρία είναι ιδιαίτερα σημαντικά, δεδομένου ότι:

- «Μέσω της επιχειρηματικής δραστηριότητας τα άτομα με αναπηρία μπορούν να αποδείξουν τις ικανότητές τους.
- Αυξάνεται η πιθανότητα τα άτομα με αναπηρία να ασχοληθούν με το αντικείμενο που πραγματικά τους ενδιαφέρει και που είναι πιο κοντά στις ικανότητες και στο επίπεδο γνώσεών τους.
- Υπάρχει μεγαλύτερη δυνατότητα στη ευελιξία των συνθηκών εργασίας και στην προσαρμογή τους στις ανάγκες της αναπηρίας τους.
- Αυξάνονται οι πιθανότητες πρόσληψης των ατόμων με αναπηρία, εφόσον ο ίδιος ο εργοδότης είναι ενημερωμένος και ευαισθητοποιημένος.
- Δημιουργούνται ευνοϊκότερες προϋποθέσεις για την εργονομική προσαρμογή του χώρου εργασίας και την απόκτηση των ειδικών τεχνικών βοηθημάτων για τα απασχολούμενα άτομα με αναπηρία.

- Η αντιστοίχιση του αντικειμένου της επιχείρησης με τις επιθυμίες, προσδοκίες, ικανότητες και γνώσεις των ατόμων με αναπηρία δημιουργεί μεγαλύτερα περιθώρια για επαγγελματική ανέλιξη και επιτυχία.
- Η αγορά αγαθών και υπηρεσιών που απευθύνονται στα άτομα με αναπηρία απαιτεί ειδικές γνώσεις και εμπειρίες. Στο θέμα αυτό οι επιχειρηματίες ή/και εργαζόμενοι με αναπηρία έχουν συγκριτικό πλεονέκτημα.
- Η επιτυχία της επιχειρηματικής δραστηριότητας μπορεί να αποτελέσει θετικό πρότυπο, τόσο για επιχειρηματικές πρωτοβουλίες ατόμων με αναπηρία, όσο και γενικότερα για τις ικανότητες των ατόμων με αναπηρία».<sup>24</sup>

#### A.4.4 Επιχειρηματικότητα μετ' εμποδίων

Σύμφωνα με στοιχεία του Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ., από την εφαρμογή των 3 κύκλων του Προγράμματος «*Ενίσχυσης Επιχειρηματικότητας Ατόμων με Αναπηρίες*» προκύπτει ότι, από τα 320 επιχειρηματικά σχέδια που υποβλήθηκαν, εγκρίθηκαν τα 285 και τελικώς υλοποιήθηκαν περίπου τα 130. Γεγονός το οποίο σημαίνει ότι ενώ τα άτομα με αναπηρία έχουν την πρόθεση να ξεκινήσουν μια επιχειρηματική δραστηριότητα, λείπουν οι κατάλληλες προϋποθέσεις για την ολοκλήρωση της επένδυσης. Ως «κατάλληλες προϋποθέσεις» μπορούν να αναφερθούν οι εξής παράγοντες, οι οποίοι σε αρκετές περιπτώσεις ενδεχομένως συνδέονται μεταξύ τους:

«- Η ανεπαρκής ενημέρωση των υποψηφίων επενδυτών, με αποτέλεσμα την εμπλοκή σε διαδικασίες επιχειρηματικής δραστηριότητας χωρίς πλήρη επίγνωση των απαιτήσεων.

- Η απουσία υποστηρικτικών μηχανισμών και η συνακόλουθη έλλειψη τεχνικής στήριξης για την υπέρβαση των κρίσιμων εμποδίων».<sup>25</sup>

Αξίζει να τονιστεί ότι, στην περίπτωση της επιχειρηματικότητας, 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. Αυτή πρέπει να είναι και η βασική αλλαγή στην οποία πρέπει να προχωρήσει η Πολιτεία εάν επιθυμεί να συμβάλλει στην ένταξη των ατόμων με αναπηρία στον επιχειρηματικό τομέα και στην αγορά εργασίας ευρύτερα.

Επιπρόσθετα, αξίζει να αναφερθεί ότι, κατά τη διάρκεια υλοποίησης των 3 Κύκλων του Προγράμματος ενώ υποβλήθηκαν περίπου 10 επιχειρηματικά

<sup>24</sup> Απόσπασμα από την Έρευνα «Επιχειρηματικότητα & Άτομα με Αναπηρία» που εκπόνησε η Ε.Σ.Α.με Α στο πλαίσιο υλοποίησης του Έργου «Γραφεία Προώθησης της Επιχειρηματικότητας» της Αναπτυξιακής Σύμπραξης «Επιχειρηματικότητα για Όλους», που εντάσσονταν στο Πρόγραμμα της Κοινωνικής Πρωτοβουλίας EQUAL στην οποία η Συνομοσπονδία συμμετείχε ως Εταίρος.

<sup>25</sup> Όπως παραπάνω.

σχέδια από Κοι.Σ.Π.Ε., τελικώς δεν μπόρεσαν να προχωρήσουν λόγω διαφόρων θεσμικών εμποδίων.

Τόσο το Πρόγραμμα του Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ. όσο και τα Προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ. για την ενθάρρυνση της επιχειρηματικής πρωτοβουλίας των ατόμων με αναπηρία, ενώ συνιστούν μια εξαιρετικά θετική πολιτική, ουσιαστικά αποτελούν αποσπασματικά μέτρα που δεν μπορούν όσο καλά και εάν υλοποιηθούν να υπερκεράσουν τα συσσωρευμένα προβλήματα των ατόμων με αναπηρία. Το ίδιο το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο, το οποίο είναι απαρχαιωμένο και δεν μπορεί να ανταποκριθεί στην υλοποίηση μέτρων και πολιτικών που προωθούν τη δικαιωματική προσέγγιση της αναπηρίας, δημιουργεί σοβαρά προβλήματα, δίνοντας την αίσθηση στα ίδια τα άτομα με αναπηρία και στις οικογένειες αυτών ότι τίποτα δεν γίνεται προς όφελός τους, εφόσον επί της ουσίας δεν μπορούν να ωφεληθούν ακόμη και από την υλοποίηση δράσεων που απευθύνονται αποκλειστικά και μόνο σε αυτούς.

## **ΕΝΟΤΗΤΑ Β': ΧΑΡΑΞΗ ΜΙΑΣ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.**

### **B.1. Προϋποθέσεις, βασικές αρχές, προαπαιτούμενοι συντελεστές επιτυχίας**

#### **B.1.1 Προϋποθέσεις**

Για το σχεδιασμό και την εφαρμογή αποτελεσματικών πολιτικών και μέτρων ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας βασικές προϋποθέσεις είναι:

##### **B.1.1α) Η συλλογή αξιόπιστων στατιστικών δεδομένων**

Εάν δεν γνωρίζουμε το συνολικό πληθυσμό των ατόμων με αναπηρία στη χώρα μας ανά κατηγορία αναπηρίας, βαρύτητα αναπηρίας, οικονομική κατάσταση, οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο, το ποσοστό ανεργίας τους και το χρονικό διάστημα αυτής, το είδος και τη διάρκεια της εργασίας των εργαζομένων με αναπηρία, το συνολικό αριθμό των ατόμων με αναπηρία που έχουν καταρτιστεί, επιμορφωθεί, το συνολικό αριθμό των ατόμων με αναπηρία που συμμετέχουν σε προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης κ.λ.π., τότε οιαδήποτε παρέμβαση για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας θα βασίζεται απλώς και μόνο σε υποθέσεις και όχι σε πραγματικά δεδομένα και το πιο πιθανό είναι να αποδειχτεί μετά την εφαρμογή της αναποτελεσματική. Για αυτόν το λόγο, όλες οι αρμόδιες υπηρεσίες (όπως για π.χ. η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, ο Ο.Α.Ε.Δ., κλπ) πρέπει να ενεργήσουν άμεσα, με τέτοιο τρόπο, ώστε να καλύψουν αυτό το μεγάλο κενό, μέσω της διεξαγωγής σχετικών ερευνών και της συλλογής αξιόπιστων στοιχείων. Πρόκειται για ένα πάγιο αίτημα του αναπηρικού κινήματος της χώρας που δεν έχει μέχρι σήμερα ικανοποιηθεί.

##### **B.1.1β) Η κωδικοποίηση και επανεξέταση της υφιστάμενης νομοθεσίας**

Η κωδικοποίηση και επανεξέταση της υφιστάμενης νομοθεσίας είναι απαραίτητη προκειμένου να εντοπιστούν εκείνες οι διατάξεις που δημιουργούν διακρίσεις και θέτουν εμπόδια στην υλοποίηση μέτρων και πολιτικών που προωθούν τη δικαιοματική προσέγγιση της αναπηρίας.

##### **B.1.1γ) Η παρακολούθηση και αξιολόγηση των εφαρμοσμένων μέτρων και πολιτικών**

Η παρακολούθηση και αξιολόγηση των εφαρμοσμένων μέτρων και πολιτικών για τα άτομα με αναπηρία είναι απαραίτητη για το σχεδιασμό του επόμενου βήματος. Σε αυτό θα μπορούσε να συμβάλλει σημαντικά το Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) μέσω της διάχυσης της διάστασης της αναπηρίας σε όλες τις μελέτες και έρευνες που διεξάγει για την απασχόληση του γενικού πληθυσμού. Επιπρόσθετα και άλλοι φορείς που

εκπονούν εξειδικευμένες μελέτες σε συγκεκριμένους τομείς μπορούν να συμβάλλουν προς αυτήν την κατεύθυνση (όπως για π.χ. είναι το Παρατηρητήριο για την Κοινωνία της Πληροφορίας, ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης κ.λ.π.).

### **B.1.1δ) Η μέγιστη δυνατή αξιοποίηση του αναπηρικού κινήματος της χώρας**

Η μέγιστη δυνατή αξιοποίηση από την ελληνική Πολιτεία της Ε.Σ.Α.μεΑ. και των φορέων μελών της, όχι μόνο σε επίπεδο σχεδιασμού, αλλά και σε επίπεδο εφαρμογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης όλων των υλοποιούμενων παρεμβάσεων, λόγω της πολύχρονης εμπειρίας και τεχνογνωσίας που διαθέτουν, αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητάς τους.

### **B.1.2 Βασικές αρχές**

Κατά το σχεδιασμό πολιτικών για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι παρακάτω αλληλοσυμπληρούμενες βασικές αρχές:

#### **B.1.2α) Η ολιστική προσέγγιση**

Τα εμπόδια/διάκριση που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία λειτουργούν σωρευτικά και μάλιστα με τέτοιο τρόπο που τροφοδοτούν την αναπαραγωγή τους. Η ύπαρξη εμποδίων σε έναν τομέα λειτουργεί ανασταλτικά για τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία σε όλους τομείς. Για αυτό άλλωστε, βασική θέση του ευρωπαϊκού και εθνικού αναπηρικού κινήματος είναι ότι: η βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία εξαρτάται από τη βελτίωση των συνθηκών πρόσβασης σε όλους τους τομείς της ζωής τους. Πραγματική ένταξη στην απασχόληση μπορεί να επιτευχθεί μόνο εάν υιοθετηθεί μια ολοκληρωμένη και ενιαία (ολιστική) προσέγγιση σε τομείς όπως η Εκπαίδευση, η Κατάρτιση, η Δια Βίου Μάθηση, η Κοινωνία της Πληροφορίας, οι Μεταφορές, το Δομημένο Περιβάλλον, τα Τεχνικά Βοηθήματα, κ.α.

#### **B.1.2β) Η διάχυση της διάστασης της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές**

Η ολιστική προσέγγιση, μέσω της οποίας δύναται να αρθούν τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία σε όλους τους τομείς της ζωής τους, διευκολύνοντας παράλληλα με αυτόν τον τρόπο και την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, μπορεί να προωθηθεί μέσω της διάχυσης της διάστασης της αναπηρίας στο σύνολο των πτυχών της κοινωνικής ζωής.

Τα θέματα των ατόμων με αναπηρία πρέπει να ενταχθούν, οριζόντια, σε όλες τις πολιτικές και πρωτοβουλίες της Πολιτείας (αρχή του mainstreaming), δίχως αυτό να σημαίνει την κατάργηση των στοχευμένων μέτρων και πολιτικών, τα οποία δύναται να ωφελήσουν τόσο το σύνολο των ατόμων με

αναπηρία, λόγω των ιδιαίτερων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σε συγκεκριμένες καταστάσεις, όσο και τα πιο ευάλωτα άτομα με αναπηρία, δεδομένου ότι υφίστανται μεγαλύτερο αποκλεισμό. Πρέπει να επισημανθεί ότι μεταξύ των γενικών και στοχευμένων μέτρων πρέπει να υπάρχει συμπληρωματικότητα και συνέργια.

### **B.1.2γ) Ο ανομοιογενής χαρακτήρας της πληθυσμιακής ομάδας των ατόμων με αναπηρία**

Δεδομένου ότι:

- τα άτομα με αναπηρία αποτελούν μια μεγάλη ανομοιογενή πληθυσμιακή ομάδα, λόγω του μεγάλου εύρους των κατηγοριών και του βαθμού αναπηρίας (π.χ. αισθητηριακές, κινητικές, νοητικές και ψυχικές αναπηρίες, χρόνιες παθήσεις κ.λ.π.),
- μεταξύ των ατόμων με αναπηρία που βιώνουν απλή διάκριση λόγω αυτής της καθ' αυτής της αναπηρίας τους υπάρχουν και άτομα με αναπηρία που βιώνουν πολλαπλή διάκριση λόγω του συνδυασμού της αναπηρίας με κάποια από τις υπόλοιπες αιτίες διάκρισης (όπως φύλο, ηλικία, εθνοτική καταγωγή κ.λ.π.),

ο οποιοσδήποτε σχεδιασμός πολιτικής ένταξή τους στην αγορά εργασίας πρέπει να λαμβάνει υπόψη του το γεγονός ότι, όσο μεγαλώνει ο βαθμός της αναπηρίας και αυξάνονται οι λόγοι διάκρισης, τόσο πιο δύσκολη γίνεται η ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

### **B.1.2δ) Η δυνατότητα παροχής επιλογής μεταξύ διαφόρων μορφών απασχόλησης**

Είναι δεδομένο ότι η απασχόληση στην ανοιχτή αγορά εργασίας, είτε στον ιδιωτικό είτε στο δημόσιο τομέα, όταν αυτή ανταποκρίνεται στις ανάγκες και τις προσδοκίες των ατόμων με αναπηρία, πρέπει να παρέχεται ως πρώτη επιλογή.

Δεδομένου 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 αγορά εργασίας με συνθήκες πλήρους απασχόλησης,
- των αυξημένων απαιτήσεων της σύγχρονης αγοράς εργασίας εξαιτίας, της εισαγωγής και χρήσης νέων τεχνολογιών, στις οποίες δεν μπορούν να ανταποκριθούν τα άτομα με αναπηρία λόγω του αποκλεισμού τους από όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης, της παντελούς έλλειψης

επαγγελματικού προσανατολισμού που να συνδέει τις θέσεις εργασίας με την αναπηρία κ.α.,

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.λ.π., που θεωρούνται ως μια πολύ καλή πρακτική από τις χώρες που έχουν προχωρήσει στην εφαρμογή τους.

Επιπρόσθετα, αξίζει να τονιστεί ότι, από την εφαρμογή εναλλακτικών μορφών απασχόλησης, όπως είναι η μερική και η εξ' αποστάσεως απασχόληση μπορούν να ωφεληθούν, πέραν των ίδιων των ατόμων με αναπηρία, οι γονείς αυτών, και κυρίως οι μητέρες παιδιών με αναπηρία, που η εξαντλητική φροντίδα των παιδιών τους δεν τους επιτρέπει να εργαστούν σε δωρη βάση, εκτός οικιακού χώρου.

### **B.1.3 Προαπαιτούμενοι συντελεστές επιτυχίας**

#### **B.1.3α) Προσβασιμότητα<sup>26</sup> - Εύλογες Προσαρμογές**

Είναι γνωστό ότι δεν έχει διασφαλιστεί για τα άτομα με αναπηρία η ανεμπόδιστη και ισότιμη πρόσβαση στην κοινωνία. Είναι γεγονός ότι ο σχεδιασμός του υφιστάμενου περιβάλλοντος και υπηρεσιών καλύπτει τις ανάγκες του «μέσου χρήστη», δημιουργώντας με αυτόν τον τρόπο διάκριση σε βάρος των ατόμων με αναπηρία. Η ελληνική Πολιτεία οφείλει να δώσει ένα τέλος πια στο απαρχαιωμένο μοντέλο σχεδιασμού και να υιοθετήσει τη αρχή του «Σχεδιάζοντας για Όλους» με νομικά δεσμευτικό τρόπο και

<sup>26</sup> «Με τον όρο «προσβασιμότητα» νοείται 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). Σχετίζεται δηλαδή με όλους του τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας και η υλοποίησή της βασίζεται στη λογική της δημιουργίας αλυσίδων και δικτύων προσβάσιμων υποδομών / υπηρεσιών / αγαθών, με ταυτόχρονη ανάπτυξη συνεργιών και εφαρμογών σε όλους τους τομείς (κατοικία, εμπόριο / συναλλαγή, εκπαίδευση, αναψυχή, μεταφορές, τεχνολογία, κλπ), που θα εξασφαλίσουν την ισότιμη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία σε όλες τις ανθρώπινες δραστηριότητες, εξυπηρετώντας ταυτόχρονα κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις ανάγκες όλων των πολιτών με ή χωρίς αναπηρία. Ένα προσβάσιμο περιβάλλον λαμβάνει υπόψη τις ιδιαίτερες ανάγκες όλων των πολιτών συμπεριλαμβανομένων όλων των κατηγοριών των ατόμων με αναπηρία (κίνησης, όρασης, ακοής, ομιλίας, αντίληψης, ψυχικές / γνωστικές κλπ) και διασφαλίζει την κατά το δυνατόν αυτόνομη διακίνηση και διαβίωση καθενός, παρέχοντας τις κατάλληλες μορφές υποστήριξης (οδηγούς, αναγνώστες, μεταφραστές νοηματικής, τεχνικά και τεχνολογικά βοηθήματα κλπ). Διασφαλίζει κατάλληλα σχεδιασμένες υποδομές, υπηρεσίες και αγαθά του αυτού επιπέδου ποιότητας για όλους, τις οποίες παρέχει από τα ίδια σημεία σε όλους τους πολίτες με στόχο τη διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής χωρίς διακρίσεις. Στην ουσία ένα προσβάσιμο περιβάλλον διασφαλίζει την ανεμπόδιστη συμμετοχή σε όλους τους τομείς της κοινωνίας: στην εκπαίδευση, στην απασχόληση, στην ενημέρωση, στο κοινωνικό γίνεσθαι γενικά, διασφαλίζοντας κατ' επέκταση ίσες ευκαιρίες σε όλους για προσωπική και κοινωνική ανάπτυξη - Απόσπασμα από την περσινή Έκθεση της ΕΣΑμεΑ για τη 3<sup>η</sup> Δεκέμβρη «Το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ) ως εργαλείο για την προώθηση της εξίσωσης των ευκαιριών και την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας: Κείμενο αναφοράς για τον τρόπο διασφάλισης της οριζόντιας ένταξης της αρχής της αρχής της μη διάκρισης και του κριτηρίου της προσβασιμότητας στα Επιχειρησιακά Προγράμματα της προγραμματικής περιόδου 2007 - 2013». Απόσπασμα από την Έκθεση της Ε.Σ.Α.μεΑ. για την 3<sup>η</sup> Δεκέμβρη με θέμα: '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».

επιβολή κυρώσεων. Οιαδήποτε πολιτική για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας δεν θα επιφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα εάν δεν αρθούν τα αρχιτεκτονικά και άλλα εμπόδια που δημιουργούνται από την έλλειψη της προσβασιμότητας. Πως μπορεί ένα άτομο με αναπηρικό αμαξίδιο να μεταβεί στο χώρο εργασίας του εάν τα πεζοδρόμια δεν είναι προσβάσιμα, εάν οι συγκοινωνίες δεν είναι προσβάσιμες και ούτω καθ' εξής;

Επιπρόσθετα, πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη, ότι οι «εύλογες προσαρμογές», οι οποίες πρέπει να προωθούνται μέσω της παροχής κινήτρων προς τους εργοδότες, αφορούν, πέραν αυτού καθ' αυτού του χώρου εργασίας (προσβασιμότητα κτιρίου, εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας), στον εξοπλισμό, στο ωράριο εργασίας, στα καθήκοντα, στις διαδικασίες, στις πρακτικές κλπ. Ειδικά για τα άτομα με χρόνιες παθήσεις, τα οποία χρειάζεται να παρακολουθούν την κατάσταση της υγείας τους σε τακτική βάση, η προσαρμογή του ωραρίου εργασίας στις ιδιαίτερες ανάγκες τους είναι κρίσιμης σημασίας για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

### **Β.1.3β) Εκπαίδευση - Κατάρτιση - Δια Βίου Μάθηση**

Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας συνδέονται άμεσα με τα ανυπέβλητα εμπόδια που συναντούν στην προσπάθειά τους να ενταχθούν στο εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας. Δυστυχώς οι χρόνιες διαρθρωτικές αδυναμίες του εκπαιδευτικού συστήματος, οι οποίες έχουν εντοπιστεί και έχουν καταγραφεί στο σύνολό τους τόσο από το αναπηρικό κίνημα της χώρας, όσο και από τον εκπαιδευτικό κόσμο, υπονομεύουν σε σημαντικό βαθμό τα όποια θετικά μέτρα πολιτικής για την αντιμετώπιση της ανεργίας τους.

Για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας αναγκαία είναι η ριζική αναμόρφωση της υφιστάμενης εθνικής νομοθεσίας για την εκπαίδευση, η οποία αξίζει να τονιστεί ότι μέχρι σήμερα καθίσταται δυνητική και όχι υποχρεωτική για τα άτομα με αναπηρία, με αποτέλεσμα ένας μεγάλος αριθμός αυτών να αποκλείεται από αυτήν,<sup>27</sup> γεγονός το οποίο επιβεβαιώνεται και από στοιχεία του ίδιου του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.<sup>28</sup>

Επιπρόσθετα, η έλλειψη επαρκών δομών επαγγελματικής κατάρτισης και η έλλειψη παροχής επαγγελματικού προσανατολισμένου, βάσει των εξατομικευμένων αναγκών της κάθε κατηγορίας αναπηρίας, θέτουν πρόσθετα εμπόδια στην προσπάθεια των ατόμων με αναπηρία να ενταχθούν στη σύγχρονη και απαιτητική αγορά εργασίας. Αξίζει να αναφερθεί ότι, προκειμένου να διασφαλιστεί η παραμονή των ατόμων με αναπηρία στην

<sup>27</sup> παρ. 2 του άρθρου 32 του Ν. 1566/1985.

<sup>28</sup> Βλ. «Δελτίο Πληροφοριών Διεύθυνσης Ειδικής Αγωγής» (έκδοση 1994) «Χαρτογράφηση Ημερίδας» της Διεύθυνσης Ειδικής Αγωγής έτος 2004, Έρευνα του Ευρωπαϊκού Προγράμματος Παρακολούθησης και Συνηγορίας του Open Society «Έκθεση Παρακολούθησης Ελλάδα 2006», Έρευνα Κέντρου Εκπαιδευτικής Έρευνας έτους 2005 «Αποτύπωση του Εκπαιδευτικού Συστήματος σε επίπεδο Σχολικών Μονάδων».



αγορά εργασίας, λόγω του έντονου προβλήματος που αντιμετωπίζουν, απαραίτητη είναι και η διασφάλιση της παροχής ευκαιριών δια βίου μάθησης, δεδομένου του ελλείμματος που παρατηρείται.

Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι, για την επίλυση των προαναφερθέντων προβλημάτων, που λειτουργούν άκρως ανασταλτικά για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας, επιβάλλεται η στενή συνεργασία μεταξύ των συναρμόδιων Υπουργείων Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

### **Β.1.3γ) Υγεία - Πρόνοια**

Για την επίτευξη του στόχου της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην παραγωγική διαδικασία, απαιτείται η διατήρηση του βέλτιστου επιπέδου αυτονομίας και λειτουργικότητάς τους, που δύναται να εξασφαλιστεί μόνο μέσα από ένα οργανωμένο δίκτυο παροχής υπηρεσιών υποστήριξης και αποκατάστασης υψηλής ποιότητας.

Η συνεχής όμως υπο-χρηματοδότηση του τομέα της πρόνοιας που έχει ως συνέπεια την υποβάθμισή του - π.χ. έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού στις υποστηρικτικές δομές της χώρας, όπως είναι τα Κ.Ε.Κ.Υ.Κ.Α.Μ.Ε.Α, που περιλαμβάνουν μια σειρά δραστηριοτήτων μεταξύ των οποίων συμβουλευτικές υπηρεσίες, βασική επαγγελματική εκπαίδευση, οικογενειακή υποστήριξη κ.λ.π. - αποτελεί εμπόδιο για τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία, και ιδιαιτέρως των ατόμων με βαριές και πολλαπλές αναπηρίες, σε διάφορους τομείς της κοινωνικής ζωής, συμπεριλαμβανομένου και του τομέα της εργασίας.

Επιπρόσθετα, αξίζει να τονιστεί ότι το υποβαθμισμένο σύστημα κοινωνικής υποστήριξης, που κατά κύριο λόγο λειτουργεί στις μεγάλες πόλεις αφήνοντας «ακάλυπτη» την Περιφέρεια, δεν ενθαρρύνει την επανένταξη στην παραγωγική διαδικασία ακόμη και αυτών που απέκτησαν αναπηρία κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι, οι εργαζόμενοι που απέκτησαν αναπηρία λόγω των συνθηκών εργασίας (εργατικά ατυχήματα), κατά κανόνα εντάσσονται, με την προτροπή της ίδιας της Πολιτείας, στο συνταξιοδοτικό σύστημα, με ανυπολόγιστες συνέπειες στην ατομική, οικογενειακή και κοινωνική τους ζωή.

Είναι αυτονόητο ότι κατά κύριο λόγο εκτός εργατικού δυναμικού συνήθως τίθενται οι πολίτες με αναπηρία που ανήκουν στις ασθενέστερες εισοδηματικές τάξεις, αφού η οικονομική τους κατάσταση δεν τους επιτρέπει να στραφούν στα ιδιωτικά κέντρα αποκατάστασης, τα οποία τα τελευταία χρόνια έχουν υποκαταστήσει το υποβαθμισμένο δημόσιο σύστημα κοινωνικής υποστήριξης.

Ειδικότερα, για τα άτομα με χρόνιες παθήσεις απαιτείται η ευρεία ανάπτυξη και διασφάλιση της δωρεάν παροχής υπηρεσιών υγείας και

φαρμακευτικής περίθαλψης προκειμένου να διατηρήσουν το λειτουργικό τους επίπεδο και να επιτύχουν την ένταξη και παραμονή τους στην αγορά εργασίας.

Σήμερα η ελληνική Κυβέρνηση οφείλει να κάνει σταθερά βήματα προς την κατεύθυνση της αύξησης των κονδυλίων στον τομέα της Υγείας και της Πρόνοιας προκειμένου να δημιουργήσει τις συνθήκες που θα ευνοήσουν την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία εν γένει.

## **B.2 Μέτρα για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην εργασία**

Η σωρεία των ελλείψεων, των στρεβλώσεων, των θεσμικών αδυναμιών και των αδυναμιών διαδικαστικού τύπου του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου προστασίας της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία σε συνδυασμό με την εφαρμογή αποσπασματικών μέτρων, καθώς επίσης και η πολύχρονη εμπειρία του αναπηρικού κινήματος, το οποίο έχει δαπανήσει πολύ χρόνο και με παρηγορία έχει πάρει θέση για όλα τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στον τομέα της απασχόλησης και την εργασία, το οδηγεί στην υποβολή συγκεκριμένων προτάσεων.

Βασική θέση του αναπηρικού κινήματος της χώρας είναι ότι για καταπολέμηση της διάκρισης που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία στην αγορά εργασίας απαραίτητη είναι:

- η θέσπιση ευρείας και ισχυρής νομοθεσίας καταπολέμησης της διάκρισης, δηλαδή η επέκταση της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε όλους τους τομείς της ζωής των ατόμων με αναπηρία.
- η εφαρμογή μιας σειράς ενεργών μέτρων πολιτικής μέσω της θέσπισης ενός νέου ρυθμιστικού πλαισίου προστασίας και προώθησης της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, δεδομένου ότι η εμπειρία έχει αποδείξει ότι οιαδήποτε «εμβαλωτική» επέμβαση στην ήδη υπάρχουσα νομοθεσία αδυνατεί να άρει τα πολύ σοβαρά προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στον τομέα της απασχόλησης.

### **B.2.1 Επέκταση της αρχής της ίσης μεταχείρισης**

Για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, βάσει της ολιστικής προσέγγισης, απαραίτητη προϋπόθεση είναι η απαγόρευση της διάκρισης σε όλους τους τομείς της ζωής τους. Για αυτόν το λόγο επιβάλλεται η επέκταση της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε όλες τις πτυχές της κοινωνικής ζωής, όπως άλλωστε προβλέπεται από τον Νόμο 3304/2005 για τα άτομα που υφίστανται διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.

Για την πλήρη εφαρμογή αυτής της αρχής απαιτείται επίσης και η επέκτασή της στο πεδίο της πολλαπλής διάκρισης, δεδομένου ότι τα άτομα με αναπηρία που υφίστανται διάκριση λόγω αναπηρίας σε συνδυασμό με

κάποια από τις υπόλοιπες αιτίες διάκρισης (όπως φύλο, ηλικία, εθνοτική καταγωγή κ.λ.π.), αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες στην προσπάθειά τους να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Για τη διευκόλυνση των ατόμων με αναπηρία ως θυμάτων διάκρισης και την αποφυγή της σημερινής σύγχυσης που παρατηρείται, αναφορικά με το σε ποιον από τους υφιστάμενους φορείς προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης πρέπει να απευθυνθούν ανάλογα με την περίπτωση, απαραίτητη είναι η δημιουργία ενός φορέα ενιαίου προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

### **B.2.2. Θέσπιση ειδικού νόμου για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία**

Στη βάση της ολιστικής προσέγγισης της αναπηρίας και προκειμένου η εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης να λειτουργήσει προς όφελος των ατόμων με αναπηρία, απαιτείται η άμεση θέσπιση ενός Ειδικού Νόμου, αποκλειστικά και μόνο για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, στον οποίο θα αποτυπώνεται η Εθνική Στρατηγική και Εθνική Πολιτική για την ισότιμη ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση.

Στο νέο θεσμικό πλαίσιο πρέπει να προβλέπονται τα παρακάτω:

#### **B.2.2.1 Σύσταση Ειδικών Υπηρεσιών Απασχόλησης Ατόμων με Αναπηρία**

Βασική και αναγκαία προϋπόθεση για την αποτελεσματική εφαρμογή του νέου θεσμικού πλαισίου αποτελεί η σύσταση και λειτουργία:

- Ειδικής Κεντρικής Υπηρεσίας με ευθύνη του Ο.Α.Ε.Δ., καθώς και Παραρτημάτων αυτής σε όλες τις Περιφερειακές Διευθύνσεις του, στελεχωμένη με εξειδικευμένο και μόνιμο προσωπικό επί του νέου θεσμικού πλαισίου για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, προς αποφυγή του πλήθους των διαδικαστικών προβλημάτων που έχουν εντοπιστεί κατά την εφαρμογή του Νόμου 2643/1998.
- Ειδικής Υπηρεσίας σε ζητήματα Απασχόλησης, Κατάρτισης, Δια Βίου Μάθησης κ.λ.π. για τα άτομα με αναπηρία στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Λόγω της εμπλοκής και άλλων υπηρεσιών του δημοσίου τομέα που έχουν άμεση σχέση με τα θέματα απασχόλησης, όπως είναι οι Επιθεωρήσεις Εργασίας, οι Υγειονομικές Επιτροπές, Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (ΚΕΠ) κ.λ.π., απαιτείται η διεξαγωγή ενημερωτικών σεμιναρίων για το προσωπικό αυτών των Υπηρεσιών, με ευθύνη του Υπουργείου Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας και σε συνεργασία με τα συναρμόδια Υπουργεία (Υγείας & Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Δικαιοσύνης κ.λ.π.).

### **B.2.2.2 Σύστημα ποσόστωσης αποκλειστικά για τα άτομα με αναπηρία**

Το νέο σύστημα ποσόστωσης πρέπει να αφορά αποκλειστικά και μόνο στα άτομα με αναπηρία. Βάσει των προβλημάτων που έχουν εντοπιστεί στο υφιστάμενο σύστημα ποσόστωσης, στο νέο σύστημα πρέπει να διασφαλίζονται τα παρακάτω:

- η αξιοπιστία και η αντικειμενικότητα του συστήματος διάγνωσης και αξιολόγησης της αναπηρίας.
- η αύξηση του ποσοστού των υποχρεωτικών προσλήψεων, κατά το παράδειγμα άλλων ευρωπαϊκών χωρών, όπως είναι η Γαλλία, υπό την προϋπόθεση ότι έχουν προβλεφθεί κίνητρα για τις επιχειρήσεις που απασχολούν άτομα με αναπηρία.
- η επέκταση της υποχρέωσης για τοποθετήσεις σε επιχειρήσεις που απασχολούν προσωπικό λιγότερο των 50 ατόμων, λαμβάνοντας υπόψη τα συστήματα ποσόστωσης άλλων ευρωπαϊκών χωρών (όπως της Γαλλίας και της Γερμανίας).
- η σύνδεση των προστατευμένων θέσεων εργασίας με τα τυπικά προσόντα του υποψηφίου, λαμβανομένου υπόψη του είδους και του βαθμού αναπηρίας του.
- η κατάργηση εκείνων των τυπικών προσόντων στις προκηρύξεις του δημοσίου τομέα που δύσκολα μπορούν να αποκτήσουν τα άτομα με αναπηρία λόγω των εμποδίων που αντιμετωπίζουν (π.χ. προϋπηρεσία κ.λ.π) και που είναι ασυμβίβαστα με την αναπηρία τους (π.χ. προσόν ξένης γλώσσας για τα κωφά και βαρήκοα άτομα).
- η επιβολή αυστηρών κυρώσεων και προστίμων στις επιχειρήσεις που αρνούνται να προχωρήσουν στην εφαρμογή των υποχρεωτικών προσλήψεων.
- η πρόβλεψη σύστασης Ειδικού Ταμείου, στο οποίο θα καταβάλλονται τα προαναφερθέντα πρόστιμα, τα οποία θα διατίθενται για την οικονομική ενίσχυση και ενδυνάμωση των οργανώσεων του αναπηρικού κινήματος, καθώς και για άλλους κοινωνικούς σκοπούς προς όφελός τους.
- η ενημέρωση και στήριξη των υπόχρεων επιχειρήσεων του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα για τις ανάγκες της κάθε κατηγορίας αναπηρίας, συμπεριλαμβανομένης της παροχής προσωπικού βοηθού για συγκεκριμένες κατηγορίες αναπηρίας, με στόχο την επιτυχή προσαρμογή των τοποθετούμενων.
- η σύνδεση του συστήματος των υποχρεωτικών τοποθετήσεων με τα προγράμματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και δια βίου μάθησης,

λαμβάνοντας υπόψη την ανομοιογένεια αυτής της πληθυσμιακής ομάδας, καθώς και τις ανάγκες των υπόχρεων επιχειρήσεων.

### **B.2.2.3 Παροχή τεχνολογικών βοηθημάτων - Εύλογες προσαρμογές**

Μέσω του νέου θεσμικού πλαισίου πρέπει να διασφαλίζεται η παροχή τεχνολογικής υποστήριξης και τεχνικών βοηθημάτων από την Πολιτεία στα άτομα με αναπηρία που θα τοποθετούνται μέσω του νέου συστήματος ποσόστωσης, και όχι μόνο, σε θέσεις εργασίας του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Επιπρόσθετα, πρέπει να παρέχονται ασφαλιστικά, φορολογικά και άλλα κίνητρα (π.χ. επιχορηγήσεις) στους εργοδότες για την προώθηση της ευρείας εφαρμογής των εύλογων προσαρμογών του εργασιακού χώρου.

Μέσω του νέου θεσμικού πλαισίου πρέπει επίσης να προωθείται η ευελιξία των ωραρίων εργασίας βάσει των ιδιαίτερων αναγκών της κάθε κατηγορίας αναπηρίας και να προβλέπεται η αύξηση του ημερών αδειας τόσο των ίδιων των ατόμων με αναπηρία όσο και των γονέων (έμμεση προστασία) που φροντίζουν άτομα με βαριές και πολλαπλές αναπηρίες.

### **B.2.2.4 Κίνητρα προς τους εργοδότες**

Η παροχή κινήτρων στους εργοδότες είναι απαραίτητη για την προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στον ιδιωτικό τομέα. Τέτοια κίνητρα, μεταξύ άλλων, μπορούν να είναι και τα εξής:

- 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 κ.λ.π..

### **B.2.2.5 Νέα προσέγγιση της επιδοματικής πολιτικής**

Για την επίτευξη του στόχου της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας πρέπει η επιδοματική πολιτική να μη λειτουργεί ως εμπόδιο, ήτοι το επίδομα αναπηρίας να μη διακόπτεται όταν το άτομο με αναπηρία εργάζεται ή ασκεί επιχειρηματική δραστηριότητα. Ο κίνδυνος της απόλυσης που αντιμετωπίζουν συχνότερα τα άτομα με αναπηρία ή ο κίνδυνος της επιστροφής τους στην ανεργία λόγω της άσκησης μιας ανεπιτυχούς επιχειρηματικής δραστηριότητας, οι χαμηλοί μισθοί, αλλά και οι πολύπλοκες γραφειοκρατικές διαδικασίες για επανα-χορήγηση του επιδόματος αναπηρίας στη περίπτωση που βρεθούν και πάλι εκτός αγοράς εργασίας, σαφώς και λειτουργούν αποθαρρυντικά για την εξεύρεση εργασίας.

Η συνέχιση της παροχής επιδομάτων σε όλες τις κατηγορίες ατόμων με αναπηρία κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους, είναι δίκαιη δεδομένου ότι αυτή στοχεύει στην κάλυψη των πρόσθετων και πολυδάπανων αναγκών που απορρέουν από αυτήν καθ' αυτήν την αναπηρία, ενώ η αμοιβή της εργασίας τους στην κάλυψη των βιοποριστικών τους αναγκών και κατ' επέκταση στην αναβάθμιση της ποιότητας της ζωής τους, όπως άλλωστε ισχύει και για το γενικό πληθυσμό.

#### **B.2.2.6 Προστασία από την απόλυση**

Δεδομένου ότι τα άτομα με αναπηρία είναι οι πρώτοι που συνήθως θεωρούνται ως «πλεονάζον προσωπικό» όταν οι εργοδότες αποφασίζουν να μειώσουν τον αριθμό των υπαλλήλων τους, απαραίτητη είναι η λήψη ειδικών μέτρων για την προστασία αυτών από την απόλυση. Επιπρόσθετα, ιδιαίτερα σημαντική είναι και η λήψη θετικών μέτρων δράσης για τη διατήρηση της θέσης εργασίας εκείνων εργαζομένων που απέκτησαν αναπηρία κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου όπως:

- ανάπτυξη προγράμματος αποκατάστασης και επανα-κατάρτισης για την τοποθέτηση σε νέα θέση εργασίας, βάσει των ιδιαίτερων αναγκών που απορρέουν από την αναπηρία.
- παροχή πλήρους ασφαλιστικής κάλυψης από το ασφαλιστικό τους ταμείο κατά την περίοδο αποκατάστασής τους για την αποφυγή της άμεσης ένταξής τους σε σύνταξη.

#### **B.2.2.7 Προώθηση εναλλακτικών μορφών απασχόλησης**

Για την εφαρμογή εναλλακτικών μορφών απασχόλησης στη χώρα μας απαιτείται:

- στην περίπτωση της υποστηριζόμενης απασχόλησης, η θέσπιση ρυθμιστικού πλαισίου,
- στην περίπτωση της προστατευόμενης απασχόλησης, η έκδοση προεδρικού διατάγματος, βάσει του οποίου να προσδιορίζονται οι προϋποθέσεις και οι όροι λειτουργίας των Π.Π.Ε.,
- στην περίπτωση προκήρυξης θέσεων μερικής απασχόλησης, η λήψη θετικών μέτρων δράσης όπως για π.χ. προτεραιότητα των γονέων και κυρίως των μητέρων παιδιών με αναπηρία,
- η διασφάλιση της χρηματοδότησης της υποστηριζόμενης και προστατευόμενης απασχόλησης από τον κρατικό προϋπολογισμό.
- η διασφάλιση των εργασιακών, ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων των απασχολούμενων σε όλες τις εναλλακτικές μορφές απασχόλησης.

#### **B.2.2.8 Επιχειρηματικότητα**

Για την προώθηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας των ατόμων με αναπηρία απαραίτητη είναι:

- η παροχή στήριξης για την ολοκλήρωση των διαδικασιών έναρξης και λειτουργίας,
- η παροχή διευκολύνσεων για πρόσβαση σε κεφάλαια,
- η επιχορήγηση επιχειρηματιών με αναπηρία για πρόσληψη ατόμων με αναπηρία με ή χωρίς αναπηρία,
- η στήριξη των επιχειρηματιών που εισέρχονται σε κατάσταση αναπηρίας προκειμένου να συνεχίσουν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα,

Τέλος, ιδιαίτερα σημαντική είναι η ένταξη της ενίσχυσης της επιχειρηματικής δραστηριότητας των ατόμων με αναπηρία στους στόχους και το αντικείμενο εργασιών όλων των εμποροβιομηχανικών και βιοτεχνικών επιμελητηρίων.