



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ
επένδυση στην κοινωνία της γνώσης

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΣΠΑ
2007-2013
Ευρώπη για την ανάπτυξη
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ
«ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ
ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΣΤΗΝ ΑΝΗΛΙΚΗ ΚΑΙ
ΕΝΗΛΙΚΗ ΖΩΗ.» της πράξης «ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ
ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΣΤΗΝ ΑΝΗΛΙΚΗ ΚΑΙ ΕΝΗΛΙΚΗ ΖΩΗ »

Δράση Δ2: Προετοιμασία – Παραγωγή Εκπαιδευτικού υλικού

Π.2.1: Εκπαιδευτικό υλικό

Διδάσκουσα: Δόξα Παπακωνσταντίνου, ΕΔΙΠ

Θεματική ενότητα: Ψυχολογικές Προϋποθέσεις για την εργασία ατόμων με αναπηρίες

Θεσσαλονίκη, 2015



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ
επένδυση στην κοινωνία της γνώσης

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΣΠΑ
2007-2013
Ευρώπη για την ανάπτυξη
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

«Ψυχολογικές προϋποθέσεις για την εργασία ατόμων με αναπηρίες»

Δρ. Δόξα Παπακωνσταντίνου

Θεσσαλονίκη, Οκτώβριος 2015

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- | | |
|--|---------|
| 1. Σημειώσεις | σ.3-37 |
| 2. Ιστορίες επιτυχημένης εργασιακής ένταξης ατόμων με αναπηρία | σ.38-47 |
| 3. Επιστημονικά άρθρα | σ.48-83 |

Αναλυτική περιγραφή μαθήματος

Στο πλαίσιο του μαθήματος ‘Ψυχολογικές προϋποθέσεις για την εργασία ατόμων με αναπηρίες’ επιχειρείται να εξετασθεί το ζήτημα της εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρίες υπό το πρίσμα της ψυχολογίας των εμπλεκομένων στο θέμα φορέων, ήτοι των εργοδοτών-προϊσταμένων, των ιδίων των ατόμων με αναπηρία, τόσο ως ήδη εργασιακά ενταγμένων, όσο και ως εν δυνάμει εργαζομένων, των συναδέλφων τους αλλά και του αγοραστικού κοινού. Πρόκειται για συμπεριφορές, ψυχολογίες που συγκοινωνούν μεταξύ τους και διαμορφώνουν η μία την άλλη, καθορίζοντας τελικώς τόσο την εργασιακή ή μη ένταξη των ατόμων με αναπηρίες, όσο και την ομαλότητα και επιτυχία αυτής.

Στόχοι του μαθήματος αποτελούν:

α) Η αναζήτηση των ψυχολογικών προϋποθέσεων, η συνδρομή των οποίων κρίνεται απαραίτητη στο πρόσωπο των εργοδοτών, προκειμένου οι τελευταίοι να εντάξουν στο εργατικό τους δυναμικό άτομα με αναπηρίες,

β) Η διερεύνηση της επίδρασης στην ψυχολογία των ενταγμένων εργασιακά ατόμων με αναπηρίες των συμπεριφορών των εργοδοτών και των συναδέλφων τους, και

γ) Η διερεύνηση της ψυχολογίας της αγοράς στο ζήτημα της εργασιακής απασχόλησης των ατόμων με αναπηρίες, ως καταλυτικού παράγοντα για τη διαμόρφωση θετικής ψυχολογίας των εργοδοτών ως προς το θέμα της πρόσληψής τους, αλλά και θετικών συμπεριφορών από τον λοιπό εργασιακό τους περίγυρο.

Λέξεις –κλειδιά, βασικοί όροι μαθήματος:

Αναπηρία, εργασιακή ένταξη, διακριτική μεταχείριση, εργοδότες, συνάδελφοι, ψυχολογία εργαζομένων-εργοδοτών, εργασιακή κοινωνική στήριξη, ψυχολογικός αντίκτυπος προσλήψεων, αγοραστικό κοινό, αίσθημα ικανοποίησης.

Αναλυτική περιγραφή στόχων ενότητων

1^η ενότητα:

Εργασιακή πραγματικότητα για τα άτομα με αναπηρία.

Αποτελεί εισαγωγική ενότητα, η οποία αποσκοπεί στην απόδοση της κατάστασης αναφορικά με την εργασία των ατόμων με αναπηρία. Χρειάζεται πρώτα να αντιμετωπιστεί το θέμα σε υπάρχουσες ρεαλιστικές βάσεις, προκειμένου να γίνουν κατανοητές ακολούθως οι ενότητες αναφορικά με τις ψυχολογικές προϋποθέσεις για την εργασία των ατόμων με αναπηρία.

Λέξεις –κλειδιά, βασικοί όροι ενότητας:

Εργασιακή ένταξη, υποχρεωτικό χαρακτήρας προσλήψεων, ανεργία, σύστημα ποσοτώσεων, αρνητικό κλίμα, ‘ψυχολογικός εξαναγκασμός, κίνητρα εργοδοτών.

2^η Ενότητα

Ψυχολογικές προϋποθέσεις για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία από τους εργοδότες.

Η ενότητα αυτή εξετάζει το ζήτημα της εργασίας των ατόμων με αναπηρία από την πλευρά της ψυχολογίας των εργοδοτών. Απαντώνται ερωτήματα, όπως τι αποτρέπει σε ψυχολογικό επίπεδο τους εργοδότες από την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, ποιοι είναι οι φόβοι τους και πώς μπορούν να αντιμετωπιστούν.

Λέξεις –κλειδιά, βασικοί όροι ενότητας:

Εργοδότες, άτομα με αναπηρία, πρόσληψη, ενδοιασμοί- ανησυχίες, εύλογες προσαρμογές, παραγωγικότητα, θετική στάση εργοδοτών.

3^η Ενότητα

Κοινωνική στήριξη - ψυχοκοινωνικές προεκτάσεις για τα άτομα με αναπηρία

Στην ενότητα αυτή παίρνει μορφή η ενίσχυση/βοήθεια οιασδήποτε μορφής δίδεται προς το άτομο από τον κοινωνικό του περίγυρο. Αναλύεται, λοιπόν, η έννοια της κοινωνικής στήριξης και των μορφών της, ενώ δίδεται έμφαση στη θετική αλλά και στην αρνητική επίδραση της στήριξης αυτής στην ψυχική πλέον υγεία των ατόμων με αναπηρία.

Λέξεις –κλειδιά, βασικοί όροι ενότητας:

Κοινωνική στήριξη, πρακτική- συναισθηματική, θετική – αρνητική, ληφθείσα- προσδοκώμενη, άγχος, κατάθλιψη, αίσθηση ευημερίας, αίσθηση ελέγχου.

4^η Ενότητα

Εργασιακή κοινωνική στήριξη - Αντίκτυπος στην ψυχολογία των εργαζομένων με αναπηρία.

Στην 4^η ενότητα αναλύεται η εργασιακή κοινωνική στήριξη, υποκατηγορία της ευρύτερης

έννοιας της κοινωνικής στήριξης και οι φορείς από τους οποίους παρέχεται. Στόχο της ενότητας αποτελεί η περιγραφή της επίδρασης της στήριξης αυτής στην ψυχολογία των εργαζομένων με αναπηρία, καθώς και του καταλυτικού της ρόλου για την ομαλή εργασιακή τους ένταξη.

Λέξεις –κλειδιά, βασικοί όροι ενότητας:

Εργασιακή κοινωνική στήριξη, εργοδότες-προϊστάμενοι, συνάδελφοι, αίσθημα ικανοποίησης, ένταση, πίεση.

5^η Ενότητα

Ο αντίκτυπος της πρόσληψης ατόμων με αναπηρία στο αγοραστικό κοινό

Στην ενότητα αυτή επιχειρείται να ειπωθεί το θέμα της εργασίας των ατόμων με αναπηρία υπό το πρίσμα του αγοραστικού κοινού. Απαντώνται τα ερωτήματα του αν αντιμετωπίζει την απασχόληση ατόμων με αναπηρία το ίδιο το αγοραστικό κοινό θετικά ή αρνητικά και του κατά πόσο αυτή η οπτική δύναται να επηρεάσει τη στάση των εργοδοτών στο ενδεχόμενο πρόσληψης εργαζομένων με αναπηρία.

Λέξεις –κλειδιά, βασικοί όροι ενότητας:

Εργαζόμενοι με αναπηρία, αγοραστικό κοινό, κοινωνική προσφορά, φήμη εταιρειών, κοινωνική υπευθυνότητα.

I. Εργασιακή πραγματικότητα για τα άτομα με αναπηρία

Στη σημερινή κοινωνία, στην οποία τα άτομα με αναπηρία δεν αντιμετωπίζονται, πλέον, σύμφωνα με το ιατρικό μοντέλο υπό το πρίσμα της κλινικής τους εικόνας και της ιατρικής αποκατάστασής τους, αλλά σύμφωνα με το κοινωνικό μοντέλο, όπου έμφαση δίδεται στις ικανότητες και δυνατότητες των ατόμων αυτών, ώστε να μεγιστοποιηθούν οι πιθανότητές τους να ενταχθούν εργασιακά, είναι ιδιαίτερα αποθαρρυντικό το γεγονός, ότι τα άτομα με αναπηρία δεν συμμετέχουν ακόμη ενεργά στον εργασιακό βίο στα ίδια ποσοστά που συμμετέχουν και τα άτομα χωρίς αναπηρίες (Unger, 2002).

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με αποτελέσματα έρευνας της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ) για τα 'άτομα με προβλήματα υγείας ή αναπηρία', προέκυψε, ότι το 18,2% του πληθυσμού της χώρας αντιμετωπίζει κάποιο πρόβλημα υγείας ή κάποια αναπηρία. Το ποσοστό ανεργίας για τα άτομα αυτά εμφανίζεται 8,9%, ποσοστό μικρότερο από το αντίστοιχο του γενικού πληθυσμού, το οποίο ανέρχεται στο 9,6%. Επίσης, το 84% των ατόμων αυτών είναι οικονομικά μη ενεργά, έναντι 58% του γενικού πληθυσμού (Ελληνική Στατιστική Αρχή [ΕΛ.ΣΤΑΤ], 2002).

Συνολική αντιμετώπιση του θέματος της εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία, απαντάται στον Ν. 2643/1998 (ΦΕΚ Α' 220) «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών», που αποτελεί και τον βασικότερο νόμο για τα θέματα επαγγελματικής ένταξης των ΑμεΑ στην αγορά εργασίας» (Παπακωνσταντίνου, 2013). Η προστασία του Ν. 2643/1998 έγκειται στη δημιουργία ενός νομικού πλαισίου αναφορικά με την υποχρεωτικού χαρακτήρα εργασιακή ένταξη ειδικών κατηγοριών προστατευομένων προσώπων στο δημόσιο και στον ιδιωτικό

τομέα και με την περαιτέρω προστασία τους κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου, η οποία επιτυγχάνεται μέσω της εξομοίωσής τους με τους λοιπούς εργαζομένους, της ρύθμισης ειδικότερων θεμάτων, όπως της εργονομικής διευθέτησης του χώρου εργασίας τους και του περιορισμού και του ελέγχου των λόγων απόλυσής τους.

Υποκείμενο προστασίας του Ν.2643/1998 είναι κατηγορίες προσώπων, τα οποία κρίνεται, ότι χρήζουν ειδικότερων ρυθμίσεων, προκειμένου να επιτευχθεί η ομαλή εργασιακή τους ένταξη και τα οποία χαρακτηρίζονται ως «προστατευόμενα πρόσωπα». Μία από τις κατηγορίες των «προστατευομένων προσώπων» αποτελούν τα άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης, εφόσον έχουν κατώτατο όριο ηλικίας το εικοστό πρώτο (21^ο) έτος της ηλικίας τους και είναι γραμμένα στα μητρώα ανέργων αναπήρων του Ο.Α.Ε.Δ.

Βάσει του νόμου, τόσο φορείς του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όσο και δημόσιες υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ., και Ο.Τ.Α. υποχρεούνται να προσλαμβάνουν (η λεγόμενη αναγκαστική σύμβαση) άτομα με αναπηρία σε συγκεκριμένο ποσοστό. Ειδικότερα, ως προς τον ιδιωτικό τομέα, επιχειρήσεις που λειτουργούν στην Ελλάδα με οποιαδήποτε μορφή, καθώς και οι θυγατρικές τους εταιρείες, υποχρεώνονται να προσλαμβάνουν, εφόσον βέβαια πληρούν τις προϋποθέσεις που θέτει ο νόμος, δηλαδή απασχολούν προσωπικό πάνω από 50 άτομα και δεν εμφανίζουν αρνητικό ισολογισμό (ζημία) στις δύο αμέσως προηγούμενες από το έτος προκήρυξης χρήσεις, άτομα με αναπηρία σε ποσοστό 2% επί του συνόλου του προσωπικού της επιχείρησης.

Ως προς τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, οι δημόσιες επιχειρήσεις και οι δημόσιοι οργανισμοί, τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικά από κρατικούς πόρους κατά 50% τουλάχιστον του ετησίου προϋπολογισμού τους ή στα οποία το κράτος

κατέχει το 51% τουλάχιστον του μετοχικού τους κεφαλαίου, εφόσον δεν εμφανίζουν αρνητικό ισολογισμό στις δύο προηγούμενες κατ' έτος χρήσεις, υποχρεούνται να προσλαμβάνουν αντίστοιχο ποσοστό 3% ατόμων με αναπηρία. Ως προς το στενό δημόσιο τομέα, οι δημόσιες υπηρεσίες, τα Ν.Π.Δ.Δ. και οι Ο.Τ.Α. υποχρεούνται να διορίζουν ή να προσλαμβάνουν προστατευόμενα πρόσωπα, χωρίς διαγωνισμό ή επιλογή, σε εγκεκριμένες θέσεις που αντιστοιχούν στο 5% του συνόλου των προς προκήρυξη θέσεων του οικείου φορέα. Ο αριθμός των θέσεων που αντιστοιχεί στο παραπάνω ποσοστό κατανέμεται στην κατηγορία των αναπήρων κατ' αναλογία τρία όγδοα (3/8) κατά προτεραιότητα έναντι των υπολοίπων προστατευομένων κατηγοριών.

Επίσης, ο ευρύτερος και ο στενός δημόσιος τομέας, υποχρεώνεται επιπλέον των παραπάνω προσώπων να προσλαμβάνει: α) στο 80% των κενών θέσεων τηλεφωνητών οικιακών τηλεφωνικών κέντρων, τυφλούς πτυχιούχους των σχολών εκπαίδευσης τυφλών τηλεφωνητών, β) στο ένα πέμπτο (1/5) των κενών θέσεων κλητήρων, νυκτοφυλάκων, καθαριστών-καθαριστριών, θυρωρών, κηπουρών και τραπεζοκόμων, πρόσωπα από όλες τις προστατευόμενες κατηγορίες του Ν. 2643/1998, ανάμεσα στις οποίες και τα άτομα με αναπηρία, εφόσον κατοικούν στην περιφέρεια, όπου προσλαμβάνονται και είναι σε θέση να εκτελέσουν την εργασία που τους ανατίθεται.

Η σύμβαση εργασίας των αναγκαστικώς τοποθετηθέντων αυτών ατόμων είναι αορίστου χρόνου, όπως συνάγεται από το σκοπό του Ν. 2643/1998, που είναι η διαρκής και μακρόχρονη εξασφάλιση βιοποριστικής απασχολήσεως στα ειδικώς προστατευόμενα άτομα. Με την τοποθέτηση του προστατευομένου από την αρμόδια Επιτροπή του Ν. 2643/1998 και την εμπρόθεσμη, εντός μηνός από την κοινοποίηση της απόφασης για την τοποθέτηση, εμφάνιση αυτού στον εργοδότη προς ανάληψη εργασίας, καταρτίζεται η σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας.

Ο υποχρεωτικός χαρακτήρας της πρόσληψης θέτει έντονο περιορισμό στην προστατευόμενη από το άρθρο 5 του Συντάγματος οικονομική ελευθερία. Η συνταγματική όμως αυτή διάταξη δεν αποκλείει τη θέσπιση από τον κοινό νομοθέτη περιορισμών, όπως ο ανωτέρω, της ελευθερίας αυτής για λόγους γενικότερου δημοσίου και κοινωνικού συμφέροντος, με αποτέλεσμα η αναγκαστική τοποθέτηση προσώπων να μην κρίνεται αντισυνταγματική.

Ο Ν. 2643/1998 στην προσπάθεια να ενθαρρύνει και να διευκολύνει τους εργοδότες στην απασχόληση των προστατευομένων ατόμων ρύθμισε τα ακόλουθα, προσπαθώντας να δώσει κίνητρα προς τους εργοδότες για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία: α) επιχειρήσεις, που απασχολούν άτομα με αναπηρία, τα οποία υπάγονται στην προστασία του Ν. 2643/1998, δύνανται να επιχορηγούνται από τον Ο.Α.Ε.Δ. για μέρος των αποδοχών που τους καταβάλλουν, β) Σε επιχειρήσεις που απασχολούν άτομα με αναπηρία δύνανται να καταβάλλεται από τον Ο.Α.Ε.Δ. μέρος της δαπάνης για την εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας των ατόμων αυτών, γ) Σε επιχειρήσεις σε πρόσωπα που δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την απασχόληση ατόμων που προστατεύονται από το νόμο αυτόν και για παροχή προστασίας πέρα από εκείνη του παρόντος νόμου, μπορεί να απονέμονται ως ηθικές αμοιβές, ευαρέσκεια, έπαινος και χρηματικό βραβείο, δ) Για τα άτομα με αναπηρία που παραπέμπονται από τους εργοδότες στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, τα οποία καταρτίζει ο Ο.Α.Ε.Δ. κάθε έτος ειδικά για τα άτομα αυτά με βάση τα υποβληθέντα στοιχεία των επιχειρήσεων, των εκμεταλλεύσεων ή των φορέων αναφορικά με τις ανάγκες τους σε ειδικότητες, δύνανται ο Ο.Α.Ε.Δ. να καταβάλει μέρος ή το σύνολο της δαπάνης, που απαιτείται για την επαγγελματική τους κατάρτιση.

Κατά κύριο λόγο οι αναγκαστικές τοποθετήσεις των ατόμων με αναπηρία στον ιδιωτικό και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (άρθρο 2, παρ. 1 του Ν. 2643/1998) αντιμετωπίζονται από τους εργοδότες επιφυλακτικά και

αρνητικά (Συνήγορος του Πολίτη, 2005). Η στάση αυτή εκδηλώνεται σ' όλες τις φάσεις της διαδικασίας πρόσληψης των ατόμων με αναπηρία. (Συνήγορος του Πολίτη, 2005). Ειδικότερα, κατά το στάδιο του προσδιορισμού του αριθμού των προς τοποθέτηση ατόμων οι επιχειρήσεις και οι φορείς του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημοσίου τομέα που υποχρεούνται να υποβάλουν ετησίως ειδική έντυπη δήλωση με στοιχεία για το προσωπικό τους, ώστε να καθορισθεί ο αριθμός των προστατευομένων ατόμων που θα υπαχθούν σ' αυτές, συχνά δεν συνεργάζονται ή απειλούν με απολύσεις προσωπικού τους σε περίπτωση επιβολής αναγκαστικών τοποθετήσεων προστατευομένων προσώπων. Επίσης, κατά το στάδιο της τοποθέτησης των προστατευομένων, σε μεγάλο ποσοστό οι επιχειρήσεις δεν αποδέχονται το διορισμό και προσφεύγουν κατά των τοποθετήσεων ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής του άρθρου 10 του Ν. 2643/1998.

Παρόλο που στο νόμο προβλέπονται διοικητικές κυρώσεις, τόσο για την άρνηση ή την καθυστέρηση πρόσληψης από τον εργοδότη των προστατευομένων ατόμων, στην πράξη η διάταξη αυτή σπανίως εφαρμόζεται, με αποτέλεσμα τα προστατευόμενα άτομα να αναζητούν την δικαίωσή τους με προσφυγές κατά των εργοδοτών τους στα δικαστήρια με αίτημα οι τελευταίοι να καταδικασθούν να τους καταβάλουν μισθούς υπερημερίας και χρηματικό ποσό για την ηθική προσβολή της προσωπικότητάς τους. Προκύπτει, κατά συνέπεια, κενό στην εφαρμογή του νόμου, καθώς η επιβολή του εξαρτάται τελικώς από τη δικαστική επιδίωξη των αξιώσεων που πηγάζουν από αυτόν από τα προστατευόμενα άτομα με αναπηρία, γεγονός που πλήττει ανεπανόρθωτα τις σχέσεις των ατόμων αυτών με τους εργοδότες τους.

Πρακτική εκτόνωσης της αρνητικής αντιμετώπισης του συστήματος των ποσοτώσεων σε αρκετές από τις χώρες στις οποίες εφαρμόζεται, αποτελεί η παροχή δυνατότητας επιλογής στον εργοδότη μεταξύ περισσοτέρων υποψηφίων με ανάλογα προσόντα και με αναπηρία ίδιας βαρύτητας αντί της τοποθέτησης υποχρεωτικά συγκεκριμένου ατόμου με αναπηρία. Η πρακτική

αυτή κρίνεται σκόπιμο να εξετασθεί, καθώς είναι πιθανόν να οδηγήσει σε μία πιο θετική αντιμετώπιση του εργαζομένου από τον εργοδότη, δίδοντας χώρο στα προσωπικά κριτήρια επιλογής του εργοδότη και αίροντας με τον τρόπο αυτό εν μέρει τον υποχρεωτικό χαρακτήρα της ρύθμισης και τον ‘ψυχολογικό εξαναγκασμό’ του εργοδότη.

Ιδιαίτερα σημαντικό βήμα για τη μεταστροφή του αρνητικού κλίματος των εργοδοτών θεωρείται και η παροχή κινήτρων και ενίσχυσης προς τους εργοδότες. Έτσι π.χ. στην Τσεχική Δημοκρατία παρέχεται μία εφάπαξ εισφορά στους εργοδότες που δημιουργούν θέσεις εργασίας για άτομα με αναπηρία σε προστατευόμενα εργαστήρια ή άλλες προστατευμένες θέσεις εργασίας, ενώ καλύπτονται, επίσης, λειτουργικές τους δαπάνες και παρέχονται φορολογικά πλεονεκτήματα. Στη Σλοβενία παρέχονται φορολογικά κίνητρα, που προσφέρονται υπό ορισμένες προϋποθέσεις στους φορείς που παρέχουν εργασία σε άτομα με αναπηρία, ενώ ταυτόχρονα καλύπτεται το 50-70% των μισθών των ατόμων αυτών. Στην Εσθονία τα μέτρα περιλαμβάνουν στήριξη προς τους εργοδότες ως προς την προσαρμογή των εγκαταστάσεων και την προμήθεια του εξοπλισμού που απαιτείται, όταν προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία, καθώς και στήριξη στα ίδια τα άτομα με αναπηρία από δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης ως προς την προετοιμασία τους για τις συνεντεύξεις εργασίας.

Μία ακόμη κατηγορία μέτρων ενίσχυσης που αφορούν στα άτομα με αναπηρία, είναι η εξεύρεση εργασίας για τα άτομα αυτά σε θέσεις εργασίας, που ταιριάζουν με τις ικανότητές τους και χαρακτηρίζονται ως «προστατευμένη» απασχόληση. Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, μεταξύ άλλων, στη Δανία, στη Γερμανία, στην Ισπανία και στο Ηνωμένο Βασίλειο, η προστατευμένη-επιδοτούμενη απασχόληση είναι υποχρεωτική από τη νομοθεσία. Αυτές οι επιχειρήσεις, οι οποίες προσφέρουν ευκαιρίες εργασίας σε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον, λειτουργούν στην ανοικτή αγορά, αλλά χρηματοδοτούνται από ίδια έσοδα, δωρεές από φιλανθρωπικές οργανώσεις και κυβερνητικές χορηγίες. Σημειώνεται, ότι το υψηλότερο μερίδιο της

προστατευμένης απασχόλησης βρίσκεται στο Βέλγιο, στην Ιταλία και στην Ισπανία (Eichhorst, Kendzia, Knudsen, Hansen, Vandeweghe, Vanhoren & Schulte, 2010). Για παράδειγμα στο Βέλγιο η προστατευμένη αυτή εργασία στοχεύει στο να παράσχει στα άτομα με αναπηρία ειδική κατάρτιση, να εκτιμήσει τις ατομικές τους ικανότητες, να εντοπίσει τις πιθανές εργονομικές αλλαγές, που χρειάζονται στο χώρο εργασίας τους και εν τέλει να τα προετοιμάσει για την επανένταξή τους σε «κανονικά» περιβάλλοντα εργασίας.

Πέρα, πάντως, από την πλευρά των εργοδοτών αναφορικά με την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, η εργασιακή ένταξη των ατόμων αυτών δυσχεραίνεται και από παράγοντες, που ανάγονται στα ίδια τα άτομα με αναπηρία. Στη χώρα μας χορηγούνται από τις οικείες διευθύνσεις των νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων προνοιακά επιδόματα με προϋποθέσεις, που ορίζονται σε υπουργικές αποφάσεις και ποικίλουν ανάλογα με τη μορφή αναπηρίας.

Για κάποιες κατηγορίες ΑμεΑ προβλέπεται, ότι η χορήγηση των επιδομάτων αυτών διακόπτεται με την εργασιακή τους ένταξη με σκοπό την μείωση της εξάρτησής τους από το κράτος και την αποσυμφόρηση του οικονομικού κόστους για το σύστημα προνοίας. Η πρόβλεψη όμως αυτή συχνά λειτουργεί αποτρεπτικά για τα άτομα με αναπηρία με αποτέλεσμα να επιλέγουν τα προνοιακά επιδόματα από την ενεργή συμμετοχή τους στην εργασιακή ζωή.

Προς την κατεύθυνση της αποδέσμευσης των ατόμων με αναπηρία από τις παθητικές ενισχύσεις και την ταυτόχρονη ενθάρρυνση της ενεργητικής συμμετοχής τους τα κράτη λαμβάνουν μέτρα. Έτσι π.χ. η Φιλανδία από το έτος 2005 και μετά χορηγεί προνοιακά επιδόματα σε άτομα με αναπηρία, τα οποία σε χρονικό ορίζοντα πενταετίας υπάρχει πιθανότητα να αντιμετωπίσουν ζήτημα ανεργίας λόγω του εκφυλισμού της αναπηρίας τους. Στο Ηνωμένο Βασίλειο από το έτος 2008 έχει αντικατασταθεί το

μεγαλύτερο μέρος των προνοιακών επιδομάτων με επιδόματα απασχόλησης και στήριξης της επιχειρηματικότητας. Ειδικότερα, στο Ηνωμένο Βασίλειο οι δικαιούχοι αναμένεται να λαμβάνουν μέτρα, για να αναζητήσουν εργασία εκτός αν το πρόβλημα υγείας ή η αναπηρία τους, τους το απαγορεύει. Οι δικαιούχοι δύνανται, επίσης, να λάβουν επιπλέον χρηματικό βοήθημα, όταν εισάγονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας. Στην κατεύθυνση αυτή προτείνεται η εξέταση της σταδιακής μείωσης και όχι της διακοπής των προνοιακών επιδομάτων μετά την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα, καθώς και η ρύθμιση των επιδομάτων αυτών ενιαία για όλες τις μορφές αναπηρίας, ώστε να μην δημιουργείται σύγχυση.

Η αποτελεσματικότητα του συστήματος των ποσοτώσεων είναι δύσκολο να εκτιμηθεί. Στα πλεονεκτήματα του συστήματος αναφέρεται η άμεση δημιουργία θέσεων εργασίας για τα άτομα με αναπηρία και κυρίως για τα άτομα με χαμηλά προσόντα και ειδίκευση και στα μειονεκτήματά του η παρεμπόδιση της ομαλής εργασιακής ενσωμάτωσης από τον αναγκαστικό χαρακτήρα των τοποθετήσεων. Σε κάθε περίπτωση, πάντως, αναγνωρίζεται η ανάγκη ύπαρξης συνοδευτικών μέτρων στο σύστημα των ποσοτώσεων και ειδικότερα η ανάγκη ύπαρξης ενεργητικών πολιτικών.

Στην Ελλάδα η εφαρμογή του Ν. 2643/1998 δεν συνοδεύεται, τουλάχιστον επιτυχώς, από λοιπά μέτρα ενεργητικής πολιτικής, με αποτέλεσμα ο νόμος να παρουσιάζεται περισσότερο προσανατολισμένος προς το ιατρικό μοντέλο, στο οποίο τα άτομα με αναπηρία εμφανίζονται ως παθητικοί δέκτες παροχών παρά προς το κοινωνικό μοντέλο, το οποίο δίδει έμφαση στην αξιοποίηση των ικανοτήτων και των δυνατοτήτων των ατόμων αυτών, ώστε να μεγιστοποιηθούν οι πιθανότητές τους να ενταχθούν εργασιακά.

Η κατηγορία όμως των ατόμων με αναπηρία πέρα από το Ν. 2643/1998 προστατεύεται και μέσω άλλων ρυθμίσεων, όπως του Ν. 3304/2005 για την απαγόρευση των διακρίσεων. Ο Ν. 3304/2005 Έφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής,

θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού' (ΦΕΚ Α' 16) είναι ο βασικότερος νόμος αυτή τη στιγμή στην Ελλάδα για την καταπολέμηση των διακρίσεων στον τομέα της εργασίας και την εφαρμογή της ισοπολιτείας και παρέχει ευρύτερη προστασία στα άτομα με αναπηρία από τον Ν. 2643/1998, καθώς ένας εργοδότης δύναται να είναι υπόλογος σύμφωνα με τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων ακόμη και αν δεν έχει παραβιάσει τις ρυθμίσεις του συστήματος των ποσοτώσεων.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης του Ν. 3304/2005 προϋποθέτει την απουσία κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού και εισάγει το βασικό απαγορευτικό κανόνα (άρθρο 2 του Ν. 3304/2005). Αναλυτικότερα, οι διακρίσεις από τις οποίες προστατεύει διαχωρίζονται σε άμεσες και έμμεσες διακρίσεις. Άμεση διάκριση συντρέχει, όταν λόγω της συνδρομής μίας κατάστασης ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση. Έμμεση διάκριση συντρέχει, όταν μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα ορισμένης πχ αναπηρίας, σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα, εκτός εάν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξής τους είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Η απαγόρευση των διακρίσεων αφορά στο σύνολο των ζητημάτων που δύναται να προκύψουν στο πλαίσιο του επαγγελματικού βίου των ατόμων στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, δηλαδή από τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την επαγγελματική κατάρτιση και τους όρους πρόσβασης στην εργασία, μέχρι τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των όρων υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων. Η προστασία του νόμου ολοκληρώνεται με την

απαγόρευση διακρίσεων κατά των απολύσεων, η οποία διασφαλίζεται, τόσο με την ρητή απαγόρευση των απολύσεων με βάση τη συνδρομή κάποιων καταστάσεων στο πρόσωπό τους, όσο και με την απαγόρευση απολύσεων, που αποτελούν αντίμετρο σε ενέργειες εργαζομένων, που υφίστανται διάκριση για τη διασφάλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

II. Ψυχολογικές προϋποθέσεις για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία από τους εργοδότες

Η διακριτική μεταχείριση εις βάρος ατόμων με αναπηρία στον εργασιακό τομέα από τους εργοδότες αποτελεί μία πραγματικότητα. Ακόμη και οι εργοδότες, που παρουσιάζονται θετικοί στο ενδεχόμενο πρόσληψης ατόμων με αναπηρία, συχνά αναχαιτίζονται από ενδοιασμούς και ανησυχίες. Πιθανοί λόγοι για τη διακριτική μεταχείριση των ατόμων με αναπηρία αποτελούν, τόσο η έλλειψη κατανόησης από την πλευρά των εργοδοτών αναφορικά με τις δυσκολίες που συνεπάγεται μία αναπηρία (Roberts, 2005), όσο και η απουσία ενημέρωσης των εργοδοτών σε σχέση με τις ικανότητες και τις δυνατότητες των ατόμων με αναπηρία (Leonard, 2002).

Ειδικότερα, οι εργοδότες εκφράζουν ανησυχίες αναφορικά με το άγνωστο και μη προσδιορισμένο κόστος των ευλόγων προσαρμογών του εργασιακού χώρου, που θα απαιτηθούν για την ομαλή εργασιακή προσαρμογή των ατόμων με αναπηρία (Peck & Kirkbride, 2001; Schartz, Hendricks, & Blanck, 2006). Οι εν λόγω ανησυχίες των εργοδοτών είναι συχνά αβάσιμες, καθώς στην ουσία το προαναφερόμενο κόστος είναι συνήθως χαμηλό και πρέπει να συγκρίνεται με το αντίστοιχο κόστος για τον εργασιακό εξοπλισμό ή τις προσαρμογές που χρειάζεται ένας εργαζόμενος

χωρίς αναπηρία (Schartz et al., 2006).

Ανησυχίες, όμως, εκφράζονται από τους εργοδότες και αναφορικά με την ικανότητα των ατόμων με αναπηρία να φέρουν εις πέρας τις εργασιακές τους αρμοδιότητες και το ενδεχόμενο να χρειασθεί να κάνουν παραχωρήσεις στον τομέα της παραγωγικότητας με αποτέλεσμα να δεχθούν την ύπαρξη εργαζομένων δύο ταχυτήτων, με ή χωρίς αναπηρία, για την ίδια εργασία (Peck & Kirkbride, 2001; Unger, 2002).

Για να κατευνασθούν οι ανησυχίες αυτές των μελλοντικών εργοδοτών χρειάζεται, μέσω της ενημέρωσης από τους αρμοδίους φορείς και κυρίως από τις υπηρεσίες αποκατάστασης, να συνειδητοποιήσουν οι εργοδότες, ότι δεν πρόκειται να δεχθούν έναν εργαζόμενο λιγότερο παραγωγικό με μοναδικό σκοπό να προσλάβουν ένα άτομο με αναπηρία, αλλά έναν εργαζόμενο εξίσου παραγωγικό, με μοναδική πιθανή επιβάρυνσή τους τον μεγαλύτερο χρόνο εκπαίδευσης του εργαζομένου.

Ένας από τους κυριότερους φόβους των εργοδοτών σχετικά με την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία αφορά στη δυσκολία που θεωρούν, ότι θα αντιμετωπίσουν, προκειμένου να λήξουν την εργασιακή τους σχέση με τους εργαζομένους αυτούς απ' τη στιγμή που δεν είναι παραγωγικοί σε επιθυμητά επίπεδα. Γενικότερα, οι εργοδότες θεωρούν, ότι τα άτομα με αναπηρία αποτελούν μία προστατευόμενη κατηγορία και ότι ακόμη και αν επιδείξουν αντιεπαγγελματική συμπεριφορά για λόγους που δεν αφορούν στην αναπηρία τους, δεν θα μπορέσουν να τους φερθούν, όπως σε οποιονδήποτε άλλον εργαζόμενο και αν κριθεί αναγκαίο να τους απολύσουν. Οι ανησυχίες αυτές χρειάζεται να κατευνασθούν και οι εργοδότες να πεισθούν, ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία πρέπει να χαίρουν της ίδιας συμπεριφοράς από τους ιδίους, που χαίρουν και οι λοιποί εργαζόμενοι και ότι αν κρίνουν πως για ένα θέμα θα απέλυαν έναν εργαζόμενο χωρίς αναπηρία, το ίδιο θα πρέπει να πράξουν και για τον εργαζόμενο με αναπηρία (Peck & Kirkbride, 2001; Wolffe & Candela, 2002).

Ανησυχίες εκφράζονται, επιπλέον, και αναφορικά με τα θέματα ασφαλείας των εργαζομένων με αναπηρία στο χώρο εργασίας (Wolffe & Candela, 2002). Οι εργοδότες ανησυχούν και για το πώς θα αντιδράσουν οι εργαζόμενοι με αναπηρία και θα προστατευθούν σε περίπτωση κάποιας κατάστασης ανάγκης, όπως π.χ. σε περίπτωση σεισμού. Είναι βασικό, οι υποψήφιοι για μια θέση εργαζόμενοι με αναπηρία να είναι καταρτισμένοι και εκπαιδευμένοι σε θέματα ασφαλείας. Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης μπορεί να χρειασθεί να συζητήσουν με τον εργοδότη ποια μέτρα θα χρειασθεί να ληφθούν, ώστε να αποφευχθεί ένα εργασιακό ατύχημα. Ανάλογα με τη φύση της εργασίας οι εργοδότες μπορεί να μην ανησυχούν μόνο για την ασφάλεια των εργαζομένων με αναπηρία, αλλά και για την ασφάλεια όσων τυχόν μπορεί να επιβλέπουν, όπως πχ εφόσον ένα άτομο με οπτική αναπηρία εργάζεται ως δάσκαλος, τότε οι εργοδότες μπορεί να μην κατανοούν πώς μπορεί να επιβλέπει τα παιδιά στην τάξη. Και σε αυτή την περίπτωση οι υποψήφιοι εργαζόμενοι με αναπηρία καλούνται να καθησυχάσουν τους μελλοντικούς εργοδότες τους, αναφέροντάς τους σχετική επιτυχημένη προϋπηρεσία τους ή τους τρόπους που χρησιμοποιούν, για να αντεπεξέρχονται στα εν λόγω καθήκοντά τους, όπως π.χ. τη χρήση κάποιου τεχνικού εξοπλισμού (Wolffe, 1998).

Σημαντικό παράγοντα για τη θετική στάση των εργοδοτών απέναντι στο ενδεχόμενο πρόσληψης αποτελεί το επίπεδο μόρφωσης των ατόμων με οπτική αναπηρία. Τα άτομα με χαμηλότερο βαθμό μόρφωσης παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας (Fogg, Harrington, & McMahon, 2010). Σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν επίσης και οι ξένες γλώσσες, που γνωρίζουν τα άτομα με αναπηρία, αλλά και η καλή γνώση υπολογιστών.

Επιπλέον, η μορφή της αναπηρίας φαίνεται να συνδέεται άμεσα με τον αριθμό των εργασιακών ενασχολήσεων των ατόμων με αναπηρία από την έναρξη της αναπηρίας τους. Αιτία αποτελεί πιθανόν το γεγονός, ότι άτομα με ορισμένες μορφές αναπηρίας είναι πιο εύκολο να ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον, καθώς χρειάζονται λιγότερες ή ευκολότερες

προσαρμογές του εργασιακού τους χώρου (Xu & Martz, 2010).

Επίσης, ο αριθμός των εργασιών στις οποίες απασχολήθηκαν τα άτομα με αναπηρία μετά την έναρξη της αναπηρίας τους διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη θετική έκβαση της επαγγελματικής τους απασχόλησης. Η εργασιακή προϋπηρεσία, όπως και στα άτομα χωρίς αναπηρία έτσι και στα άτομα με αναπηρία επηρεάζει τους εργοδότες στην απόφαση για την πρόσληψή τους, καθώς πιστοποιεί τις ικανότητές τους στους μελλοντικούς εργοδότες τους (Xu & Martz, 2010). Στην έννοια της προϋπηρεσίας συμπεριλαμβάνεται και η εθελοντική εργασία.

Σημαντικός, τέλος, παράγοντας θεωρείται και η ηλικία κατά την οποία ξεκίνησε η αναπηρία. Ο μεγαλύτερος χρόνος, κατά τον οποίο το άτομο έχει την αναπηρία υποστηρίζεται, ότι συνδέεται θετικά με την εξεύρεση εργασίας, καθώς συσχετίζεται με την καλύτερη προσαρμογή και διαχείριση της αναπηρίας από το ίδιο το άτομο (Xu & Martz, 2010).

III. Κοινωνική στήριξη - ψυχοκοινωνικές προεκτάσεις για τα άτομα με αναπηρία

Η κοινωνική στήριξη είναι μία πολυδιάστατη έννοια. Γενικότερα, ο όρος αναφέρεται στον τύπο της ενίσχυσης/ βοήθειας, που το άτομο λαμβάνει ή προσδοκά ότι θα λάβει από μονάδες ή ομάδες του κοινωνικού του περιγύρου (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2009).

Κοινή συνισταμένη όλων των προαναφερομένων κατηγοριοποιήσεων του όρου ‘κοινωνική στήριξη’, αποτελεί ο διαχωρισμός της κοινωνικής στήριξης σε πρακτική (practical) και συναισθηματική (emotional) (Brough & Pears, 2004; Kahn & Antonucci, 1980). Η πρακτική στήριξη, αφορά στη βοήθεια που λαμβάνει το άτομο αναφορικά με τις καθημερινές δραστηριότητές του (Kahn & Antonucci, 1980), όπως η στήριξη αναφορικά με την ενημέρωση, καθώς και η παροχή απτών υπηρεσιών και υλικών, ενώ

η συναισθηματική στήριξη, η οποία χαρακτηρίζεται ως ‘στοργική’ στήριξη (Kahn & Antonucci, 1980), περιλαμβάνει εκδηλώσεις ενδιαφέροντος (ακρόαση, φροντίδα, συζήτηση προβλημάτων) (Brough & Pears, 2004) ή εκδηλώσεις αποδοχής, σεβασμού, ενσωμάτωσης και επίγνωσης-κατανόησης των συναισθημάτων των άλλων (Chang & Schaller, 2000).

Περαιτέρω διαχωρισμός της θετικής κοινωνικής στήριξης περιλαμβάνει τη ληφθείσα στήριξη (received social support) και την προσδοκώμενη (perceived social support) (Okun & Keith, 1998). Η ληφθείσα στήριξη είναι η συγκεκριμένη στήριξη κάθε μορφής που το άτομο πραγματικά δέχεται σε δεδομένη περίσταση και η οποία λαμβάνει χώρα σε παρόντα χρόνο ή η στήριξη που ήδη έχει ληφθεί από ένα άλλο άτομο ή από ομάδα ατόμων σε δεδομένη περίσταση και η οποία έλαβε χώρα σε παρελθόντα χρόνο (Parakonstantinou & Papadopoulos, 2009). Η προσδοκώμενη στήριξη βασίζεται στην ουσία στην πεποίθηση που έχει το άτομο βασισμένο στις σχέσεις του με το κοινωνικό του δίκτυο, ότι η βοήθεια θα είναι διαθέσιμη σε περίπτωση ανάγκης. Προσδοκώμενη στήριξη αποτελεί για παράδειγμα η συναισθηματική ενίσχυση που το άτομο προσδοκά, ότι θα λάβει από τους συναδέλφους του στον εργασιακό του χώρο στην περίπτωση που απολυθεί ή αντιμετωπίσει άλλου είδους δυσκολίες. Η ληφθείσα στήριξη είναι στην πραγματικότητα το επόμενο βήμα της προσδοκώμενης στήριξης και στην ουσία αποτελεί την πραγμάτωση της προσδοκώμενης (Parakonstantinou & Papadopoulos, 2009).

Τα άτομα με χρόνια αναπηρία συχνά στηρίζονται σε συγγενείς και φίλους για βοήθεια σχετικά με θέματα πρακτικής φύσεως αλλά και για συναισθηματική στήριξη. Οι ερευνητές, κατά κύριο λόγο, θεωρούν θετική την επίδραση αυτών των μορφών στήριξης στη ζωή των ατόμων με αναπηρία. Πρόσφατα, όμως, δόθηκε και μία άλλη διάσταση στο θέμα, καθώς υποστηρίχθηκε και ο αρνητικός αντίκτυπος που μπορεί να έχει η κοινωνική στήριξη, επιφέροντας αντίθετα αποτελέσματα από τα αναμενόμενα στη ζωή των ατόμων με αναπηρία.

Σύμφωνα, λοιπόν, με τα προαναφερόμενα, συναντάται ο διαχωρισμός της κοινωνικής στήριξης σε: α) θετική κοινωνική στήριξη, η οποία περιλαμβάνει όσες μορφές στήριξης θεωρούνται βοηθητικές, και σε β) αρνητική, η οποία περιλαμβάνει όσες μορφές στήριξης θεωρούνται επιβαρυντικές. Αρνητική κοινωνική στήριξη θεωρείται η στήριξη που παρέχεται ανάρμοστα και απρόθυμα με τελικά αρνητικά αποτελέσματα (Sarason, Sarason, Shearin, & Pierce, 1987). Γνωστές ως τώρα χαρακτηρισμένες μορφές αρνητικής στήριξης αποτελούν η έλλειψη ευαισθησίας, ο θυμός, η επιθετικότητα, η επικριτική στάση, η παρεμβατικότητα, η απαιτητικότητα και η αναισθησία ακόμη και η υπερπροστατευτική συμπεριφορά.

Η κοινωνική στήριξη δύναται να επηρεάσει θετικά την υγεία με διάφορους τρόπους. Γίνεται δεκτό, ότι η ικανοποιητική κοινωνική στήριξη σχετίζεται με την εξασφάλιση καλής ψυχολογικής κατάστασης (Cimarolli & Wang, 2006), ενώ εμφανίζει και θετική επίδραση ενάντια στο άγχος (Buunk & Peeters, 1994). Η πεποίθηση, ότι υπάρχουν άνθρωποι που ενδιαφέρονται για το συνάνθρωπό τους και είναι πρόθυμοι να βοηθήσουν σε περίπτωση ανάγκης, οδηγεί στη μείωση, τόσο του άγχους, όσο και ως επακόλουθο αυτού στη μείωση των συμπτωμάτων της κατάθλιψης (Gençöz & Özlale, 2004). Η πεποίθηση αυτή είναι πιθανό να είναι ουσιαστικά και ο βασικός παράγοντας που καθιστά αποτελεσματική την κοινωνική στήριξη στην ενίσχυση της φυσικής και σωματικής υγείας, καθώς αποδίδει το κεντρικό νόημα της κοινωνικής στήριξης, το οποίο έγκειται στο να εμψυχήσει στο άτομο την αίσθηση ότι είναι αγαπητό και αξιόλογο. Επιπλέον, η ικανοποιητική κοινωνική στήριξη συνδέεται με τη συνολική αίσθηση ευημερίας, καθώς επηρεάζει θετικά τα άτομα παρέχοντάς τους την αίσθηση του ελέγχου και της αναγνώρισης της αξίας τους (Cohen & Wills, 1985).

Πέρα από τα προαναφερόμενα θετικά αποτελέσματα της κοινωνικής στήριξης, αρνητικά αποτελέσματα έχουν επίσης διαπιστωθεί από τους ερευνητές, καθώς τα άτομα με αναπηρίες έχουν περισσότερες πιθανότητες

να στιγματιστούν κοινωνικά και να αντιμετωπιστούν αρνητικά. Είναι δεδομένο, ότι αναπηρίες, όπως π.χ. η οπτική, μπορούν να δημιουργήσουν προβλήματα στις κοινωνικές συναναστροφές του ατόμου (Kef, 2002) με αποτέλεσμα συχνά να διακυβεύεται η ποιότητα και η διάρκεια των φιλικών, οικογενειακών και εργασιακών σχέσεων.

Επίσης, η κοινωνική στήριξη στην αρνητική της μορφή σχετίζεται με την κατάθλιψη (Cimarolli & Boerner, 2005), καθώς η αρνητική κοινωνική στήριξη δύναται να έχει επιβλαβή επίδραση στην ψυχική υγεία του ατόμου και να εντείνει το δυσμενές αποτέλεσμα του άγχους που προκαλείται, όταν ένα άτομο αντιμετωπίζει μία αγχωτική κατάσταση. Αγχώδεις διαταραχές δύναται, επίσης, να προκύψουν και όταν η κοινωνική στήριξη που προσφέρεται στους άλλους είναι σημαντικά μεγαλύτερη από την κοινωνική στήριξη που λαμβάνεται από τους άλλους (Jou & Fukada, 2002). Γενικότερα, η παροχή σε άλλους κοινωνικής στήριξης μπορεί να θεωρηθεί συνεισφορά, ενώ η λήψη κοινωνικής στήριξης μπορεί αντίστοιχα να θεωρηθεί όφελος. Η θεωρία της αναλογίας, όμως, υποστηρίζει, ότι αρνητικά συναισθήματα προκύπτουν, όταν η παροχή στήριξης είναι δυσανάλογα μεγαλύτερη της λήψης και το αντίστροφο.

IV.Εργασιακή κοινωνική στήριξη - Αντίκτυπος στην ψυχολογία των εργαζομένων με αναπηρία

Οι περισσότεροι άνθρωποι περνούν πολλές ώρες της ημέρας τους στον χώρο εργασίας τους με επακόλουθο πολλοί από αυτούς να λαμβάνουν και την περισσότερη ή τη λιγότερη κοινωνική στήριξη από το χώρο εργασίας τους και συγκεκριμένα από τους προϊσταμένους ή τους συναδέλφους τους, οι οποίοι αποτελούν την πηγή της εργασιακής στήριξης (Brough & Pears, 2004).

Η έννοια της ‘εργασιακής κοινωνικής στήριξης’ αποτελεί κατηγορία της γενικότερης έννοιας της κοινωνικής στήριξης και ορίζεται, ως οι «πράξεις των άλλων στο χώρο εργασίας που έχουν αποδειχθεί ή που πρόκειται να αποδειχθούν βοηθητικές» (Harris, Winskowski, & Engdahl, 2007).

Παραδείγματα εργασιακής κοινωνικής στήριξης

Πίνακας 1

Αναφορές θετικής πρακτικής στήριξης

Θετική-Πρακτική
Μου παρέχουν ή είναι πρόθυμοι να μου παράσχουν τον κατάλληλο υποστηρικτικό εξοπλισμό.
Επιδεικνύουν ελαστικότητα και κατανόηση σε θέματα αδειών ή σε περιπτώσεις που χρειαστεί να απουσιάσω ή να καθυστερήσω για λίγη ώρα.
Με βοηθούν στην κίνησή μου - με συνοδεύουν, όταν το χρειάζομαι.
Μου αναθέτουν καθήκοντα, στα οποία μπορώ να αντεπεξέλθω με επιτυχία.
Μου διαβάζουν κάτι, όταν είναι απαραίτητο ή όταν τους το ζητήσω.
Με βοηθούν στην εύρεση αντικειμένων.
Βοήθεια σχετικά με διάφορα έγγραφα που με αφορούν, όπως μισθοδοσίας, αδειών, αλλά και προσωπικών εγγράφων, όπως λογαριασμοί τηλεφώνου.
Με προστατεύουν από εργασίες που εξαιτίας της αναπηρίας μου μπορεί να θέσουν σε κίνδυνο τη σωματική μου ακεραιότητα.

Με βοηθούν σε ψώνια/ αγορές για την κάλυψη προσωπικών αναγκών κατά τη διάρκεια του ωραρίου της εργασίας (φαγητό, νερό, τσιγάρα, καφές, κτλ).
Γνωρίζουν από ποιο σημείο και μετά χρειάζομαι βοήθεια-Κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.
Φροντίζουν για την τάξη του χώρου, ώστε να αποφευχθούν διάφοροι μικροτραυματισμοί (δεν αφήνουν πράγματα στη μέση, ανοιχτά ντουλάπια, κτλ).
Έχουν φροντίσει ή είναι πρόθυμοι να φροντίσουν για την προσβασιμότητα του χώρου.
Αναλαμβάνουν ή είναι πρόθυμοι να αναλάβουν δικά μου καθήκοντα, τα οποία εγώ δεν μπορώ να φέρω εις πέρας, χωρίς να δυσανασχετούν και να θυμώνουν μαζί μου.
Θα μπορούσα να εξελιχθώ ή να αλλάξω αντικείμενο.

Πίνακας 2

Αναφορές αρνητικής πρακτικής υποστήριξης

Αρνητική – Πρακτική
Αμελούν να με ενημερώσουν για διάφορα θέματα που με αφορούν.
Μου παρέχουν υπερπροστασία σε διάφορα πρακτικά θέματα, η οποία δεν μου είναι χρήσιμη.
Δεν γνωρίζουν από ποιο σημείο και μετά χρειάζομαι βοήθεια-δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.
Μου αναθέτουν καθήκοντα, που εκ των πραγμάτων δεν μπορώ να φέρω εις πέρας, χωρίς να δίνουν σημασία στην αναπηρία μου.

Υπερτιμούν/ υποτιμούν τις ικανότητες μου - δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.
Δεν έχω ίση μεταχείριση με τους άλλους συναδέλφους από τη διοίκηση.
Δεν είναι ενημερωμένοι για την ύπαρξη υποστηρικτικού εξοπλισμού-είναι δύσπιστοι για τη δυνατότητά μας να τον χρησιμοποιήσουμε και για το ότι θα είμαστε πιο αποδοτικοί με τη χρήση του.
Μου χορηγούν υλικά χειρίστης ποιότητας, τα οποία δυσχεραίνουν την εργασία μου και επιβαρύνουν το πρόβλημά μου.
Είναι απρόθυμοι να αναλάβουν καθήκοντα, τα οποία εγώ δεν μπορώ να φέρω εις πέρας, δυσανασχετούν και θυμώνουν μαζί μου.
Δεν θα μπορούσα να εξελιχθώ ή να αλλάξω αντικείμενο.
Μου αναθέτουν καθήκοντα, τα οποία λόγω της φύσεως του περιβάλλοντος εργασίας, εκθέτουν σε κίνδυνο τη ζωή μου ή τη σωματική μου ακεραιότητα.
Με διαχωρίζουν μισθολογικά, δεν αμείβομαι σύμφωνα με τα προσόντα μου.
Δεν με τοποθέτησαν σε θέση που να ταιριάζει στα προσόντα και στις σπουδές μου.
Δεν επιδεικνύουν ελαστικότητα και κατανόηση σε θέματα αδειών ή σε περιπτώσεις, που χρειάζεται να απουσιάσω ή να καθυστερήσω για λίγη ώρα.
Δεν με βοηθούν στην κίνησή μου-δεν με συνοδεύουν, όταν το χρειάζομαι.

Πίνακας 3

Αναφορές θετικής συναισθηματικής υποστήριξης

Θετική – Συναισθηματική
Με αντιμετωπίζουν ισότιμα.
Με καλούν σε δραστηριότητες-εξόδους εκτός εργασιακού χώρου.
Δείχνουν ενδιαφέρον για μένα
Αναγνωρίζουν την προσφορά μου.
Αναγνωρίζουν, εμπιστεύονται και αξιοποιούν τις ικανότητές μου, δεν με υποτιμούν.
Με αντιμετωπίζουν φιλικά, έχω φιλικές σχέσεις με άτομα από τον εργασιακό μου χώρο.
Έχω το θάρρος να τους ζητήσω κάτι, να απευθυνθώ σ' αυτούς αν υπάρχει κάποιο πρόβλημα.
Με βοηθούν και με στηρίζουν.
Με ενθαρρύνουν και με ηρεμούν.
Νοιώθω, ότι υπάρχει κάποιος που νοιάζεται, που με καταλαβαίνει, που μπορώ να στηριχθώ πάνω του για οποιοδήποτε πρόβλημα.
Είναι πρόθυμοι να με βοηθήσουν - με δική τους πρωτοβουλία με παροτρύνουν να τους ζητάω βοήθεια, όποτε τη χρειάζομαι.
Με επαινούν με θετικό τρόπο για τα επιτεύγματά μου.
Με σέβονται.
Υπάρχει καλή συνεργασία-το εργασιακό κλίμα είναι πάρα πολύ θετικό.
Συζητάμε όλα τα εργασιακά προβλήματα και βρίσκουμε λύσεις.
Ζητάνε τη γνώμη μου για διάφορα θέματα-μου λένε τη γνώμη τους για διάφορα θέματα.
Με αντιμετωπίζουν καλοπροαίρετα και με ευγένεια.

Με κάνουν να μην νοιώθω άβολα γι' αυτά που δεν μπορώ να κάνω ή γι' αυτά που δεν κάνω σωστά.
Ενδιαφέρονται για το αν αισθάνομαι καλά ψυχολογικά και φροντίζουν γι' αυτό.
Με συστήνουν στους άλλους συναδέλφους.
Με κάνουν να νοιώθω μέρος της παρέας τους.
Ήταν αρκετά ανοιχτοί και θέλησαν να με γνωρίσουν.
Με κάνουν να νοιώθω ευπρόσδεκτος στο εργασιακό μου περιβάλλον – δεν έχω νοιώσει απόρριψη, αρνητισμό ή διάκριση λόγω της αναπηρίας μου.
Με κάνουν να νοιώθω χρήσιμος και ικανός.
Δείχνουν, ότι με θαυμάζουν για την προσπάθεια που καταβάλλω.
Μου παρέχουν κίνητρα.
Δεν με κοιτούν με οίκτο ή λύπηση.
Υπάρχει αλληλοεκτίμηση.
Με ανταμείβουν ηθικά για τα επιτεύγματά μου.
Με κρίνουν αντικειμενικά σύμφωνα με την παραγωγικότητα και την απόδοσή μου.

Πίνακας 4

Αναφορές αρνητικής συναισθηματικής υποστήριξης

Αρνητική – Συναισθηματική
Δείχνουν αδιαφορία, δεν νοιάζονται για το πώς νοιώθω και για τις ανάγκες μου.
Είναι απόμακροι, δεν επιθυμούν να συναναστραφούν μαζί μου και να με γνωρίσουν.

Οι σχέσεις μας είναι τυπικές και απρόσωπες.
Υποτιμούν τις ικανότητές μου και δεν τις αξιοποιούν. Πιστεύουν ότι είμαι κατάλληλος για συγκεκριμένα πράγματα και αυτά μόνο μου αναθέτουν.
Με αποφεύγουν-αποφεύγουν ακόμη και να με καλημερίσουν.
Δέχομαι υπερβολικό έπαινο και υπερβολική ευγένεια – δείχνουν υπερβολική προθυμία να με βοηθήσουν ακόμη και σε πράγματα που γνωρίζουν, ότι τα φέρνω εις πέρας.
Δεν μου συμπεριφέρονται ισότιμα – με αντιμετωπίζουν ως διαφορετικό.
Με υποτιμούν ως άτομο, με μειώνουν και με προσβάλλουν.
Δεν αναγνωρίζεται η προσφορά μου-θεωρώ, ότι αν προσφέρω περισσότερο, αυτό δεν πρόκειται να αναγνωρισθεί.
Αντιμετώπισα εχθρική συμπεριφορά.
Επιδίωξαν να με πείσουν να παραιτηθώ από την εργασία μου ή με υπέβαλαν σε διάφορες δοκιμασίες, προκειμένου να με αναγκάσουν να το κάνω.
Δεν μου παρέχουν κίνητρα για καλύτερη απόδοση-με τη στάση τους μου αφαίρεσαν κάθε κίνητρο για καλύτερη απόδοση.
Είναι δύσπιστοι και επιφυλακτικοί απέναντί μου.
Με κοιτάνε περίεργα και με κάνουν να νοιώθω άβολα-με κάνουν να νοιώθω σαν εξωγήινος.
Αντιμετωπίζω μια αμηχανία από μέρος τους-δεν γνωρίζουν με ποιο τρόπο να με προσεγγίσουν, πώς να μου συμπεριφερθούν.
Δείχνουν, ότι θα προτιμούσαν να μην είχανε στον χώρο εργασίας τους άτομα με αναπηρία.
Δεν γνωρίζουν τις ικανότητές μου – τι μπορώ να φέρω εις πέρας.
Δεν ενδιαφέρονται να μάθουν περισσότερα για τις ικανότητές μου.

Με παρεξηγούν, νομίζουν, ότι τους κοροϊδεύω αναφορικά με το θέμα της αναπηρίας μου-αμφισβητούν το πρόβλημά μου.
Με βλέπουν ως περίεργο και διαφορετικό.
Νοιώθω, ότι με υποβάλλουν σε τεστ δεξιοτήτων.

Η εργασιακή κοινωνική στήριξη από όποια πηγή και αν προέρχεται, θεωρείται βασικός ρυθμιστής της υγείας και των συμπεριφορών των εργαζομένων, ενδεχομένως, επειδή παρέχει στους εργαζομένους την αίσθηση της ενσωμάτωσης στο περιβάλλον εργασίας (Cohen & Wills, 1985) και του ελέγχου αναφορικά με τη λήψη αποφάσεων, κάτι το οποίο αντανακλά στην ουσία το βαθμό συμμετοχής των εργαζομένων στα εργασιακά δρώμενα. Επιπλέον, η θετική κοινωνική στήριξη συνεπάγεται λιγότερη ένταση στο χώρο εργασίας (Schirmer & Lopez, 2001) και σχετίζεται θετικά με το αίσθημα ικανοποίησης που απορρέει από το χώρο εργασίας (Harris, Moritzen, Robitschek, Imhoff, & Lynch, 2001).

Υποστηρίζεται, ότι ο βαθμός της επιρροής της κοινωνικής στήριξης, εξαρτάται από την πηγή προέλευσής της. Ειδικότερα, αναφέρεται, ότι η στήριξη που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από τους εργοδότες-προϊσταμένους τους στο χώρο εργασίας ασκεί μεγαλύτερη επίδραση στην ικανοποίηση που νοιώθουν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους, καθώς και στην ψυχική τους υγεία απ' ότι η στήριξη που λαμβάνουν από τους συναδέλφους τους (Brough & Pears, 2004).

Πρόσφατη έρευνα στην εργασιακή κοινωνική στήριξη, η οποία αξιολόγησε τον αντίκτυπο των δύο τύπων κοινωνικής στήριξης, της πρακτικής (δηλαδή της παροχής βοήθειας σε πρακτικά εργασιακά θέματα, όπως στην τοποθέτηση εργασιακών προτεραιοτήτων και στην ενεργή επίλυση προβλημάτων) και της συναισθηματικής (δηλαδή των εκφράσεων συναισθηματικού ενδιαφέροντος, όπως η ένδειξη συμπόνιας και η συζήτηση των προβλημάτων), κατέδειξε αναφορικά με το αίσθημα

ικανοποίησης που απορρέει από την εργασία, ότι η παροχή πρακτικής στήριξης από τους προϊσταμένους έχει μεγαλύτερη θετική επίδραση στο αίσθημα ικανοποίησης από την εργασία απ' ότι η παροχή συναισθηματικής στήριξης από τους ίδιους (Brough & Pears, 2004).

Στον αντίποδα όσων προαναφέρθηκαν, βρίσκονται έρευνες, οι οποίες υποστηρίζουν, ότι η εργασιακή κοινωνική στήριξη μπορεί να οδηγήσει και σε αρνητικά αποτελέσματα. Ειδικότερα αναφέρεται, ότι υψηλά επίπεδα κοινωνικής στήριξης παρουσιάζονται και σε εργαζομένους που εμφανίζουν μεγάλη ένταση, καθώς και ότι η κοινωνική στήριξη μπορεί να επιδεινώσει την εργασιακή πίεση των εργαζομένων (Kaufmann & Beehr, 1986). Και στον εργασιακό χώρο έρευνες υποστηρίζουν τη θεωρία της αναλογίας τονίζοντας, ότι οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν συχνότερα σχέσεις αμοιβαιότητας με τους συναδέλφους τους σε σύγκριση με τους εργοδότες τους. Στις σχέσεις με τους προϊσταμένους τους, στις οποίες η θεωρία της αναλογίας είναι διαταραγμένη, οι εργαζόμενοι νοιώθουν ευνοημένοι ή αδικημένοι, νοιώθουν δηλαδή είτε, ότι λαμβάνουν περισσότερα απ' ότι προσφέρουν είτε, ότι προσφέρουν περισσότερα απ' ότι λαμβάνουν, γεγονός που και στις δύο περιπτώσεις οδηγεί τις περισσότερες φορές σε αρνητικά συναισθήματα (Buunk, Doosje, Jans, & Hopstaken, 1993).

V. Ο αντίκτυπος της πρόσληψης ατόμων με αναπηρία στο αγοραστικό κοινό

Στη σύγχρονη παγκόσμια αγορά οι εταιρείες που απασχολούν εργαζομένους με αναπηρίες αναφέρεται ότι αντιμετωπίζονται θετικά από το κοινό όλων των ηλικιών και μορφωτικών επιπέδων, καθώς οι εταιρείες με αυτό τον τρόπο αποδεικνύουν την κοινωνική τους συνείδηση και υπευθυνότητα. Η διαβάθμιση της αντιμετώπισης από το αγοραστικό κοινό των εταιρειών που απασχολούν προσωπικό με αναπηρίες κυμαίνεται από

‘πιο θετικά’ έως ‘πολύ πιο θετικά’ σε σχέση με τις λοιπές εταιρείες, με το γυναικείο αγοραστικό κοινό να κρατά τα σκήπτρα των πιο θετικών συναισθημάτων απέναντι στις εταιρείες αυτές σε σχέση με το ανδρικό αγοραστικό κοινό (Siperstein, Romano, Mohler, & Parker, 2006).

Ειδικότερα, με την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία ενισχύεται το κοινωνικό προφίλ μιας εταιρείας, καθώς η εταιρεία παρουσιάζεται πρόθυμη να παράσχει ίσες ευκαιρίες εργασίας στα άτομα με αναπηρία, ενώ το αγοραστικό κοινό εκλαμβάνει την κίνηση της προσλήψεως ως ένδειξη ενδιαφέροντος της εταιρείας για το σύνολο του εργατικού δυναμικού της και ως προσπάθεια της τελευταίας να βοηθήσει τα άτομα με αναπηρίες να διάγουν πιο παραγωγικό βίο, αλλά και τους λοιπούς εργαζομένους της να καταλάβουν περισσότερα για τα άτομα με αναπηρία (Siperstein et al., 2006). Το σημαντικότερο, όμως, και πιο ενθαρρυντικό στοιχείο είναι, ότι σχεδόν το σύνολο του αγοραστικού κοινού δηλώνει, ότι θα προτιμούσε να αναθέσει τις υποθέσεις του σε εταιρείες, που προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία. Επίσης, το αγοραστικό κοινό που έχει δεχθεί στην πράξη τις υπηρεσίες εργαζομένων με αναπηρία δηλώνει σχεδόν στο σύνολό του (98%) ‘πολύ ικανοποιημένο’ ή ‘ικανοποιημένο’ από τις υπηρεσίες που έλαβε. Όπως προκύπτει, λοιπόν, από τα προαναφερόμενα, η πρόσληψη ατόμων με αναπηρία συμβάλλει σημαντικά στην ενίσχυση της φήμης μια εταιρείας (Siperstein et al., 2006).

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

I. ΕΛΛΗΝΙΚΗ

Ελληνική Στατιστική Αρχή [ΕΛ.ΣΤΑΤ]. (2002). 'Ατομα με προβλήματα υγείας ή αναπηρία. Ελήφθη 4 Νοεμβρίου, 2011, από http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/PAGEthemes?p_param

Παπακωνσταντίνου, Δ. (2013). Ο Ν. 2643/1998 αναφορικά με την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία – Η ανάγκη επικαιροποίησής του. *Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου* (ΕΕΔ), τ. 13, 2013, 777-798.

Συνήγορος του Πολίτη. (2005). *Ο νόμος 2643/1998. Πρόσβαση στη απασχόληση και κοινωνική ένταξη ΑμεΑ, πολυτέκνων, αγωνιστών εθνικής αντίστασης και αναπήρων και θυμάτων πολέμου*. Ειδική Έκθεση. Ελήφθη από <http://new.synigoros.gr/resources/docs/199213.pdf>

II. ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Brough, P., & Pears, J. (2004). Evaluating the influence of the type of social support on job satisfaction and work related psychological well-being. *International Journal of Organisational Behaviour*, 8(2), 472-485.

Buunk, B. P., Doosje, B. J., Jans, L. G. J. M., & Hopstaken, L. E. M. (1993). Perceived reciprocity, social support, and stress at work: The role of exchange and communal orientation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 801-811.

Buunk, B. P., & Peeters, M. C. W. (1994). Stress at work, social support and companionship: Towards an event-contingent recording approach. *Work & Stress*, 8(2), 177-190.

Chang, S. C. H., & Schaller, J. (2000). Perspectives of adolescents with visual impairments on social support from their parents. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 94(2), 69-84.

Cimarolli, V. R., & Boerner, K. (2005). Social support and well-being in adults who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 99(9), 521-534.

Cimarolli, V. R., & Wang, S. W. (2006). Differences in social support among employed and unemployed adults who are visually impaired. *Journal of*

- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Eichhorst / Kendzia / Knudsen / Hansen / Vandeweghe / Vanhoren / Schulte, The mobility and integration of people with disabilities into the labour market, 2010, σε: http://www.iza.org/en/webeontent/publications/reports/reportpdfs/iza_report_29.pdf
- Jou, Y. H., & Fukada, H. (2002). Stress, health, and reciprocity and sufficiency of social support: The case of university students in Japan. *The Journal of Social Psychology*, 142(3), 353-370.
- Kahn, R. L., & Antonucci, T. C. (1980). Convoys over the Life Course: Attachment, Roles, and Social Support. In B. P. Baltes & O. B. Brim (Eds.), (Vol. 3, pp. 253-286). New York (NY): Academic Press.
- Kaufmann, G. M., & Beehr, T. A. (1986). Interactions between job stressors and social support: Some counterintuitive results. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 522-526.
- Kef, S. (2002). Psychosocial adjustment and the meaning of social support for visually impaired adolescents. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 96(1), 22-37.
- Leonard, R. (2002). Predictors of job-seeking behavior among persons with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(9), 635-644.
- Fogg, N. P., Harrington, P. E., & McMahon, B. T. (2010). The impact of the Great Recession upon the unemployment of Americans with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 33(3), 193-202.
- Gençöz, T., & Özlale, Y. (2004). Direct and indirect effects of social support on psychological well-being. *Social Behavior and Personality*, 32(5), 449-458.
- Harris, J. I., Moritzen, S. K., Robitschek, C., Imhoff, A., & Lynch, J. L. A. (2001). The comparative contributions of congruence and social support

- in career outcomes. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 314-323.
- Harris, J. I., Winskowski, A. M., & Engdahl, B. E. (2007). Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction. *Career Development Quarterly*, 56(2), 150-156.
- Okun, M. A., & Keith, V. M. (1998). Effects of positive and negative social exchanges with various sources on depressive symptoms in younger and older adults. *Journals of Gerontology-Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, 53(1), P4-P20.
- Roberts, C. H. (2005). The unlocked potential of the European employment policy for blind and partially sighted people. *International Congress Series*, 1282, 1181-1185.
- Papakonstantinou, D., & Papadopoulos, K. (2009). Social support in the workplace for working-age adults with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 103(7), 393-402.
- Peck, B., & Kirkbride, L. T. (2001). Why businesses don't employ people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16(2), 71-75.
- Sarason, I. G., Sarason, B. R., Shearin, E. N., & Pierce, G. R. (1987). A brief measure of social support: Practical and theoretical implications. *Journal of Social and Personal Relationships*, 4(4), 497-510.
- Schartz, H. A., Hendricks, D. J., & Blanck, P. (2006). Workplace accommodations: evidence based outcomes. *Work*, 27(4), 345-354.
- Schirmer, L. L., & Lopez, F. G. (2001). Probing the social support and work strain relationship among adult workers: Contributions of adult attachment orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 59(1), 17-33.
- Siperstein, G. N., Romano, N., Mohler, A., & Parker, R. (2006). A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 24(1), 3-9.
- Unger, D. D. (2002). Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: Myths or realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(1), 2-10.

- Wolffe, K. E. (1998). Addressing employers' safety concerns about workers with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 92(4), 225, 227-229.
- Wolffe, K. E., & Candela, A. R. (2002). A qualitative analysis of employers' experiences with visually impaired workers. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(9), 622-634.
- Xu, Y. J., & Martz, E. (2010). Predictors of employment among individuals with disabilities: A Bayesian analysis of the longitudinal study of the Vocational Rehabilitation Services Program. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(1), 35-45.

Ιστορίες επιτυχημένης εργασιακής ένταξης ατόμων με αναπηρία¹

1. ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΟΣ

Η ιστορία: Ο τομέας της δημοσιογραφίας συνεπάγεται τουλάχιστον στην αρχή εργασία τα βράδια, τις αργίες και τα Σαββατοκύριακα, τη λήψη βασικού μισθού και την επιστράτευση όλων των γνώσεων που έχετε αποκτήσει στο πανεπιστήμιο και στη ζωή.

Έχω εργαστεί ως δημοσιογράφος τοπικών εφημερίδων μικρής εμβελείας από το 1977. Αποφοίτησα από το Πανεπιστήμιο του Μίτσιγκαν με άριστα. Ένας από τους καθηγητές μου, που δεν ήξερε κανένα τυφλό άτομο που να απασχολείται στον τομέα της δημοσιογραφίας, με προειδοποίησε ότι μπορεί να καταλήξω σε ένα γραφείο με μηδαμινά καθήκοντα. Είμαι ευτυχής να πω πως δεν βίωσα κάτι τέτοιο.

Ένα τυφλό άτομο που θέλει να εργαστεί σε αυτόν τον τομέα πρέπει, καταρχήν, να έχει άριστες δεξιότητες πάνω στο κράτημα σημειώσεων και στην πληκτρολόγηση. Για ένα άτομο με ολική τύφλωση, αυτό σημαίνει ότι η γνώση της γραφής μπράιγ είναι ιδιαίτερα σημαντική. Απαιτούνται καλές δεξιότητες επικοινωνίας, προκειμένου για παράδειγμα να είναι σε θέση να πάρει πετυχημένες συνεντεύξεις, όπου οι δίδοντες συνέντευξη θα μπορούν να νοιώσουν ήρεμοι, άνετοι και χαλαρωμένοι, ώστε να απαντούν με ειλικρίνεια στις ερωτήσεις. Είναι επίσης καλό να υπάρχει αυθορμητισμός και ετοιμότητα εκ

¹ Μετάφραση από <http://www.afb.org/info/living-with-vision-loss/our-stories/healthcare/audiologist-profile/1345>

μέρους του δημοσιογράφου, ώστε να μπορεί να χειριστεί με ευελιξία τα διάφορα θέματα.

Σε έναν δημοσιογράφο ανατίθεται ένας κατάλογος ευθυνών ή όπως αλλιώς ονομάζονται ‘περιοχές κάλυψης’. Προσωπικά ασχολούμαι με τον τομέα των επιχειρήσεων και με τα οικονομικά, αλλά, επειδή προτιμώ να ασχολούμαι με περισσότερα αντικείμενα, ασχολούμαι με όλα τα θέματα με τα οποία μπορώ να καταπιαστώ, είμαι όπως θα λέγαμε ‘γενικών καθηκόντων.’

Μια τυπική ημέρα στη δουλειά μου ξεκινάει πριν τις 8 το πρωί, για να προλάβω να μιλήσω με την αστυνομία και να καταγράψω τα περιστατικά που χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης ή ανάλυσης. Αν έχω προλάβει να τελειώσω το άρθρο της προηγούμενης ημέρας δεν πιάζομαι χρονικά. Αν όχι, ξεκινώ την εργασία μου ελπίζοντας ότι κανένας δεν θα με διακόψει. Για τις επόμενες δύο ώρες, εργάζομαι στο άρθρο μου που έχει προθεσμία παράδοσης, διαβάζω, απαντώ στα τηλέφωνα και τρέχω στο γραφείο του συντάκτη μου, όποτε προκύψει κάτι έκτακτο ή εφόσον χρειάζεται διευκρινήσεις επί του άρθρου μου.

Μόλις ολοκληρωθούν τα παραπάνω, παίρνω μέρος σε μια σύσκεψη του προσωπικού, για να καθορίσουμε ποιος θα αναλάβει τι για την αυριανή έκδοση. Μετά από αυτό, κάνω τα απαραίτητα τηλεφωνήματα για τα άρθρα στα οποία εργάζομαι. Ίσως θα χρειαστεί να πάρω το λεωφορείο, ένα ταξί, ή να διαπραγματευτώ τη βοήθεια ενός οδηγού, για να πάρω συνέντευξη από άτομα που εμπλέκονται σε κάποια από τις ιστορίες πάνω στις οποίες δουλεύω. Ίσως πάλι χρειαστεί να ασχοληθώ με κάποιο νυκτερινό περιστατικό, κάτι που σημαίνει ότι πιθανόν να πρέπει να εργαστώ μέχρι αργά το βράδυ.

Οι κύριοι αρωγοί υψηλής τεχνολογίας μου είναι ένα Braille Lite του 2000 και ένας αναγνώστης οθόνης (screen reader) από τη Macintosh. Έχουμε Macs, τα οποία δυστυχώς είναι δύσκολα στη χρήση για τους τυφλούς χρήστες

παρόλο που στους βλέποντες χρήστες είναι πολύ αγαπητά λόγω των εξαιρετικών γραφικών τους παραστάσεων.

Οι δημοσιογράφοι εργάζονται γενικά σε πολλά προγράμματα ταυτοχρόνως και για να τα πετύχουν αυτό στηρίζονται σε πολύ καλό προγραμματισμό. Η οπτική απεικόνιση εικόνων (visual art) είναι σημαντική για την εφημερίδα και παρόλο που οι τυφλοί δημοσιογράφοι δεν μπορούμε να τις δούμε, έχουμε την ευθύνη για τη σωστή επιλογή των εικόνων και τη δημοσίευσή τους. Για το σκοπό αυτό διασφαλίζουμε, ότι το ανθρώπινο δυναμικό της εφημερίδας παράγει τα σχετικά γραφικά στοιχεία σε αναγνώσιμη από μας μορφή, ώστε να είμαστε σε θέση να επιτελέσουμε το έργο μας.

Σαν τυφλό άτομο, το δυσκολότερο μέρος της εργασίας μου ήταν να μάθω τις μη οπτικές οδούς, για να βρίσκω τα πράγματα που έχω ανάγκη στον υπολογιστή μου. Δεν υπάρχουν πολλοί άνθρωποι που μπορούν να καταλάβουν με ποιο τρόπο να με βοηθήσουν στην εργασία μου, επειδή δεν είναι εξοικειωμένοι με τον δικτυακό κόσμο της Mac, στον οποίο δεν υπάρχουν και πολλές 'φιλικές' επιλογές για τους τυφλούς χρήστες. Ο τεχνικός μας έπρεπε να δημιουργήσει οδηγίες για μένα, προκειμένου να μπορώ να επιλέγω τα κατάλληλα κουμπιά για την πρόσβασή μου στις βάσεις δεδομένων και τα αρχεία. (Δυστυχώς το δικτυακό περιβάλλον της Mac, απαιτεί πολύ περισσότερη προσπάθεια από το λογισμικό των Windows, το οποίο χρησιμοποιώ στο σπίτι). Πρέπει επίσης να χρησιμοποιήσω ένα διαφορετικό πρόγραμμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου από αυτό που χρησιμοποιούν οι βλέποντες εργαζόμενοι της εφημερίδας, επειδή το σύστημά τους είναι τόσο γραφικό, που ο τεχνικός μας δεν έχει βρει ακόμη πώς να εγκαταστήσει (audible cues) για όλες τις λειτουργίες. Για παράδειγμα, πώς μπορώ εγώ να επιλέξω μία λειτουργία, όταν στην οθόνη απεικονίζεται με μόνο μία γραμμή και όχι με λέξη, ώστε να μπορεί να αναγνωστεί για μένα από τον αναγνώστη οθόνης (screen reader);

Δεν έχω scanner στην εργασία, αλλά έχω ένα, το οποίο είναι βασισμένο στα WINDOWS, στο σπίτι. Είναι ιδιαίτερο πολύτιμο για μένα, επειδή με αυτό τον τρόπο είμαι σε θέση να διαβάζω τα δελτία τύπου και οποιοδήποτε άλλο υλικό μου είναι απαραίτητο για τη δουλειά μου και εν συνεχεία, όπως είναι μετατρεμμένα στην κατάλληλη για μένα μορφή, τα στέλνω με μήνυμα με το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο πίσω σε μένα στην εργασία.

Με διαφορά το καλύτερο κομμάτι της εργασίας μου είναι οι άνθρωποι, συμπεριλαμβανομένης μιας Ομάδας Διοίκησης που με βοηθάει να πετύχω και με ενθαρρύνει να συνεχίσω. Απολαμβάνω επίσης την πρόκληση της δημιουργίας εικόνων στο μυαλό των αναγνωστών μέσω των λέξεων. Μου αρέσει να εστιάζω σε λεπτομέρειες, ώστε να σχηματίζω πιο πολύπλοκες εικόνες με την γραφή μου. Για το σκοπό αυτό προσπαθώ στις συνεντεύξεις μου να μάθω πώς ένας χορευτής επιλέγει και εκτελεί τις κινήσεις του ή πώς ένας ζωγράφος συνδυάζει τα χρώματα σε έναν καμβά. Προσπαθώ να μπω μέσα στο μυαλό κάθε προσώπου και να καταφέρω να κάνω κάθε άτομο να μιλήσει για τα ξεχωριστά πράγματα της ζωής του.

Θα συμβούλευα οποιοδήποτε τυφλό υποψήφιο για μια θέση δημοσιογράφου να είναι ευθύς και ειλικρινής προς τη διοίκηση, να εξηγήσει από την αρχή τον εξοπλισμό που πρόκειται να χρειαστεί, καθώς και τους πόρους που προγραμματίζει να χρησιμοποιήσει και να μιλήσει γενικότερα για το είδος βοήθειας που μπορεί να απαιτηθεί. Φυσικά πολύτιμη κρίνεται η προϋπηρεσία στον χώρο αυτό. Οπότε, εφόσον υπάρχει, πρέπει οπωσδήποτε να αναφερθεί.

Το να στηρίζεσαι στις δυνάμεις σου είναι πολύ σημαντικό για την άσκηση της δημοσιογραφίας. Μερικές φορές, ο φωτογράφος της υποθέσεώς σας μπορεί να είναι πρόθυμος να σας πάει με το αυτοκίνητό του στον χώρο κάποιου περιστατικού, αλλά τις περισσότερες φορές, θα θελήσετε να είστε επί τόπου, για να μιλήσετε στους ανθρώπους σε διαφορετικό χρόνο από τον φωτογράφο, ο οποίος μπορεί να θελήσει να τους παρατηρήσει και να τους φωτογραφήσει

χωρίς να γίνει αντιληπτός. Κάντε λοιπόν μία λίστα με μερικούς ανθρώπους που μπορούν, αν παραστεί ανάγκη, να σας πάνε με το όχημά τους στον τόπο που χρειάζεστε, καθώς και μια λίστα με ανθρώπους που μπορείτε να φωνάξετε, για να σας βοηθήσουν με υλικό το οποίο δεν είναι ευανάγνωστο, είτε γιατί είναι μουτζουρωμένο, σκισμένο, είτε με αχνή γραφή και ούτω καθ'εξής.

Ο βιβλιοθηκάριος της εφημερίδας μας έχει αποδειχθεί πολύτιμος βοηθός για μένα τόσο στην ανάγνωση, όσο και στην έρευνα. Ένας συνάδελφος επίσης στο τμήμα κυκλοφορίας οδηγεί γύρω από την πόλη πολύ και μερικές φορές, όταν είναι έτοιμος να πάει κάπου, θα προσφερθεί εθελοντικά να με κατεβάσει στον προορισμό μου.

Η δημοσιογραφία είναι μια εργασία που θα μπορούσε πολύ καλά να γίνει μια υπέροχη περιπέτεια για σας ακόμη και αν είστε άτομο τυφλό ή με μειωμένη όραση.

2. Νοσοκόμα

Η ιστορία: Έχω οπτική αναπηρία από τη γέννηση μου. Απασχολούμαι εργασιακά ως νοσοκόμα σε κεντρικό νοσοκομείο στο Σικάγο. Η εργασία μου περιλαμβάνει έλεγχο των γυναικών κατά τη διάρκεια του τοκετού και φροντίδα τόσο της μητέρας, όσο και του νεογνού, έως ότου θεωρηθούν, ότι βρίσκονται σε σταθερή κατάσταση και ότι μπορούν να μεταφερθούν σε μια άλλη μονάδα στο νοσοκομείο για το υπόλοιπο της παραμονής τους.

Όταν μια γυναίκα απαιτεί χειρουργική επέμβαση σχετική με την εγκυμοσύνη της ή τον τοκετό, είμαι η νοσοκόμα που φροντίζει για την ίδια πριν από, κατά τη διάρκεια, και μετά από την επέμβαση. Η εργασία μου απαιτεί να είμαι εκπαιδευμένη στον έλεγχο του αριθμού κτύπων της καρδιάς ενός εμβρύου κατά τη διάρκεια της γέννας, των μητρικών συστολών μιας γυναίκας, και των οποιωνδήποτε ασθενειών ή επιπλοκών που μια έγκυος γυναίκα μπορεί να

αντιμετωπίσει. Η διαχείριση της φαρμακευτικής αγωγής που έχει συστήσει ο γιατρός έγκειται επίσης στις αρμοδιότητές μου.

Οι συνάδελφοί μου είναι όλοι ευγενικοί μαζί μου και ενδιαφέρονται για μένα. Απασχολούμαστε ομαδικά, για να βελτιώσουμε το περιβάλλον εργασίας μας και για να ενημερωνόμαστε για τις αναπροσαρμογές που γίνονται στον τομέα μας. Είμαστε σαν οικογένεια και βοηθάμε ο ένας τον άλλον και σε περιόδους ανάγκης και σε περιόδους χαράς. Ήταν οι συνάδελφοί μου που φρόντισαν για μένα, όταν γεννούσα την κόρη μου.

Η εργασία μου αυτή προέκυψε απρόσμενα για μένα. Αφότου είχα αφήσει τη θέση μου ως νοσοκόμα σε ένα άλλο νοσοκομείο, πήγα για συνέντευξη στο νοσοκομείο που εργάζομαι σήμερα, για μια θέση στο Τμήμα, στο οποίο υπάγονται γυναίκες με προβλήματα κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους και που χρειάζονται εκτεταμένη παραμονή στο νοσοκομείο, συνεχή φροντίδα και έλεγχο. Κατά τη διάρκεια της συνέντευξής μου, η μελλοντική τότε διευθύντριά μου, μου είπε, ότι αισθάνθηκε, ότι άνηκα σε αυτό το Τμήμα και μου προσέφερε την εργασία επί τόπου. Εργάζομαι σ' αυτό το Τμήμα τον τελευταίο ενάμιση χρόνο.

Το επάγγελμα της νοσοκόμας απαιτεί να είσαι συμπονετικός, υπομονετικός, να ενδιαφέρεσαι για τους άλλους ανθρώπους, να είσαι καλός ακροατής και να έχεις καλές επικοινωνιακές δυνατότητες, ώστε να μπορείς να προσεγγίζεις τους ασθενείς, να μαθαίνεις τις απαραίτητες πληροφορίες για την κατάσταση της υγείας τους, να τους ηρεμείς, να τους ανακουφίζεις με τα λόγια σου, καθώς και να τους συμβουλεύεις αναφορικά με το ποιους κανόνες πρέπει να ακολουθήσουν για την υγεία τους στο μέλλον.

Επειδή έχω οπτική αναπηρία, χρησιμοποιώ πάντα έντονο φωτισμό, κατά την εκτέλεση των εργασιών μου, έτσι ώστε να έχω την καλύτερη δυνατότητα να δω. Εκτελώ καθήκοντα όπως η αξιολόγηση των εμβρυϊκών καρδιοπαλμών και

των μητρικών συστολών, με τη χρήση ειδικών γυαλιών ανάγνωσης. Δεδομένου ότι η οθόνη των υπολογιστών στην εργασία είναι μικρή, και δεν μπορούν να εφαρμοστούν προγράμματα μεγέθυνσης λόγω του ειδικού χαρακτήρα της δουλειάς μου, οι συνάδελφοί μου αντιλαμβάνονται, ότι, χρειάζομαι πρόσθετο χρόνο για την εκτέλεση της εργασίας μου. Κατά τη χορήγηση ενός φαρμάκου, κρατώ το μπουκάλι και τη σύριγγα σε αρκετά κοντινή απόσταση, ώστε μπορώ να δω. Εάν ποτέ νοιώσω αβέβαιη για τις δυνατότητές μου, δεν διστάζω να ζητήσω από έναν συνάδελφο τη βοήθειά του ή να διπλοελέγξω την εργασία μου. Αυτά είναι απλά πρακτικά μέτρα ασφαλείας που παίρνω ως υπεύθυνη νοσοκόμα.

Έχοντας την οπτική εξασθένηση από τη γέννησή μου μπορεί να αναρωτηθείτε πώς κατόρθωσα να ολοκληρώσω τις σπουδές μου. Στο σχολείο οι δάσκαλοί μου ήταν πολύ ενθαρρυντικοί απέναντί μου. Χρειάζονταν βέβαια μια περιστασιακή υπενθύμιση, για να μεγενθύνουν τις σημειώσεις πριν από την παράδοση του μαθήματος. Επίσης, η διοίκηση με ενημέρωσε, ότι μπορούσα να απευθυνθώ σ' αυτήν αν ένοιωθα ότι χρειαζόμουν πρόσθετες βοηθητικές συσκευές, για να αντεπεξέλθω.

Αγαπώ την εργασία μου, επειδή μου επιτρέπει να συμμετέχω στις σημαντικότερες στιγμές στις ζωές των ανθρώπων. Δεν υπάρχει τίποτα ομορφότερο από τη γέννηση ενός παιδιού!

3. Κλινικός ψυχολόγος

Εισαγωγή: Θα επιθυμούσατε να βοηθήσετε τους φοιτητές πανεπιστημίου που νοιώθουν πίεση, που αντιμετωπίζουν προβλήματα στις διαπροσωπικές τους σχέσεις, ή που είναι απλά τους λείπει το πατρικό τους σπίτι; Σε αυτή την περίπτωση, σας ενδιαφέρει το επάγγελμα του κλινικού ψυχολόγου.

Η ιστορία: Σε μια τυπική ημέρα στη συμβουλευτική υπηρεσία του Πανεπιστημίου, όπου απασχολούμαι ως κλινικός ψυχολόγος, βλέπω φοιτητές, ακούω τα προβλήματά τους και τους συμβουλεύω, διαβάζω επιστημονικά περιοδικά και τα μηνύματα του ηλεκτρονικού μου ταχυδρομείου.

Παίρνω τουλάχιστον εκατό ηλεκτρονικά μηνύματα ημερησίως από φοιτητές που χρειάζονται βοήθεια ή έχουν κάποιο προβληματισμό ή κάποια ερώτηση. Επιπλέον, περνώ τουλάχιστον μια ώρα ημερησίως “ξεφυλλίζοντας” τις εφημερίδες είτε on-line είτε μέσω της ιστοσελίδας του Αμερικάνικου Συνδέσμου για τους τυφλούς. Διαπιστώνω ότι αυτή η 40 ωρών εβδομαδιαία εργασία, παίρνει τουλάχιστον 50 ώρες για να γίνει καλά, πιθανόν πέντε ώρες εβδομαδιαίως περισσότερο απ' ό, τι για ένα μέσο βλέποντα άτομο.

Στη συμβουλευτική υπηρεσία εργάζομαι με τους φοιτητές του πανεπιστημίου για τις προσωπικές ανησυχίες τους και τα προβλήματά τους που κυμαίνονται από τη νοσταλγία για το σπίτι τους ως την κατάθλιψη, τα οικογενειακά προβλήματα και τα ζητήματα των σχέσεών τους. Υπάρχουν έξι σύμβουλοι για 10.000 σπουδαστές. Συνεργάζομαι επίσης με όλα τα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας, από τα μέλη Δ.Ε.Π. τα μέλη του διοικητικού προσωπικού έως το προσωπικό φύλαξης του πανεπιστημίου.

Είχα μια πολύ ικανοποιητική επαγγελματική πορεία 30-ετών ως κλινικού ψυχολόγου, ακούγοντας και παρέχοντας συμβουλές. Έχω εργαστεί σε τέσσερα πανεπιστήμια, τρία δημόσια και ένα ιδιωτικό, ενώ έχω εργαστεί και σε ψυχιατρείο.

Όταν ολοκλήρωσα τις σπουδές μου και την πρακτική άσκησή μου, έστειλα πάνω από 130 βιογραφικά με τις συνοδευτικές επιστολές σε γραφεία ευρέσεως εργασίας που διαφήμιζαν σε ένα περιοδικό ψυχολογίας. Στη συνοδευτική επιστολή, ανέφερα την τύφλωσή μου, προκειμένου να γνωστοποιήσω στους πιθανούς μελλοντικούς εργοδότες μου τους περιορισμούς μου λόγω της

αναπηρίας μου (παραδείγματος χάριν, δεν μπορώ να οδηγήσω ένα αυτοκίνητο μεταξύ των περιοχών εργασίας). Στην κοινοποίηση αυτή της αναπηρίας μου και των περιορισμών που συνεπαγόταν θεωρώ ότι οφειλόταν το αποτέλεσμα της προσπάθειάς μου αυτής, που ήταν να λάβω πρόσκληση μόνο για τρεις συνεντεύξεις. Παρόλα αυτά έλαβα μια προσφορά εργασίας και ξεκίνησα μια μεγάλη σταδιοδρομία.

Η εύρεση επόμενων εργασιών υπήρξε πολύ ευκολότερη υπόθεση για μένα, καθώς μπορούσα να επικαλεστώ την προϋπηρεσία μου. Εντούτοις, κάθε εργοδότης και κάθε κρατικός φορέας αρμόδιος για τη χορήγηση άδειας ως κλινικού ψυχολόγου έχουν θελήσει απαντήσεις σε ένα πλήθος ερωτήσεων αναφορικά με το πώς λειτουργώ ως τυφλό πρόσωπο. Έχω απαντήσει στις ερωτήσεις τους κατά τέτοιο τρόπο, ώστε αισθάνθηκαν αρκετά άνετα να με ρωτήσουν ότι θέλησαν να ξέρουν και εν συνεχεία έλαβαν αρκετές πληροφορίες, προκειμένου να μου προσφέρουν την εργασία ή να μου χορηγήσουν την άδεια.

Στην εργασία μου, χρησιμοποιώ έναν ‘ομιλούντα’ υπολογιστή για την επεξεργασία των κειμένων μου, επίσης ένα πρόγραμμα για ηλεκτρονικό ταχυδρομείο που δύναται να αναγιγνώσκει τα μηνύματα. Χρησιμοποιώ επίσης ένα scanner που συνδέεται με τον υπολογιστή μου, προκειμένου να διαβάζω έγγραφα ή βιβλία που δεν είναι διαθέσιμα σε κασσέτα ή σε μορφή μπράιγ. Έχω μια γραφομηχανή μπράιγ στο γραφείο μου, για να κρατώ τις σημειώσεις που επιθυμώ να διαβάζω αργότερα. Χρησιμοποιώ ένα ρολόι μπράιγ, για να παρακολουθώ τον χρόνο. Ένας εργαζόμενος φοιτητής μου διαβάζει μεγαλοφώνως πέντε ώρες εβδομαδιαίως, ξεκαθαρίζοντας μέσα από τις στοίβες των εγγράφων που περνούν μέσω της ταχυδρομικής θυρίδας μου τι πρέπει να περάσω αργότερα από το scanner μου, προκειμένου να το διαβάσω ο ίδιος. Απολαμβάνω επίσης τις υπηρεσίες ενός σκύλου – οδηγού, ο οποίος με βοηθάει να μετακινούμαι μέσα στην πανεπιστημιακή κοινότητα.

Τα καλύτερα σημεία σε αυτήν την σταδιοδρομία είναι οι ευκαιρίες να ενισχύσετε ανθρώπους που χρειάζονται βοήθεια. Η ιδιότητα του κλινικού ψυχολόγου είναι αλληλένδετη με την ιδιότητα του καλού ακροατή. Οι ασθενείς μου συχνά μου αναφέρουν, ότι μπορώ να καταλάβω τα προβλήματά τους γιατί και εγώ έχω αγωνιστεί πολύ, για να φτάσω στο σημείο στο οποίο βρίσκομαι. Τα αρνητικά αυτής της σταδιοδρομίας είναι ότι ασχολούμαστε με πάρα πολύ κόσμο, καθώς και το ότι διαρκεί πολλά χρόνια η εκπαίδευση.

Οι συμβουλές που θα μπορούσα να δώσω στα άτομα με οπτική αναπηρία που σκέφτονται να ακολουθήσουν αυτή την σταδιοδρομία είναι δύο: Κατ' αρχήν, αποκτήστε εργασιακή εμπειρία και προϋπηρεσία, αναλάβετε εθελοντική εργασία, αμειβόμενη απασχόληση κάθε είδους, ώστε να είστε σε θέση να μιλήσετε σε ρεαλιστική βάση για τα προβλήματα με τα οποία έρχεστε αντιμέτωποι στους χώρους εργασίας σας και για το τι απαιτείται, για να τα ξεπεράσετε. Δεύτερον, γράψτε μία παράγραφο αναφορικά με την αναπηρία σας και τις πρόσθετες ανάγκες σας λόγω αυτής, την οποία θα μπορείτε να παραδώσετε στους πιθανούς εργοδότες σας.

ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΙΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

ΔΕΚΑΠΕΝΘΗΜΕΡΗ ΝΟΜΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ

Διεύθυνση (1941-1975) ΧΡΟΝΗΣ ΤΣΙΜΠΟΥΚΗΣ	Τόμος 72ος ΑΡΙΘ. ΤΕΥΧ. 13 (1726)	Διεύθυνση ΠΑΝΑΓ. ΤΣΙΜΠΟΥΚΗΣ
Σύνταξη (1941-1971) ΤΑΣΟΣ ΤΣΙΜΠΟΥΚΗΣ	ΑΘΗΝΑ 15 ΙΟΥΛ. και 1 ΑΥΓ. 2013	Έκδοση - Σύνταξη ΧΡΟΝΗΣ Π. ΤΣΙΜΠΟΥΚΗΣ

Ο ν. 2643/1998 για την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία:

Η ανάγκη επικαιροποίησής του

**Της κυρίας Δόξας ΠΑΠΑΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ,
Νομικού, Ειδικού Επιστήμονα π.δ. 407/1980
Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής
Πολιτικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας**

Εισαγωγή

Συνολική αντιμετώπιση τον Θέματος της εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία (ΑμεΑ) απαντάται για πρώτη φορά στον ν. 1648/1986 «Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων» (Φ.Ε.Κ. Α', 147), ο οποίος εν συνεχεία αντικαταστάθηκε από τον Ν. 2643/1998 «Μέρμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών» (Φ.Ε.Κ. Α', 220), που αποτελεί έναν από τους βασικότερους νόμους για τα θέματα ένταξης των ΑμεΑ στην αγορά εργασίας. Ακολούθως, στο πνεύμα του ν. 2643/1998 κινήθηκαν και άλλα νομοθετήματα με ρυθμίσεις τροποποιητικού ή συμπληρωματικού προς αυτόν χαρακτήρα, όπως: Ο ν. 2646/1998 «Ανάπτυξη Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας και άλλες διατάξεις» (Φ.Ε.Κ. Α', 236), άρθρο 17, ο ν. 2736/1999 «Στεγαστικά Προγράμματα Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας (Ο.Ε.Κ.) και άλλες διατάξεις» (Φ.Ε.Κ. Α', 172) άρθρο 18, ο ν. 2874/2000 «Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις» (Φ.Ε.Κ. Α', 286), άρθρο 14, ο ν. 2956/2001 «Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις» (Φ.Ε.Κ. Α', 258), άρθρα 31-32, ο ν. 3050/2002 «Σύσταση Λογαριασμού Αγροτικής Εστίας και άλλες διατάξεις» (Φ.Ε.Κ. Α', 214), άρθρο 13, ο ν. 3051/2002 «Συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές, τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και συναφείς ρυθμίσεις» (Φ.Ε.Κ. Α', 220), άρθρα 10 και 12, ο ν. 3227/2004 «Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις» (Φ.Ε.Κ. Α', 31), άρθρα 11 και 31, ο ν. 3454/2006 «Ενίσχυση της οικογένειας και λοιπές διατάξεις» (Φ.Ε.Κ. Α', 75), άρθρο 1, και ο ν. 4075/2012 «Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/Ε.Ε. και λοιπές διατάξεις» (Φ.Ε.Κ. Α', 89),

άρθρο 35. Σημειώνεται ότι σήμερα ο ν. 2643/1998 εξακολουθεί να αποτελεί το βασικό

νομοθέτημα, τον «κορμό» στον οποίο στηρίζεται η πολιτική της εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία.

Η προστασία τον ν. 2643/1998 έγκειται στη δημιουργία ενός νομικού πλαισίου αναφορικά με την υποχρεωτικού χαρακτήρα εργασιακή ένταξη ειδικών κατηγοριών προστατευομένων προσώπων στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, καθώς και αναφορικά με την περαιτέρω προστασία τους κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου, η οποία επιτυγχάνεται μέσω της εξομοίωσής τους με τους λοιπούς εργαζομένους, μέσω τον περιορισμού και τον ελέγχου των λόγων απόλυσής τους και μέσω της ρύθμισης ειδικότερων Θεμάτων, όπως της εργονομικής διευθέτησης τον χώρου εργασίας τους.

I. Αναλυτικότερη προσέγγιση τον ν. 2643/1998

1. Υποκείμενο προστασίας

Υποκείμενο προστασίας του ν. 2643/1998 είναι κατηγορίες προσώπων τα οποία κρίνεται ότι χρήζουν ειδικότερων ρυθμίσεων προκειμένου να επιτευχθεί η ομαλή εργασιακή τους ένταξη και τα οποία χαρακτηρίζονται ως «προστατευόμενα πρόσωπα». Μία από τις κατηγορίες των «προστατευομένων προσώπων» αποτελούν τα άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, παν έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης, εφόσον έχουν κατώτατο όριο ηλικίας το 210 έτος της ηλικίας τους (άρθρο 3 παρ. 9 τον ν. 2643/1998) και είναι γραμμένα στα μητρώα ανέργων αναπήρων τον Ο.Α.Ε.Δ. (άρθρο 1 παρ. 1 περ. β' εδ. α' του ν. 2643/1998)'.

2. Πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων

Βάσει τον νόμου, τόσο φορείς τον ιδιωτικού και τον ευρύτερου δημοσίου τομέα όσο και δημόσιες υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. υποχρεούνται να προσλαμβάνουν (η λεγόμενη αναγκαστική σύμβαση)² άτομα με αναπηρία σε συγκεκριμένο ποσοστό (άρθρο 5 παρ. 1 τον ν. 2643/1998).

Ειδικότερα, ως προς τον *ιδιωτικό τομέα*, επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, ελληνικές ή ξένες, που λειτουργούν στην Ελλάδα με οποιαδήποτε μορφή, καθώς και οι θυγατρικές τους εταιρείες, υποχρεούνται να προσλαμβάνουν, εφόσον βέβαια πληρούν τις προϋποθέσεις που θέτει ο νόμος, ήτοι απασχολούν προσωπικό πάνω από 50 άτομα και δεν εμφανίζουν αρνητικό ισολογισμό (ζημία) στις δύο αμέσως προηγούμενες από το έτος προκήρυξης χρήσεις, άτομα με αναπηρία σε ποσοστό 2% επί τον συνόλου τον προσωπικού της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης (παρ. 1 περ. α' τον άρθρον 2 ν. 2643/1998, όπως αυτή αντικαταστάθηκε με την παράγραφο 4β τον άρθρον 1 τον ν. 3454/2006, Φ.Ε.Κ. Α', 75).

Ως προς τον *ευρύτερο δημόσιο τομέα*, οι δημόσιες επιχειρήσεις και οι δημόσιοι οργανισμοί, τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικά από κρατικούς πόρους κατά 50% τουλάχιστον του ετησίου προϋπολογισμού τους ή

1. φ.Αθ. 6024/2005 ΕΕργΔ 2006, 1214.

2. *Μαρκόπουλος*, Απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες κ.λπ., ΔΕΝ 2003, 498-596, *Δ.Η.Παπαστερίου / Δ./Κλαβανίδου*, Ειδικές περιπτώσεις συνάψεως συμβάσεων, σε: Δίκαιο της Δικαιοπραξίας, 2008, σ. 221-257.

στα οποία το κράτος κατέχει το 51% τουλάχιστον του μετοχικού τους κεφαλαίου, τα νομικά πρόσωπα τα οποία είτε ανήκουν στα παραπάνω νομικά πρόσωπα ή σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου ή σε Ο.Τ.Α. κάθε βαθμίδας ή στην Κ.Ε.Δ.Κ.Ε. ή σε τοπικές ενώσεις Δήμων και Κοινοτήτων είτε επιχορηγούνται από τους φορείς αυτούς, τακτικώς κατά 50% τουλάχιστον του ετησίου προϋπολογισμού τους, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις ή τα οικεία καταστατικά, είτε έχουν μετοχικό κεφάλαιο, το 51% τον οποίον κατέχουν οι παραπάνω φορείς (άρθρο 2 παρ. 8 του ν. 2643/1998), εφόσον, δεν εμφανίζουν αρνητικό ισολογισμό στις δύο προηγούμενες κατ' έτος χρήσεις, υποχρεούνται να προσλαμβάνουν αντίστοιχο ποσοστό 3% ατόμων με αναπηρία (παρ. 1 περ. β' του άρθρου 2 του ν. 2643/1998, όπως αυτή αντικαταστάθηκε με την παράγραφο 4β του άρθρου 1 του ν. 3454/2006).

Σημειώνεται ότι για τον υπολογισμό των ποσοστών στο προσωπικό της υπόχρεης επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή φορέα τον ιδιωτικού ή του ευρύτερου δημοσίου τομέα συνυπολογίζονται οι υπάλληλοι και οι εργατοτεχνίτες που υπηρετούν σε αυτήν, εκτός αν υπηρετούν για σύντομο χρονικά διάστημα, καθώς και τα πρόσωπα που προσελήφθησαν με αναγκαστική τοποθέτηση σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 2643/1998 ή του προγενεστέρου ν. 1648/1986, ενώ δεν συνυπολογίζονται οι τοποθετήσεις προσώπων που υπάγονται στον ν. 2643/1998, εφόσον γίνονται οικειοθελώς από την επιχείρηση (παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 2643/1998, όπως είχε αντικατασταθεί με την παράγραφο 2 του άρθρου 64 του ν. 3996/2011, Φ.Ε.Κ. Α', 170, και εν συνεχεία αντικαταστάθηκε ως άνω με την παράγραφο 2 του άρθρου 35 του ν. 4075,2012, Φ.Ε.Κ. Α', 89).

Ο αρμόδιος περιφερειακός διευθυντής του Ο.Α.Ε.Δ.,- με απόφασή του, ύστερα από σύμφωνη γνώμη της οικείας Πρωτοβάθμιας Επιτροπής του άρθρου 9 του ν. 2643/1998, μπορεί να απαλλάσσει από την υποχρέωση πρόσληψης ή να περιορίζει το ποσοστό υποχρεωτικής πρόσληψης σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή φορείς που έχουν ουσιαστικά αναστείλει τις εργασίες τους ή που δεν μπορούν να συνεχίσουν επωφελώς τη λειτουργία τους. Για την έκδοση της παραπάνω απόφασης, η ενδιαφερόμενη επιχείρηση υποβάλλει στον αρμόδιο περιφερειακό διευθυντή του Ο.Α.Ε.Δ. σχετική αίτηση, που συνοδεύεται από όλα τα απαραίτητα για την υποστήριξή της στοιχεία. Αν ο περιφερειακός διευθυντής αποφασίσει τη μείωση του ποσοστού υποχρεωτικής πρόσληψης ή επιτρέπει την απόλυση ορισμένου ποσοστού προστατευομένων, με την απόφασή του ορίζει, κατά περίπτωση, το ποσοστό της μείωσης ή τον συγκεκριμένο αριθμό απολυομένων και τα κριτήρια για την επιλογή των προσώπων που απολύονται. Τέτοια κριτήρια είναι ο χρόνος πρόσληψης τον απολυομένου, η οικονομική ή η οικογενειακή του κατάσταση, η ηλικία του και ο βαθμός τυχόν αναπηρίας του. Κατά των αποφάσεων αυτών του περιφερειακού διευθυντή τον Ο.Α.Ε.Δ. χωρεί προσφυγή ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής του άρθρου 10 του ίδιου νόμου, η οποία ασκείται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριάντα ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης. Δικαίωμα προσφυγής έχουν οι ανωτέρω εργοδότες, τα προστατευόμενα πρόσωπα και κάθε τρίτος που έχει έννομο συμφέρον (άρθρο 2 παρ. 4 του ν. 2643/1998).

Επιπλέον των προαναφερομένων ποσοστών, όλοι οι φορείς του ευρύτερου δημοσίου τομέα υποχρεούνται να προσλαμβάνουν ως δικηγόρους άτομα με αναπηρία σε ποσοστό 2% επί τον συνολικού αριθμού των δικηγόρων που απασχολούνται στη νομική τους υπηρεσία (άρθρο 2 παρ. 6 του ν. 2643/1998). Επίσης, οι φορείς του ευρύτερου δημοσίου τομέα και οι οργανισμοί κοινής ωφελείας και οι Τράπεζες υποχρεούνται να προσλαμβάνουν: α) στο 80% των κενών Θέσεων τηλεφωνητών οικιακών τηλεφωνικών κέντρων, τυ-

φλούς πτυχιούχους των σχολών εκπαίδευσης τυφλών τηλεφωνητών (άρθρο 2 παρ. 5 περ. α' του ν. 2643/1998), β) στο 1/5 των κενών θέσεων κλητήρων, νυκτοφυλάκων, καθαριστών-καθαριστριών, θυρωρών, κηπουρών και τραπεζοκόμων, πρόσωπα από όλες προστατευόμενες κατηγορίες τον ν. 2643/1998, ανάμεσα στις οποίες και τα άτομα με αναπηρία, εφόσον κατοικούν στην περιφέρεια όπου προσλαμβάνονται και είναι σε θέση να εκτελέσουν την εργασία που τους ανατίθεται (άρθρο 2 παρ. 5 περ. β' του ν. 2643/1998).

Ως προς τον στενό δημόσιο τομέα, οι δημόσιες υπηρεσίες, τα Ν.Π.Δ.Δ. και οι Ο.Τ.Α. υποχρεούνται να διορίζουν ή να προσλαμβάνουν προστατευόμενα πρόσωπα, χωρίς διαγωνισμό ή επιλογή, σε εγκεκριμένες θέσεις, που αντιστοιχούν στο 5% τον συνόλου των προς προκήρυξη θέσεων του οικείου φορέα (παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 2643/1998, όπως αυτή τροποποιήθηκε με την παράγραφο 3 του άρθρου 31 του ν. 2956/2001, Φ.Ε.Κ. Α', 258, και με την παράγραφο 3 του άρθρου 48 του ν. 2972/2001, Φ.Ε.Κ. Α', 291, και εν συνεχεία αντικαταστάθηκε με την παράγραφο 1 του άρθρου 11 του ν. 3051/2002, Φ.Ε.Κ. Α', 220). Ο αριθμός των θέσεων που αντιστοιχεί στο παραπάνω ποσοστό κατανέμεται στην κατηγορία των αναπήρων κατ' αναλογία 3/8 κατά προτεραιότητα έναντι των υπολοίπων προστατευόμενων κατηγοριών (άρθρο 3 παρ. 1 περ. α' του ν. 2643/1998). Επίσης, ο στενός δημόσιος τομέας υποχρεούται επιπλέον των παραπάνω προσώπων να προσλαμβάνει τα πρόσωπα που υποχρεούται να προσλαμβάνει και ο ευρύτερος δημόσιος τομέας, ήτοι τυφλούς, πτυχιούχους των σχολών εκπαίδευσης τυφλών τηλεφωνητών στο 80% των κενών θέσεων τηλεφωνητών οικιακών τηλεφωνικών κέντρων, ενώ και εδώ το 1/5 των κενών θέσεων κλητήρων, νυκτοφυλάκων, καθαριστών-στριών, θυρωρών, κηπουρών και τραπεζοκόμων μοιράζεται στις προστατευόμενες κατηγορίες (άρθρο 3 παρ. 6 περ. α' και β' του ν. 2643/1998).

Διεύρυνση του εφαρμοστικού πεδίου του ν. 2643/1998, ο οποίος αφορά σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, γίνεται με το άρθρο 11 του ν. 3227/2004, στο οποίο ορίζεται ότι τα άτομα με αναπηρία, τα οποία είτε προσλαμβάνονται από Ν.Π.Δ.Δ. με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, μερικής απασχόλησης, κατά τις διατάξεις του ν. 3174/2003, είτε έχουν τοποθετηθεί σε θέσεις εργασίας με βάση το πρόγραμμα επιχορήγησης Νέων Θέσεων Εργασίας Ατόμων με Αναπηρίες και βρίσκονται σε καθεστώς επιδοτούμενης πρόσληψης ορισμένου χρόνου, τα οποία ο εργοδότης τους επιθυμεί να συνεχίσει να απασχολεί και μετά τη λήξη της σύμβασής τους ή την ολοκλήρωση του προγράμματος, θεωρούνται, ως προς όλες τις συνέπειες, ότι τοποθετήθηκαν δυνάμει του ν. 2643/1998. Είναι σαφές λοιπόν ότι με τη διάταξη του άρθρου 11 του ν. 3227/2004 διευκολύνονται οι εργοδότες στη συνέχιση της απασχόλησης ΑμεΑ που έχουν δοκίμως ειδικευθεί στην επιχείρησή τους και έχουν αποδείξει ότι μπορούν να είναι παραγωγικά; ενώ διαμορφώνεται μια κατεύθυνση τον νομοθέτη για οιονεί αυτόματη μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου, εφόσον ο εργοδότης εκφράσει ρητή βούληση για τη συνέχιση των συμβάσεων αυτών. Επεκτείνεται δηλαδή η προστασία του ν. 2643/1998 και στη συνέχιση της απασχόλησης των ΑμεΑ μετά την κατά τα άνω πρόσληψή τους για ορισμένο χρονικό διάστημα. Πρόκειται στην ουσία περί πλήρους εξομοίωσης των ατόμων αυτών με τα προσλαμβανόμενα εξ αρχής βάσει των διατάξεων του ν. 2643/1998, καθώς η λύση της σχέσης εργασίας τους θα γίνεται για συγκεκριμένους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 11 παρ. 1 του ίδιου νόμου. Είναι εύλογο ότι η βούληση του εργοδότη δεν θα είναι θετική για όλα τα απασχοληθέντα σε ένα πρόγραμμα ΑμεΑ, οπότε θα υπάρχουν διαθέσιμες θέ-

σεις και για υποχρεωτική πρόσληψη ΑμεΑ προς κάλυψη του νομίμου ποσοστού με βάση τις διατάξεις του ν. 2643/1998.

3. Διαδικασία αναγκαστικής τοποθέτησης

τη διαδικασία να είναι κοσμητική

Σημαντικό ρόλο στη διαδικασία της αναγκαστικής τοποθέτησης των προστατευομένων ατόμων διαδραματίζουν οι Επιτροπές του άρθρου 9 και του άρθρου 10 του ν. 2643/1998, οι οποίες συγκροτούνται για τον σκοπό αυτό (άρθρο 9 παρ. 1 του ν. 2643/1998). Οι Επιτροπές του άρθρου 9 είναι Πρωτοβάθμιες πενταμελείς Επιτροπές, οι οποίες συνιστώνται και λειτουργούν στην έδρα κάθε περιφερειακής διεύθυνσης του Ο.Α.Ε.Δ. Κατά των αποφάσεων των Πρωτοβάθμιων πενταμελών Επιτροπών χωρεί ενδικοφανής προσφυγή ενώπιον των Δευτεροβάθμιων Επιτροπών του άρθρου 10 (άρθρο 9 παρ. 3 του ν. 2643/1998). Συνιστώνται και λειτουργούν δύο Δευτεροβάθμιες Επιτροπές προστατευομένων στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Τα μέλη των Επιτροπών αυτών ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και η Θητεία τους είναι διετής (άρθρο 10 παρ. 1 του ν. 2643/1998). Οι Δευτεροβάθμιες Επιτροπές εξετάζουν τόσο τη νομιμότητα της προσβαλλομένης πράξεως όσο και την ουσία της υπόθεσης, και μπορούν να ακυρώνουν εν όλω ή εν μέρει την πράξη, να την τροποποιούν, προβαίνοντας αναλόγως και σε τοποθέτηση τον προσφεύγοντος, ή να απορρίπτουν την προσφυγή (περ. ε' της παραγράφου 1 του άρθρου 10, όπως συμπληρώθηκε από το άρθρο 14 του ν. 2874/2000, Φ.Ε.Κ. Α', 286). Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται ο τρόπος λειτουργίας και οι αρμοδιότητες της κάθε Επιτροπής, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια (άρθρα 9 παρ. 2 και 10 παρ. 2 του ν. 2643/1998).

Οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις και οι φορείς του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημοσίου τομέα που υπάγονται στις διατάξεις του ν. 2643/1998 υποχρεούνται να υποβάλλουν ετησίως στις Επιτροπές του άρθρου 9 του ν. 2643/1998 ειδική έντυπη δήλωση που παρέχεται από τον Ο.Α.Ε.Δ. Στη δήλωση αυτή αναφέρουν τον αριθμό του απασχολούμενου σε αυτές προσωπικού, τον συνολικό αριθμό των απασχολούμενων ατόμων που υπάγονται στις προστατευόμενες κατηγορίες του νόμου αυτού και τα οποία τοποθετήθηκαν σε αυτές αναγκαστικά, τον αριθμό των απασχολούμενων σε αυτές ατόμων με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή ψυχικής παθήσεως ή βλάβης, καθώς και τις ειδικότητες που έχουν ανάγκη για να καλύψουν τα ποσοστά της υποχρεωτικής πρόσληψης (άρθρο 6 παρ. 1 του ν. 2643/1998). Η δήλωση, συνοδευόμενη από τα απαραίτητα δικαιολογητικά και στοιχεία, υποβάλλεται στην Επιτροπή του άρθρου 9 στην περιφέρεια της οποίας έχει την έδρα της η επιχείρηση, η εκμετάλλευση ή ο φορέας, κατά τη χρονική περίοδο από 2 Ιανουαρίου έως 31 Μαΐου κάθε έτους (εδ. α' παρ. 2 άρθρου 6 του ν. 2643/1998, όπως αντικαταστάθηκε με την παράγραφο 8 του άρθρου 31 του ν. 2956/2001, Φ.Ε.Κ. Α', 258). Αν οι επιχειρήσεις, οι εκμεταλλεύσεις ή οι φορείς δεν υποβάλουν εμπροθέσμως τα στοιχεία που προβλέπονται, η Επιτροπή προβαίνει στις τοποθετήσεις με βάση τα στοιχεία που λαμβάνει από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας (άρθρο 6 παρ. 2 του ν. 2643/1998). Με επιμέλεια των αρμοδίων υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ. γίνεται έλεγχος των

στοιχείων που περιέχονται στις δηλώσεις που υποβάλλονται. Όλες οι δημόσιες υπηρεσίες, τα Ν.Π.Δ.Δ. και οι δημόσιοι οργανισμοί υποχρεούνται, εφόσον τους ζητηθεί από τις πιο πάνω υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ., να παρέχουν κάθε αναγκαία συνδρομή για τον έλεγχο των δηλώσεων αυτών. Ιδιαίτερη γι' αυτό υποχρέωση έχουν οι οικείες Επιθεωρήσεις Εργασίας (άρθρο 6 παρ. 3 του ν. 2643/1998).

Οι υποβαλλόμενες δηλώσεις, μαζί με τα συνοδευτικά τους στοιχεία και δικαιολογητικά, προωθούνται τον μήνα Ιούνιο κάθε έτους από τις Επιτροπές του άρθρου 9 στην αντίστοιχη περιφερειακή διεύθυνση ή στις τοπικές Υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ., για να γίνει ο έλεγχος και η μηχανογραφική τους επεξεργασία και να καταρτισθεί η προκήρυξη των θέσεων που καλύπτονται με αναγκαστική τοποθέτηση. Εάν οι Θέσεις του φορέα ή της επιχείρησης που προκύπτει ότι πρέπει να καλυφθούν με αναγκαστική τοποθέτηση υπερβαίνουν τις τέσσερις και μέχρι δώδεκα, προκηρύσσεται μέχρι το ήμισυ αυτών, και αν υπερβαίνουν τις δώδεκα, προκηρύσσεται μέχρι το ένα τρίτο αυτών προς αποφυγή της αιφνίδιας υπέρμετρης οικονομικής επιβαρύνσεως του φορέα ή της επιχείρησης (παράγραφος 4 άρθρου 6 του ν. 2643/1998, όπως αντικαταστάθηκε με την παράγραφο 9 του άρθρου 31 του ν. 2956/2001).

Η προκήρυξη των θέσεων αυτών για κάθε νομαρχιακή αυτοδιοίκηση γίνεται κατά το χρονικό διάστημα από 1 Σεπτεμβρίου έως 30 Σεπτεμβρίου κάθε έτους και τοιχοκολλάται στο κατάστημα στο οποίο έχει την έδρα της η Επιτροπή του άρθρου 9 (παράγραφος 5 άρθρου 6 του ν. 2643/1998, όπως αυτή αντικαταστάθηκε με την παράγραφο 10 του άρθρου 31 του ν. 2956/2001). Ακόμη, η προκήρυξη αυτή δημοσιεύεται σε δύο ημερήσιες εφημερίδες των Αθηνών και σε μία τοπική εφημερίδα, ημερήσια ή εβδομαδιαία. Ανακοίνωση σχετική με την προκήρυξη μεταδίδεται από τα κρατικά ραδιοτηλεοπτικά μέσα (άρθρο 6 παρ. 5 του ν. 2643/1998).

Οι ενδιαφερόμενοι να προσληφθούν στις προκηρυγμένες Θέσεις, μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριάντα ημερών από την τελευταία δημοσίευση της προκήρυξης στον Τύπο, υποβάλλουν έντυπες αιτήσεις-υπεύθυνες δηλώσεις παρεχόμενες από τον Ο.Α.Ε.Δ. Οι αιτήσεις-υπεύθυνες δηλώσεις υποβάλλονται στις αρμόδιες για την προκήρυξη Υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. Οι ενδιαφερόμενοι έχουν δικαίωμα υποβολής αίτησης-υπεύθυνης δήλωσης σε τρεις κατά ανώτατο όριο Υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. που έχουν προβεί σε προκήρυξη, κατ' επιλογήν τους. Ανάκληση, τροποποίηση ή συμπλήρωση της αίτησης-υπεύθυνης δήλωσης δεν επιτρέπεται (άρθρο 11 παρ. 4 του ν. 3227/2004, στο άρθρο 11 του οποίου ρυθμίζονται περαιτέρω θέματα του ν. 2643/1998).

Οι δημόσιες υπηρεσίες, τα Ν.Π.Δ.Δ. και οι Ο.Τ.Α. και των δύο βαθμών υποχρεούνται, όπως προαναφέρθηκε, να διορίζουν ή να προσλαμβάνουν πρόσωπα προστατευόμενα σε συγκεκριμένα ποσοστά. Προς τούτο ο οικείος φορέας, πριν αποστείλει στο Α.Σ.Ε.Π. το αίτημά του για προκήρυξη Θέσεων ή πριν εκδώσει την προκήρυξη, αν την εκδίδει ο ίδιος, αποστέλλει το σύνολο των Θέσεων που θα προκηρυχθούν κατά κατηγορία και κλάδο ή ειδικότητα και κατά νομαρχία στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, προκειμένου να εκδοθεί η Υπουργική Απόφαση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 του άρθρου 3 του ν. 2643/1998, η οποία εφεξής περιορίζεται, σε απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (το α' εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 3 του ν. 2643/1998, όπως αυτό είχε αντικατασταθεί διαδοχικά με την παράγραφο 3 του άρθρου 31 του ν. 2956/2001 και με την παράγραφο 3 του άρθρου 48 του ν. 2972/2001 και εν συνεχεία αντικαταστάθηκε εκ νέου ως άνω με την παράγραφο 1 του άρθρου 11 του ν. 3051 / 2002, Φ.Ε.Κ. Α', 220).

Με την απόφαση αυτή τον Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται: α) ο αριθμός των θέσεων εργασίας που διατίθενται σε προστατευομένους τον ν. 2643/1998 σε συγκεκριμένο φορέα τον Δημοσίον, Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. και των δύο βαθμών, και β) η κατανομή των θέσεων κατά νομαρχιακή αυτοδιοίκηση, επί μέρους φορέα, κατηγορία προστασίας, κλάδο και ειδικότητα. Εν συνεχεία, η Υπουργική Απόφαση αποστέλλεται στην αντίστοιχη περιφερειακή διεύθυνση ή τοπική υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ., προκειμένου να καταρτισθεί η προκήρυξη που αφορά στους φορείς του άρθρου 3 του ν. 2643/1998. Ακολούθως, η προκήρυξη κοινοποιείται από τον Περιφερειακό Διευθυντή ή τον Προϊστάμενο της τοπικής υπηρεσίας τον Ο.Α.Ε.Δ. στην οικεία Επιτροπή του άρθρου 9 του ίδιου νόμου. Με ευθύνη τον Περιφερειακό Διευθυντή ή τον Προϊσταμένου της τοπικής υπηρεσίας τον Ο.Α.Ε.Δ., η προκήρυξη τοιχοκολλάται στο κατάστημα στο οποίο έχει την έδρα της η Επιτροπή του άρθρου 9 και κοινοποιείται στις κατά τόπους υγειονομικές επιτροπές τον Ι.Κ.Α. Η προκήρυξη δημοσιεύεται σε δύο ημερήσιες εφημερίδες πανελλαδικής κυκλοφορίας και σε μια τοπική εφημερίδα, ημερήσια ή εβδομαδιαία. Ανακοίνωση σχετικά με την προκήρυξη μεταδίδεται από τα κρατικά ραδιοηλεκτρονικά μέσα (άρθρο 11 παρ. 2 του ν. 3227/2004 αναφορικά με την περαιτέρω ρύθμιση θεμάτων τον ν. 2643/1998). Οι υποψήφιοι για διορισμό ή πρόσληψη στις Θέσεις της προκήρυξης Θέσεων εργασίας δημοσίων υπηρεσιών, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. και των δύο βαθμών συμπληρώνουν ειδικό έντυπο αίτησης-υπεύθυνης δήλωσης που παρέχεται από τον Ο.Α.Ε.Δ. Οι αιτήσεις-υπεύθυνες δηλώσεις των υποψηφίων υποβάλλονται στις Επιτροπές του άρθρου 9 μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριάντα ημερών από την τελευταία δημοσίευση της προκήρυξης στον Τύπο. Ανάκληση, τροποποίηση ή συμπλήρωση της αίτησης-υπεύθυνης δήλωσης δεν επιτρέπεται (άρθρο 11 παρ. 3 του ν. 3227/2007).

Τόσο για τον ιδιωτικό και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα όσο και για τον δημόσιο τομέα και τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α., η μηχανογραφική επεξεργασία των αιτήσεων των ενδιαφερομένων γίνεται με βάση τα δηλούμενα από τους ίδιους τους ενδιαφερομένους στοιχεία και συντάσσονται οι ενδεικτικοί πίνακες βαθμολόγησης με φθίνουσα σειρά μορίων, κατά κατηγορία προστασίας, χωριστά για τις θέσεις τον άρθρο 2 και για κάθε Θέση τον άρθρο 3 του ν. 2643/1998. Οι προστατευόμενοι για τους οποίους, με βάση τη σειρά τους στον ενδεικτικό πίνακα βαθμολόγησης, κρίνεται ότι μπορούν να καταλάβουν θέση εργασίας, καλούνται με ανάρτηση της σχετικής πρόσκλησης στο κατάστημα της αρμόδιας υπηρεσίας του Ο.Α.Ε.Δ. να προσκομίσουν ή να αποστείλουν ταχυδρομικά με απόδειξη τα απαιτούμενα δικαιολογητικά με τα οποία τεκμηριώνεται η ακρίβεια των δηλουμένων στοιχείων. Για την ανάρτηση γίνεται δημοσίευση σε δύο ημερήσιες εφημερίδες πανελλαδικής κυκλοφορίας. Η προσκόμιση των δικαιολογητικών γίνεται σε αποκλειστική προθεσμία δεκαπέντε ημερών από την ημερομηνία της ανάρτησης της πρόσκλησης, διαφορετικά η αίτηση καθίσταται απαράδεκτη. Η δήλωση ανακριβών στοιχείων στην αίτηση-υπεύθυνη δήλωση συνεπάγεται την απώλεια της προστασίας του ν. 2643/1998. Μετά την εξέταση των δικαιολογητικών, συντάσσεται ο πρώτος πίνακας μοριοδότησης, που περιλαμβάνει αριθμό προστατευομένων αντίστοιχο προς τις προκηρυγμένες Θέσεις με φθίνουσα σειρά μορίων, κατά κατηγορία προστασίας, χωριστά για τις θέσεις του άρθρου 2 και για τις Θέσεις του άρθρου 3 του ν. 2643/1998. Παράλληλα, ανακοινώνεται και η βαθμολογία των λοιπών αιτούντων την προστασία τον ν. 2643/1998 με βάση την αίτηση-υπεύθυνη δήλωσή τους. Η δημοσιοποίηση του πίνακα γίνεται με ανάρτησή του στο κατά-

στημα της αρμόδιας υπηρεσίας του Ο.Α.Ε.Δ. και με σχετική δημοσίευση για την ανάρτηση σε τρεις ημερήσιες εφημερίδες πανελλαδικής κυκλοφορίας και σε μία τοπική εφημερίδα, ημερήσια ή εβδομαδιαία. Κατά του πίνακα πρώτης μοριοδότησης και εντός δέκα ημερών από την ημερομηνία της τελευταίας δημοσίευσης στον Τύπο είναι δυνατή η υποβολή αιτήσεων Θεραπείας από όλους τους ενδιαφερομένους ενώπιον των αρμόδιων υπηρεσιών τον Ο.Α.Ε.Δ. Οι υπηρεσίες τον Ο.Α.Ε.Δ., μετά την εξέταση των αιτήσεων Θεραπείας, ανασυντάσσουν, εάν απαιτείται, τους πίνακες μοριοδότησης, στους οποίους περιλαμβάνεται αριθμός προστατευόμενων αντίστοιχος με τις προκηρυσσόμενες Θέσεις και ισάριθμοι επιλαχόντες με φθίνουσα σειρά μορίων κατά κατηγορία προστασίας και χωριστά για τις θέσεις του άρθρου 2 και του άρθρου 3 του ν. 2643/1998. Οι τελικοί πίνακες μοριοδότησης δημοσιοποιούνται και δημοσιεύονται σύμφωνα με τις διατάξεις τον παρόντος. Οι τελικοί πίνακες έχουν ισχύ μέχρι τον χρόνο έκδοσης απόφασης για τη νέα προκήρυξη. Από τον πίνακα των επιλαχόντων γίνεται και κάθε αντικατάσταση τοποθετηθέντος, είτε ύστερα από αίτηση του εργοδότη είτε ύστερα από ανάκληση τοποθέτησης με αίτηση του προστατευόμενου (άρθρο 11 παρ. 5 του ν. 3227/2004).

Σημειώνεται ότι με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζεται ο τύπος της αίτησης-υπεύθυνης δήλωσης που υποβάλλουν τα προστατευόμενα πρόσωπα, τα ειδικότερα στοιχεία που πρέπει να περιέχει η αίτηση-υπεύθυνη δήλωση, τα δικαιολογητικά που κατατίθενται μετά τη μοριοδότηση από τους υποψηφίους για τους οποίους κρίνεται ότι, με βάση τη σειρά τους στον πίνακα μοριοδότησης, μπορούν να καταλάβουν Θέση εργασίας, ο τρόπος και η διαδικασία επεξεργασίας των αιτήσεων και κατάρτισης των πινάκων μοριοδότησης και κάθε άλλο σχετικέ θέμα για την εφαρμογή της διάταξης (άρθρο 11 παρ. 6 του ν. 3227/2004)⁴. Το αργότερο μέχρι 30 Ιουνίου κάθε έτους, οι Πρωτοβάθμιες πενταμελείς Επιτροπές του άρθρου 9 τοποθετούν με απόφασή τους τα προστατευόμενα πρόσωπα στις υπόχρεες επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή φορείς. Ο πίνακας τοποθετήσεων γνωστοποιείται στους ενδιαφερομένους με τον ίδιο τρόπο κατά τον οποίο δημοσιοποιούνται οι πίνακες μοριοδότησης (άρθρο 11 παρ. 7 του ν. 3227/2004).

Κατά των αποφάσεων της Πρωτοβάθμιας πενταμελούς Επιτροπής χωρεί όπως προαναφέρθηκε, ενδικοφανής προσφυγή ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής του άρθρου 10 του ν. 2643/1998, εντός αποκλειστικής προθεσμίας 30 ημερών από της κοινοποίησης της σχετικής απόφασης, την οποία δύναται να ασκήσει ο υπόχρεος εργοδότης, τα προστατευόμενα από τον νόμο πρόσωπα και κάθε τρίτος που έχει έννομο συμφέρον, εφόσον αμφισβητούν τη νομιμότητα ή τη σκοπιμότητα της αναγκαστικής τοποθέτησης (παράγραφος 3 άρθρου 9 του ν. 2643/1998, όπως αντικαταστάθηκε με την παράγραφο 19 του άρθρου 31 του ν. 2956/2001, Φ.Ε.Κ. Α', 258). Στον ν. 2643/1998 δεν καθορίζεται προθεσμία εντός της οποίας οφείλει να αποφανθεί επί της ενδικοφανούς προσφυγής η Δευτεροβάθμια Επιτροπή και ως εκ τούτου εφαρμόζεται η διάταξη του άρθρου 25 παρ. 5 του Κώδικα Διοικητικής Δι-

4. Βλ. Υ.Α. οικ.200270/14.4.2005, Φ.Ε.Κ. Β', 503, «Καθορισμός της ειδικής έντυπης δήλωσης και των υποβαλλόμενων από τους υπόχρεους σε προσλήψεις φορείς δικαιολογητικών, για την εφαρμογή του άρθρου 6 του Ν. 2643/1998» και Υ.Α. οικ.4915/218/24.3.2010, Φ.Ε.Κ. Β', 317, «Καθορισμός του ειδικού εντύπου της αίτησης-υπεύθυνης δήλωσης και των δικαιολογητικών που καταθέτουν τυφλοί, προστατευόμενοι του ν. 2643/1998 στην Υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. που είναι αρμόδια για την προκήρυξη Θέσεων εργασίας, εφόσον υποβάλλουν υποψηφιότητα για διορισμό σε θέσεις τηλεφωνητών Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου και λοιπών υπόχρεων φορέων του άρθρου 2 του ν. 2643/1998».

αδικασίας (ν. 2690/1999, Φ.Ε.Κ. Α', 45), σύμφωνα με την οποία, σε περίπτωση ενδικοφανούς προσφυγής και εφόσον οι ειδικότερες διατάξεις δεν θέτουν συγκεκριμένη προθεσμία, το αρμόδιο όργανο οφείλει να γνωστοποιήσει στον προσφεύγοντα την απόφασή του το αργότερο μέσα σε τρεις μήνες. Δεν αποκλείεται πάντως η έκδοση αποφάσεως και μετά την πάροδο τον τριμήνου αυτού, υπό την προϋπόθεση ότι το χρονικό διάστημα που παρήλθε για την έκδοση της αποφάσεως δεν μπορεί πάντως να υπερβαίνει τον εύλογο χρόνο'.

Οι διαφορές που γεννώνται από τις αποφάσεις των πιο πάνω επιτροπών του ν. 2643/1998 υπάγονται στην αποκλειστική δικαιοδοσία των τακτικών διοικητικών δικαστηρίων, και ειδικότερα τον Τριμελούς Διοικητικού Πρωτοδικείου, καθώς οι επιτροπές αυτές είναι διοικητικά όργανα και οι αποφάσεις τους συνιστούν ατομικές εκτελεστές διοικητικές πράξεις. Τα πολιτικά δικαστήρια, σύμφωνα με τα άρθρα 1 και 2 Κ.Πολ.Δ., εξετάζουν παρεμπιπτόντως τη νομιμότητα των διοικητικών αυτών πράξεων, όχι για να τις ακυρώσουν ούτε για να αποκρούσουν την εκτελεστότητά τους, αλλά προκειμένου να απαγγείλουν άλλες έννομες συνέπειες ιδιωτικού χαρακτήρα, και δη αποζημιωτικές, οι οποίες προκύπτουν ακριβώς από την εκτέλεση των παράνομων διοικητικών πράξεων. Η τελεσίδικη απόφαση λοιπόν, των Επιτροπών αυτών δεσμεύει τα πολιτικά δικαστήρια υπό την έννοια του οιονεί δεδουλευμένου, με αποτέλεσμα να μη δικαιούνται να εξετάσουν το Θέμα από ουσιαστικής άποψης, δηλαδή την ύπαρξη ή μη των ουσιαστικών προϋποθέσεων της αναγκαστικής τοποθέτησεως'. Αντίθετα, δικαιούνται να εξετάσουν παρεμπιπτόντως τη νομιμότητα της απόφασης της Επιτροπής, δηλαδή αν εκδόθηκε από την αρμόδια επιτροπή, με τη νόμιμη σύνθεσή της, αν τηρήθηκαν οι διατυπώσεις του νόμου, αν η απόφαση έχει αιτιολογηθεί επαρκώς και αν έγινε παράβαση ουσιαστικής διάταξης νόμου.

4. Περιεχόμενο της προστασίας

Η τοποθέτηση των ατόμων με αναπηρία γίνεται με αναγκαστική για τον εργοδότη σύμβαση (άρθρο 5 παρ. 1 του ν. 2643/1998), η οποία αποτελεί περιορισμό στη συμβατική ελευθερία, με σκοπό την προστασία του ασθενέστερου συμβαλλομένου, ήτοι στη συγκεκριμένη περίπτωση των ατόμων με αναπηρία⁹. Η σύμβαση εργασίας των αναγκαστικώς τοποθετηθέντων αυτών ατόμων είναι αορίστου χρόνου¹⁰, όπως συνάγεται από τον σκοπό του ν. 2643/1998, που είναι η διαρκής και μακρόχρονη εξασφάλιση βιοποριστικής απασχολήσεως στα ειδικώς προστατευόμενα άτομα¹¹. Με την τοποθέτηση του προστατευομένου από την αρμόδια Πρωτοβάθμια Επιτροπή του άρθρου 9 του ν. 2643/1998 και την εμπρόθεσμη, εντός μηνός από την κοινοποίηση της απόφασης για την τοποθέτηση, εμφάνιση αυτού στον εργοδότη προς ανάληψη εργασίας, καταρτίζεται

5. ΣτΕ 1787/2010 ΝοΒ 2010, 1556.

6. Πρβλ. ΣτΕ 3541/1992 ΔΕΝ 1994, 229, ΣτΕ 1949/1992 ΔΕΝ 1992, 1287.

7. Α.Π. 40/2001 ΕΕργΔ 2002, 679, Α.Π. 13²/1995 ΕΕργΔ 1996, 233, Εφ.Αθ.499/2000 ΔΕΝ 2000, 624, Α.Π. 1017/1993 ΔΕΝ 1994, 570, Μον.Πρωτ.Αθ. 931/1993 ΔΕΝ 1994, 650.

8. Α.Π. 505/2008 ΕΕργΔ 2001, 753, Εφ.Θεσσ. 1949/2003 ΔΕΕ 2004, 310.

9. Παπαστερίου/Κλαβανίδου, ό.π.

10. Α.Π. 323/1993 ΔΕΝ 1994, 231, Α.Π. 170/1993 ΔΕΝ 1993, 709, Α.Π. 1027/1989 ΕΕργΔ 1990, 187, Α.Π. 443/1989 ΔΕΝ 1990, 132.

11. Μαρκόπουλος, ό.π.

η σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας (άρθρο 5 παρ. 1, 3.τον ν. 2643/1998)¹². Αν δε ο υπόχρεος εργοδότης αρνηθεί την πρόσληψη του μισθωτού ή τον προσλάβει και δεν τον απασχολεί με την προσδιοριζόμενη στην απόφαση διορισμού του ιδιότητα, τότε ο εργοδότης παραβιάζει τη συμβατική υποχρέωσή του, με αποτέλεσμα να περιέρχεται σε υπερημερία και να οφείλει μισθούς υπερημερίας σύμφωνα με το άρθρο 656 παρ. 1. Α.Κ." Η υπερημερία αυτή δεν αίρεται ούτε αποκλείεται αν ο εργοδότης προσέφυγε κατά του διορισμού τον υπαλλήλου στη Δευτεροβάθμια Επιτροπή του άρθρου 10 του ν. 2643/1998 ή στο αρμόδιο διοικητικό δικαστήριο, δεδομένου ότι τόσο η προθεσμία όσο και η άσκηση των προσφυγών αυτών δεν αναστέλλουν καθ' εαυτές την εκτέλεση της απόφασης της Πρωτοβάθμιας Επιτροπής¹⁴.

Ο υποχρεωτικός χαρακτήρας της πρόσληψης θέτει έντονο περιορισμό στην προστατευόμενη από το άρθρο 5 του Συντάγματος οικονομική ελευθερία. Η συνταγματική όμως αυτή διάταξη δεν αποκλείει τη θέσπιση από τον κοινό νομοθέτη περιορισμών, όπως ο ανωτέρω, της ελευθερίας αυτής για λόγους γενικότερου δημοσίου και κοινωνικού συμφέροντος¹⁵, με αποτέλεσμα η αναγκαστική τοποθέτηση προσώπων να μην κρίνεται αντισυνταγματική¹⁶. Άλλωστε, όπως προαναφέρθηκε, το ίδιο το Σύνταγμα ορίζει ρητώς στο άρθρο 21 παρ. 2 και 6 ότι: «...όσοι πάσχουν από ανίατη σωματική ή πνευματική νόσο έχουν δικαίωμα ειδικής φροντίδας από το Κράτος», καθώς και ότι: «τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας» αντίστοιχα¹⁷.

Ειδικότερα, η τοποθέτηση των ατόμων με αναπηρία γίνεται με την ιδιότητα του δικηγόρου, του υπαλλήλου, του εργατοτεχνίτη, ανάλογα με τα προσόντα του ατόμου και τη σύνθεση του προσωπικού που απασχολείται στην επιχείρηση ή στην εκμετάλλευση ή στον φορέα. Η Επιτροπή του άρθρου 9 του ν. 2643/1998 δεν έχει την εξουσία να προσδιορίζει ειδικά τη θέση εργασίας του τοποθετούμενου, παρά μόνο με τη γενική ιδιότητα του δικηγόρου, του υπαλλήλου ή του εργατοτεχνίτη, διότι η εξουσία αυτή ανήκει στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Οφείλει όμως ο εργοδότης να την ασκήσει κατά δίκαιη κρίση και να τοποθετήσει τον εργαζόμενο σε θέση ανάλογη με τα προσόντα, τις ικανότητες και τις γνώσεις του τοποθετούμενου, αλλά και τη σύνθεση του προσωπικού που απασχολείται στην επιχείρησή του, τις ανάγκες σε προσωπικό και την οργανωτική διάρθρωση της επιχείρησης¹⁸. Σε περίπτωση κατά την οποία ο προσδιορισμός δεν λάβει χώρα κατά δίκαιη κρίση (άρθρο 381 παρ. 2 του Α.Κ., σε συνδυασμό με την παράγραφο 2 του ν.

12. Εφ.Αθ. 6024/2005 ΕΕργΔ 2006, 1214.

13. Α.Π. 77/2009 ΕΕργΔ 2009, 950, Εφ.Οεσσ. 2754/2007 Αρμ 2008, 594, Εφ.Αθ. 6024/2005 ΕΕργΔ 2006, 1214, Εφ.Πατρ. 1184/2003 ΔΕΕ 2004, 1186, Α.Π. 505/2000 ΕΕργΔ 2001, 753, Α.Π. 1027/1989 ΕΕργΔ 1990, 187, Α.Π. 339/1988 ΝοΒ 1989, 250.

14. Α.Π. 77/2009 ΕΕργΔ 2009, 950, Εφ.Αθην. 377/2007 Δικογραφία 2007, 336, Εφ.Αθ. 6024/2005 ΕΕργΔ 2006, 1214, Α.Π. 434/2004 ΕΕργΔ 2004, 1414, Α.Π. 505/2000 ΕΕργΔ 2001, 753, Εφ.Οεσσ. 1252/1992 ΔΕΝ 1996, 477, Μον.Πρωτ.Αθ. 931/1993 ΔΕΝ 1994, 651.

15. Α.Π. 990/1995 ΕΕργΔ 1997, 88, ΣτΕ 4776/1998 ΔΕΝ 2000, 1355.

16. ΣτΕ 4796/1998 ΔΕΝ 2000, 1355, Α.Π. 990/1995 ΕΕργΔ 1997, 88, Εφ.Οεσσ. 1252/1992 ΕΕργΔ 1993, 121.

17.1. Ληξουριώτης, Εργατικό Δίκαιο• Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2010, σ. 216-225.

18. Εφ.Οεσσ. 2754/2007 Αρμ 2008, 594, Α.Π. 1395/1982 ΕΕργΔ 1983, 320, Α.Π. 359/1976 ΕΕργΔ 1976, 553.

2643/1998) ή γίνει κατά κατάχρηση τον δικαίωματος (άρθρο 281 Α.Κ.), τότε ο προσδιορισμός της ανάλογης θέσης θα γίνει από το δικαστήριο¹⁹.

Εν συνεχεία, τα τοποθετηθέντα άτομα εξομοιώνονται πλήρως ανάλογα με τα προσόντα τους με το υπόλοιπο προσωπικό ως προς τους όρους εργασίας, την αμοιβή, τις προαγωγές και γενικά τις συνθήκες εργασίας, με την-επιφύλαξη των ειδικών διατάξεων του άρθρου 11 τον ν. 2643/1998 για την απόλυσή τους (άρθρο 5 παρ. 2 του ν. 2643/1998)²⁰. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η συμβατική σχέση των κατά τις προαναφερθείσες διατάξεις αναγκαστικώς προσληφθέντων διέπεται από τις και για το λοιπό προσωπικό της επιχείρησης ισχύουσες της εργατικής νομοθεσίας γενικές διατάξεις και τον ειδικό κανονισμό, εφόσον υπάρχει τέτοιος. Ισχύουν δηλαδή οι ίδιοι όροι εργασίας που ισχύουν και για τους λοιπούς εργαζομένους στον ίδιο εργοδότη, που έχουν τα ίδια προσόντα και εργάζονται κάτω από τις ίδιες συνθήκες αναφορικά με την αμοιβή, τη μονιμοποίηση, τις προαγωγές και τις μεταθέσεις τους²¹.

Επίσης, ο εργοδότης, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα, που του παρέχει τη δυνατότητα να ρυθμίζει κάθε θέμα το οποίο ανάγεται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του για την προσφορότερη οργάνωση και την πραγματοποίηση των σκοπών της, έχει το δικαίωμα να καθορίζει την έκταση της προς εργασία υποχρέωσης του μισθωτού, προσδιορίζοντας το είδος, τον τόπο, τον χρόνο, τις συνθήκες και γενικά τους όρους παροχής εργασίας για την εύρυθμη λειτουργία και προαγωγή της επιχείρησής του, εκτός αν το εν λόγω δικαίωμα αποκλείεται ή περιορίζεται στη συγκεκριμένη περίπτωση από ειδική διάταξη νόμου, ή από την ατομική σύμβαση, ή υπερβαίνει τα όρια του άρθρου 281 Α.Κ., δηλαδή της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και τον κοινωνικού, ή οικονομικού σκοπού τον δικαίωματος²². Αν πάντως πράξη του εργοδότη χαρακτηριστεί παράνομη, είτε γιατί υπερβαίνει τα όρια του διευθυντικού δικαίωματος είτε γιατί αποτελεί καταχρηστική άσκηση του δικαίωματος αυτού, εφόσον προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου στην εκδήλωση της επαγγελματικής αξίας και υπόληψής του, τότε ο τελευταίος δικαιούται να αξιώσει άρση της προσβολής κατά το άρθρο 57 Α.Κ. και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης κατά το άρθρο 59 Α.Κ.²³

Τέλος, στα αναγκαστικώς τοποθετηθέντα άτομα με αναπηρία παρέχεται αύξηση της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές κατά έξι εργάσιμες ημέρες, ανεξάρτητα από τον τρόπο και τον χρόνο της πρόσληψής τους (άρθρο 8 παρ. 4 του ν. 2643/1998) και για την πληρέστερη προστασία τους τίθενται οι στο ακόλουθο κεφάλαιο περιορισμοί στην απόλυσή τους. Σημειώνεται ότι και οι υπάλληλοι με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω, οι οποίοι δεν τοποθετήθηκαν στην εργασία τους με βάση τον ν. 2643/1998, δικαιούνται από την Υπηρεσία τους κάθε ημερολογιακό έτος άδεια με αποδοχές έξι εργάσιμων ημερών επιπλέον της κανονικής τους αδειάς (άρθρο 50 παρ. 4 του ν. 3528/2007, Φ.Ε.Κ. Α', 26), καθώς και ότι οι τυφλοί, οι τετραπληγικοί-παραπληγικοί και οι έχοντες αναπηρία 67% και άνω υπάλληλοι του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. δικαιούνται μείωση των
ωραρίου κατά μία

19. Εφ.Θεσσ. 2754/2007 Αρμ 2008, 594, Α.Π. 1395/1982 Ε Δ 1983, 320, Εφ.Θεσσ. 413/1993 Αρμ 1993, 446, οι οποίες εκδόθηκαν με βάση τις όμοιες διατάξεις της προϊσχύουσας νομοθεσίας.

20. Μον.Πρωτ.Αθ. 1074/2003 ΑρχΝ 2003, 680, Εφ.Θεσσ. 2754/2007 Αρμ 2008, 594.

21. Εφ.Αθ. 3854/1999 ΕλλΔνη 2002, 1476.

22. Α.Π. 405/1994 ΕΕργΔ 1995, 1062, Α.Π. 1248/1993 ΕΕργΔ 1995, 422, Α.Π. 1143/1992 ΔΕΝ 1993, 462.

23. Α.Π. 674/1991 ΕΕργΔ 1992, 87.

ώρα ημερησίως, και ειδικώς οι τυφλοί τηλεφωνητές κατά δύο ώρες ημερησίως (παράγραφοι 4 και 5 του άρθρου 16 του ν. 2527/1997, Φ.Ε.Κ. Α', 206, όπως αντικαταστάθηκαν ως άνω με την παράγραφο 8 του άρθρου 30 του ν. 3731/2008, Φ.Ε.Κ. Α', 263).

5.

ίνητρα του ν. 2643/1998 προς τους εργοδότες

Κ

Ο ν. 2643/1998, στην προσπάθεια να ενθαρρύνει και να διευκολύνει τους εργοδότες στην απασχόληση των προστατευομένων ατόμων, ρύθμισε τα ακόλουθα:

α) Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή φορείς της παραγράφου 8 του άρθρου 2 που απασχολούν άτομα με αναπηρία τα οποία υπάγονται στην προστασία του ν. 2643/1998 δύνανται να επιχορηγούνται από τον Ο.Α.Ε.Δ. για μέρος των αποδοχών που τους καταβάλλουν. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.Α.Ε.Δ., καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις, τα ειδικότερα προσόντα κατά Κατηγορία προστατευομένων ατόμων, η φύση της εργασίας και τα λοιπά κριτήρια για τη χορήγηση της επιδότησης αυτής, καθώς και η διαδικασία και ο τρόπος καταβολής της και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια (άρθρο 8 παρ. 1 του ν. 2643/1998).

β) Σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή φορείς της παραγράφου 6. 8 του άρθρου 2 που απασχολούν άτομα με αναπηρία δύναται να καταβάλλεται από τον Ο.Α.Ε.Δ. μέρος της δαπάνης για την εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας των ατόμων αυτών. Το ύψος της συμμετοχής τον Οργανισμού στη δαπάνη καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.Α.Ε.Δ. (άρθρο 8 παρ. 2 του ν. 2643/1998).

γ) Σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή φορείς της παραγράφου 8 του άρθρου 2 και σε πρόσωπα που δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την απασχόληση ατόμων που προστατεύονται από τον νόμο αυτό και για παροχή προστασίας πέρα από εκείνη τον παρόντος νόμου, μπορεί να απονέμονται ως ηθικές αμοιβές ευαρέσκεια, έπαινος και χρηματικό βραβείο. Οι ηθικές αυτές αμοιβές απονέμονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μετά από πρόταση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. Με όμοια απόφαση καθορίζεται και το ύψος των χρηματικών βραβείων (άρθρο 8 παρ. 5 του ν. 2643/1998).

δ) Για τα άτομα με αναπηρία που παραπέμπονται από τους εργοδότες στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης τα οποία καταρτίζει ο Ο.Α.Ε.Δ. κάθε έτος ειδικά για τα άτομα αυτά με βάση τα υποβληθέντα στοιχεία των επιχειρήσεων, των εκμεταλλεύσεων ή των φορέων αναφορικά με τις ανάγκες τους σε ειδικότητες, δύναται ο Ο.Α.Ε.Δ. να καταβάλει μέρος ή το σύνολο της δαπάνης που απαιτείται για την επαγγελματική τους κατάρτιση. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., ρυθμίζονται οι όροι χορήγησης των παραπάνω πιστοποιητικών, η ηλικία, τα προσόντα των δικαιούχων και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια (άρθρο 8 παρ. 3 του ν. 2643/1998).

6. Περιπτώσεις στις οποίες χάνεται η προστασία τον κ 2643/1998

Η προστασία που παρέχει ο ν. 2643/1998 στα προστατευόμενα πρόσωπα χάνεται στις ακόλουθες περιπτώσεις: α) Ο τοποθετούμενης υποχρεούται μέσα σε έναν μήνα από την κοινοποίηση σε αυτόν της απόφασης για την τοποθέτησή τον να παρουσιασθεί στην επιχείρηση ή στην εκμετάλλευση ή

στον φορέα για να αναλάβει υπηρεσία. Αν μέσα στην ανωτέρω προθεσμία ο τοποθετούμενος δεν παρουσιασθεί ή δεν δεχθεί τη Θέση στην οποία τοποθετήθηκε από την Επιτροπή, χάνει την προστασία που του παρέχει ο νόμος, εκτός αν συντρέχουν, κατά την κρίση της Επιτροπής, σοβαροί λόγοι που δικαιολογούν την μη ανάληψη υπηρεσίας, οπότε η Επιτροπή τον τοποθετεί πάλι στην ίδια ή σε άλλη επιχείρηση (άρθρο 5 παρ. 3 του ν. 2643/1998).

β) Προστατευόμενοι των οποίων η τοποθέτηση ανακλήθηκε δύο φορές ύστερα από αίτησή τους, που υποβλήθηκε μετά από την ανάληψη υπηρεσίας, χάνουν την προστασία που παρέχει ο νόμος αυτός (άρθρο 5 παρ. 5 του ν. 2643/1998).

γ) Ο προστατευόμενος χάνει την προστασία αν αντικατασταθεί δύο φορές με απόφαση της Επιτροπής για υπαίτια ακαταλληλότητα (άρθρο 5 παρ. 6 του ν. 2643/1998).

7. λύση της εργασιακής σχέσεως

σχέση εργασίας των προσώπων που τοποθετούνται με βάση τις διατάξεις του ν. 2643/1998 Η λύεται στις ακόλουθες περιοριστικά απαριθμούμενες από το άρθρο 11 του ν. 2643/1998 περιπτώσεις:

α) Αυτοδικαίως, μόλις συμπληρώσουν το όριο ηλικίας που ορίζεται από τον εσωτερικό κανονισμό ή τον οργανισμό της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, εφόσον συγκεντρώνουν τις προϋποθέσεις για πλήρη συνταξιοδότηση λόγω γήρατος ή αναπηρίας. Όσοι δεν έχουν τις προϋποθέσεις αυτές, διατηρούνται στην επιχείρηση έως ότου τις αποκτήσουν, και πάντως όχι πέραν του 67ον έτους της ηλικίας τους (άρθρο 11 παρ. 1 περ. α' του ν. 2643/1998).

β) Με καταγγελία της σχέσης εργασίας χωρίς αποζημίωση, εφόσον ο προστατευόμενος έχει στερηθεί τα πολιτικά του δικαιώματα σύμφωνα με τα άρθρα 59, 60, 61 και 62 του Ποινικού Κώδικα (άρθρο 11 παρ. 1 περ. β" του ν. 2643/1998).

γ) Με καταγγελία, ύστερα από απόφαση της Επιτροπής του άρθρου 9 για: αα) παραβάσεις που προβλέπονται από τον αναγνωρισμένο οργανισμό ή κανονισμό της υπηρεσίας ή επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, για τις οποίες ορίζεται ως ποινή η απόλυση, και ββ) για αποδεδειγμένη ανεπάρκεια ή για ακαταλληλότητα στην εκτέλεση της εργασίας, που δεν οφείλεται όμως στα τραύματα ή στην αναπηρία, ή για ανάρμοστη συμπεριφορά ή για αντικοινωνική γενικώς διαγωγή (άρθρο 11 παρ. 1 περ. γ' του ν. 2643/1998)²⁴. Ο θιγόμενος εργοδότης δικαιούται να ζητήσει την αντικατάσταση του τοποθετηθέντος για ⁴άγχιλια ακαταλληλότητα, αφού όμως τον απασχολήσει πρώτα τουλάχιστον επί δίμηνο, διάστημα στο οποίο δεν μπορεί να αρνηθεί την τοποθέτηση του ατόμου και την αποδοχή των υπηρεσιών του¹⁵. Η άσκηση του δικαιώματος γίνεται με αίτηση, στην οποία πρέπει να περιέχονται αναλυτικά οι λόγοι για τους οποίους ζητείται η αντικατάσταση του προστατευομένου. Η απόφαση της Επιτροπής του άρθρου 9 για την αντικατάσταση του προστατευομένου κοινοποιείται στον εργοδότη το αργότερο μέσα σε ένα δίμηνο από την υποβολή της αίτησής τους. Μέχρι την κοινοποίηση της απόφασης στον εργοδότη ή μέχρι τη λήξη του διμήνου, αν δεν γίνει κοινοποίηση, ο προστατευόμενος εξακολουθεί να εργάζεται και να αμείβεται από τον εργοδότη. Ο προστατευόμενος χάνει την προστασία, αν αντικατασταθεί δύο φορές με απόφαση της Επιτροπής για υπαίτια ακαταλληλότητα (άρθρο 5 παρ. 6

24.Εφ.Πατρ. 1184/2003 ΔΕΕ 2004, 1186.

25.Εφ.Λάρισας 377/2007 Δικογραφία 2007, 336, Α.Π. 434/2004 ΕΕργΔ 2001, 1414, Α.Π. 218/2002 ΕλλΔνη 2003, 168, Α.Π. 1354/2001 ΕΕργθ 2003, 200.

τον ν. 2643/1998) Αν η Επιτροπή δεν απαντήσει στον εργοδότη εντός διμήνου, τότε ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση απασχόλησης του προστατευομένου και αμοιβής αυτού και η αναγκαστική σύμβαση εργασίας λογίζεται ότι λύθηκε²⁶.

Σημειώνεται ότι για το έγκυρο της απόλυσης του μισθωτού απαιτείται να προηγηθεί Θετική απόφαση της Επιτροπής τον άρθρου 9 τον ν. 2643/1998. Καταγγελία η οποία έλαβε χώρα χωρίς την πιο πάνω θετική απόφαση της Επιτροπής είναι άκυρη και θεωρείται ως μηδέποτε γενομένη²⁷. Μάλιστα η ακυρότητα αυτή δεν αίρεται ούτε από τη μεταγενέστερη αίτηση του εργοδοτικού φορέα προς την ανωτέρω Επιτροπή, η οποία δεν ισχυροποιεί εξ υπαρχής την καταγγελία²⁸.

δ) Με καταγγελία της σχέσης εργασίας, στην περίπτωση που η επιχείρηση ή ο υπόχρεος φορέας έχει ουσιαστικά αναστείλει τις εργασίες του ή δεν μπορεί να συνεχίσει επωφελώς τη λειτουργία του, εφόσον εκδοθεί σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 2 του ν. 2643/1998 σχετική απόφαση του αρμοδίου περιφερειακού διευθυντή του Ο.Α.Ε.Δ. ύστερα από σύμφωνη γνώμη της οικείας Επιτροπής του άρθρου 9 (άρθρο 11 παρ. 1 περ. δ' τον ν. 2643/1998). Με τη διαδικασία αυτή μπορεί να επιτρέπεται σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή φορείς να απολύουν όλους ή ορισμένους από τους προστατευόμενους που έχουν τοποθετηθεί σε αυτές αναγκαστικά, καταγγέλλοντας τη σύμβαση εργασίας τους. Για την έκδοση της παραπάνω απόφασης, η ενδιαφερόμενη επιχείρηση υποβάλλει στον αρμόδιο περιφερειακό διευθυντή του Ο.Α.Ε.Δ. σχετική αίτηση πού συνοδεύεται από όλα τα απαραίτητα για την υποστήριξή της στοιχεία. Αν ο περιφερειακός διευθυντής αποφασίσει τη μείωση του ποσοστού υποχρεωτικής πρόσληψης ή επιτρέπει την απόλυση ορισμένου ποσοστού προστατευομένων, με την απόφασή τον, ορίζει, κατά περίπτωση, το ποσοστό της μείωσης ή τον συγκεκριμένο αριθμό απολυομένων και τα κριτήρια για την επιλογή των προσώπων που απολύονται, όπως ο χρόνος πρόσληψης του απολυομένου, η οικονομική ή οικογενειακή του κατάσταση, η ηλικία του και ο βαθμός αναπηρίας τον. Κατά των αποφάσεων του περιφερειακού διευθυντή του Ο.Α.Ε.Δ. χωρεί προσφυγή ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής τους άρθρου 10, η οποία ασκείται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριάντα ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης. Δικαίωμα προσφυγής έχουν οι εργοδότες, τα προστατευόμενα πρόσωπα και κάθε τρίτος που έχει έννομο συμφέρον (άρθρο 2 παρ. 4 του ν. 2643/1998).

ε) Με καταγγελία της σχέσης εργασίας μετά τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων για πλήρη σύνταξη γήρατος, σύμφωνα με τις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις.

8. Διοικητικές Κυρώσεις

Σε βάρος τον εργοδότη που παραβιάζει τις διατάξεις του ν. 2643/1998 επιβάλλονται με αιτιολογημένη απόφαση τον αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας, η οποία κοινοποιείται στον υπόχρεο εργοδότη, οι ακόλουθες κυρώσεις (άρθρο 12 τον ν. 2643/1998):

α) Πρόστιμο ίσο με έξι κατώτατους μηνιαίους μισθούς ιδιωτικού υπαλλήλου για άρνηση πρόσληψης των προστατευομένων προσώπων.

β) Πρόστιμο, επιπλέον της προηγούμενης περιπτώσεως, ίσο με τις αποδοχές που δι-

26. Α.Π. 434/2004 ΕΕργΔ 2001, 1414.

27. Εφ.θεσσ. 1949/2003 ΔΕΕ 2004, 310, Α.Π. 36/2000 ΑρχΝ 2000, 637, Α.Π. 1713/1998 ΕΕργΔ 1999, 452.

28. Εφ.θεσσ. 1949/2003 ΔΕΕ 2004, 310, Α.Π. 36/2000 ΑρχΝ 2000, 637.

καιούται ο τοποθετούμενος για κάθε ημέρα καθυστέρησης της πρόσληψής του, εφόσον εμφανίστηκε στον υπόχρεο εργοδότη.

γ) Το πρόστιμο της περίπτωσης α) για παράλειψη ή εκπρόθεσμη υποβολή της ειδικής έντυπης δήλωσης της παραγράφου 1 του άρθρου 6 τον ν. 2643/1998. Σε περίπτωση ψευδών ή ανακριβών στοιχείων, επιβάλλεται το παραπάνω πρόστιμο προσαυξημένο κατά ποσό ίσο με τον μισό κατώτατο μηνιαίο μισθό ιδιωτικού υπαλλήλου για κάθε απασχολούμενο που δεν αναφέρεται στην ειδική έντυπη δήλωση ή για τον οποίον παρατίθενται ψευδή ή ανακριβή στοιχεία.

II. Αξιολόγηση τον ν. 2643/1998 — Προτάσεις

Είναι γεγονός ότι στη* Ελλάδα, στην περίοδο της κρίσης, η εφαρμογή τον ν. 2643/1998 βρίσκεται αντιμέτωπη με πολλαπλά προσκόμματα. Η οικονομική πραγματικότητα έρχεται να άρει εν όλω ή εν μέρει την προστασία με την οποία προσπαθεί να περιβάλει ο νομοθέτης την εργασία των ατόμων με αναπηρία. Το νέο πλαίσιο εργατικού δικαίου που φαίνεται να διαμορφώνεται χάριν προσαρμογής στα δεδομένα είναι ακόμη μεταβλητό και ασταθές, με αποτέλεσμα να ευνοείται τόσο η μη εφαρμογή όσο και η παραβίαση των ήδη υπαρχουσών προστατευτικών διατάξεων. Ωστόσο, λαμβανομένου υπ' όψιν ότι ο ν. 2643/1998 σε τυπικό επίπεδο αποτελεί τον βασικό πυλώνα στον οποίο η Πολιτεία στηρίζει την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία, παρατίθενται οι ακόλουθες απόψεις αναφορικά με την εφαρμογή τον.

Το σύστημα των ποσοτώσεων (quotas) για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία εφαρμόζεται στην πλειονότητα των χωρών της Ευρωπαϊκή Ένωσης, με διαφοροποιήσεις από χώρα σε χώρα. Αναλυτικότερα, το σύστημα των ποσοτώσεων εφαρμόζεται στην Αυστρία, στη Βουλγαρία, στην Τσεχική Δημοκρατία, στη Γαλλία, στη Γερμανία, στην Ελλάδα, στην Ουγγαρία, στην Ιταλία, στη Λιθουανία, στο Λουξεμβούργο, στη Μάλτα, στην Πολωνία, στην Πορτογαλία, στη Ρουμανία, στη Σλοβακία, στην Ισπανία και στην Ολλανδία. Το σύστημα αυτό εφαρμόζεται εν μέρει, ήτοι θεωρείται δευτερεύον σε σχέση με τα άλλα συστήματα διευκόλυνσης της πρόσβασης στην απασχόληση, στο Βέλγιο, στην Κύπρο, στην Ιρλανδία και στη Σλοβενία, ενώ δεν εφαρμόζεται στη Δανία, στην Εσθονία, στη Φινλανδία, στην Ισλανδία, στη Λετονία, στη Νορβηγία, στη Σουηδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο²⁹.

Αναφορικά με το πεδίο εφαρμογής τον εν λόγω συστήματος, σημειώνεται ότι, σε όλες τις χώρες στις οποίες ακολουθείται, υπόχρεο για πρόσληψη εμφανίζεται, όπως και στην Ελλάδα, τόσο το Δημόσιο όσο και ο ιδιωτικός τομέας, με εξαίρεση το Βέλγιο και την Ιρλανδία, όπου υπόχρεο είναι μόνο το Δημόσιο. Επίσης, η υποχρέωση των αναγκαστικών τοποθετήσεων επεκτείνεται κατά κύριο λόγο σε ευρύτερο φάσμα επιχειρήσεων απ' ό,τι στον ν. 2643/1998, ήτοι σε επιχειρήσεις με αριθμό εργαζομένων μικρότερο των 50 ατόμων, όπως στην Αυστρία, όπου η υποχρέωση αφορά σε επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 25 ατόμων, και στη Γαλλία με προσωπικό άνω των 20 ατόμων³⁰, ενώ ποικίλλουν και τα ποσοστά στα οποία υποχρεούνται οι εργοδότες να προσλάβουν άτομα με αναπηρία.

29. Eichhorst / Kendzia / Knudsen / Hansen / Vandeweghe / Vanhoren / Schulte, The mobility and integration of people with disabilities into the labour market, 2010, σε: http://www.iza.org/en/webecontent/publications/reports/reportpdfs/iza_report_29.pdf

30.

Eichhorst et al., ό.π.

Κατ' αυτόν τον τρόπο, στην Αυστρία οι εργοδότες υποχρεούνται να προσλάβουν άτομα με αναπηρία σε ποσοστό 4%, στη Γαλλία υποχρεούνται να προσλάβουν σε ποσοστό 6%, στη Γερμανία σε ποσοστό 4 5%, στην Ιταλία σε ποσοστό 7%, στην Ισπανία σε ποσοστό 2%, στο Λουξεμβούργο σε ποσοστό 5%, και στην Ολλανδία και την Πορτογαλία σε ποσοστό 5%. Σε ορισμένες χώρες, όπως στη Γαλλία και στη Γερμανία, υπάρχει πρόβλεψη ώστε η πρόσληψη ατόμων με βαριές αναπηρίες να οδηγεί σε μείωση του ποσοστού των αναγκαστικών τοποθετήσεων. Αναφέρεται ότι ως προς το πεδίο εφαρμογής τον συστήματος των ποσοστάσεων και σύμφωνα με την πρακτική λοιπών χωρών, Θα μπορούσε να εξετασθεί η δυνατότητα επέκτασης και στη χώρα μας του ν. 2643/1998 σε επιχειρήσεις με λιγότερο προσωπικό, εφόσον όμως μια τέτοια πρωτοβουλία συνοδευθεί και από λοιπές πολιτικές ενίσχυσης των εργοδοτών αυτών, ώστε να είναι σε θέση οι επιχειρήσεις να αντεπεξέλθουν αποτελεσματικά στην υποχρέωσή τους αυτή".

Τα κύρια προβλήματα που προκαλούνται από το σύστημα των ποσοστάσεων στη χώρα μας προκύπτουν από την εφαρμογή επιμέρους ρυθμίσεων του ν. 2643/1998, τα προβληματικά σημεία των οποίων αναζητούνται υπό το συγκριτικό πρίσμα αντίστοιχων θετικών πρακτικών λοιπών χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ειδικότερα:

α) Σημαντικές δυσχέρειες προκαλούνται από την εισαγωγή σε μία ενιαία ρύθμιση στον ν. 2643/1998 ανομοιογενών ομάδων ατόμων, τις οποίες ο νόμος χαρακτηρίζει ως προστατευόμενες ομάδες, γενικεύοντας τις ανάγκες τους χωρίς να υπεισέρχεται εις βάθος στα ειδικότερα χαρακτηριστικά τους. Στην πλειονότητα των κρατών-μελών στα οποία εφαρμόζεται το σύστημα των ποσοστάσεων, οι ρυθμίσεις του αφορούν αποκλειστικά στα άτομα με αναπηρία και δεν περιλαμβάνουν άλλες προστατευόμενες ομάδες όπως στον ν. 2643/1998, ώστε να επιτυγχάνεται η πιο στοχευμένη και εξειδικευμένη προστασία των ατόμων αυτών. Κατά συνέπεια, βάσει και των παραδειγμάτων από την ευρωπαϊκή πρακτική, κρίνεται ότι ο διαχωρισμός τον νομοθετικού πλαισίου για τα άτομα με αναπηρία στον ν. 2643/1998 είναι δυνατόν να δώσει μια πιο αποτελεσματική απάντηση τόσο στα προβλήματα των ατόμων αυτών ως προς την εργασιακή τους ένταξη όσο και στη σύγκυση που προκύπτει από την ενιαία αντιμετώπιση ανόμοιων περιπτώσεων³².

β) Ανισότητες δύνανται να προκύψουν από την τιθεμένη ως προϋπόθεση για την υπαγωγή στις ρυθμίσεις του ν. 2643/1998 εγγραφή στα μητρώα ανέργων αναπήρων του Ο.Α.Ε.Δ. (άρθρο 1 παρ. 1 εδ. β' του ν. 2643/1998). Η προϋπόθεση αυτή παρουσιάζεται εύλογη, καθώς ο σκοπός του νόμου έγκειται στην προστασία και την εργασιακή ενσωμάτωση των ανέργων ατόμων με αναπηρία. Ωστόσο, η συγκεκριμένη ρύθμιση αποκλείει άτομα με αναπηρία τα οποία για βιοποριστικούς λόγους εργάστηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα σε θέσεις εργασίας δυσανάλογες με τα τυπικά τους προσόντα, ωθώντας τους στην ανασφάλιστη εργασία, ώστε να μη χάσουν τη δυνατότητα συμμετοχής τους σε προκηρύξεις του 2643/1998³³. Σημειώνεται ότι ο ν. 3174/2003 (άρθρο 8) εξαιρεί από την προϋπόθεση αυτή τα άτομα με αναπηρία που προσλαμβάνονται είτε από Ν.Π.Ι.Δ. με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου είτε έχουν τοποθετηθεί σε θέσεις εργασίας με βάση το

31.Συνηγόρος του Πολίτη (ΣτΠ), Ο νόμος 2643/1998• Πρόσβαση στη απασχόληση και κοινωνική ένταξη ΑμεΑ, πολυτέκνων, αγωνιστών εθνικής ανστάσης και αναπήρων και Θυμάτων πολέμου, Ειδική Έκθεση 2005, σε: <http://new.synigoros.gr/resources/docs/199213.pdf>

32.ΣτΠ 2005, ό.π.

33.ΣτΠ 2005, ό.π.

πρόγραμμα επιχορήγησης Νέων Θέσεων Εργασίας Ατόμων με Αναπηρίες, προκειμένου να υπαχθούν στις διατάξεις του ν. 2643/1998. Η εφαρμογή λοιπόν της προϋπόθεσης της ανεργίας θα πρέπει να γίνεται με τρόπο που να αποκλείει τις στρεβλώσεις και να οδηγεί στον εντοπισμό των ατόμων με αναπηρία που χρήζουν πραγματικά προστασίας.

γ) Ζήτημα ανακύπτει και από την μη λειτουργική αξιοποίηση των προσόντων των υποψηφίων για την ομαλή εργασιακή τους ενσωμάτωση και την ευνοϊκότερη αποδοχή αυτών εκ μέρους των εργοδοτών. Η τοποθέτηση των προστατευομένων ατόμων με αναπηρία γίνεται βάσει αντικειμενικών κριτηρίων, τα οποία αφορούν στην ηλικία του προστατευομένου, στα τυπικά του προσόντα, στο ποσοστό αναπηρίας του, στην οικογενειακή και στην οικονομική του κατάσταση (άρθρο 4 παρ. 1 του ν. 2643/1998). Παρά το γεγονός ότι καταβάλλεται προσπάθεια να προωθηθεί η πρόσληψη προσώπων με αυξημένα προσόντα και να εξασφαλισθεί η μεγαλύτερη δυνατή διαφάνεια και αντικειμενικότητα δίδοντας μόρια για την κατοχή τίτλου εκπαίδευσης κάθε βαθμίδας αντίστοιχα και για τη γνώση ξένων γλωσσών, το πρόβλημα της μη λειτουργικής διασύνδεσης των προσόντων των υποψηφίων με την αγορά εργασίας παραμένει³⁴. Ως πρόταση λοιπόν υποβάλλεται τόσο η αύξηση των μορίων που αντιστοιχούν στα τυπικά προσόντα των ατόμων με αναπηρία, ώστε τα άτομα που καταβάλλουν προσπάθεια για την επιμόρφωσή τους να επιβραβεύονται, όσο και η προετοιμασία-κατάρτιση των υποψηφίων προς τοποθέτηση με κατάλληλα εκπαιδευτικά προγράμματα σχετικά με τη θέση την οποία πρόκειται να αναλάβουν.

Είναι γεγονός ότι λειτουργούν προγράμματα κατάρτισης για τα άτομα με αναπηρία. Τα προγράμματα όμως αυτά στην πλειονότητά τους λαμβάνουν χώρα μετά την τοποθέτηση των ατόμων στη θέση εργασίας, παραβλέποντας την ανάγκη κατάλληλης προετοιμασίας των εργαζομένων πριν από την τοποθέτησή τους, καθώς και την ανάγκη ενίσχυσης της δεκτικότητας των τοποθετήσεων αυτών από τους εργοδότες³⁵. Η διασύνδεση λοιπόν προσόντων-κατάλληλης εκπαίδευσης με την τοποθέτηση των προστατευομένων κρίνεται καταλυτικής σημασίας για τον μετριασμό των αρνητικών αντιδράσεων των εργοδοτών και την ορθή λειτουργία του ν. 2643/1998, καθώς η πλήρης απουσία αντιστοίχισης δεξιοτήτων και θέσεων εργασίας συνιστά έναν επιπλέον λόγο αποκλεισμού και διάκρισης των ατόμων με αναπηρία στον χώρο εργασίας τους³⁶. Σημειώνεται ότι τα προγράμματα κατάρτισης που οδηγούν σε πιστοποιημένες γνώσεις, όπως αυτά εφαρμόζονται στις χώρες της Κεντρικής Ευρώπης, ιδιαίτερα στη Γερμανία και την Αυστρία, συντελούν στη διαμόρφωση μιας οικονομίας υψηλής παραγωγικότητας και υψηλών μισθών, ενώ αντίθετα στις Μεσογειακές Χώρες, όπου μεγαλύτερη βαρύτητα δίδεται στην επιδοτούμενη απασχόληση και τα προγράμματα κατάρτισης οδηγούν σε μη πιστοποιούμενες δεξιότητες και συγκυριακή ικανοποίηση των αναγκών των επιχειρήσεων, παρουσιάζονται να στερούν από τους νέους τις βασικές τεχνικές και κοινωνικές δεξιότητες³⁷.

34. Βλ. Εισηγητική Έκθεση του ν. 2643/1998 σε: ΚΝοΒ 1998, 1816.

35. *Συνήγορος του Πολίτη*, Πόρισμα: Δικαίωμα συμμετοχής σε προκηρύξεις του ν. 2643/1998 ΑμεΑ που ακολουθούν επιδοτούμενα προγράμματα απασχόλησης, 2004, σε: http://www.synigoros.gr/repmts/por_2643.doc

36. *Συνήγορος του Πολίτη*, Πόρισμα: Προβλήματα εφαρμογής της ισχύουσας νομοθεσίας για την απασχόληση των πολιτών με ειδικές ανάγκες (ν. 2643/1998), 2003, σε: www.synigoros.gr/reports/PORISMA_2643-final.doc

37. *Α. Δεδουσόπουλος*, Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης - Θεωρία και αξιολογήσεις, 2007, σε: <http://topa.applied-maths.gr/modules/module80new/ACTIVEFIN1.pdf>

δ) Επίσης, ιδιαίτερα προβλήματα προκαλούνται από τη βραδύτητα και την πολυπλοκότητα των διαδικασιών για την προκήρυξη και την πλήρωση των θέσεων του ν. 2643/1998, καθώς σε αρκετές περιπτώσεις οι θέσεις προκηρύσσονται με αξιοσημείωτα μεγάλη καθυστέρηση, κυρίως στον δημόσιο τομέα, και εν συνεχεία οι διαδικασίες για την τοποθέτηση ολοκληρώνονται μετά από δύο ή και τρία έτη, γεγονός που φανερώνει την αδυναμία ουσιαστικής στήριξης των ατόμων με αναπηρία αλλά και την ανάγκη εφαρμογής ενός πιο ευέλικτου, συνοπτικού και ταχύτερου τρόπου για τη διεξαγωγή των διαδικασιών των αναγκαστικών τοποθετήσεων.

ε) Κατά κύριο λόγο οι αναγκαστικές τοποθετήσεις των ατόμων με αναπηρία στον ιδιωτικό και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (άρθρο 2 παρ. 1 του ν. 2643/1998) αντιμετωπίζονται από τους εργοδότες επιφυλακτικά και αρνητικά. Η στάση αυτή εκδηλώνεται σε όλες τις φάσεις της διαδικασίας πρόσληψης των ατόμων με αναπηρία. Ειδικότερα, κατά το στάδιο του προσδιορισμού του αριθμού των προς τοποθέτηση ατόμων οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις και οι φορείς του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημοσίου τομέα που υποχρεούνται να υποβάλουν ετησίως στις Επιτροπές τον άρθρον 9 του ν. 2643/1998 ειδική έντυπη δήλωση με στοιχεία για το προσωπικό τους, ώστε να καθορισθεί ο αριθμός των προστατευομένων ατόμων που θα υπαχθούν σε αυτές (άρθρο 6 παρ. 1 του ν. 2643/1998), συχνά δεν συνεργάζονται ή απειλούν με απολύσεις προσωπικού τους σε περίπτωση επιβολής αναγκαστικών τοποθετήσεων προστατευομένων προσώπων. Επίσης, κατά το στάδιο της τοποθέτησης των προστατευομένων, σε μεγάλο ποσοστό οι επιχειρήσεις δεν αποδέχονται τον διορισμό και προσφεύγουν κατά των τοποθετήσεων ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής του άρθρον 10 του ν. 2643/1998. Παρ' όλο που στον νόμο προβλέπονται διοικητικές κυρώσεις τόσο για την παράλειψη ή την εκπρόθεσμη υποβολή της ειδικής έντυπης δήλωσης της παραγράφου 1 του άρθρον 6 του ν. 2643/1998 όσο και για την άρνηση ή την καθυστέρηση πρόσληψης από τον εργοδότη των προστατευομένων ατόμων (άρθρο 12 παρ. 1 του ν. 2643/1998), στην πράξη η διάταξη αυτή σπανίως εφαρμόζεται, με αποτέλεσμα τα προστατευόμενα άτομα να αναζητούν τη δικαστική δικαίωσή τους στρεφόμενα κατά των εργοδοτών τους με αίτημα οι τελευταίοι να καταδικασθούν να τους καταβάλουν μισθούς υπερημερίας και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης. Προκύπτει, κατά συνέπεια, κενό στην εφαρμογή του νόμου, καθώς η επιβολή των εξαρτάται τελικώς από τη δικαστική επιδίωξη των αξιώσεων που πηγάζουν από αυτόν από τα προστατευόμενα άτομα με αναπηρία, γεγονός που πλήττει ανεπανόρθωτα τις σχέσεις των ατόμων αυτών με τους εργοδότες τους³⁹. Κρίνεται, συνεπώς, ιδιαίτερα σημαντική η επιβολή στην πράξη των διοικητικών κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη που παραβιάζει τις διατάξεις του ν. 2643/1998.

Πρακτική εκτόνωσης της αρνητικής αντιμετώπισης του συστήματος των ποσοστάσεων σε αρκετές από τις χώρες στις οποίες εφαρμόζεται αποτελεί η παροχή δυνατότητας επιλογής στον εργοδότη μεταξύ περισσότερων υποψηφίων με ανάλογα προσόντα και με αναπηρία ίδιας βαρύτητας αντί της τοποθέτησης υποχρεωτικά συγκεκριμένου ατόμου με αναπηρία. Η πρακτική αυτή κρίνεται σκόπιμο να εξετασθεί, καθώς είναι πιθανόν να οδηγήσει σε μία πιο θετική αντιμετώπιση του εργαζομένου από τον εργοδότη, δίδοντας χώρο στα προσωπικά κριτήρια επιλογής του εργοδότη και αίροντας με τον τρόπο αυτό εν μέρει

38.ΣτΑ 2005, ό.π.

39.ΣτΠ 2005, ό.π.

τον υποχρεωτικό χαρακτήρα της ρύθμισης. Επίσης, σε κράτη όπως η Αυστρία, η Γαλλία, η Γερμανία και η Πολωνία παρέχεται και η δυνατότητα εναλλακτικής εκπλήρωσης των υποχρεώσεων, εφόσον υπάρχει απροθυμία των εργοδοτών να συμμορφωθούν με τις επιταγές του νόμου, μέσω της καταβολής ορισμένων ποσών σε ειδικό ταμείο, τα έσοδα των οποίων προορίζονται για τη χρηματοδότηση δράσεων υπέρ των ατόμων με αναπηρία⁴⁰. Τα μέτρα αυτά κρίνονται αποτελεσματικά αλλά και επίφοβο εφόσον η εφαρμογή του δεν περι-οριστεί σε μεμονωμένες μόνο περιπτώσεις και συνοδευθεί από συνολική απαλλαγή των εργοδότη από την υποχρέωση πρόσληψης ατόμων με αναπηρία.

Ιδιαίτερα σημαντικό βήμα για τη μεταστροφή του αρνητικού κλίματος των εργοδοτών θεωρείται και η παροχή κινήτρων και ενίσχυσης προς τους εργοδότες. Έτσι π.χ. στην Τσεχική Δημοκρατία παρέχεται μία εφάπαξ εισφορά στους εργοδότες που δημιουργούν θέσεις εργασίας για άτομα με αναπηρία σε προστατευόμενα εργαστήρια ή άλλες προστατευμένες θέσεις εργασίας, ενώ καλύπτονται επίσης λειτουργικές τους δαπάνες και παρέχονται φορολογικά πλεονεκτήματα. Στη Σλοβενία παρέχονται φορολογικά κίνητρα, που προσφέρονται υπό ορισμένες προϋποθέσεις στους φορείς που παρέχουν εργασία σε άτομα με αναπηρία, ενώ ταυτόχρονα καλύπτεται το 50-70% των μισθών των ατόμων αυτών". Στην Εσθονία τα μέτρα περιλαμβάνουν στήριξη προς τους εργοδότες ως προς την προσαρμογή των εγκαταστάσεων και την προμήθεια του εξοπλισμού που απαιτείται, όταν προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία, καθώς και στήριξη στα ίδια τα άτομα με αναπηρία από δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης ως προς την προετοιμασία τους για τις συνεντεύξεις εργασίας⁴². Μία ακόμη κατηγορία μέτρων ενίσχυσης που αφορούν στα άτομα με αναπηρία είναι η εξεύρεση εργασίας για τα άτομα αυτά σε θέσεις εργασίας που ταιριάζουν με τις ικανότητές τους και χαρακτηρίζονται ως «προστατευμένη» απασχόληση. Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, μεταξύ άλλων στη Δανία, στη Γερμανία, στην Ισπανία και στο Ηνωμένο Βασίλειο, η προστατευμένη- επιδοτούμενη απασχόληση είναι υποχρεωτική από τη νομοθεσία. Αυτές οι επιχειρήσεις, οι οποίες προσφέρουν ευκαιρίες εργασίας σε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον, λειτουργούν στην ανοικτή αγορά, αλλά χρηματοδοτούνται από ίδια έσοδα, δωρεές από φιλανθρωπικές οργανώσεις και κυβερνητικές χορηγίες. Σημειώνεται ότι το υψηλότερο μερίδιο της προστατευμένης απασχόλησης βρίσκεται στο Βέλγιο, στην Ιταλία και στην Ισπανία⁴³. Για παράδειγμα στο Βέλγιο η προστατευμένη αυτή εργασία στοχεύει στο να παράσχει στα άτομα με αναπηρία ειδική κατάρτιση, να εκτιμήσει τις ατομικές τους ικανότητες, να εντοπίσει τις πιθανές εργονομικές αλλαγές που χρειάζονται στον χώρο εργασίας τους, και εν τέλει να τα προετοιμάσει για την επανένταξή τους σε «κανονικά» περιβάλλοντα εργασίας.

40. *Eichhorst et al.*, ό.π.

41. *I. Shima/E. Zdlyomi/A. Zaidi*, The labour market situation of people with disabilities in EU25, 2008, European Centre for Social Welfare Policy and Research. http://www.euro.centre.org/data/1201610451_25081.pdf

42. *European Commission*, Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security, 2007, Luxembourg: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D.2.

43. *Eichhorst et al.*, ό.π.

44. *O. Grégoire*, 2008, National profiles of work integration social enterprises: Belgium, Working Paper No.3, European Research Network, http://www.emes.net/fileadmin/emmes/PDF_files/ELEXIES/ELEXIES_WP_03-08_B.pdf

Πέρα πάντως από την πλευρά των εργοδοτών αναφορικά με την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, η εργασιακή ένταξη των ατόμων αυτών δυσχεραίνεται και από παράγοντες που ανάγονται στα ίδια τα άτομα με αναπηρία. Στη χώρα μας χορηγούνται από τις οικείες διευθύνσεις των νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων προνοιακά επιδόματα με προϋποθέσεις που ορίζονται σε υπουργικές αποφάσεις και ποικίλλουν ανάλογα με τη μορφή αναπηρίας. Για κάποιες κατηγορίες ΑμεΑ προβλέπεται ότι η χορήγηση των επιδομάτων αυτών διακόπτεται με την εργασιακή τους ένταξη με σκοπό τη μείωση της εξάρτησής τους από το κράτος και την αποσυμφόρηση του οικονομικού κόστους για το σύστημα προνοίας. Η πρόβλεψη όμως αυτή συχνά λειτουργεί αποτρεπτικά για τα άτομα με αναπηρία, με αποτέλεσμα να επιλέγουν τα προνοιακά επιδόματα από την ενεργή συμμετοχή τους στην εργασιακή ζωή. Συνέπεια της επιλογής αυτής είναι το προσωπικό κόστος για τα άτομα με αναπηρία, καθώς αποξενώνονται και περιθωριοποιούνται, αλλά και η ζημία τον κράτους, λόγω της συνεχιζόμενης επιβάρυνσης των προνοιακών συστημάτων και της στέρησης παραγωγικών πολιτών.

Προς την κατεύθυνση της αποδέσμευσης των ατόμων με αναπηρία από τις παθητικές ενισχύσεις και την ταυτόχρονη ενθάρρυνση της ενεργητικής συμμετοχής τους τα κράτη λαμβάνουν μέτρα. Έτσι π.χ. η Φιλανδία από το έτος 2005 και μετά χορηγεί προνοιακά επιδόματα σε άτομα με αναπηρία που σε χρονικό ορίζοντα πενταετίας υπάρχει πιθανότητα να αντιμετωπίσουν ζήτημα ανεργίας λόγω του εκφυλισμού της αναπηρίας τους. Στο Ηνωμένο Βασίλειο από το έτος 2008 έχει αντικατασταθεί το μεγαλύτερο μέρος των προνοιακών επιδομάτων με επιδόματα απασχόλησης και στήριξης της επιχειρηματικότητας. Ειδικότερα, στο Ηνωμένο Βασίλειο οι δικαιούχοι αναμένεται να λαμβάνουν μέτρα για να αναζητήσουν εργασία, εκτός αν το πρόβλημα υγείας ή η αναπηρία τους, τους το απαγορεύει. Οι δικαιούχοι δύνανται επίσης να λάβουν επιπλέον χρηματικό βοήθημα όταν εισάγονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας⁴⁵. Στη Γερμανία τέθηκε σε ισχύ από το έτος 2001 μία κοινή «πλατφόρμα» που επιτρέπει τον συγχρονισμό των πρακτικών αποκατάστασης και της πολιτικής για την αναπηρία μέσω τον συντονισμού, της συνεργασίας και της σύγκλισης⁴⁶. Διαφαίνεται λοιπόν ότι τα διάφορα ευρωπαϊκά συστήματα είναι δομημένα κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να βοηθούν τα άτομα με αναπηρία να μη μένουν προσκολλημένα στα επιδόματά τους και στην ανενεργή εργασιακή τους κατάσταση από φόβο ή από συνήθεια. Στην κατεύθυνση αυτή προτείνεται η εξέταση της σταδιακής μείωσης και όχι της διακοπής των προνοιακών επιδομάτων μετά την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα, καθώς και η ρύθμιση των επιδομάτων αυτών ενιαία για όλες τις μορφές αναπηρίας, ώστε να μην προκαλείται σύγχυση⁴⁷.

Η αποτελεσματικότητα τον συστήματος των ποσοτώσεων είναι δύσκολο να εκτιμηθεί. Στα πλεονεκτήματα του συστήματος αναφέρεται η άμεση δημιουργία Θέσεων εργασίας για τα άτομα με αναπηρία, και κυρίως για τα άτομα με χαμηλά προσόντα και ειδικευ-ση⁴⁸, και στα μειονεκτήματά τον η παρεμπόδιση της ομαλής εργασιακής ενσωμάτωσης από τον αναγκαστικό χαρακτήρα των τοποθετήσεων. Σε κάθε περίπτωση πάντως αναγνο-

45. Department for Work and Pensions (DWP), Pathways to Work, 2012, σε: <http://www.dwp.gov.uk/po-hey/welfare-reform/pathways-to-work/>

46. Shims et al, ό.π.

47. ΣτΠ 2003, ό.π., ΣτΠ 2005, ό.π.

48. Eichhorst et al., ό.π.

ρίζεται η ανάγκη ύπαρξης συνοδευτικών μέτρων στο σύστημα των ποσοστώσεων, και ειδικότερα η ανάγκη ύπαρξης ενεργητικών πολιτικών⁴⁹. Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, σε αντιδιαστολή προς τις παθητικές πολιτικές απασχόλησης, οι οποίες αντισταθμίζουν εν μέρει την απώλεια εισοδημάτων των εργαζομένων λόγω της ανεργίας και στοχεύουν μόνο στη διατήρηση του εισοδήματος των ανέργων, π.χ. μέσω της παροχής προνοιακών επιδομάτων ή ευνοϊκών συνταξιοδοτικών διατάξεων, καλούνται να αντιμετωπίσουν τα αίτια εμφάνισης της ανεργίας και να ενισχύσουν τις πιθανότητες απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν τα προγράμματα κατάρτισης και η παροχή κινήτρων προς τους εργοδότες για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία, αλλά και προς τα ίδια τα άτομα με αναπηρία για τη μετάβασή τους από την ασφάλεια των προνοιακών επιδομάτων στην ενεργή τους συμμετοχή μέσω ακόμη και της δημιουργίας νέων επιχειρήσεων⁵⁰. Στην Ελλάδα η εφαρμογή του ν. 2643/1998 δεν συνοδεύεται, τουλάχιστον επιτυχώς, από λοιπά μέτρα ενεργητικής πολιτικής, με αποτέλεσμα ο νόμος να παρουσιάζεται περισσότερο προσανατολισμένος προς το ιατρικό μοντέλο, στο οποίο τα άτομα με αναπηρία εμφανίζονται ως παθητικοί δέκτες παροχών, παρά προς το κοινωνικό μοντέλο, το οποίο δίδει έμφαση στην αξιοποίηση των ικανοτήτων και των δυνατοτήτων των ατόμων, αυτών, ώστε να, μεγιστοποιηθούν οι πιθανότητές τους να ενταχθούν εργασιακά⁵¹.

Η κατηγορία όμως των ατόμων με αναπηρία, πέρα από τον ν. 2643/1998 προστατεύεται και μέσω άλλων ρυθμίσεων, όπως του ν. 3304/2005 για την απαγόρευση των διακρίσεων. Ο ν. 3304/2005 παρέχει ευρύτερη προστασία στα άτομα με αναπηρία από τον ν. 2643/1998, καθώς ένας εργοδότης δύναται να είναι υπόλογος σύμφωνα με τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων ακόμη και αν δεν έχει παραβιάσει τις ρυθμίσεις του συστήματος των ποσοστώσεων. Αναλυτικότερα, το σύστημα των ποσοστώσεων παρέχει ένα συγκεκριμένο δικαίωμα σε μία ομάδα ατόμων, το οποίο εξασφαλίζεται μέσω της διαδικασίας των τοποθετήσεων, ενώ με τη νομοθεσία κατά διακρίσεων ένα νομικά αγωγίμο δικαίωμα υπέρ συγκεκριμένου ατόμου-φορέα, καλύπτοντας τις άμεσες και τις έμμεσες διακρίσεις και τις εύλογες προσαρμογές⁵². Η αρχή όμως της μη διάκρισης προστατεύει κατά κύριο λόγο τα άτομα με αναπηρία που έχουν υψηλά προσόντα και δύνανται να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις μια ανταγωνιστικής κοινωνίας, και όχι τα άτομα που έχουν στοιχειώδη προσόντα και χαμηλή ειδίκευση, τα οποία, όπως προαναφέρθηκε, προστατεύονται από τον ν. 2643/1998. Στο σημείο αυτό η προστασία των δύο νόμων, που αποτελούν τα κυριότερα νομοθετήματα για την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα, για να καταστεί αποτελεσματική, πρέπει να λειτουργήσει συμπληρωματικά σύμφωνα και με τις διατάξεις της Οδηγίας 2000/78/Ε.Κ. (άρθρο 7 παρ. 2), στις οποίες ορίζεται ότι, ειδικά όσον αφορά τα άτομα με αναπηρία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη-μέλη να εισαγάγουν ή να διατηρήσουν μέτρα που στοχεύουν στη διαφύλαξη ή στην ενθάρρυνση της ένταξης στους στην εργασία⁵³.

49.ΣτΠ 2005, ό.π.

50.Ιεδονσόπονιλος, ό.π.

51.D. D. Unger, Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: Myths or realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 7(1), 2002, 2-10, ΣτΗ 2005, ό.π.

52.ΣτΗ 2005, ό.π.

53.Eichhorst et al., ό.π., ΣτΗ 2005, ό.π.

Social Support in the Workplace for Working-Age Adults with Visual Impairments

Doxa Papakonstantinou and Konstantinos Papadopoulos

Abstract: The research presented in this article investigated the social support provided in the workplace for persons with visual impairments. The results reveal the more frequently demonstrated forms of positive and negative social support, the range of social support, and the level of satisfaction with this support.

Previous research has identified the problems and impediments that are associated with employment for people with visual impairments (Crudden, McBroom, Skinner, & Moore, 1998; O'Day, 1999; Rumrill, Schuyler, & Longden, 1997; Wolffe, Roessler, & Schriener, 1992). Both employers (Crudden et al., 1998; Wolffe & Candela, 2002) and people with visual impairments (Golub, 2003; Malakpa, 1994; Robin, 2002; Wolffe & Spungin, 2002) have asserted the existence of a range of obstacles and problems that are associated with finding and maintaining employment.

Social skills in the workplace are important for employees with visual impairments (Golub, 2003). Most people exhibit signs of awkwardness when interacting with persons who are disabled, especially when the disability is obvious; they tend to react negatively and try to avoid contact with the person (Stone & Colella, 1996). Thus, a person with a visual impairment has to make an extra effort to reduce tension and make colleagues feel comfortable with him or her (Golub, 2003).

An important area, investigated in this study, is the social support available to people with visual impairments in the

workplace. Support from the community is necessary for all people, but it is even more beneficial to those with permanent disabilities such as visual impairments (Cimarolli & Boerner, 2005). There has been much discussion of what is meant by the term *social support*. In general, social support refers to the type of assistance that individuals receive or expect to receive from those who come into contact with them in any way.

Research in the field of social support has also focused on the relationship between social support and employment. Social support in the workplace is an important category of social support and it has been defined as the overall support an individual receives from supervisors and coworkers in his or her workplace (Karasek & Theorell, 1990)—the main categories of individuals with whom an employed person has a professional relationship and the main sources of support in the workplace. The content of this category of support may include collaborating in solving problems, sharing information, obtaining advice, and reappraising situations (Brough & Pears, 2004) or, in general, appraisal, assistance with tasks,

and emotional support (Bahniuk, Dobos, & Hill, 1990; Deelstra et al., 2003).

An important distinction in social support is also that between perceived and received support. Perceived support is the kind of assistance that a person believes, on the basis of the relationships with his or her social network, will be available if needed (Sarason, Shearin, Pierce, & Sarason, 1987). It is, for example, the emotional support that a person expects to receive from his or her colleagues at work if the person is dismissed or something else goes wrong with his or her career. Received support is the specific support of any kind that the individual actually receives or has already received in a certain period from a person or a group of persons. It is the next step from perceived support and represents the realization of that perceived support.

It has been established that social support promotes psychological well-being (Cimarolli & Wang, 2006; Reinhardt, 2001), self-esteem, and a sense of control (Cohen & Wills, 1985). Social support also acts as a buffer against the effects of stress (Buunk & Peeters, 1994; Sarason, Levine, Basham, & Sarason, 1983); leads to the perception of lower stress at work (Blau, 1981; Chen, Wong, Yu, Lin, & Cooper, 2003; Fenlason & Beehr, 1994; Fernandes, Kumar, & Mekoth, 2008; La Rocco & Jones, 1978; Leiter, 1991); and contributes to positive adaptation to stressful conditions, such as a chronic physical impairment (Reinhardt, 2001).

Most research has found that workplace social support is predictive of job satisfaction and other positive outcomes (Harris, Winkowski, & Engdahl, 2007) and that higher levels of support from supervisors lead to higher levels of job satisfaction

(Beehr & Drexler, 1986; Boumans & Landeweerd, 1992; Brough & Pears, 2004; Parkes, Mendham, & von Rabenau, 1994; Schirmer & Lopez, 2001). Social support is also connected with the concept of zest for work, which is a broader measurement of job satisfaction because it embraces other feelings, such as enthusiasm; thus, lower levels of workplace social support can lead to diminished enthusiasm for work (Josephson & Vingard, 2007).

However, in addition to the aforementioned positive outcomes of social support, some negative effects have also been identified. Social support in its negative form can have a harmful impact on mental health (Hirsch & Rapkin, 1986; Reinhardt, 2001). It has also been established that negative social support has a negative impact on adjustment to age-related vision loss (Cimarolli, 2002) and may even exacerbate the feeling of strain in workers with visual impairments (Kaufmann & Beehr, 1986). Negative social support may take the form of help that is offered inappropriately (Sarason, Sarason, Shearin, & Pierce, 1987), unwillingly, or unnecessarily.

The study

The research presented here investigated the various forms of positive and negative social support received by people with visual impairments in the workplace from both colleagues and employers or supervisors (with or without visual impairments). It also recorded the range of social support received in the workplace by employees with visual impairments and their degree of satisfaction with this support. The participants (those who were blind or had low vision) defined the social support that they experienced in their workplace and provided data on the amount of social support

they expected to receive or received (perceived and received social support) from their direct and indirect supervisors and colleagues, and their degrees of satisfaction with the overall support they received.

In the study, we examined not only positive social support, which is considered to be helpful and beneficial, but negative support, which is considered to be unhelpful and harmful (Chien-Huey Chang & Schaller, 2000; Cimarolli & Boerner, 2005; Cimarolli & Wang, 2006; Sarason, Sarason, Shearin, & Pierce, 1987). Emphasis was placed on negative social support, since there has been little research on this kind of social support, especially in relation to the working environment (Cimarolli & Wang, 2006).

Among all the definitions of *social support*, we adopted the one that divides social support into the practical and the emotional (Brough & Pears, 2004; Kahn & Antonucci, 1980; Kef, 2002). We believe that practical support includes informational support, as well as the provision of services and materials (Chien-Huey Chang & Schaller, 2000) and of tangible resources, such as physical aids and transportation (Birch, 1998), whereas emotional support, which is characterized as affective support (Kahn & Antonucci, 1980), includes expressions of concern (listening, caring, and discussing problems) (Brough & Pears, 2004) or feelings of being accepted, respected, included, and having one's emotions acknowledged (Chien-Huey Chang & Schaller, 2000).

Method

PARTICIPANTS

The sample consisted of 15 persons with visual impairments (5 men and 10

women), aged 25-42 (mean = 34, *SD* = 5.788). The participants classified themselves as either blind or as having severe or moderate low vision. Eight participants were blind or had severe low vision, and 7 had moderate low vision. In 12 participants, the vision loss was a congenital defect or had appeared by age 6, while in the other 3 participants, the visual impairment had developed at a later age.

With respect to their level of education, 9 participants (60%) were university graduates, 2 were university students, 2 had graduated from high school, 1 had completed junior high school, and the other had attended primary school. Most participants (9) stated that they did not always move around alone (independently) but were sometimes accompanied by a sighted guide. Six of them worked in the public sector, and the other 9 worked in legal entities in private, law firms. Most of the participants (9) worked as telephone operators. Of the remainder, 2 were teachers of information technology and 1 each was a psychologist, a physiotherapist, a manager in the public sector, and a clerk.

The sample was randomly selected from a list of individuals with visual impairments who worked in Thessaloniki, Greece. The list was provided by the Panhellenic Association of the Blind.

PROCEDURES AND INSTRUMENTS

The ethical principles of the Declaration of Helsinki were followed, and consent was obtained from the participants using the appropriate forms and according to the procedure suggested by the World Medical Association. The research was conducted at the Thessaloniki School for the Blind, at the participants' homes, or at

other venues of their choice. The procedure was completed in three parts. In the first part, the participants completed a questionnaire with 15 open-ended and closed-ended questions regarding their demographic and personal data. These details included gender, current age, age when vision was lost, degree of vision loss, cause or nature of the vision loss, degree of independent mobility, level of education, job, and whether employed in the public or private sector, duties involved in work, and the duration of their employment in a specific position.

On the basis of their degree of visual impairment, the participants were divided into two subgroups. Those in the subgroup of persons who are blind or have severe low vision did not read visually by using any low vision device, and those in the subgroup of persons with moderate low vision read print with or without using low vision devices.

In the second part, in-depth interviews were conducted. Before the in-depth interviews began, the participants were read two texts, one (about 200 words) on positive social support, and the other (about 350 words) on negative social support. These texts explained the meaning of positive and negative support, both practical and emotional, and provided various examples of these forms of support. Both texts cited not only perceived but received social support.

The participants were then asked to report their own experiences of positive and negative support in the workplace. We set no time limits for this discussion, and thus it lasted, depending on the individual, from 40 minutes to 3 hours. The duration of the interviews were audiotaped. Our intention was to record the forms of pos

itive and negative, practical and emotional support that the participants received or expected to receive in the workplace from their employers or supervisors and colleagues.

In the third part, the participants answered 2 closed-ended questionnaires. Before they did so, they were again read the two texts they had heard before the in-depth interviews began. The first questionnaire consisted of 8 closed-ended questions. Specifically, in the first 4 questions, the participants were asked to rate, on a scale of 0 (none) to 10 (a great deal), the amount of positive support they received or expected to receive at work from 4 groups (colleagues with visual impairments, sighted colleagues, employers or supervisors with visual impairments, and sighted employers or supervisors). In the next 4 questions, they were asked to state the range of negative support they received from the 4 groups. For each of the 8 questions, 2 answers were required, 1 with respect to practical and 1 with respect to emotional support (a total of 16 answers). For example, the question on positive practical support read as follows: "On a scale of 0 (none) to 10 (a great deal), where would you rate the positive practical support you receive, or will receive when required, from . . . ?"

The second questionnaire consisted of four closed-ended questions. The participants answered, on a 5-point scale (1 = not at all, 2 = a little, 3 = moderate, 4 = a lot, and 5 = a great deal), how satisfied they were with the social support they received at work. Each question corresponded to one of the four groups of colleagues and employers from the first questionnaire. For each of the four questions, two answers were required, one

concerning practical and one concerning emotional support (a total of eight answers). For example, the question on practical support read as follows: "How satisfied are you with the practical support you receive from . . . ?"

The questionnaire on social support was based on the Social Support Questionnaire (SSQ) (Sarason et al., 1983) and was in line with the Network Grid used by Kef (2002). The SSQ studies two aspects of social support: the amount of perceived social support in a person's life and the degree to which the person is personally satisfied, with responses scored on a 6-point scale, from 1 (very dissatisfied) to 6 (very satisfied) (Sarason et al., 1983). Our questionnaire was also designed to measure social support and the degree of satisfaction, but was different from the SSQ insofar as it measures both perceived and received social support. The Network Grid includes questions on perceived and received practical and emotional support and questions on the degree of satisfaction with the practical and emotional support, with varied response categories.

Results

The analysis was conducted in four phases. In the first phase, we thoroughly examined the data for each participant to build up a detailed picture. Specifically, we compiled a form for each individual with details of his or her demographic profile, the details garnered from the analysis of the in-depth interview, and the responses to the two questionnaires. The complete the in-depth interviews was transcribed from the audiotapes, and we isolated those comments or statements that were related to cases of positive and

negative support (practical and emotional) that the participants had received in the workplace, as well as those that were related more generally to problematic situations that the participants had encountered or were still encountering at work.

In the second phase, we placed the cases reported by each participant in the in-depth interview into the four basic categories (positive practical, positive emotional, negative practical and negative emotional) and classified the cases in certain more general categories that shared common characteristics within the four basic categories. In the third phase, using content analysis, we placed the forms of social support reported by the participants in the categories and subcategories that we created, and measured the frequency of their occurrence. In the fourth phase, we calculated the average responses of the participants to the two questionnaires and explored whether there were any statistically significant correlations between the amount of social support the participants received and their satisfaction with that support.

According to the results of the second and third phases of the analysis, we classified the forms of social support reported by the participants in the in-depth interviews into four basic categories: (1) positive practical, (2) positive emotional, (3) negative practical, and (4) negative emotional.

If we accept the general form "they offer me, or are willing to offer me, help in practical matters," which occurred with the greatest frequency, the forms of positive practical social support reported most frequently were as follows: (1) providing or willing to provide suitable

support equipment, (2) assisting with travel (usually in the form of a guide or escort), (3) providing or willing to provide practical help to enable the participants to perform their duties better, (4) showing flexibility and understanding in matters of leave or in cases of absence or delay, and (5) assigning tasks they can do and making the necessary adjustments. The most frequent forms of positive emotional support were as follows: (1) equal treatment; (2) recognition of, confidence in, and use of the participants' abilities without disparaging them; (3) invitations to activities and excursions outside the workplace; (4) friendly treatment and the cultivation of friendly relations; and (5) showing an interest in the participant.

On the other hand, the participants reported the following frequent forms of negative practical support: (1) failing or being reluctant to provide suitable support equipment, (2) overestimating their visual capacity and failing to understand their limits, and (3) assigning them tasks they are incapable of completing without regard for their vision loss. As for negative emotional support, the forms reported most frequently were (1) showing indifference to how they feel and to their needs; (2) underestimating their abilities and failing to make use of them; (3) being unwilling to mix with them and get to know them; and (4) expressing excessive praise, excessive courtesy, and an excessive desire to help.

Using the responses to the eight questions in the first questionnaire, we calculated the average amount of social support (positive and negative, practical and emotional) received by all the participants from each group of colleagues and employers separately (Group A = col

leagues with visual impairments, Group B = sighted colleagues, and Group C = sighted employers or supervisors). No participant had an employer or supervisor with a visual impairment.

Regarding positive support, the participants stated they received more positive practical support from Group A (mean = 9.37) than from Group B (mean = 7.67) and Group C (mean = 7.17), and more positive emotional support from Group A (mean = 9.0), and less from Group C (mean = 7.03) and Group B (mean = 6.08). Regarding negative support, the participants stated that they received less negative practical support from Group A (mean = 0.25) and more from Group B (mean = 3.43) and Group C (mean = 3.73) and less negative emotional support from Group A (mean = 0.75) and more from Group C (mean = 3.47) and Group B (mean = 4.07). The average amount of positive practical (mean = 6.08) and emotional (mean = 7.32) support was higher than the average amount of negative practical (mean = 2.97) and emotional (mean = 3.19) support.

From the answers of the eight participants who had colleagues with visual impairments, it is clear that they believed they received more positive social support (practical and emotional) and less negative support from these colleagues. The participants also stated that they received more positive practical support from sighted colleagues than from employers or supervisors and more negative practical support from sighted employers or supervisors. However, they reported receiving more positive emotional support from sighted employers or supervisors than from colleagues and more

negative emotional support from sighted colleagues.

Using the responses to the four questions in the second questionnaire, we calculated the average level of satisfaction of the participants with the social support (practical and emotional) they received from each group of associates separately. The participants stated that they were more satisfied with the practical support they received from Group A (mean = 4.62) and less satisfied with the practical support they received from Group B (mean = 3.77) and Group C (mean = 3.50). In addition, they stated that they are more satisfied with the emotional support they received from Group A (mean = 4.37) and less satisfied with the emotional support they received from Group B (mean = 4.0) and Group C (mean = 4.0). The average level of satisfaction with practical support (mean = 3.80) and emotional support (mean = 3.88) was approximately the same. From the answers of the eight participants who had colleagues with visual impairments, it was clear that they were more satisfied with the social support (practical and emotional) they received from these colleagues.

We also explored whether there were any statistically significant correlations between the amount of social support received by the participants and their satisfaction with that support (results generated from an analysis of the responses to the two questionnaires in the third part). The analysis showed that the satisfaction felt by the participants with the practical support they received has a high positive correlation ($r = 0.697$, $p < .01$) with the amount of positive practical support they received and a high negative correlation ($r = -0.802$, $p < .01$) with the amount of

negative practical support they received. Furthermore, the participants' satisfaction with the emotional support they received has a high positive correlation ($r = 0.670$, $p < .01$) with the amount of positive emotional support they received and a high negative correlation ($r = -0.720$, $p < .01$) with the amount of negative emotional support they received.

Conclusion

The purpose of the study was to help in the development of integrated, meaningful, satisfying, and supported employment for individuals with visual impairments. This type of employment will be achieved by gathering scientific data on social support, especially on negative types of support, that stress the weaknesses of supervisors' and colleagues' behavior toward employees with visual impairments who work with them, and by showing the impact of these experiences for individuals with visual impairments as recipients of support.

This study was the first to explore the forms of social support, both positive and negative, received by individuals with visual impairments in the workplace. The forms of support can be used as a tool for resolving problems at work—problems that may be solved through the provision of proper information that raises the awareness of the employers or supervisors and colleagues of people with visual impairments. This awareness-raising will need to focus on encouraging positive forms of support and eliminating negative forms.

From the results of the in-depth interviews, certain basic conclusions can easily be drawn. First, it appears that during their interviews, the participants reported

more cases of positive support, both practical and emotional, than of negative support. In all, 203 cases of positive support and 122 cases of negative support were counted. When we examined practical and emotional support separately, we found that cases of positive practical support ($n = 71$) were more numerous than were cases of negative practical support ($n = 40$). Likewise, cases of positive emotional support were more numerous ($n = 132$) than were cases of negative emotional support ($n = 82$).

From the analysis of the results of the first questionnaire, it appears that the participants believed that they received more positive than negative social support. Both positive practical and emotional support have higher values than their negative counterparts. This result is consistent with the results from the analysis of the in-depth interviews, even though the differences are not the same.

According to the results of the in-depth interviews, the cases of emotional support (positive and negative) reported by the participants were far more numerous than those of practical support. Nevertheless, the results of the responses to the first questionnaire do not suggest that the participants received more emotional than practical support. Perhaps the participants valued emotional support more than practical support, and this is why they reported more forms of such support (negative and positive) during the interviews. It is also possible that there were various cases of practical support (positive and negative) in the workplace to which the subjects did not attach particular importance, and for this reason they did not report them when they were interviewed.

The participants who had colleagues with visual impairments at work believed that they received more positive and less negative social support (practical and emotional) from these colleagues. They were also more satisfied with the practical and emotional support they received from these colleagues, perhaps because the colleagues with visual impairments know and understand their needs better and can thus offer them fuller social support of a higher quality.

Using the results of the in-depth interviews and generalizing as appropriate, we created a questionnaire to explore the social support available to people with visual impairments in the workplace. We have already begun to verify the validity and reliability of the questionnaire, and the results will soon be ready for publication.

One drawback of the present study was the relatively small number of participants. To explore the area more fully, it will be necessary for a larger number of people with visual impairments to take part. However, the findings of this study should be viewed as a basic step toward future research in this area. Future research could also focus on the social support that employees with visual impairments provide in their work environment. Individuals who have visual impairments could be seen not only as recipients but as providers of support.

References

- Bahniuk, M. H., Dobos, J., & Hill, S. E. K. (1990). The impact of mentoring, collegial support, and information adequacy on career success. *Journal of Social Behavior and Personality*, 5, 431-451.
- Blau, G. (1981). An empirical investigation of job stress, service length, and job strain.

- Organizational Behavior and Human Performance*, 27, 279-302.
- Beehr, T. A., & Drexler, J. A. (1986). Social support, autonomy, and hierarchical level as moderators of the role characteristics-outcome relationship. *Journal of Occupational Behavior*, 7, 207-214.
- Birch, D. A. (1998). Identifying sources of social support. *Journal of School Health*, 68, 159-161.
- Boumans, N. P. G., & Landeweerd, J. A. (1992). The role of social support and coping behaviour in nursing work: Main or buffering effect? *Work and Stress*, 6, 191-202.
- Brough, P., & Pears, J. (2004). Evaluating the influence of the type of social support on job satisfaction and work-related psychological well-being. *International Journal of Organisational Behaviour*, 8, 472-485.
- Buunk, B. P., & Peeters, M. C. W. (1994). Stress at work, social support and companionship: Towards an event-contingent recording approach. *Work and Stress*, 8, 177-190.
- Chen, W. Q., Wong, T. W., Yu, T. S., Lin, Y. Z., & Cooper, C. L. (2003). Determinants of perceived occupational stress among Chinese offshore oil workers. *Work and Stress*, 17, 287-305.
- Chien-Huey Chang, S., & Schaller, J. (2000). Perspectives of adolescents with visual impairments on social support from their parents. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 94, 69-84.
- Cimarolli, V. R. (2002). The impact of perceived overprotection on adjustment to age-related vision loss. (Doctoral dissertation, Fordham University). *Dissertation Abstracts International*, 62(12-B), 5994.
- Cimarolli, V. R., & Boerner, K. (2005). Social support and well-being in adults who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 99, 521-534.
- Cimarolli, V. R., & Wang, S. W. (2006). Differences in social support among employed and unemployed adults who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 100, 545-556.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- Crudden, A., McBroom, L., Skinner, A., & Moore, J. (1998). *Comprehensive examination of barriers to employment among persons who are blind or visually impaired*. Mississippi State: Rehabilitation Research and Training Center on Blindness and Low Vision, University of Mississippi.
- Deelstra, J. T., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., Stroebe, W., Ziffla, F. R. H., & van Doomen, L. P. (2003). Receiving instrumental support at work: When help is not welcome. *Journal of Applied Psychology*, 88, 324-331.
- Fenlason, K. J., & Beehr, T. A. (1994). Social support and occupational stress: Effects of talking to others. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 157-175.
- Fernandes, C. F. V., Kumar, S., & Mekoth, N. (2008). Social transaction at workplace: Impact of social support on role stress. *ICFAI Journal of Organizational Behavior*, 7(1), 41-48.
- Golub, D. B. (2003). Exploration of factors that contribute to a successful work experience for adults who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 97, 774-778.
- Harris, J. I., Winkowski, A. M., & Engdahl, B. E. (2007). Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction. *Career Development Quarterly*, 56, 150-156.
- Hirsch, B. J., & Rapkin, B. D. (1986). Multiple roles, social networks, and women's well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1237-1247.
- Josephson, M., & Vingard, E. (2007). Zest for work? Assessment of enthusiasm and satisfaction with the present work situation and health-A 1.5-year follow-up study. *Work*, 29, 225-231.
- Kahn, R. L., & Antonucci, T. C. (1980). Convoys over the life course: Attachment, roles, and social support. In P. B. Baltes & O. Brim (Eds.), *Life-span development and behavior* (pp. 253-286). New York: Academic Press.

- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kaufmann, G. M., & Beehr, T. A. (1986). Interactions between job stressors and social support: Some counterintuitive results. *Journal of Applied Psychology, 71*, 522-526.
- Kef, S. (2002). Psychosocial adjustment and the meaning of social support for visually impaired adolescents. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 96*, 22-37.
- La Rocco, J. M., & Jones, A. P. (1978). Co-worker and leader support as moderators of stress-strain relationships in work situations. *Journal of Applied Psychology, 63*, 629 — 634.
- Leiter, M. P. (1991). Coping patters and predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Occupational Behavior, 12*, 123-144.
- Malakpa, S. W. G. (1994). Job placement of blind and visually impaired people with additional disabilities. *RE: view, 26*, 69-77.
- O'Day, B. (1999). Employment barriers for people with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 93*, 627-642.
- Parkes, K. R., Mendham, C. A., & von Rabenau, C. (1994). Social support and the demand-discretion model of job stress: Tests of additive and interactive effects in two samples. *Journal of Vocational Behavior, 44*, 91-113.
- Reinhardt, J. P. (2001). Effects of positive and negative support received and provided on adaptation to chronic visual impairment. *Applied Developmental Science, 5*, 76 — 85.
- Robin, L. (2002). Predictors of job-seeking behavior among persons with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 96*, 635-644.
- Rumrill, P. D., Schuyler, B. R., & Longden, J. C. (1997). Profiles of on-the-job accommodations needed by professional employees who are blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 91*, 66-76.
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology, 44*, 127-139.
- Sarason, I. G., Sarason, B. R., Shearin, E. N., & Pierce, G. R. (1987). A brief measure of social support: Practical and theoretical implications. *Journal of Social and Personal Relationships, 4*, 497-510.
- Sarason, B. R., Shearin, E. N., Pierce, G. R., & Sarason, I. G. (1987). Interrelationships of social support measures: Theoretical and practical implications. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*, 813-832.
- Schirmer, L. L., & Lopez, F. G. (2001). Probing the social support and work strain relationship among adult workers: Contributions of adult attachment orientations. *Journal of Vocational Behavior, 59*, 1733.
- Stone, D., & Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review, 21*, 352-402.
- Wolffe, K. E., Roessler, R. T., & Schriener, K. F. (1992). Employment concerns of people with blindness or visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 86*, 185-187.
- Wolffe, K., & Candela, A. (2002). Expanding the labor pool: Recruiting, hiring, and maintaining workers with visual impairments. *Employment Relations Today, 29*, 59-68.
- Wolffe, K., & Spungin, S. J. (2002). A glance at worldwide employment of people with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 96*, 245-253.

Doxa Papakonstantinou, LL.M., Ph.D. student, Department of Educational and Social Policy, University of Macedonia, 156 Egnatia Street, P.O. Box 1591, 54006, Thessaloniki, Greece; e-mail: <klerip@uom.gr>. Konstantinos Papadopoulos, Ph.D., assistant professor, Department of Educational and Social Policy, University of Macedonia, Thessaloniki, Greece; e-mail: <kpapado@uom.gr> •

Research Report

Forms of Social Support in the Workplace for Individuals with Visual impairments

Doxa Papakonstantinou and Konstantinos Papadopoulos

Previous research has identified the problems or impediments that are associated with the employment of individuals with visual impairments (Crudden, McBroom, Skinner, & Moore, 1998; O'Day, 1999; Robin, 2002). An important area, investigated in this study, is the social support available in the workplace to people who are visually impaired. In general, social support refers to the type of assistance that individuals receive or expect to receive from those who come into contact with them in any way. In attempts to conceptualize the term *social support*, authors have distinguished

- six categories of support: intimate interaction, material aid, physical assistance, guidance, feedback, and social participation (Huurre, Komulainen, & Aro, 1999);
- six aspects of social support: attachment, social integration, opportunity for nurturance, reassurance of worth, alliance, and guidance (Weiss, 1974):
- four elements of support: emotional, appraisal, informational, and instrumental (Birch, 1998; Etzion, 1984):
- four functions of social support: appraisal, self-esteem support, belonging support, and tangible support (Cohen & Hoberman, 1983):
- three types of support: emotional, informational, and tangible (Chien-Huey Chang & Schaller, 2000; Cohen & Wills, 1985); and
- two types of social support: practical and emotional (Brough & Pears, 2004; Kef 1997).

Workplace social support is an important category of social support and has been defined as the overall support that an individual receives at his or her workplace from supervisors and colleagues (Karasek & Theorell, 1990). The content of this category of support may include collaborating in solving problems, sharing information, obtaining advice, and reappraising situations (Brough & Pears, 2004) or, in general, information, appraisal, assistance with tasks, and emotional support (Bahniuk, Dobos, & Hill, 1990; Deelstra et al., 2003). Most research has found that workplace social support is positively predictive of job satisfaction and other positive outcomes (Brough & Pears, 2004; Harris, Winskowski, & Engdahl, 2007; Karasek & Theorell, 1990).

Apart from the positive outcomes of social support, some negative effects have also been identified by researchers. Negative social support may take the form of help that is offered inappropriately (Sarason, Sarason, Shearin, & Pierce, 1987), unwillingly, or unnecessarily. Apart from the obvious negative forms of behavior, such as criticism, anger, and hostility (Ruehlman & Karaly, 1991), negative social support may also manifest as insensitivity, overprotection (Chien-Huey Chang & Schaller, 2000; Cimarolli & Boerner, 2005), underestimating or overrating a person's capabilities, and a number of other behaviors.

THE STUDY

The study presented here was a follow-up to our previous study (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2009) that investigated the various forms of positive and negative social support received by people with visual impairments in the workplace from both colleagues and employers or supervisors. The emphasis was on negative social support because there has been little research on this kind of social support, especially in relation to the working environment (Cimarolli & Wang, 2006).

Among all the definitions of the term *social support*, we used the one that divides social

support into the practical and the emotional. *Practical support* includes informational support, as well as the provision of services and materials (Chien-Huey Chang & Schaller, 2000) and of tangible resources, such as physical devices and transportation (Birch, 1998). *Emotional support* includes expressions of concern (Brough & Pears, 2004) or feelings of being accepted, respected, included, and having one's emotions acknowledged (Chien-Huey Chang & Schaller, 2000).

METHOD

Participants

The sample included 25 individuals with visual impairments (11 men and 14 women), aged 23-42 (mean = 33, *SD* = 5.29). Of the 25 participants, 17 were blind and 8 had low vision. With respect of their level of education, 12 were university graduates, 3 were students, 6 had graduated from high school, 2 had completed junior high school, and 2 had attended primary school. Thirteen participants worked in the public sector, and the other 12 worked in legal entities in private law (companies). Most of the participants (16) worked as telephone operators: 2 were teachers of information technology; 2 were braille teachers; 2 were clerks; and 1 each was a psychologist, a physiotherapist, and a manager in the public sector.

Procedures and instruments

The procedure was completed in two parts. In the first part, the participants completed a questionnaire with 15 open- and closed-ended questions that were used to record their demographics and personal data. In the second part, in-depth interviews were conducted to identify the types of social support that the participants received or expected to receive in the workplace (perceived and received social support). In the study, the ethical principles of the Declaration of Helsinki were followed. Consent was obtained from the participants using the appropriate forms and according to

the procedures suggested by the World Medical Association.

Before the in-depth interviews began, the participants were read two texts. These texts explained the meaning of positive (about 200 words) and negative (about 350 words) support, both practical and emotional, and offered various examples of these forms of support. Both texts cited not only perceived, but received, social support.

The participants were then asked to report their own experiences of positive and negative support in the workplace. The researcher (the first author) set no time limits to this discussion, and thus the interviews lasted, depending on the individuals, from 40 minutes to 3 hours. The entire content of the interviews was recorded on audiotape. Our intention was to record the forms of positive and negative practical and emotional support that the participants received or expected to receive in the workplace from their employers or supervisors and colleagues.

RESULTS

The analysis was conducted in three phases. In the first phase, a form was compiled for each individual with details of his or her demographic profile, the details garnered from an analysis of the in-depth interview. The entire content of the in-depth interviews was transcribed from the audiotapes, and we isolated the participants' comments that were related to cases of positive and negative support that they had received in the workplace, as well as their comments related more generally to problematic situations that they had encountered or were still encountering at work.

In the second phase, we placed the cases reported by the participants in the in-depth interviews into the four basic categories (positive practical, positive emotional, negative practical, and negative emotional) and attempted to classify the cases into certain more general categories on the basis of

common characteristics within the four basic categories. In the third phase, using the method of content analysis, we placed the forms of social support reported by the participants into the categories and subcategories that we created and measured the frequency of their occurrence.

The results of the second and third phases of the analysis are discussed next; the general categories of the forms of social support are presented on the basis of their frequency of occurrence (Note: Two asterisks before a form of support mean that this form appeared very frequently, and one asterisk means that this form appeared frequently. The rest were rare forms of support).

Positive practical support

- **Assistance in practical matters (general)
- **Suitable support equipment (assistive technology)
- **Understanding in matters of leave
- **Practical assistance to help me fit in at work and do my job better
- *Help with moving around—accompanying me when necessary
- *Assignment of tasks that I can perform properly
- *Provision of information, help, and guidance in work-related matters
- *Support of my rights at work
- Defense in disputes
- Help with finding things
- Help with personal or work-related documents
- Help with shopping during working hours (such as for food and water)
- Realization of the point at which I start needing help
- Ensurance of the workplace's accessibility
- Undertaking tasks that I cannot complete without being annoyed or angry with me

Negative practical support

- **No provision of suitable support equipment

- **No provision of information on various matters of concern to me
- **Overprotection in various practical areas
- *Overestimation and underestimation of my visual capacity—no appreciation of the limits to what I can do
- *No realization of at what point I start needing help
- *Assignment of tasks that I am incapable of concluding
- *Not being interested in finding out my visual capacity (what I can see)
- *Not helping me adjust to the workplace
- Refusal of practical support in various areas of work
- Not being treated the same as my colleagues by management
- Provision of poor-quality materials that exacerbate my problem
- Unwillingness in undertaking the tasks that I cannot complete: becoming resentful and angry with me
- Not being able to gain a promotion or to work in another area
- Lack of flexibility and understanding in matters of leave
- No recognition of my degree by the business

Positive emotional support

- "Being treated as an equal
- **Being invited to activities and trips outside the workplace
- **Showing an interest in me
- **Recognition of my contribution
- **Recognition and utilization of my abilities; not being underestimated
- **Having friendly relations with people at work
- **Not being afraid to ask for help when facing a problem
- *Provision of help and support when need it
- *Feeling there is someone who cares, who understands me, who I can rely on whenever I have problems

- *Being encouraged
- Showing respect to me
- Being able to share my problems with colleagues and listen to their problems
- Receiving compliments on my achievements
- Making me feel part of the group. taking part in discussions. asking my opinion
- Making me feel useful and capable

Negative emotional support

- **Being indifferent to how I feel or what I need
 - **Being distant. avoiding me
 - **Having formal and cold relationships
 - **Underestimating my abilities—thinking I am capable of only specific tasks
- *Being too full of praise. too polite, and too anxious to help me. even when I can do something on my own
 - *Showing disrespect to me—insulting me
 - *Not being treated as an equal but as something different
- No recognition of my contribution
- Not being interested in my visual impairment
 - Having a disagreement or row with colleagues or the supervisor
 - Lacking the motivation to work harder
 - Hostile behavior
 - Wanting to persuade me to quit my job or forcing me to resign by subjecting me to difficulties, believing that people who are blind should work with only other people who are blind
- Being suspicious and reserved in dealings with me
- Making me feel awkward—like an **alien"

CONCLUSION

This study is important because it was the first to explore the forms of social support, both positive and negative, that individuals with visual impairments receive in the workplace. The categories and list of forms of support outlined in the Results section can be used as a tool for resolving problems with relation-

ships at work. Moreover, the knowledge of forms of support can significantly contribute to the design of specific programs that aim to enlighten and sensitize the employers or supervisors and colleagues of people with visual impairments. Such a program will need to focus on encouraging positive forms of support and eliminating negative ones. However, just recording the forms of support is not enough because knowledge of the forms that occur frequently and the forms that appear rarely is also necessary. This need was covered in this article by presenting the forms of support by the frequency of their occurrence. It may be proved that these results are useful for two reasons: (1) to enhance the appearance of positive forms of support when they appear rarely and (2) to reduce the negative types of support when they appear often. Moreover, the appearance of the rare forms of support could be a result of specific working environments. Therefore, exploration of the environments that contribute to the appearance of specific negative and positive forms of support would be useful.

Using the results of the in-depth interviews and generalizing the responses, as appropriate, we developed a questionnaire to explore the social support that is available to people with visual impairments in the workplace. We have begun to verify the validity and reliability of the questionnaire, and the results will soon be ready for publication.

REFERENCES

- Bahniuk, M. H., Dobos, J., & Hill, S. E. K. (1990). The impact of mentoring, collegial support, and information adequacy on career success. *Journal of Social Behavior and Personality*, 5, 431-451.
- Birch, D. A. (1998). Identifying sources of social support. *Journal of School Health*, 68, 159-161.
- Brough, P., & Pears, J. (2004). Evaluating the influence of the type of social support on job satisfaction and work-related psychological well-being. *International*

-
- Journal Of Organisational Behaviour*, 8, 472-485.
- Chien-Huey Chang, S., & Schaller, J. (2000) Perspectives of adolescents with visual impairments on social support from their parents. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 94, 69-84.
- Cimarolli, V. R., & Boerner. K. (2005). Social support and well-being in adults who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 99, 521-534.
- Cimarolli, V. R., & Wang, S. W. (2006). Differences in social support among employed and unemployed adults who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 100, 545-556.
- Cohen, S., & Hoberman. H. M. (1983). Positive events and social supports as buffers of life-change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13, 99-125.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- Crudden, A., McBroom, L., Skinner, A., & Moore, J. (1998). *Comprehensive examination of barriers to employment among persons who are blind or visually impaired*. Mississippi State: Rehabilitation Research and Training Center on Blindness and Low Vision, University of Mississippi.
- Deelstra, J. T., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., Stroebe, W., Zijlstra, F. R. H., & van Doornen, L. P. (2003). Receiving instrumental support at work: When help is not welcome. *Journal of Applied Psychology*, 88, 324-331.
- Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on the stress-burnout relationship. *Journal of Applied Psychology*, 69, 615-622.
- Harris, J. I., Winkowski, A. M., & Engdahl, B. E. (2007). Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction. *Career Development Quarterly*, 56, 150-156.
- Hinny, T. M., Komulainen, E. J., & Aro, H. M. (1999). Social support and self-esteem among adolescents with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 93, 26-37.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kef, S. (1997). The personal networks and social supports of blind and visually impaired adolescents. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 91, 236-244.
- O'Day, B. (1999). Employment barriers for people with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 93, 627-642.
- Papakonstantinou, D., & Papadopoulos, K. (2009). Social support in the workplace for working-age adults with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 103, 393-402.
- Robin, L. (2002). Predictors of job-seeking behavior among persons with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96, 635-644.
- Ruehlman, L. S., & Karoly, P. (1991). With a little flak from my friends: Development and preliminary validation of the test of negative social exchange (TENSE). *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 3, 97-104.
- Samson, I. G., Sarason, B. R., Shearin, E. N., & Pierce, G. R. (1987). A brief measure of social support: Practical and theoretical implications. *Journal of Social and Personal Relationships*, 4, 497-510.
- Weiss, R. S. (1974). The provisions of social relationships. In Z. Rubin (Ed.), *Doing unto others* (pp. 17-26). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Doxa Papakonstantinou, LL.M., Ph.D.** student, Department of Educational and Social Policy, University of Macedonia, 156 Egnatia Street, P.O. Box 1591, 54006, Thessaloniki, Greece; e-mail: <kkrip@uom.gr>.
- Konstantinos Papadopoulos, Ph.D.**, assistant professor, Department of Educational and Social Policy, University of Macedonia, Thessaloniki, Greece: e-mail: Ckpapado@uom.gr.
-