



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική

Τίτλος : Διακρίσεις στην αγορά εργασίας, η περίπτωση των
Ατόμων με Αναπηρία.

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Γούσης Παντελής

A.M: 3032201401203

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:

Ιωάννης Κουζής, Καθηγητής, επιβλέπων

Ανδρέας Φερόνας, Επίκουρος Καθηγητής, μέλος

Δημήτριος Βενιέρης, Καθηγητής, μέλος

Κόρινθος, Μάιος 2017

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή της διπλωματικής μου εργασίας κ. Ιωάννη Κουζή, για την καθοδήγησή του και την πολύτιμη συμβολή του σε κάθε φάση της δημιουργίας της. Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω την συμφοιτήτρια μου κα Πένυ Στάμου για τις πολύτιμες συμβουλές της καθ'όλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών. Ακόμη θα ήθελα να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στους γονείς μου και την αδελφή μου, που όλα αυτά τα χρόνια μου συμπαραστέκονται ηθικά και οικονομικά. Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω την αρραβωνιαστικιά μου για την στήριξη και την υπομονή που επέδειξε κατά την περίοδο των μεταπτυχιακών σπουδών μου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη	5
Abstract.....	7
Εισαγωγή.....	9
Κεφάλαιο 1. ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ: ΟΡΙΣΜΟΣ, ΜΟΝΤΕΛΑ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗΣ.....	11
1.1 Ορισμός του φαινομένου της αναπηρίας.....	11
1.2 Πρότυπα αναπηρίας.....	12
1.3 Ενσωμάτωση	14
Κεφάλαιο 2. ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΗΡΙΑ 2010-2020	14
Κεφάλαιο 3.ΕΘΝΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΗΡΙΑ, ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ, ΜΕΤΡΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ.....	17
3.1 Εθνική Στρατηγική για την αναπηρία.....	17
3.2 Νομικό πλαίσιο σε Εθνικό Επίπεδο για την προστασία των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία.....	19
3.3 Μέτρα πολιτικής για την ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας	21
3.3.1 Νόμος 2643/1998.....	22
3.3.2 Νόμος 3304/2005.....	30
3.3.3 Νόμος 4440/2016.....	33
Κεφάλαιο 4.ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ.....	38
Στατιστικά στοιχεία για την απασχόληση των Ατόμων με Αναπηρία. (Ο.Α.Ε.Δ.).....	38
Κεφάλαιο5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	39

Συμπεράσματα,αποτίμηση.....	39
Βιβλιογραφία.....	44

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εργασία αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα το οποίο προστατεύεται από το κράτος (άρθρο 22 του Συντάγματος). Θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε πως στις σύγχρονες κοινωνίες αποτελεί "υποχρέωση" του ατόμου ως το κύριο μέσο βιοπορισμού καθώς δίνει την δυνατότητα στο άτομο να εξασφαλίσει ένα ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης, όμως παράλληλα του προσφέρει ηθική και πνευματική ικανοποίηση καθώς νοιώθει χρήσιμο, παραγωγικό και μέλος ενός ευρύτερου κοινωνικού συνόλου. Υπό την έννοια αυτή θα μπορούσαμε να πούμε ότι η εργασία αποτελεί ένα από τα κύρια και ουσιαστικά μέσα κοινωνικοποίησης και κοινωνικής ένταξης.

Στην Ευρώπη σήμερα τα Άτομα με Αναπηρία αποτελούν ένα σημαντικό μέρος του πληθυσμού (περίπου 80 εκατομμύρια) τα οποία δεν απολαμβάνουν πλήρη συμμετοχή στην οικονομική και κοινωνική ζωή εξαιτίας περιβαλλοντικών και συμπεριφορικών εμποδίων. Το ποσοστό φτώχειας των ατόμων με Αναπηρία είναι 70% υψηλότερο από τον μέσο όρο, γεγονός που οφείλεται στη περιορισμένη πρόσβαση στην απασχόληση. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει αναλάβει μια σειρά πρωτοβουλιών, καθώς η πλήρης συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνικοοικονομική ζωή αποτελεί σημαντική παράμετρο για την επιτυχία της στρατηγικής "Ευρώπη 2020",όσον αφορά τη δημιουργία «έξυπνης, βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη». Στο πλαίσιο αυτό έχει εκπονηθεί η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την αναπηρία 2010-2020,η οποία αναφέρει οκτώ βασικούς τομείς δράσης: προσβασιμότητα, συμμετοχή, ισότητα, εκπαίδευση και κατάρτιση, κοινωνική προστασία, υγεία, εξωτερική δράση και απασχόληση.

Στην Ελλάδα σήμερα το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία είναι 50%, γεγονός που καταδεικνύει την υποχρέωση μας ως κοινωνία να λάβουμε ειδικά μέτρα για την ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνική και οικονομική ζωή. Τα πρώτα μέτρα πολιτικής για την ενίσχυση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία εμφανίζονται την δεκαετία του '90, την δεκαετία του 2000 ακολούθησαν και άλλα τα οποία όμως αποτελούν απόρροια της ενσωμάτωσης ευρωπαϊκών οδηγιών. Η τελευταία παρέμβαση αφορά στο νόμο 4440/2016.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνηθεί η ενσωμάτωση των Ευρωπαϊκών κατευθύνσεων στις Εθνικές πολιτικές, και ειδικότερα στο κατά πόσο τα

μέτρα πολιτικής που εφαρμόζονται στην χώρα μας συμβάλουν στην ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνική και οικονομική ζωή, μέσω της ενίσχυσης της απασχόλησης τους.

Μέσα από την ανασκόπηση συναφούς βιβλιογραφίας διαπιστώνεται πως στην χώρα μας «οι ευρωπαϊκές πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, με εξαίρεση ορισμένα πεδία ,έχουν χαρακτήρα ήπιων παρεμβάσεων, που στηρίζονται στην εθελοντική και μη δεσμευτική εφαρμογή» (Σακελαρόπουλος&Οικονόμου 2006). Τα μέτρα πολιτικής που εφαρμόστηκαν στην χώρα μας αν και προσπάθησαν να ενισχύσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία ,στην πράξη φαίνεται να δημιουργήσαν επιπρόσθετα εμπόδια στην ένταξη τους στην κοινωνικοοικονομική ζωή.

ABSTRACT

Employment is considered a fundamental human right. For that reason it is protected by the state (Constitution Article no 22). Moreover, in modern societies, employment is regarded as an obligation that leads to satisfactory living standards. At the same time it provides the individual with a sense of moral and spiritual fulfillment. The working person feels productive and useful member of society. In that sense, it is widely accepted that employment is a means to socialization and social inclusion.

Nowadays, Disabled People constitute a significant part of the European population (about 80 million) who nevertheless do not enjoy full participation in economic and social life because of environmental and behavioural barriers. The poverty rate for people with disabilities is 70% higher than average, partly due to limited access to employment. As full participation of people with disabilities in socio-economic life is an important parameter for the success of the Europe 2020 Strategy in creating smart, sustainable and inclusive growth, a number of initiatives, have been introduced by the European Union in this direction. In this context, the European Disability Strategy 2010-2020 has been developed, which specifies eight key action areas: accessibility, participation, equality, education and training, social protection, health, external action and employment.

As far as Greece is concerned, the employment rate for people with disabilities is 50%. This number alone shows the need to take special measures in order to integrate people with disabilities in our country's social and economic life. The first policy measures to support the employment of people with disabilities appear in the 1990s, others followed in 2000 but these were just the result of the integration of European directives. The latest intervention is related to Law 4440/2016.

The aim of this paper is to investigate the inclusion of European guidelines into national policies. More particularly whether the policy measures implemented in our country contribute to the integration of people with disabilities into social and economic life by enhancing their employment chances.

The review of relevant literature shows that in our country "European employment and social protection policies, with the exception of certain fields, could be characterized as mild interventions based on voluntary and non-binding

implementation" (Sakelaropoulos & Economou 2006). Although the policy measures applied in our country, have attempted to boost the employment of people with disabilities, yet they appear to have created additional barriers to these people's socioeconomic inclusion.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στις μέρες μας γίνεται πολύς λόγος για την ενσωμάτωση των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων στο ευρύτερο σύνολο και την θετική επίδραση που θα επιφέρει στην κοινωνία και την οικονομία. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει σημειώσει αρκετά βήματα για την ενσωμάτωση και ενεργό ένταξη των ομάδων αυτών μέσα από οδηγίες, στρατηγικές και γενικά υιοθετώντας μια ατζέντα πολιτικής προς την κατεύθυνση αυτή. Ειδικότερα η στρατηγική “Ευρώπη 2020” αναφέρεται σε μια έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη, θεωρεί το άτομο υπεύθυνο για την προαγωγή της ευημερίας του παρέχοντάς του τα κατάλληλα εργαλεία για προσωπική ανάπτυξη. Δύο από τους βασικούς στόχους της Στρατηγικής είναι α) η καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού και β) ενίσχυση της απασχόλησης, μέσω της αύξησης του ποσοστού απασχόλησης στο 75% της ηλικιακής ομάδας 20-64 ετών. Η ενίσχυση της απασχόλησης αποτελεί τον πρώτο σε σειρά στόχο της Στρατηγικής και ίσως όχι τυχαία, καθώς η επικρατούσα ιδεολογία κραδαίνει ότι η ευημερία των πολιτών διασφαλίζεται μέσω της συμμετοχής στην αγορά εργασίας. Η απασχόληση στις σύγχρονες κοινωνίες αποτελεί το κύριο μέσο βιοπορισμού, παράλληλα έχει θετική επίδραση στην ψυχολογία του ατόμου καθώς μέσα από αυτήν κοινωνικοποιείται, και αισθάνεται μέρος του κοινωνικού συνόλου. Ενδεχόμενη έλλειψη της απασχόλησης επηρεάζει την ψυχική κατάσταση του ατόμου και ενδέχεται να οδηγήσει σε αισθήματα ανησυχίας, απόγνωσης, απαισιοδοξίας και θλίψης.

Τα Άτομα με Αναπηρία (Α.με.Α) αντιμετωπίζονται σήμερα από την κοινωνία, σε ένα μεγάλο βαθμό, με επιφύλαξη και αρνητισμό, βιώνοντας καθημερινά με πολλαπλούς τρόπους τον επιβαλλόμενο επαγγελματικό, οικονομικό και κοινωνικό τους αποκλεισμό. Με την παρούσα εργασία επιχειρείται να ανιχνευθεί η κατάσταση των Ατόμων με Αναπηρία , όπως αυτή έχει διαμορφωθεί στην χώρα μας από την δεκαετία του ’90 έως τις μέρες μας. Πιο συγκεκριμένα θα εξετασθούν οι διακρίσεις που υφίστανται τα Άτομα με Αναπηρία κατά την πρόσβαση τους στην αγορά εργασίας καθώς και η συμβολή των Εθνικών Πολιτικών στην ουσιαστική ένταξη των Ατόμων με Αναπηρία σε αυτήν.

Βασικός στόχος της εργασίας είναι η διερεύνηση της Ελληνικής περίπτωσης σχετικά με τις διακρίσεις που υφίστανται τα Άτομα με Αναπηρία κατά την είσοδο τους στην αγορά εργασίας . Επιμέρους στόχοι είναι α) Να διαπιστωθεί κατά πόσο οι κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για τα Άτομα με Αναπηρία , έχουν ενσωματωθεί στις

Εθνικές πολιτικές για τα Άτομα με Αναπηρία, β) Να διερευνηθεί εάν η ενσωμάτωση είναι τύποις ή ουσίας γ) Να εξεταστεί ποια μέτρα πολιτικής έχουν υιοθετηθεί, και δ) Να γίνει μια κριτική αποτίμηση ως προς το αν τα Άτομα με Αναπηρία ενθαρρύνονται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας με τα συγκεκριμένα μέτρα.

Για το σκοπό αυτό, αναπτύχθηκαν οι εξής υποθέσεις:

- 1) Η Ελληνική Πολιτεία έχει ενσωματώσει με επιτυχία την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τα Α.με.Α,
- 2) Τα μέτρα πολιτικής στην Ελλάδα ενθαρρύνουν την ενσωμάτωση των Α.με.Α στην αγορά εργασίας.

Η εργασία βασίστηκε στην βιβλιογραφική ανασκόπηση, είναι αποτέλεσμα της αναζήτησης κατάλληλων κειμένων, άρθρων, ερευνών και της ανάλυσης τους. Πιο συγκεκριμένα εκτιμήθηκε πως για τον σκοπό της εργασίας εξυπηρετεί η μελέτη και η κριτική των νόμων 2643/1998, 3304/2005 και 4440/2016.

Το πρώτο μέρος αποτελεί το εννοιολογικό πλαίσιο της εργασίας και αποτελείται από δύο κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται αποσαφήνιση των βασικότερων όρων που χρησιμοποιούνται στη μελέτη, ώστε να αποκτήσουμε μία πληρέστερη και πιο σαφή εικόνα για το υπό εξερεύνηση φαινόμενο δηλ. την έννοια της αναπηρίας καθώς και την έννοια της ενσωμάτωσης. Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στα δύο βασικά πρότυπα της αναπηρίας (ιατρικό και κοινωνικό μοντέλο). Το δεύτερο μέρος εμβαθύνει στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την αναπηρία 2010-2020 και αποτελείται από 3 κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο αναλύονται οι στόχοι της στρατηγικής, στο δεύτερο οι τομείς δράσεις ενώ στο τρίτο κεφάλαιο αναφέρονται τα γενικού χαρακτήρα μέτρα για την εφαρμογή της στρατηγικής. Το τρίτο μέρος επιχειρεί να ανιχνεύσει την Εθνική στρατηγική για την αναπηρία και αποτελείται από δύο κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο σκιαγραφούμε το συνταγματικό – νομικό πλαίσιο της Εθνικής στρατηγικής για την αναπηρία. Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύουμε τα μέτρα πολιτικής που αφορούν την ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία, ειδικότερα αναλύονται οι νόμοι 2643/1998, 3304/2005 και 4440/2016 ενώ παράλληλα επιχειρείται μια κριτική αποτίμηση τους. Το τέταρτο μέρος αποτελείται από ένα κεφάλαιο, στο οποίο γίνεται αναφορά σε στατιστικά στοιχεία σχετικά με την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία. Τέλος στο πέμπτο

μέρος παρουσιάζονται τα συμπεράσματα για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία και την συμβολή- επιρροή των ευρωπαϊκών πολιτικών στις Εθνικές πολιτικές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ: ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΜΟΝΤΕΛΑ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗΣ

1.1 Ορισμός του Φαινομένου της Αναπηρίας.

Ξεκινώντας είναι σκόπιμο να αναφερθούμε και να αποσαφηνίσουμε εννοιολογικά τον όρο Αναπηρία και Άτομα με Αναπηρία (Α.με.Α).

Έναν πρώτο ορισμό που θα μπορούσαμε να χρησιμοποιήσουμε είναι ότι ως αναπηρία ορίζεται: η απώλεια της υγείας λόγω βλάβης ή διαταραχής, έμφυτης ή επίκτητης ορισμένων σωματικών, ψυχικών, ή πνευματικών λειτουργιών του οργανισμού.(Μπαμπινιώτης, 1998). Το φαινόμενο όμως της αναπηρίας δύσκολα ορίζεται ή περιγράφεται. Η διεθνής βιβλιογραφία προσφέρει ένα πλήθος ορολογιών οι οποίες προκαλούν σύγχυση, γεγονός που οφείλεται κυρίως στην δυσκολία που υπάρχει να αξιολογηθεί το φαινόμενο. Αναμφισβήτητα όμως πρόκειται για ένα φαινόμενο πολυεπίπεδο και δυναμικό.

«Παρόλα αυτά η επιστημονική κοινότητα τείνει να συμφωνεί ότι η αναπηρία έχει κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά :

- Αποτελεί μια κατάσταση που είτε υφίσταται εκ γενετής είτε αποκτάται κατά την διάρκεια του βίου (επίκτητη).
- Αποτελεί μια λειτουργική βλάβη, η οποία δημιουργεί ουσιαστικές δυσκολίες στην ζωή του αναπήρου.
- Αποτελεί συνέπεια βλάβης, των λειτουργιών ή της ανάπτυξης, ή τραυματικών επιδράσεων των συστημάτων στάσης ή κίνησης.
- Ο κοινωνικός περίγυρος αντιδρά αρνητικά στην εμφάνιση του ανθρώπου που βρίσκεται σε συνθήκες αναπηρίας». (Ζώνιου-Σιδέρη, 1998).

Το αναθεωρημένο Σύνταγμα της Ελλάδος (2001) έχει καθιερώσει τον όρο «άτομα με αναπηρίες» σε αντικατάσταση του όρου «άτομα με ειδικές ανάγκες», για να περιγράψει τα άτομα που φέρουν τα χαρακτηριστικά της αναπηρίας.

Ορισμός κατά την Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας (W.H.O):

Η παγκόσμια οργάνωση υγείας (W.H.O) έχει ορίσει δυο πλαίσια μέσα στα οποία περιγράφεται και αναλύεται η αναπηρία. Το αρχικό ICIDH 1980 (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps) και το πιο πρόσφατο ICIDH-2 (International Classification of Functioning, Disability and Health).

Με βάση το αρχικό πλαίσιο ICIDH η αναπηρία αποτελείται από τρία ξεχωριστά, αλλά αλληλοσυνδεδεμένα μέρη τα οποία ορίζονται ως εξής:

Βλάβη (impairment): Οποιαδήποτε απώλεια ή ανωμαλία ψυχολογικής, φυσιολογικής ή ανατομικής δομής ή λειτουργίας.

Αναπηρία (disability): Οποιοσδήποτε περιορισμός ή έλλειψη που προκύπτει από μια βλάβη ικανότητας προς εκτέλεση μιας δραστηριότητας κατά τον τρόπο ή μέσα στο φάσμα δραστηριοτήτων που θεωρείται ομαλό για ένα ανθρώπινο ον.

Μειονεξία (handicap): Ένα μειονέκτημα για ένα δεδομένο άτομο, που προκύπτει από μια βλάβη ή αναπηρία, που περιορίζει ή εμποδίζει την εκπλήρωση ενός ρόλου που είναι ομαλός (ανάλογα με την ηλικία, το φύλο και κοινωνικούς και πολιτιστικούς παράγοντες) για το άτομο αυτό.(W.H.O. ICIDH 1980)

Με βάση το δεύτερο πλαίσιο αναφοράς *ICIDH-2* που εκπονήθηκε από την Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας σε μια προσπάθεια να βελτιώσει το αρχικό πλαίσιο, η αναπηρία αποτελεί έναν ευρύτερο όρο, που καλύπτει τρεις επιμέρους διαστάσεις του:

Σωματικές δομές και λειτουργίες: η διάσταση του σώματος συνδέεται με μια βλάβη ή με μια απώλεια ή ανωμαλία της σωματικής δομής ή με μια φυσιολογική ή ψυχολογική λειτουργία π.χ. απώλεια νεφρού.

Ατομικές Δραστηριότητες: η δραστηριότητα είναι η φύση και η έκταση της λειτουργικότητας σε ατομικό επίπεδο. Οι δραστηριότητες μπορούν να μειωθούν στη φύση τους, στη διάρκεια ή στην ποιότητά τους, (π.χ. αυτοεξυπηρέτηση), διατηρώντας την εργασία.

Συμμετοχή στην κοινωνία: αναφέρεται στη φύση και στην έκταση της συμμετοχής του ατόμου σε καθημερινές καταστάσεις που έχουν σχέση με δραστηριότητες και άλλους παράγοντες. Η συμμετοχή είναι δυνατό να περιοριστεί στη φύση της, στη διάρκεια και στην ποιότητά της, π.χ. συμμετοχή σε δραστηριότητες της κοινότητας, όπου ζει το άτομο, απόκτηση άδειας οδήγησης, κλπ. (W.H.O. ICIDH-2, 2001).

1.2 Πρότυπα Αναπηρίας

Υπάρχουν δύο βασικά πρότυπα αναπηρίας: το «ιατρικό μοντέλο» και το «κοινωνικό μοντέλο».

ΙΑΤΡΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ.

Το ιατρικό μοντέλο (medical model) αντιλαμβάνεται την αναπηρία ως βλάβη και προτείνει την αποκατάσταση ή την ελαχιστοποίηση των επιπτώσεων της. Θεωρεί την αναπηρία ως πρόβλημα του ατόμου το οποίο απαιτεί ιατρική φροντίδα σε επίπεδο ατομικής θεραπείας. Αντιμετωπίζει την αναπηρία ως απόκλιση από το φυσιολογικό και θεωρεί πως τα άτομα μπορούν να αποκατασταθούν και να γίνουν φυσιολογικά. Υποστηρίζει πως η αναπηρία πηγάζει από φυσικά και ελεγχόμενα αίτια και προϋποθέτει ότι υπάρχει ένα αντικειμενικό κριτήριο ορισμού της αναπηρίας το οποίο συνιστά αξιόπιστο εργαλείο συλλογής πληροφοριών και δεδομένων. Έχει ως αποτέλεσμα την αυξημένη δύναμη των "ειδημόνων" οι οποίοι θεωρούνται πως γνωρίζουν τι είναι καλύτερο, συνεπώς μπορούν να καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό την ζωή των ατόμων αυτών.

Το ιατρικό μοντέλο θεωρεί πως το περιβάλλον είναι ένα δεδομένο πλαίσιο στο οποίο τα άτομα πρέπει να προσαρμοστούν. Απόρροια της αντίληψης αυτής είναι "παθητικές" πολιτικές κοινωνικής προστασίας οι οποίες τις περισσότερες φορές έχουν ως αποτέλεσμα τον κοινωνικό στιγματισμό, την περιθωριοποίηση και τέλος των κοινωνικό αποκλεισμό των ατόμων με αναπηρία. Το ιατρικό μοντέλο αναζητά λύσεις μέσω της βοήθειας και της φιλανθρωπίας και προσεγγίζει το "φιλανθρωπικό μοντέλο".

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ.

Το κοινωνικό μοντέλο (social model) αντιλαμβάνεται την αναπηρία ως ένα πολύπλοκο και δυναμικό φαινόμενο, το οποίο αποτελεί συνάρτηση της σχέσης του ατόμου με το περιβάλλον του. Δίνει έμφαση στους περιβαλλοντικούς, πολιτισμικούς και κοινωνικούς παράγοντες και όχι στους ιατρικούς. Διαχωρίζει τις πρωτογενείς και τις δευτερογενείς πτυχές της αναπηρίας καθώς οι μεν πρώτες οφείλονται σε σωματικά αίτια (τύφλωση, κώφωση κ.τ.λ), ενώ οι δεύτερες εξαρτώνται από την οργάνωση, την στάση, τις πρακτικές αντιμετώπισης από την κοινωνία των ατόμων με αναπηρία και αποτελούν κοινωνικές συνέπειες, θεωρώντας δυνατή την ιστορική τους υπέρβαση.

Το κοινωνικό μοντέλο μεταθέτει την αναπηρία από ατομικό σε κοινωνικό πρόβλημα, την αντιλαμβάνεται ως μία κοινωνική κατασκευή, η οποία παίρνει ως σημείο

αναφοράς το πρότυπο του "αρτιμελούς" ατόμου. Πιστεύει πως με τις ανάλογες εύλογες προσαρμογές τα άτομα με αναπηρία θα σταματούν να βρίσκονται σε μειονεκτική θέση και θεωρεί υποχρέωση της κοινωνίας να εξασφαλίζει πλήρη και ισότιμη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία σε όλες τις πτυχές της κοινωνικοοικονομικής ζωής. Διαπιστώνει την ανεπάρκεια των παθητικών πολιτικών και την ανάγκη συμπλήρωσης τους με ενεργητικές πολιτικές με σκοπό την κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία. Ίσως το μόνο αρνητικό που θα μπορούσαμε να αναφέρουμε για την προσέγγιση αυτή είναι πως δεν λαμβάνει επαρκώς υπόψη ότι κάθε άτομο μπορεί να βιώνει με διαφορετικό τρόπο την αναπηρία του.

1.3 Ενσωμάτωση

Η ενσωμάτωση είναι μια μακρόχρονη διαδικασία. Απαιτεί μια σειρά από παρεμβάσεις και είναι το αποτέλεσμα των διαδικασιών κοινωνικοποίησης, η οποία περιλαμβάνει ενέργειες που ξεκινούν από την εκπαίδευση, την επαγγελματική κατάρτιση και την απασχόληση του ατόμου. Ενσωμάτωση δεν σημαίνει υποταγή των ατόμων με αναπηρία μέσα στην ομάδα ή μέσα στην υπάρχουσα κοινωνική δομή της, αλλά είναι μια συνεχής αλληλεπίδραση, μια προοδευτική διαδικασία μέσα από την οποία το άτομο διατηρεί το δικαίωμα να είναι ο εαυτός του, να είναι διαφορετικό. Στην γενική της μορφή η ενσωμάτωση, αποτελεί τη συνένωση διάφορων μερών ενός κοινωνικού συστήματος για να αποτελέσουν ένα σύνολο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΗΡΙΑ 2010-2020.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει λάβει ειδική μέριμνα για τα Άτομα με Αναπηρία, για το σκοπό αυτό εκπονήθηκε η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία 2010-2020. Κύριος στόχος είναι η επιτυχής ενσωμάτωση των Ατόμων με Αναπηρία στην κοινωνική και οικονομική ζωή μέσω μιας σειράς πρωτοβουλιών που θέτει, και για την υλοποίηση των οποίων υπεύθυνα είναι τα κράτη μέλη. Η Ευρωπαϊκή στρατηγική για την αναπηρία προσδιορίζει ενέργειες σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης που λειτουργούν συμπληρωματικά προς τις αντίστοιχες εθνικές και καθορίζει τους μηχανισμούς που είναι αναγκαίοι για την εφαρμογή της Σύμβασης σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και στους κόλπους των θεσμικών οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Προσδιορίζει επίσης, τη στήριξη που είναι αναγκαία για τη χρηματοδότηση, την έρευνα, την ευαισθητοποίηση, τις στατιστικές και τη συλλογή στοιχείων.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση προβλέπει δράσεις και μέτρα για την ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνικοοικονομική ζωή, καθώς αναγνωρίζει τα οφέλη που θα επιφέρει στην Ευρωπαϊκή οικονομία. Η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην οικονομική και κοινωνική ζωή, εξυπηρετεί τους στόχους της στρατηγικής'' Ευρώπη 2020'' η οποία αναφέρεται σε μια «έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη». Πρωταρχικός στόχος της στρατηγικής αποτελεί η απασχόληση του 75% της ηλικιακής ομάδας 20-64 ετών έως το 2020. Σημαντικός επίσης στόχος της στρατηγικής ''Ευρώπη 2020'' είναι η μείωση τουλάχιστον κατά 20 εκατομμύρια των ατόμων που βρίσκονται ή κινδυνεύουν να βρεθούν σε κατάσταση φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού , μέχρι το 2020.

Αν λάβουμε υπόψη ότι το ποσοστό φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού των ατόμων με αναπηρία είναι 70% υψηλότερο από τον μέσο όρο, όπως επίσης ότι το ποσοστό απασχόλησης τους κυμαίνεται στο 50% μαζί με το γεγονός ότι αποτελούν μια από τις πολυπληθέστερες ευάλωτες ομάδες στην Ευρωπαϊκή Ένωση (περίπου 80 εκατομμύρια). Μπορούμε να κατανοήσουμε ότι η μη ανάσχεση των κινδύνων που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία σχετικά με την απασχόληση τους και το υψηλό ποσοστό φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού, δυσχεραίνει την επίτευξη των στόχων της στρατηγικής ''Ευρώπη 2020''.

Ο Βασικός στόχος της Ευρωπαϊκής στρατηγικής για την αναπηρία είναι η δημιουργία κατάλληλων προϋποθέσεων, ούτως ώστε τα άτομα με αναπηρία να απολαμβάνουν πλήρη δικαιώματα και να αντλούν όσο το δυνατό περισσότερα οφέλη από τη συμμετοχή τους στην κοινωνία και στην ευρωπαϊκή οικονομία, ιδίως μέσω της ενιαίας αγοράς.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει επισημάνει οκτώ βασικούς τομείς δράσεις (προσβασιμότητα, συμμετοχή, ισότητα, εκπαίδευση και κατάρτιση, κοινωνική προστασία, υγεία, εξωτερική δράση και απασχόληση) . Θα μπορούσαμε να πούμε ότι η ένταξη στον κόσμο της εργασίας αποτελεί τον πιο άμεσο τρόπο για κοινωνική ενσωμάτωση, καθώς μέσω της απασχόλησης το άτομο κοινωνικοποιείται, νιώθει παραγωγικό, διασφαλίζει την οικονομική του ανεξαρτησία και θωρακίζεται ενάντια

στην φτώχεια. Η Επιτροπή προωθεί την δημιουργία ποιοτικών θέσεων απασχόλησης και θα αξιοποιήσει στο έπακρο τις δυνατότητες που προσφέρουν η στρατηγική για την "Ευρώπη 2020" και το θεματολόγιο της για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας παρέχοντας στα κράτη μέλη αναλύσεις, πολιτική καθοδήγηση, δυνατότητα ανταλλαγής πληροφοριών και κάθε άλλου είδους στήριξη, ώστε περισσότερα άτομα με αναπηρία να κερδίζουν τα προς το ζην στην ανοικτή αγορά εργασίας.

Η εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την αναπηρία πλαισιώνεται από τα ακόλουθα γενικού χαρακτήρα μέτρα:

- 1) Ευαισθητοποίηση: δηλαδή μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης σε θέματα αναπηρίας και βελτίωση των γνώσεων των ατόμων με αναπηρία σχετικά με τα δικαιώματά τους και τον τρόπο άσκησης τους.
- 2) Χρηματοοικονομική στήριξη: δηλαδή βελτιστοποίηση της χρήσης των χρηματοδοτικών μέσων της ΕΕ για την προσβασιμότητα και την καταπολέμηση των διακρίσεων και μεγαλύτερη προβολή των χρηματοδοτικών δυνατοτήτων σε θέματα αναπηρίας στα προγράμματα μετά το 2013.
- 3) Στατιστικές και συλλογή δεδομένων και παρακολούθηση: δηλαδή συμπλήρωση της συλλογής περιοδικών στατιστικών για θέματα αναπηρίας με σκοπό την παρακολούθηση της κατάστασης των ατόμων με αναπηρία.
- 4) Μηχανισμοί που απαιτούνται βάσει της Συμφωνίας: δηλαδή το πλαίσιο διακυβέρνησης που προβλέπεται στο άρθρο 33 της Συμφωνίας (κομβικά σημεία, συντονιστικός μηχανισμός, ανεξάρτητος μηχανισμός και συμμετοχή ατόμων με αναπηρία και των οργανώσεών τους) πρέπει να αναπτυχθεί σε δύο επίπεδα: σε επίπεδο κρατών μελών, σε ένα ευρύ φάσμα πολιτικών της ΕΕ, και στους κόλπους των θεσμικών οργάνων της ΕΕ.

Δεδομένου ότι ο πληθυσμός της Ευρώπης γηράσκει, οι ενέργειες που αντικατροπτίζονται στην Ευρωπαϊκή στρατηγική για την αναπηρία έχουν άμεσο αντίκτυπο στην ποιότητα της ζωής ενός διαρκώς αυξανόμενου ποσοστού του πληθυσμού της. Τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τα κράτη μέλη καλούνται να συνεργαστούν στο πλαίσιο της παρούσας στρατηγικής για την οικοδόμηση μιας Ευρώπης χωρίς εμπόδια για όλους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΕΘΝΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΗΡΙΑ, ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ, ΜΕΤΡΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

3.1 Εθνική Στρατηγική για την αναπηρία.

Στην Ελλάδα δεν υπάρχει αντίστοιχη εξειδίκευση σε Εθνική στρατηγική για την αναπηρία. Η ενσωμάτωση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την αναπηρία έχει επιτευχθεί κυρίως μέσα από την κύρωση της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία με τον νόμο 4047/2012. Η Σύμβαση αυτή προσδιορίζει τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, αλλά και τις υποχρεώσεις των κρατών να προωθούν τα δικαιώματα αυτά (άρθρο 4) , διαθέτει αυξημένη τυπική ισχύ και υπερισχύει έναντι οποιασδήποτε άλλης διάταξης νόμου, ακόμη και μεταγενέστερης. Η σύμβαση αυτή θεωρείται ορόσημο στην παγκόσμια ιστορία της αναπηρίας αλλά και χάρτης πορείας των κρατών που την έχουν υπογράψει , καθώς δεν περιορίζεται στην απλή καταγραφή των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία, ή στην απαγόρευση διακρίσεων, αλλά προβλέπει την υποχρέωση των κρατών να λάβουν συγκεκριμένα πρόσφορα μέτρα για να δημιουργηθεί ένα ευνοϊκό περιβάλλον, ώστε τα άτομα με αναπηρία να μπορούν να απολαμβάνουν πραγματική ισότητα στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή.

Σύμφωνα με το προοίμιο της σύμβασης , « η αναπηρία δεν αποτελεί στατική έννοια, αλλά εξελισσόμενη έννοια με δυναμικό περιεχόμενο, το οποίο προκύπτει ως προϊόν αλληλεπίδρασης των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία, σε σχέση με τα συμπεριφορικά και περιβαλλοντικά εμπόδια που τίθενται και δεν επιτρέπουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία με ισότιμους όρους». Συνεπώς, η αναπηρία προσδιορίζεται σε συνάρτηση με τις συνθήκες που επικρατούν στην κοινωνία ή στο πεδίο όπου συναντά δυσχέρειες το άτομο με αναπηρία και ιδίως, στην αλληλεπίδραση της με τα εμπόδια που τίθενται από το περιβάλλον και τις εκάστοτε συμπεριφορές που αναπτύσσονται έναντι των ατόμων αυτών. Στο πλαίσιο αυτό επομένως, υποχρέωση των αρμόδιων φορέων είναι να λάβουν όλα τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να εξαλειφθούν οι παράγοντες εκείνοι που καθιστούν την αναπηρία «πρόβλημα» και την εμφανίζουν ως εμπόδιο στην ισότιμη απόλαυση δικαιωμάτων.

Ειδικά στον τομέα της εργασίας και απασχόλησης το άρθρο 27 αναφέρει:

«Τα Κράτη Μέλη αναγνωρίζουν το δικαίωμα των Ατόμων με Αναπηρία στην εργασία, σε ίση βάση με τους άλλους. Αυτό συμπεριλαμβάνει το δικαίωμα στη δυνατότητα να ζήσουν από την εργασία που έχουν επιλέξει με ελεύθερη βούληση ή για την οποία έχουν γίνει αποδεκτά στην αγορά εργασίας και σε περιβάλλον απασχόλησης που είναι ανοικτό, έχει τις προδιαγραφές για ένταξη και είναι προσβάσιμο στα Άτομα με Αναπηρία. Τα Κράτη Μέλη διασφαλίζουν και προωθούν την πραγματοποίηση του δικαιώματος στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που αποκτούν αναπηρία κατά τη διάρκεια της εργασιακής απασχόλησης, λαμβάνοντας κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της νομοθεσίας, μεταξύ άλλων:

- *απαγορεύουν* τη διάκριση βάσει αναπηρίας σε σχέση με όλα τα ζητήματα που αφορούν όλες τις μορφές της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών επάνδρωσης, πρόσληψης και απασχόλησης, συνέχισης της απασχόλησης, επαγγελματικής ανέλιξης και ασφαλών και υγιεινών συνθηκών εργασίας,
- *προστατεύουν* τα δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, σε ίση βάση με τους άλλους, για δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ίσων ευκαιριών και της ίσης αποζημίωσης για την εργασία ίσης αξίας, για ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας από παρενόχληση και για αποκατάσταση παραπόνων,
- *διασφαλίζουν* ότι τα Άτομα με Αναπηρία μπορούν να ασκήσουν τα εργατικά και συνδικαλιστικά τους δικαιώματα σε ίση βάση με τους άλλους,
- *διευκολύνουν* τα Άτομα με Αναπηρία να έχουν αποτελεσματική πρόσβαση σε γενικά τεχνικά και επαγγελματικού προσανατολισμού προγράμματα, σε υπηρεσίες εύρεσης εργασίας και σε επαγγελματική κατάρτιση και συνεχή εκπαίδευση,
- *προωθούν* δυνατότητες απασχόλησης και επαγγελματικής ανέλιξης για τα Άτομα με Αναπηρία στην αγορά εργασίας, όπως και βοήθεια στην εύρεση, απόκτηση, διατήρηση και επιστροφή στην απασχόληση,
- *προωθούν* δυνατότητες για αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα, ανάπτυξη συνεργασίας και ξεκίνημα επιχείρησης,
- *απασχολούν* Άτομα με Αναπηρία στο δημόσιο τομέα,

- προωθούν την απασχόληση των Ατόμων με Αναπηρία στον ιδιωτικό τομέα μέσω κατάλληλων πολιτικών και μέτρων που μπορούν να συμπεριλαμβάνουν προγράμματα θετικής δράσης, πρωτοβουλίες και άλλα μέτρα,
- διασφαλίζουν ότι εύλογη προσαρμογή παρέχεται στα Άτομα με Αναπηρία στο χώρο εργασίας,
- προωθούν την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας από τα Άτομα με Αναπηρία στην ανοικτή αγορά εργασίας,
- προωθούν προγράμματα επαγγελματικής επανένταξης, διατήρησης της εργασίας και επιστροφής στην εργασία για τα Άτομα με Αναπηρία.

Τα Κράτη Μέλη διασφαλίζουν ότι τα Άτομα με Αναπηρία δεν τελούν υπό κατάσταση δουλείας ή καταναγκαστικής εργασίας και προστατεύονται σε ίση βάση με τους άλλους από την καταναγκαστική εργασία».

Σημαντική παρέμβαση επίσης , υπήρξε η ενσωμάτωση της οδηγίας 2000/78/Εκ «για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων ,αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού» αποκλειστικά στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας με τον νόμο 3304/2005 .

3.2 Νομικό πλαίσιο σε Εθνικό Επίπεδο για την προστασία των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία.

Τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία αναγνωρίζονται σε σειρά άρθρων του Συντάγματος της Ελλάδος. Τα κυριότερα άρθρα του Συντάγματος που έχουν σαφή αναφορά ή/και σχετίζονται με θέματα αναπηρίας είναι:

- 1) Άρθρο 2 Συντάγματος της Ελλάδος στο οποίο αναφέρεται ότι : «Ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας».
- 2) Άρθρο 4 παρ. 1 Συντάγματος της Ελλάδος , στο οποίο αναφέρεται ότι : «Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου», ενώ στην παρ. 2 αναφέρεται ότι : «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις».
- 3) Άρθρο 5Α παρ. 1 Συντάγματος της Ελλάδος , όπου αναφέρεται ότι : «Καθένας έχει δικαίωμα στην πληροφόρηση...», ενώ στην παρ. 2 αναφέρεται ότι : «Καθένας έχει δικαίωμα συμμετοχής στην Κοινωνία της Πληροφορίας. Η διευκόλυνση της πρόσβασης στις πληροφορίες που διακινούνται ηλεκτρονικά,

καθώς και της παραγωγής, ανταλλαγής και διάδοσής τους αποτελεί υποχρέωση του Κράτους».

- 4) Άρθρο 21 παρ. 2 Συντάγματος της Ελλάδος , όπου αναφέρεται ότι : «Πολύτεκνες οικογένειες, οι ανάπηροι πολέμου και ειρηνικής περιόδου, τα θύματα πολέμου, οι χήρες και ορφανά εκείνων που έπεσαν στο πόλεμο, καθώς και όσοι πάσχουν από ανίατη σωματική ή πνευματική νόσο έχουν δικαίωμα ειδικής φροντίδας από το κράτος». Σύμφωνα με την παρ. 3 του ίδιου άρθρου αναφέρεται ότι : «Το κράτος μεριμνά για την υγεία των πολιτών και παίρνει ειδικά μέτρα για την προστασία της νεότητας, του γήρατος, της αναπηρίας και για την περίθαλψη των απόρων». Στην παρ. 6 (η οποία προστέθηκε στο Άρθρο 21 στην συνταγματική αναθεώρηση του 2001) αναφέρεται 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».
- 5) Άρθρο 22 παρ. 1 Συντάγματος της Ελλάδος , όπου αναφέρεται ότι : «Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος», «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».
- 6) Άρθρο 25 παρ. 1 Συντάγματος της Ελλάδος , όπου αναφέρεται ότι : «Τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του Κράτους. Όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιστη και αποτελεσματική άσκησή τους...». Επίσης, στην παρ. 4 του ίδιου άρθρου αναφέρεται ότι : «Το Κράτος δικαιούται να αξιώνει από όλους τους πολίτες την εκπλήρωση του χρέους της κοινωνικής και εθνικής αλληλεγγύης».
- 7) Άρθρο 116 παρ. 2 Συντάγματος της Ελλάδος όπου αναφέρεται ότι : «Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη».

«Τα ανωτέρω άρθρα, τόσο το καθένα ξεχωριστά όσο και με τη συνδυαστική τους ερμηνεία, προστατεύουν τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και συνιστούν το πλαίσιο που επιτρέπει να ληφθούν συγκεκριμένα μέτρα για την προστασία και τη

διευκόλυνση των ατόμων αυτών. Η Συνταγματική κατοχύρωση του σεβασμού και της προστασίας της αξίας του ανθρώπου (Άρθρο 2) και της αρχής της ισότητας έναντι του νόμου και των ίσων δικαιωμάτων (Άρθρο 4), αποτελούν τους θεμέλιους λίθους του ρυθμιστικού πλαισίου για τα άτομα με αναπηρία και την αντιμετώπισή τους από το κράτος. Με την ενίσχυση του Κοινωνικού Κράτους (Άρθρο 21), και του Κράτους Δικαίου (Άρθρο 25), τα άτομα με αναπηρία εξοπλίζονται με το ιδιώνυμο συνταγματικό δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία τους, την επαγγελματική τους ένταξη και τη συμμετοχή τους στην οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας. Η νέα διάταξη (παρ. 6) του Άρθρου 21 Συντάγματος της Ελλάδος , σε συνδυασμό με την αρχή της Αναλογικής Ισότητας (Άρθρο 4 παρ.1) και με την επίσης νέα διάταξη (παρ. 2) του Άρθρου 116 Συντάγματος της Ελλάδος , η οποία *επιτρέπει τη λήψη θετικών μέτρων* υπέρ ομάδων οι οποίες τελούν υπό συνθήκες πραγματικής ανισότητας, δίνει τη δυνατότητα στον νομοθέτη να λάβει όλα τα μέτρα που είναι αναγκαία για την προστασία ή για τη διευκόλυνση των ατόμων με αναπηρία. Η παρ. 6 του Άρθρου 21 Συντάγματος της Ελλάδος , ουσιαστικά συνιστά την υιοθέτηση του κοινωνικού μοντέλου για την αναπηρία και συνακόλουθα την υποχρέωση της Πολιτείας να σχεδιάζει και να μεριμνά για τη λειτουργία της κοινωνικής ζωής με τρόπο ώστε να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία. Ιδιαίτερη σημασία έχει το Άρθρο 5^A του Συντάγματος της Ελλάδος με το οποίο εισάγεται το δικαίωμα συμμετοχής στην Κοινωνία της Πληροφορίας που συνιστά ουσιώδη προϋπόθεση για την άσκηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ατόμου, δεδομένου ότι η πληροφορική ενσωματώνεται πλέον σε όλες τις πτυχές της κοινωνικής ζωής (πληροφόρηση, επικοινωνία, εκπαίδευση, εργασία, ψυχαγωγία, κ.ά».(Νικολαΐδης, Μιζαμτσή & Μουρούζης, 2012).

3.3 Μέτρα πολιτικής για την ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας

Στην βάση του ανωτέρου συνταγματικού πλαισίου υπήρξε εξειδίκευση σε μέτρα πολιτικής ώστε να προβλέπεται η άρση των εμποδίων αλλά και ισότιμη πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Οι κυριότερες παρεμβάσεις για την ενίσχυση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία αφορούν στο νόμο 2643/1998, στο νόμο 3304/2005 και στο νόμο 4440/2016.

Οι (3) τρεις ανωτέρω νόμοι αποτελούν τις σημαντικότερες παρεμβάσεις για την ενίσχυση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην χώρα μας. Η ανάλυση τους θα μας δείξει διαχρονικά από την δεκαετία του 90 έως σήμερα, τον τρόπο με τον οποίο η Ελληνική πολιτεία αντιμετωπίζει τα άτομα με αναπηρία, τα μέτρα τα οποία θεσπίζει και κατά πόσο εν τέλει αυτά τα μέτρα στην πράξη βοηθούν τα άτομα με αναπηρία να ενταχθούν ή να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας.

3.3.1 Νόμος 2643/1998

Η Ελληνική Δημοκρατία για να "προστατεύσει" και να διαφυλάξει τα δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία και των λοιπών ειδικών κατηγοριών στον τομέα της απασχόλησης έχει θεσπίσει τον νόμο 2643/1998, ούτως ώστε να καθορίζονται μέσα από αυτόν οι προϋποθέσεις των ατόμων που χρήζουν προστασίας, όπως επίσης και η δυνατότητα ισότιμης πρόσβασης στην εργασία στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα έναντι των ατόμων που είναι αρτιμελής σωματικά και πνευματικά.

Σύμφωνα με τον ανωτέρω νόμο για να θεωρηθεί ένα Άτομο με Αναπηρία ως προστατευόμενο του νόμου 2643/1998 πρέπει να έχει : α) ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, το οποίο έχει περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης και β) να είναι εγγεγραμμένο στα μητρώα ανέργων αναπήρων του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ). Επίσης προστατεύονται όσοι έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών προβλημάτων, για τα οποία διαπιστώνεται από τις αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές του νόμου αυτού η ισόβια ανικανότητα του αναπήρου για εργασία. Κατ' εξαίρεση όταν τα άτομα πάσχουν από νοητική υστέρηση ή αυτισμό για την παροχή της προστασίας απαιτείται ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50%, εφόσον κατά τα άνω διαπιστωθεί η ανικανότητα ισοβίως για εργασία.

«Ο νόμος αναφέρει ότι στον ιδιωτικό τομέα και ευρύτερο δημόσιο τομέα:

- Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, ελληνικές ή ξένες, που λειτουργούν στην Ελλάδα με οποιαδήποτε μορφή και οι φορείς του δημόσιου τομέα που αναφέρονται στην παρ. 8, καθώς και οι θυγατρικές τους εταιρείες, εφόσον απασχολούν προσωπικό πάνω από 50 άτομα, υποχρεούνται να προσλαμβάνουν προστατευόμενα πρόσωπα, σε ποσοστό 8%, επί του

συνόλου του προσωπικού της επιχείρησης, της εκμετάλλευσης, για τα Άτομα με Αναπηρία το ποσοστό που τους αντιστοιχεί είναι 2% για τα ίδια και ποσοστό 1% για όσους έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών προβλημάτων.

- Οι φορείς του ευρύτερου δημοσίου τομέα υποχρεούνται να προσλαμβάνουν προστατευόμενα πρόσωπα σε ποσοστό 10%, για τα Άτομα με Αναπηρία το ποσοστό που τους αντιστοιχεί είναι 3% για τα ίδια και ποσοστό 1% για όσους έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών προβλημάτων.
- Οι οργανισμοί κοινής ωφέλειας, οι τράπεζες και οι φορείς του δημόσιου τομέα που αναφέρονται στην παράγραφο 8 υποχρεούνται, επιπλέον από τα προστατευόμενα πρόσωπα που οι φορείς αυτοί προσλαμβάνουν σύμφωνα με την παράγραφο 1, να προσλαμβάνουν:
 - α) Στο 80% των κενών θέσεων τηλεφωνητών οικιακών τηλεφωνικών κέντρων, τυφλούς πτυχιούχους των σχολών εκπαίδευσης τυφλών τηλεφωνητών, οι οποίες εποπτεύονται από τα Υπουργεία Υγείας και Πρόνοιας, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Τυχόν κλάσμα που προκύπτει κατά τον υπολογισμό του αριθμού των θέσεων εάν υπερβαίνει τη μισή μονάδα υπολογίζεται ως ακέραιη μονάδα.
 - β) Στο 1/5 των κενών θέσεων κλητήρων, νυχτοφυλάκων, καθαριστών-καθαριστριών, θυρωρών, κηπουρών και τραπεζοκόμων, θύματα πολέμου, αναπήρους πολεμικής ή ειρηνικής περιόδου και αναπήρους πολέμου άμαχου πληθυσμού και αναπήρους του πρώτου εδαφίου της περίπτωσης β' της παρ. 1 του άρθρου 1 ή τέκνα των αναπήρων πολέμου ή της Εθνικής αντίστασης ή θανόντων αναπήρων πολέμου ή της Εθνικής Αντίστασης, εφόσον κατοικούν στην περιφέρεια όπου προσλαμβάνονται και είναι σε θέση να εκτελέσουν την εργασία που τους ανατίθεται.
- Οι φορείς του δημόσιου τομέα που αναφέρονται στην παρ. 8 υποχρεούνται να προσλαμβάνουν ως δικηγόρους προστατευόμενα πρόσωπα του άρθρου 1, σε ποσοστό 8% επί του συνολικού αριθμού των δικηγόρων που απασχολούνται στη νομική τους υπηρεσία. Η κατανομή του ποσοστού αυτού για τα Άτομα με Αναπηρία είναι 2% για τα ίδια και ποσοστό 1% για όσους

έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών προβλημάτων.

Ως κατώτατο όριο για την τοποθέτηση ή πρόσληψη σύμφωνα με τις διατάξεις που αφορούν τον ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα, ορίζεται το 21ο έτος και ως ανώτατο το 45ο. Για τον υπολογισμό των ορίων αυτών, ως ημέρα γέννησης θεωρείται η 1η Ιανουαρίου του έτους γέννησης για το κατώτατο και η 31η Δεκεμβρίου του ίδιου έτους για το ανώτατο.

**παρ. 8*

Οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται στους ακόλουθους φορείς του δημόσιου τομέα:

- α) Στις δημόσιες επιχειρήσεις και στους δημόσιους οργανισμούς.
- β) Στα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικώς, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από κρατικούς πόρους κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους ή στα οποία το κράτος κατέχει το 51% τουλάχιστον του μετοχικού τους κεφαλαίου.
- γ) Στα νομικά πρόσωπα τα οποία είτε ανήκουν στα νομικά πρόσωπα που αναφέρονται στις προηγούμενες περιπτ. α' και β' ή στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου ή τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης κάθε βαθμίδας ή στην Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων (Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.) ή στις τοπικές ενώσεις δήμων και κοινοτήτων είτε επιχορηγούνται από τους φορείς αυτούς, τακτικώς κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις ή τα οικεία καταστατικά είτε έχουν μετοχικό κεφάλαιο, το 51% τουλάχιστον του οποίου κατέχουν οι παραπάνω φορείς».

«Ο νόμος αναφέρει ότι σε δημόσιες υπηρεσίες, νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.):

- Οι δημόσιες υπηρεσίες, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.), κάθε βαθμίδας, υποχρεούνται να διορίζουν ή να προσλαμβάνουν πρόσωπα προστατευόμενα από το άρθρο 1, χωρίς διαγωνισμό ή επιλογή, με σειρά προτεραιότητας και σε θέσεις που αντιστοιχούν στο 5% των θέσεων που προκηρύσσονται κάθε φορά. Ο

αριθμός των θέσεων που αντιστοιχεί στο παραπάνω ποσοστό. Η κατανομή του ποσοστού αυτού για τα Άτομα με Αναπηρία είναι 3/8 για τα ίδια και ποσοστό 1% για όσους έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών προβλημάτων.

- Οι δημόσιες υπηρεσίες, τα νομικά πρόσωπα δημόσιου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.), κάθε βαθμίδας, υποχρεούνται επιπλέον από τα προστατευόμενα πρόσωπα που προσλαμβάνουν στις θέσεις της παρ. να διορίζουν ή να προσλαμβάνουν:
 - α) Στο 80% των κενών θέσεων τηλεφωνητών οικιακών τηλεφωνικών κέντρων, τυφλούς, πτυχιούχους των σχολών εκπαίδευσης τυφλών τηλεφωνητών που υπάγονται στην εποπτεία των Υπουργείων Υγείας και Πρόνοιας, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Τυχόν κλάσμα που προκύπτει κατά τον υπολογισμό του αριθμού των θέσεων, εάν υπερβαίνει τη μισή μονάδα υπολογίζεται ως ακέραιη μονάδα υπέρ των προκηρυσσόμενων θέσεων.
 - β) Στο 1/5 των κενών θέσεων κλητήρων, νυχτοφυλάκων, καθαριστών – καθαριστριών, θυρωρών, κηπουρών και τραπεζοκόμων, θύματα πολέμου, αναπήρους πολεμικής ή ειρηνικής περιόδου και τέκνα αναπήρων και θυμάτων πολέμου, ως και τέκνα αναπήρων αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης του Ν. 1285/1982 και προστατευόμενους των περιπτώσεων α' και β' του άρθρου 1, εφόσον κατοικούν στην περιφέρεια του πρωτοδικείου όπου διορίζονται ή προσλαμβάνονται και είναι ικανοί να εκτελέσουν την εργασία που τους ανατίθεται.

Ως κατώτατο όριο ηλικίας διορισμού ή πρόσληψης, όσων διορίζονται ή προσλαμβάνονται σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου που αφορά στις δημόσιες υπηρεσίες, νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.), ορίζεται το 21ο έτος και ως ανώτατο το 45ο έτος. Για τον υπολογισμό των ορίων αυτών, ως ημερομηνία γέννησης θεωρείται η 1η Ιανουαρίου του έτους γέννησης για το κατώτατο και η 31η Δεκεμβρίου του ίδιου έτους για το ανώτατο.

Επίσης οι διοριζόμενοι ή προσλαμβανόμενοι σύμφωνα με τις διατάξεις πρέπει:

α)Να έχουν τα τυπικά προσόντα που απαιτούνται για το διορισμό ή την πρόσληψή τους στις συγκεκριμένες θέσεις.

β)Να κριθούν από την πρωτοβάθμια υγειονομική επιτροπή του άρθρου 11 του Υπαλληλικού Κώδικα (Π.Δ. 611/1977 ΦΕΚ 198 Α΄) ότι είναι ικανοί να προσφέρουν υπηρεσίες στις συγκεκριμένες θέσεις. Εξαιρούνται όσοι ήδη έχουν εξεταστεί από υγειονομικές επιτροπές σύμφωνα με την παρ. 4.

γ)Να είναι γραμμένοι στα μητρώα ανέργων του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού ,Ο.Α.Ε.Δ.».

Κριτική θεσμικού πλαισίου:

Στην βάση του ανωτέρου νόμου έχουν εκδοθεί τα τελευταία 16 χρόνια 5 προσκλήσεις οι οποίες αφορούν πρόσληψη προστατευόμενων του νόμου 2643/1998, τελευταία εκδόθηκε η υπ' αριθ. 47852/2416 Υπουργική Απόφαση η οποία δημοσιεύτηκε στο ΦΕΚ 3408/18-12-2014 σύμφωνα με την οποία οι προστατευόμενοι του νόμου 2643/1998 δύνανται να θέσουν υποψηφιότητα για διορισμό σε θέσεις εργασίας δημοσίων υπηρεσιών, νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ) και οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) .

Σύμφωνα με την παρ. ΙΙ.7) της παραπάνω απόφασης ως ένα από τα απαραίτητα δικαιολογητικά είναι η κάρτα ανεργίας .Στην περίπτωση που οι υποψήφιοι ανήκουν στην κατηγορία προστασίας των Ατόμων με Αναπηρία μπορούν να προσκομίσουν κάρτα ανεργίας ή βεβαίωση εγγραφής στα μητρώα ανέργων αναπήρων του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) παρελθόντων ετών, εφόσον : (α) δεν προκύπτει εισόδημά τους από μισθωτές υπηρεσίες στο εκκαθαριστικό σημείωμα το οποίο προσκομίζουν και (β) οι αιτούντες δεν είναι ενταγμένοι σε προγράμματα απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. που υλοποιούνται κατά την τρέχουσα περίοδο.

Συνδυαστικά τόσο από το περιεχόμενο της ανωτέρω Υπουργικής Απόφασης όσο και από τις διατάξεις του νόμου 2643/1998 παρότι η φιλοσοφία του νομοθέτη είναι η προστασία των Ατόμων με Αναπηρία, εντούτοις δημιουργείται *διάκριση και κατάφωρη αδικία* εις βάρος τους η οποία συνίσταται στο εξής :

- 1) Για να θεωρηθεί ένα Άτομο με Αναπηρία ως προστατευόμενο του νόμου 2643/1998 πλην των λοιπών προϋποθέσεων που προβλέπονται πρέπει να είναι

άνεργο και εγγεγραμμένο στα μητρώα άνεργων αναπήρων του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού(Ο.Α.Ε.Δ.). Δηλαδή ένα άτομο με αναπηρία το οποίο δεν είναι εγγεγραμμένο στα μητρώα του Ο.Α.Ε.Δ. δεν μπορεί να απολαμβάνει τις ευεργετικές διατάξεις του νόμου. Αυτόθροη συνέπεια των ανωτέρω είναι ο αποκλεισμός των ατόμων με αναπηρία από την συμμετοχή τους σε οποιονδήποτε διαγωνισμό-προκήρυξη για την πρόσληψη τους εφόσον για οποιονδήποτε λόγο εργάζονται έστω και περιστασιακά και δεν κατέχουν κάρτα ανεργίας . Στις παραπάνω διατάξεις δεν λαμβάνεται υπόψη η ανάγκη των Ατόμων με Αναπηρία για ένταξη στον εργασιακό χώρο καθώς αντί να επαναπαύονται στην ``παθητική``επιδοματική πολιτική των προνοιακών επιδομάτων και της παραμονής τους στο σπίτι με ότι αυτό συνεπάγεται στη ψυχολογία τους (πχ. καταθλίψεις κ.ο.κ.), βγήκαν να δοκιμαστούν με όποιες δυνάμεις-αντοχές έχουν ώστε να είναι χρήσιμοι και παραγωγικοί έστω και πρόσκαιρα. Επιπροσθέτως όσοι εργάζονται σε προγράμματα κατάρτισης του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) και κοινωφελούς εργασίας τα οποία υλοποιούνται κατά την τρέχουσα περίοδο αποκλείονται και αυτοί, γεγονός που συνιστά άδικη κρίση, καθώς ενώ είναι καταρτιζόμενοι θεωρούνται ως εργαζόμενοι .Έτσι θεωρείται πως τα Άτομα με Αναπηρία τα οποία εργάζονται έστω και προσωρινά σε οποιαδήποτε εργασία ευκαιριακή ή κατώτερη των προσόντων τους στον ιδιωτικό τομέα προκειμένου να καλύψουν τόσο τις βιοποριστικές τους ανάγκες, δεν δικαιούνται ένα καλύτερο αύριο και την εργασιακή ασφάλεια μιας μόνιμης εργασιακής θέσεως, ώστε να μην κινδυνεύουν από την επισφάλεια του ιδιωτικού τομέα (πχ. αν κάποιο Άτομο με Αναπηρία χρειαστεί να λείπει τακτικά ή για μεγάλο διάστημα από την εργασία του για λόγους υγείας πιθανότατα να περάσει σε καθεστώς απόλυσης) .

- 2) Στην παραπάνω Υπουργική Απόφαση στην παρ. ΙΙ.7 αναφέρεται ότι οι υποψήφιοι που ανήκουν στην κατηγορία των Ατόμων με Αναπηρία μπορούν να προσκομίσουν κάρτα ανεργίας ή βεβαίωσης εγγραφής στα μητρώα άνεργων αναπήρων του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) παρελθόντων ετών, εφόσον δεν προκύπτει εισόδημα τους από μισθωτές υπηρεσίες στο εκκαθαριστικό σημείωμα το οποίο προσκομίζουν. Εκ των ανωτέρω προκύπτει ότι τα άτομα με αναπηρία των όποιων τα εισοδήματα τους δεν προέρχονται από μισθωτές υπηρεσίες ,αλλά μπορεί να προέρχονται από

γεωργικές επιχειρήσεις ή εμπορικές επιχειρήσεις ή ακόμα εισοδήματα από ακίνητα τα οποία πολλές φορές μπορεί να ξεπερνούν τα εισοδήματα ενός απλού μισθωτού, δεν συνιστούν λόγο αποκλεισμού εν αντιθέσει με τα Άτομα με Αναπηρία των οποίων τα εισοδήματα μπορεί να προέρχονται μόνον από μισθωτές υπηρεσίες. Έτσι δημιουργείται άνιση μεταχείριση ατόμων της ίδιας κατηγορίας και συγκεκριμένα σε βάρος της κατηγορίας εκείνης της οποίας τα Άτομα με Αναπηρία βρίσκονται σε δυσμενέστερη θέση προσπαθώντας να βιοποριστούν μόνο από εισοδήματα μισθωτών υπηρεσιών.

- 3) Το Ελληνικό Δημόσιο όταν προκηρύσσει θέσεις μόνιμου και τακτικού προσωπικού μη ειδικών κατηγοριών, δεν ζητά ως απαραίτητη προϋπόθεση για την κάλυψη των προκηρυσσόμενων θέσεων την κατοχή κάρτας ανεργίας, ενώ για τα Άτομα με Αναπηρία ζητείται ως απαραίτητη προϋπόθεση για να λάβουν μέρος σε οποιαδήποτε προκήρυξη που αφορά προστατευόμενους του νόμου 2643/1998 να κατέχουν την ιδιότητα του ανέργου . Αυτό συνιστά μεροληπτική μεταχείριση και διάκριση εις βάρος των ειδικών κατηγοριών τις οποίες ο νόμος υποτίθεται ότι προστατεύει και διευκολύνει καθώς στην πράξη τους δημιουργεί επιπρόσθετες δυσκολίες οι οποίες στις μη ειδικές κατηγορίες δεν υφίστανται .
- 4) Επιπλέον κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί ότι η προκήρυξη θέσεων εργασίας για τα Άτομα με Αναπηρία γίνεται αθροιστικά από διάφορες προκηρύξεις παρελθόντων ετών με μεγάλη μεταξύ τους χρονική απόκλιση. Η προκήρυξη θέσεων εργασίας για Άτομα με Αναπηρία έχει διαπιστωθεί ότι γίνεται περίπου ανά τετραετία. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα άτομα τα οποία είναι υγιή να προσλαμβάνονται στο χρόνο της προκηρύξεως ενώ τα Άτομα με Αναπηρία να προσλαμβάνονται για την ίδια θέση της ίδιας προκήρυξης-διαγωνισμού τουλάχιστον μία πενταετία μετά. Αυτό πέραν των βιοποριστικών προβλημάτων, των μειωμένων αντοχών (σωματικών - ψυχολογικών), έχει ακόμα ως αποτέλεσμα τα συγκεκριμένα άτομα να αποκλείονται από τις προκηρύξεις-διαγωνισμούς καθώς έχουν ξεπεράσει αρκετές φορές προ πολλού το αναφερόμενο στις προκηρύξεις αυτές όριο ηλικίας .

Θετική εξέλιξη προς την εξάλειψη της διάκρισης και του ενδεχόμενου αποκλεισμού λόγω της ισχύς ανωτάτου ηλικιακού ορίου διορισμού η πρόσληψης (45^ο έτος) αποτελεί ο νόμος 3051/2002 όπου στο άρθρο 10 παράγραφο 11 αναφέρει:

«Καταργείται το ανώτατο όριο ηλικίας πρόσληψης ή διορισμού "τακτικού προσωπικού" στο Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) α' και β' βαθμού και τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) του δημόσιου τομέα της παρ.1 του άρθρου 14 του νόμου 2190/1994, όπως αυτό ισχύει, και της παρ.3 του άρθρου 1 του νόμου 2527/1997, καθώς και το ανώτατο όριο ηλικίας πρόσληψης ή διορισμού των προστατευόμενων ατόμων του νόμου 2643/1998 στο Δημόσιο, νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) α' και β' βαθμού, που ορίζεται στο πρώτο εδάφιο της παρ.9 του άρθρου 3 του ίδιου νόμου." Ειδικά όρια ηλικίας που απαιτούνται από τη φύση και τις ιδιαιτερότητες των καθηκόντων των προς πλήρωση θέσεων μπορεί να καθορίζονται με την οικεία προκήρυξη, μετά από γνώμη του οικείου φορέα και απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης».

Βέβαια θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε πως η ανωτέρω ρύθμιση αφήνει την κερκόπορτα ανοικτή και δίνει την δυνατότητα ακόμα περαιτέρω μείωσης του ηλικιακού ορίου πρόσληψης ή διορισμού και το οποίο ήταν το 45 έτος, ανάλογα με την γνώμη του εκάστοτε οικείου φορέα και απόφαση του εκάστοτε Υπουργού Εσωτερικών.

Για όλα όσα αναφέρονται παραπάνω κρίνεται απαραίτητο και σκόπιμο να αναθεωρηθεί ο τρόπος πρόσληψης των Ατόμων με Αναπηρία και να διορθωθούν οι διατάξεις του νόμου 2643/1998 και συγκεκριμένα :

α) να διαγραφεί το κριτήριο της κάρτας ανεργίας που υφίσταται σήμερα ως προϋπόθεση για να θεωρείται κάποιος προστατευόμενος από τις διατάξεις του νόμου 2643/1998 ,

β) να εξαλειφθεί το κριτήριο του εισοδήματος, ούτως ώστε να μην υπάρχουν διακρίσεις μεταξύ των ίδιων των Ατόμων με Αναπηρία , αλλά και μεταξύ των Ατόμων με Αναπηρία και των λοιπών μη ειδικών κατηγοριών, καθώς στις μη ειδικές κατηγορίες οι θέσεις που προκηρύσσονται δεν επιβάλλουν ως κριτήριο το εισόδημα από οποιαδήποτε πηγή και αν προέρχεται, εν αντιθέσει με ότι ισχύει για τα Άτομα με Αναπηρία γεγονός που θα μπορούσε να τα ωθήσει στην παραοικονομία και την μαύρη / αδήλωτη εργασία. Κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί ότι σε παλαιότερες προκηρύξεις λαμβάνονταν υπόψη ως εισοδηματικό κριτήριο το εισόδημα των γονέων εφόσον το Άτομο με Αναπηρία ήτο προστατευόμενο μέλος (φορολογικώς) της οικογενείας γεγονός που γεννά το εξής ερώτημα : εάν συμβεί ένα απρόβλεπτο και τυχαίο γεγονός

το οποίο έχει ως συνέπεια να εκλείψουν οι γονείς και το Άτομο με Αναπηρία δεν συμπληρώνει τα προβλεπόμενα εκ του νόμου ποσοστά για να λάβει τη σύνταξη των γονέων, πως θα βιοποριστεί το άτομο αυτό ;

γ) να απαλειφθεί η υπάρχουσα διαδικασία προκήρυξης-πρόσληψης των Ατόμων με Αναπηρία και να πραγματοποιείται από τον εκάστοτε φορέα ξεχωριστά που προκηρύσσει τις θέσεις εργασίας και όχι αθροιστικά από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ), μοντέλο πρόσληψης που θεωρείται αποτυχημένο και λειτουργεί τελικώς εις βάρος των Ατόμων με Αναπηρία.

Κλείνοντας σε ότι αφορά τον ιδιωτικό τομέα θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε με σχετική ασφάλεια πως οι επιχειρήσεις (άνω των 50 εργαζομένων), οι οποίες σύμφωνα με τον νόμο, υποχρεούνται να προσλαμβάνουν προστατευόμενα πρόσωπα, σε ποσοστό 8%, επί του συνόλου του προσωπικού της επιχείρησης, της εκμετάλλευσης και για τα Άτομα με Αναπηρία το ποσοστό που τους αντιστοιχεί είναι 2% για τα ίδια και ποσοστό 1% για όσους έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών προβλημάτων, δεν το πράττουν πλην ελάχιστων εξαιρέσεων. Με αποτέλεσμα τον πλήρη αποκλεισμό των Ατόμων με Αναπηρία από την ένταξη τους στην κοινωνικοοικονομική ζωή.

3.3.2 Νόμος 3304/2005

Σκοπός του νόμου είναι η θέσπιση του γενικού πλαισίου ρυθμίσεως για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής καθώς και για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

Με τις διατάξεις του ανωτέρω νόμου ενσωματώθηκαν στην Ελληνική έννομη τάξη δύο Οδηγίες της Ε.Ε. α) η Οδηγία 2000/43/ΕΚ «περί εφαρμογής της αρχής της ίση μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής» στους τομείς της απασχόλησης, της εργασίας, της συμμετοχής σε σωματεία και επαγγελματικές οργανώσεις, καθώς και στην εκπαίδευση, τις κοινωνικές παροχές και την πρόσβαση στη διάθεση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται στο κοινό, και β) η Οδηγία 2000/78/ΕΚ «για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή

πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού» αποκλειστικά στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας».

Οι διατάξεις του νόμου αυτού επιδιώκουν να καταπολεμήσουν το φαινόμενο , τόσο της άμεσης όσο και της έμμεσης διάκρισης (άρθρα 3 και 7) σε συγκεκριμένα πεδία και οργανώνουν, στις βασικές τους γραμμές, ένα σύνθετο και εν μέρει καινοφανές πλέγμα μηχανισμών προστασίας του θιγόμενου προσώπου, επιπλέον αναφέρονται σε θετική δράση με την λήψη ή διατήρηση ειδικών μέτρων με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, ενώ παράλληλα μεταθέτουν την έμφαση στη διαμεσολαβητική δράση ειδικών δημόσιων φορέων για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης, στην πρόβλεψη ειδικών στρατηγικών υλοποίησης για την προώθηση του θεσμοθετημένου κοινωνικού διαλόγου καθώς και στην *ανάληψη θετικών μέτρων και εύλογων προσαρμογών*.

Κριτική πλαισίου:

Είναι προφανές ότι η επιρροή της Ε.Ε. στα Εθνικά συστήματα των Κρατών Μελών της ποικίλει ανάλογα με τις ιδιομορφίες και τις παραδόσεις δημόσιας πολιτικής του κάθε κράτους, τη χρονική περίοδο στην οποία εκδηλώνεται η ευρωπαϊκή κοινοτική δράση και τον τομέα δημόσιας πολιτικής στον οποίο αφορά. Ειδικά σε τομείς όπως αυτοί της κοινωνικής προστασίας και της απασχόλησης όπου η Ε.Ε. δεν έχει αποκρυσταλλωμένη πολιτική και ιστορικό κοινής παρέμβασης, μπορεί κανείς εύκολα να ισχυρισθεί ότι οι Εθνικές δημόσιες πολιτικές έχουν επηρεαστεί ελάχιστα από τις αντίστοιχες ευρωπαϊκές.(Δημήτρης Α. Σωτηρόπουλος 2008).

Η ενσωμάτωση των ανωτέρω οδηγιών στον νόμο ως μέτρα πολιτικής για την κοινωνική προστασία και την απασχόληση τουλάχιστον σε επίπεδο νομοθεσίας και πολιτικής ρητορικής δεν αποκλίνουν από το «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο». Μπορούν όμως να χαρακτηριστούν ως ήπιες παρεμβάσεις πολιτικής καθώς η παραβίαση τους δεν επισύρει σοβαρές κυρώσεις και περιορίζεται κυρίως σε μικρά χρηματικά πρόστιμα. Αρμόδιοι φορείς προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης σύμφωνα με τον νόμο είναι : ο Συνήγορος του Πολίτη, η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης και το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε), ο ρόλος των οποίων περιορίζεται στην εξέταση καταγγελιών , την προσπάθεια συμφιλίωσης και την έκδοση πορισμάτων τα οποία δεν έχουν δεσμευτική ισχύ. Στην πράξη το θιγόμενο άτομο και ειδικά το Άτομο

με Αναπηρία εμπλέκεται σε μια πολύπλοκη νομική διαδικασία κατά την οποία φέρει το ίδιο το βάρος της απόδειξης, αν συνυπολογίσουμε την κοινωνικοοικονομική κατάσταση των Ατόμων με Αναπηρία μπορούμε εύκολα να κατανοήσουμε τον λόγο που ελάχιστες καταγγελίες οι οποίες αφορούν διακρίσεις στην απασχόληση παίρνουν τελικώς την νομική οδό.

Φαινόμενα στρεβλής εφαρμογής των διατάξεων περί ίσης μεταχείρισης, θετικών δράσεων και ειδικών μέτρων για την προώθηση των Ατόμων με Αναπηρία στην απασχόληση αποτελούν προσκλήσεις για δομές και δράσεις, οι οποίες παρά το γεγονός ότι συγχρηματοδοτούνται από την Ε.Ε. και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.) και οφείλουν να λαμβάνουν μέτρα για την ενίσχυση της απασχόλησης των Ατόμων με Αναπηρία, στην πράξη αυτό δεν πραγματοποιείται. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι προσκλήσεις που αφορούν τις Δομές παροχής βασικών αγαθών, τα Κέντρα Κοινότητας, και τις Δομές Αστεγών οι οποίες χρηματοδοτούνται από το Ε.Κ.Τ και εμπίπτουν στον θεματικό άξονα (9) «Προώθηση της κοινωνικής ένταξης και της καταπολέμησης της φτώχειας», στις οποίες αρχικά προβλεπόταν η μοριοδότηση των ατόμων με Αναπηρία ως εξής: α) Άτομο με Αναπηρία 35-67% 40 μόρια και β) Άτομο με Αναπηρία άνω του 67% 20 μόρια.

Βάση του νόμου 2643/1998, Άτομο με Αναπηρία θεωρείται το άτομο με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, το οποίο έχει περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης, γεγονός που με την ανωτέρω μοριοδότηση δεν υφίσταται, μάλιστα αυθαιρέτως ορίζονται ως Άτομα με Αναπηρία, άτομα με ποσοστό αναπηρίας κάτω του 50%. Επιπλέον το πνεύμα της ανωτέρω μοριοδότησης δημιουργεί στρέβλωση και περαιτέρω διάκριση εντός των ατόμων της ίδιας κατηγορίας. Αξίζει να σημειωθεί πως η ανωτέρω μοριοδότηση άλλαξε έπειτα από παρέμβαση της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία (ΕΣ.Α.με.Α) προς το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης σε 80 μόρια για Άτομο με Αναπηρία με ποσοστό 50% και άνω διασφαλίζοντας με αυτόν τον τρόπο τις ίσες ευκαιρίες απασχόλησης των Ατόμων με Αναπηρία και την νομιμότητα.

Τέλος παράδειγμα μη εφαρμογής θετικών δράσεων και ειδικών μέτρων για την ενίσχυση της απασχόλησης των Ατόμων με Αναπηρία αποτελούν οι προσκλήσεις της Υπηρεσίας Ασύλου οι οποίες συγχρηματοδοτούνται από την Ε.Ε και αφορούν

υλοποίηση των δράσεων: «Ενίσχυση της Διαδικασίας Ασύλου» και «Νομική συνδρομή και εκπροσώπηση» του Εθνικού Προγράμματος του Ταμείου Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης 2014- 2020 , στις οποίες προβλέπεται ως ειδικό μέτρο για την ενίσχυση της απασχόλησης η μοριοδότηση ευάλωτων ομάδων όπως οι : πολύτεκνοι, τρίτεκνοι, άνεργοι, μονογενεϊκές οικογένειες, παράλληλα όμως απουσιάζει η πρόβλεψη για μοριοδότηση των Ατόμων με Αναπηρία ,γεγονός που στη πράξη συνιστά άνιση μεταχείριση αποκλείοντας εμμέσως τα Άτομα με Αναπηρία, καθώς οι ανωτέρω ευάλωτες ομάδες πριμοδοτούνται ενισχύοντας κατά αυτόν τον τρόπο την δυνατότητα τους στην απασχόληση, ενώ για τα Άτομα με Αναπηρία απουσιάζει ανάλογη πριμοδότηση ως απόρροια των ειδικών μέτρων και θετικών δράσεων οι οποίες προβλέπονται από την ενσωμάτωση των οδηγιών 2000/43/EK και 2000/78/EK στον ν.3304/2005.

3.3.3 Νόμος 4440/2016

Σκοπός του νόμου είναι η διόρθωση αστοχιών, και ο περιορισμός διακρίσεων-αδικιών εξαιτίας του πλαισίου που ίσχυε μέχρι την ψήφιση του. Ειδικότερα το άρθρο 25 του νόμου 4440/2106 αναφέρει:

«Άρθρο 25»

«Ανακατανομή ποσοστών ειδικών κατηγοριών στο σύστημα προσλήψεων του νόμου 2190/1994

1. Η παρ. 6 του άρθρου 14 του νόμου 2190/1994 (Α΄ 28) αντικαθίσταται ως εξής:

6.α) Ποσοστό δύο τοις εκατό (2%) των προκηρυσσόμενων θέσεων τακτικού προσωπικού και προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ για υπηρεσίες και νομικά πρόσωπα της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου και της παρ. 3 του άρθρου 1 του νόμου 2527/1997 (Α΄ 206) στους Νομούς των Περιφερειών Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, Δυτικής Μακεδονίας και Κεντρικής Μακεδονίας, πλην του Νομού Θεσσαλονίκης, καλύπτονται από παλιννοστούντες Ποντίους ομογενείς και από το σύνολο των ομογενών που αποκτούν την ελληνική ιθαγένεια σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου 2790/2000 (Α΄ 24), εφόσον υπάρχουν και δηλώσουν ότι θα υπηρετήσουν στις περιοχές αυτές τουλάχιστον επί μια δεκαετία.

β) Ποσοστό δεκαπέντε τοις εκατό (15%) των προκηρυσσόμενων θέσεων τακτικού προσωπικού και προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ κατά Περιφερειακή Ενότητα, φορέα και κλάδο ή ειδικότητα καλύπτονται από πολύτεκνους και τέκνα πολυτέκνων και περαιτέρω ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%) από γονείς με τρία τέκνα και τέκνα αυτών. Για την περίπτωση αυτή εφαρμόζονται τα οριζόμενα στην παρ. 9 του άρθρου 67 του νόμου 4316/2014 (Α'270).

γ) Ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%) των προκηρυσσόμενων θέσεων τακτικού προσωπικού και προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ κατά Περιφερειακή Ενότητα, φορέα και κλάδο ή ειδικότητα καλύπτονται από άτομα με αναπηρία, με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον, όπως διαπιστώνεται από τις υγειονομικές επιτροπές του ΚΕΠΑ.

δ) Ποσοστό πέντε τοις εκατό (5%) των προκηρυσσόμενων θέσεων τακτικού προσωπικού και προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ κατά Περιφερειακή Ενότητα, φορέα και κλάδο ή ειδικότητα καλύπτονται από όσους έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο, καθώς και από τέκνα ατόμων με αναπηρία με ποσοστό αναπηρίας εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και άνω, εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών παθήσεων, όπως διαπιστώνεται από τις υγειονομικές επιτροπές του ΚΕΠΑ. Κατ' εξαίρεση όταν τα άτομα πάσχουν από νοητική στέρηση ή αυτισμό, για την παροχή της προστασίας απαιτείται ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό (50%). Η άσκηση του δικαιώματος προστασίας από ένα δικαιούχο μιας οικογένειας (γονείς, τέκνα, συζύγους, αδελφούς) αποκλείει τους υπόλοιπους.

Ο υπολογισμός των ανωτέρω ποσοστών για μεν την εφαρμογή της περίπτωσης α' γίνεται στο σύνολο των θέσεων που προκηρύσσονται κάθε φορά στο σύνολο των περιοχών που ορίζονται σε αυτή, για δε την εφαρμογή των λοιπών περιπτώσεων γίνεται στο σύνολο των θέσεων κάθε προκήρυξης.

Η κατανομή των θέσεων στους φορείς και για τις πέντε ομάδες:

- α) πολυτέκνων και τέκνων πολυτέκνων,
- β) γονέων με τρία τέκνα και τέκνων αυτών,

γ) παλιννοστούντων Ποντίων ομογενών και ομογενών του Ν. 2790/2000,

δ) ατόμων με αναπηρία με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό (50%) και

ε) ατόμων που έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο, καθώς και των τέκνων ατόμων με αναπηρία με ποσοστό αναπηρίας εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και άνω,

θα γίνει σε πρώτη φάση με βάση τα ακριβή ποσοστά που αντιστοιχούν στο δεκαπέντε τοις εκατό (15%), δέκα τοις εκατό (10%), δύο τοις εκατό (2%), δέκα τοις εκατό (10%), πέντε τοις εκατό (5%) εκφρασμένα σε ακέραιο αριθμό.

Αν δεν καλυφθεί το σύνολο των διατιθέμενων θέσεων με την πρώτη κατανομή, οι υπολειπόμενες θέσεις θα διατεθούν στους φορείς σε δεύτερη φάση, προτασόμενων εκείνων των φορέων στους οποίους η προστιθέμενη θέση δίνει τη μικρότερη αύξηση στο ποσοστό στο δεκαπέντε τοις εκατό (15%), δέκα τοις εκατό (10%), δύο τοις εκατό (2%), δέκα τοις εκατό (10%), πέντε τοις εκατό (5%) σε καθεμία από τις πέντε ομάδες αντίστοιχα.

Αν περισσότεροι φορείς έχουν το ίδιο αυξημένο ποσοστό, αλλά οι διαθέσιμες θέσεις είναι λιγότερες από τον αριθμό των φορέων αυτών, προτάσσονται οι φορείς με το μικρότερο πληθυσμό της έδρας.

2. Μετά την παρ. 7 του άρθρου 14 του Ν. 2190/1994 (Α' 28), προστίθενται παράγραφοι 8, 9, 10 και 11 ως εξής:

8. Οι δημόσιες υπηρεσίες, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) α' και β' βαθμού και οι φορείς του δημοσίου τομέα που αναφέρονται στην παρ. 8 του άρθρου 2 του Ν. 2643/1998 (Α' 220) υποχρεούνται να προσλαμβάνουν:

α) στο ογδόντα τοις (80%) των κενών θέσεων τηλεφωνητών και υπαλλήλων παροχής πληροφοριών, τυφλούς πτυχιούχους των σχολών εκπαίδευσης τυφλών τηλεφωνητών που υπάγονται στην εποπτεία των Υπουργείων Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων και κάθε άλλης δημόσιας αρχής,

β) έναν δικηγόρο με αναπηρία, με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον, εφόσον απασχολούν περισσότερους από πέντε (5) δικηγόρους.

Οι θέσεις των περιπτώσεων α' και β' προκηρύσσονται από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.).

Αν δεν καλυφθεί το σύνολο των διατιθεμένων θέσεων τηλεφωνητών και υπαλλήλων παροχής πληροφοριών από τους υποψήφιους τυφλούς πτυχιούχους των σχολών εκπαίδευσης τυφλών τηλεφωνητών, προκηρύσσονται εκ νέου οι ανωτέρω θέσεις και, αν δεν καλυφθούν και με τη δεύτερη προκήρυξη από τους υποψήφιους τυφλούς πτυχιούχους των σχολών εκπαίδευσης τυφλών τηλεφωνητών, καλύπτονται από τα πρόσωπα των περιπτώσεων γ' και δ' της παραγράφου 6 κατά σειρά προτεραιότητας, εφόσον διαθέτουν πτυχίο πληροφορικής αντίστοιχης βαθμίδας.

Αν δεν καλυφθεί το σύνολο των διατιθεμένων θέσεων δικηγόρων από τα πρόσωπα της περίπτωσης γ' καλύπτονται από τα πρόσωπα της περίπτωσης δ' της παραγράφου 6 αντίστοιχα.

9. Η συνολική βαθμολογία κατά τη συμμετοχή σε διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου βάσει προκηρύξεων σύμφωνα με τη διαδικασία και τα κριτήρια του άρθρου 21 του νόμου 2190/1994 (Α' 28) προσυζητείται:

α) για τα πρόσωπα της περίπτωσης γ' της παραγράφου 6 ανάλογα με το ποσοστό αναπηρίας, το οποίο πολλαπλασιάζεται με το συντελεστή τρία (3),

β) για τα πρόσωπα της περίπτωσης δ' της παραγράφου 6 ανάλογα με το ποσοστό αναπηρίας, το οποίο πολλαπλασιάζεται με το συντελεστή δύο (2).

10. Τα απαιτούμενα δικαιολογητικά ορίζονται και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή των διατάξεων των παραγράφων 6,7 και 8 ρυθμίζεται με απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Ανασυγκρότησης.

11. Η ισχύς του παρόντος άρθρου αρχίζει ένα (1) μήνα μετά τη δημοσίευση της προβλεπόμενης στην παράγραφο 10 υπουργικής απόφασης.»

(Η υπουργική απόφαση δημοσιεύθηκε στο Φ.Ε.Κ. 272 Β 06-02-2017 και έχει ισχύ από τις 06/03/2017).

Κριτική πλαισίου:

Ύστερα από διεκδικήσεις και πιέσεις των αρμόδιων φορέων Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.με.Α) αλλά και του αναπηρικού κινήματος εν γένει, ο νόμος 4440/2016 με το άρθρο 25, επιχειρεί και λύνει μια σειρά προβλημάτων τα οποία απορρέουν από τον νόμο 2643/1998, ειδικότερα:

- 1) Καταργείται πλέον η αρμοδιότητα του Οργανισμού απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ) να ανακοινώνει ειδικές προσκλήσεις που αφορούν την πρόσληψη Ατόμων με Αναπηρία σε δημόσιες υπηρεσίες, νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) α' και β' βαθμού, οι οποίες όπως αναφέρθηκε παραπάνω παρουσιάζουν μεγάλες χρονικές καθυστερήσεις μεταξύ τους (μία περίπου ανά τετραετία). Πλέον εκδίδονται στα πλαίσια του νόμου 2190/1994 από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού.
- 2) Οι ανακοινώσεις που εκδίδονται πλέον από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) σε ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%) και οι οποίες αφορούν την πλήρωση θέσεων τακτικού προσωπικού και προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ κατά Περιφερειακή Ενότητα, φορέα και κλάδο ή ειδικότητα θα καλύπτονται από άτομα με αναπηρία, με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον, όπως διαπιστώνεται από τις υγειονομικές επιτροπές του ΚΕΠΑ. Επίσης Ποσοστό πέντε τοις εκατό (5%) των προκηρυσσόμενων θέσεων τακτικού προσωπικού και προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ κατά Περιφερειακή Ενότητα, φορέα και κλάδο ή ειδικότητα καλύπτονται από όσους έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο, καθώς και από τέκνα ατόμων με αναπηρία με ποσοστό αναπηρίας εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και άνω, εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών παθήσεων, όπως διαπιστώνεται από τις υγειονομικές επιτροπές του Κέντρου Πιστοποίησης Αναπηρίας (Κ.Ε.Π.Α). Με τον τρόπο αυτό τα Άτομα με Αναπηρία θα προσλαμβάνονται στον ίδιο χρόνο με τον υπόλοιπο πληθυσμό και όχι περίπου ανά πενταετία, με όποιο κόστος αυτό συνεπάγεται για τον βιοπορισμό τους και τις αντοχές τους (σωματικές - ψυχικές).

- 3) Δεν είναι υποχρεωτικό τα Άτομα με Αναπηρία για να τυγχάνουν των ευεργετικών διατάξεων του νόμου, να είναι εγγεγραμμένα στα μητρώα ανέργων αναπήρων του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), αίροντας με αυτό τον τρόπο μια διάκριση και κατάφωρη αδικία που υφίστανται τα Άτομα με Αναπηρία σε σχέση με τον υπόλοιπο πληθυσμό, καθώς για τις μη ειδικές κατηγορίες πληθυσμού δεν προβλέπεται ως απαραίτητη προϋπόθεση διορισμού/πρόσληψης η κατοχή κάρτας ανεργίας.
- 4) Προβλέπεται για πρώτη φορά η επιπλέον μοριοδότηση των Ατόμων με Αναπηρία σε διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου(Ι.Δ.Ο.Χ.) βάσει προκηρύξεων σύμφωνα με τη διαδικασία και τα κριτήρια του άρθρου 21 του νόμου 2190/1994 (Α΄ 28), καθώς μέχρι την ψήφιση του νόμου οι ειδικές κατηγορίες που μοριοδοτούνταν επιπλέον ως μέτρο θετικής δράσης αφορούσαν τους τρίτεκνους, πολύτεκνους και τις μονογονεϊκές οικογένειες. Με τον τρόπο αυτό λαμβάνεται για πρώτη φορά μέριμνα για την απασχόληση των Ατόμων με Αναπηρία με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και οι οποίες ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες τους ενδεχομένως να είναι πιο σημαντικές, π.χ. στην ψυχολογία τους καθώς την περίοδο που δύνανται να εργαστούν νιώθουν παραγωγικοί και χρήσιμοι για το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο, στην απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, στο να δοκιμαστούν αν μπορούν να ανταπεξέλθουν στην φύση της εργασίας, κ.ο.κ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4.Στατιστικά Στοιχεία για την Απασχόληση των Ατόμων με Αναπηρία.

Για την συλλογή στατιστικών στοιχείων σε ότι αφορά την απασχόληση των Ατόμων με Αναπηρία σε δημόσιες υπηρεσίες, νομικά πρόσωπα δημόσιου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.), απευθυνθήκαμε στον καθ' ύλην αρμόδιο οργανισμό από τον οποίο σύμφωνα με το νόμο εκδίδονται οι προσκλήσεις που αφορούν τα Άτομα με Αναπηρία και ο οποίος είναι ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.).

Δυστυχώς δηλώθηκε αδυναμία προσκόμισης στατιστικών στοιχείων από τον εν λόγω Οργανισμό, τα οποία θα μας βοηθούσαν με ασφάλεια να συμπεράνουμε αν στη πράξη εφαρμόζονται τα όσα ορίζει ο νόμος 2643/1998 σχετικά με την απασχόληση των Ατόμων με Αναπηρία.

Λόγο του ανωτέρου κωλύματος και ύστερα από ερευνά στο διαδίκτυο, καταφέραμε να εντοπίσουμε πέντε προσκλήσεις οι οποίες αφορούν προστατευόμενους του νόμου 2643/1998 και οποίες εκδόθηκαν τα έτη 1998, 2002, 2004, 2008 και 2014.(δ.τ. Ε.Σ.Α.με.Α. 2016)

Από τα ανωτέρω μπορούμε να συμπεράνουμε με σχετική ασφάλεια ότι στην πράξη ο νόμος 2643/1998 δεν εφαρμόζεται καθώς προβλέπει τη διεξαγωγή μιας πρόσκλησης ανά έτος, αν συνυπολογίσουμε σε αυτό και το γεγονός ότι το σύνολο των θέσεων που αφορούσαν τα Άτομα με Αναπηρία στις πέντε προσκλήσεις που εκδόθηκαν από το 1998 έως σήμερα είναι περίπου (1500) χίλιες πεντακόσιες , το νούμερο αυτό δεν ανταποκρίνεται στα 3/8 για τα ίδια και ποσοστό 1% για όσους έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών προβλημάτων του 5% των θέσεων που προκηρύσσονται *κάθε φορά* από τις δημόσιες υπηρεσίες, τα νομικά πρόσωπα δημόσιου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

5.Συμπεράσματα,αποτίμηση.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) ένας στους έξι πολίτες έχει κάποια μορφή αναπηρίας η οποία μπορεί να είναι από ήπια έως πολύ σοβαρή, αυτό έχει ως αποτέλεσμα 80 εκατομμύρια άτομα να μη μπορούν να συμμετέχουν πλήρως στην κοινωνικοοικονομική ζωή εξαιτίας περιβαλλοντικών και συμπεριφορικών εμποδίων. Στα άτομα με αναπηρία το ποσοστό φτώχειας είναι 70% υψηλότερο από το μέσο όρο, αυτό οφείλεται εν μέρει εξαιτίας της περιορισμένης πρόσβασης τους στην απασχόληση.

Δεδομένου του ανωτέρω η Ε.Ε. και τα κράτη μέλη της έχουν λάβει ισχυρή εντολή να βελτιώσουν την κοινωνικοοικονομική κατάσταση των ατόμων με αναπηρία. Αυτό προωθείται μέσα από μια σειρά πολιτικών και πρωτοβουλιών όπως ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε., η συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), η σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, η Ευρωπαϊκή στρατηγική για την αναπηρία.

Οι πρωτοβουλίες και οι πολιτικές σε επίπεδο Ε.Ε. λειτουργούν συμπληρωματικά προς τις αντίστοιχες εθνικές και καθορίζουν τους μηχανισμούς εκείνους οι οποίοι είναι αναγκαίοι για την εφαρμογή τους σε επίπεδο ΕΕ, καθώς και στους κόλπους των θεσμικών οργάνων της Ε.Ε. Η πλήρης συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνικοοικονομική ζωή αποτελεί σημαντική παράμετρο για την επιτυχία της στρατηγικής Ευρώπη 2020 της Ε.Ε. η οποία αναμένεται να συμβάλει στον εξευρωπαϊσμό και την σύγκλιση των κοινωνικών συστημάτων.

Ο εξευρωπαϊσμός επιτυγχάνεται κυρίως μέσω τριών (3) τρόπων:

- 1) Top-Bottom, από πάνω προς τα κάτω κάθετος (σκληρά μέτρα), δηλαδή από τα Ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα σε Εθνικό επίπεδο.
- 2) Σε οριζόντιο επίπεδο, π.χ. Ανοικτή μέθοδος Συντονισμού (Α.Μ.Σ.), δηλαδή διαδικασίες μίμησης και εκμάθησης μεταξύ των κρατών.
- 3) Bottom-Up από κάτω προς τα πάνω, όπου κάποιες χώρες επιδιώκουν να παρουσιάσουν τις δικές τους πρωτοβουλίες, ώστε οι υπόλοιποι να ακολουθήσουν π.χ. ευελασφάλεια.

Η επιτυχία του εξαρτάται από την συμβατότητα μέτρων πολιτικής ανάμεσα στα Εθνικά όργανα και τα συστήματα Εθνικής Πολιτικής. Όσο μικρότερη είναι η απόσταση μεταξύ Ε.Ε. και Εθνικών συστημάτων τόσο ευκολότερος είναι ο εξευρωπαϊσμός, ενώ όσο μεγαλύτερη είναι η απόσταση τόσο πιο επίπονος είναι ο εξευρωπαϊσμός.

Όταν η απόσταση είναι μεγάλη ο εξευρωπαϊσμός εξαρτάται από το βαθμό πίεσης της Ε.Ε. στα Κράτη Μέλη (hard law), τη στάση και την ικανότητα των Εθνικών κυβερνήσεων και την ύπαρξη κατάλληλων μηχανισμών.

Στην ελληνική περίπτωση οι πολιτικές που ακολουθήθηκαν και αφορούν την ενσωμάτωση στην κοινωνική και οικονομική ζωή των Ατόμων με Αναπηρία,

χαρακτηρίζονται από ήπιες παρεμβάσεις σε οριζόντιο επίπεδο με στόχο τον συντονισμό των Εθνικών πολιτικών προς αυτή την κατεύθυνση μέσα από την εμπάθυνση των γνώσεων και την ανταλλαγή καλών πρακτικών.

Τα στοιχεία που εξετάστηκαν στην παρούσα εργασία, καταδεικνύουν πως οι υποθέσεις που διατυπώθηκαν επιβεβαιώνονται μερικώς. Πιο συγκριμένα όσο αφορά την πρώτη υπόθεση: «Η Ελληνική Πολιτεία έχει ενσωματώσει με επιτυχία την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τα Α.με.Α» παρατηρήθηκαν τα εξής:

Σε Εθνικό επίπεδο οι πολιτικές και τα μέτρα τα οποία θεσμοθετήθηκαν σχετικά με την ενσωμάτωση των Ατόμων με αναπηρία στην κοινωνική και οικονομική ζωή μέσω της ενίσχυσης της απασχόλησης τους, μπορούν να χαρακτηριστούν ως παρεμβάσεις οι οποίες είχαν στόχο την τυπική ενσωμάτωση Ευρωπαϊκών κατευθύνσεων και όχι την ουσιαστική ενσωμάτωση των Α.με.Α. Σε ότι αφορά την χώρα μας «οι ευρωπαϊκές πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, με εξαίρεση ορισμένα πεδία ,έχουν χαρακτήρα ήπιων παρεμβάσεων, που στηρίζονται στην εθελοντική και μη δεσμευτική εφαρμογή» (Σακελαρόπουλος&Οικονόμου 2006).

Όσο αφορά την δεύτερη υπόθεση « Τα μέτρα πολιτικής στην Ελλάδα ενθαρρύνουν και διευκολύνουν την ενσωμάτωση των Ατόμων με Αναπηρία στην αγορά εργασίας» δεν επιβεβαιώνεται από τα ευρήματα. Πιο συγκεκριμένα:

Οι νόμοι οι οποίοι εξετάστηκαν, ενώ επιχείρησαν να ενισχύσουν την κοινωνικοοικονομική ενσωμάτωση των Ατόμων με Αναπηρία, μέσα από μία σειρά μέτρων που θέσπισαν για την προώθηση της απασχόλησης τους, στην πράξη μας έδειξαν ότι δεν απέφεραν τα αποτελέσματα που προσδοκούσαν. Αυτό βέβαια ίσως οφείλεται στην προχειρότητα παρασκευής τους καθώς απώτερο στόχο αποτελούσε η τυπική ενσωμάτωση των Ευρωπαϊκών κατευθύνσεων στον τομέα αυτό.

Ο νόμος 2643/1998 ουσιαστικά δημιούργησε επιπλέον διακρίσεις στα Άτομα με Αναπηρία, καθώς για να μπορεί κάποιος να κάνει χρήση των διατάξεών του έπρεπε να πληροί μια σειρά προϋποθέσεων που αφορούσαν την απασχόλησή του (υποχρεωτικά να είναι άνεργος και εγγεγραμμένος στα μητρώα ανέργων αναπήρων του Ο.Α.Ε.Δ.), το εισόδημα του (να μην προέρχεται από μισθωτές υπηρεσίες) κ.ά., προϋποθέσεις οι οποίες δεν υφίστανται όταν προκηρύσσονται θέσεις τακτικού προσωπικού για μη ειδικές κατηγορίες.

Ο νόμος 3304/2005, επιδιώκει να καταπολεμήσει το φαινόμενο τόσο της έμμεσης όσο και της άμεσης διάκρισης σε συγκεκριμένα πεδία, επιπλέον αναφέρεται στην ανάληψη θετικών δράσεων ή μέτρων , με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, όμως μεταθέτει την έμφαση στη διαμεσολαβητική δράση ειδικών δημόσιων φορέων για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης. Μπορεί να χαρακτηριστεί ως ήπιο μέτρο πολιτικής καθώς η παραβίασή του δεν επισύρει σοβαρές κυρώσεις και περιορίζεται κυρίως σε μικρά χρηματικά πρόστιμα.

Οι ανωτέρω νόμοι παρά τα αρνητικά τους σημεία, είχαν την δυνατότητα να συνεισφέρουν στην ενίσχυση της απασχόλησης των Ατόμων με Αναπηρία, δεν το έκαναν όμως στον βαθμό που μπορούσαν εξαιτίας της χλιαρής/επιλεκτικής εφαρμογής τους πχ, δεν εκδιδόταν κάθε χρόνο πρόσκληση για τακτικό προσωπικό ειδικών κατηγοριών όπως ανέφερε ο νόμος 2643/1998, ο τρόπος λειτουργίας των φορέων προώθησης της ίσης μεταχείρισης που αναφέρει ο νόμος 3305/2005 (ο Συνήγορος του Πολίτη, η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης και το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) και η ουσιαστικά διαμεσολαβητική δράση τους λειτουργούσε αποτρεπτικά ως προς το γεγονός το άτομο να απευθυνθεί σε αυτούς για να προστατευθεί.

Μόνη θετική προσθήκη αποτελεί ο νόμος 4440/2016 ο οποίος διαφαίνεται πως διορθώνει αστοχίες του προηγούμενου θεσμικού πλαισίου , καθώς εφαρμόζει κάθετα ειδικά μέτρα με σκοπό την ενίσχυση της απασχόλησης των Ατόμων με Αναπηρία. Αυτό το επιτυγχάνει μέσω της θέσπισης ειδικού ποσοστού της τάξης του 10% που αφορά την πλήρωση θέσεων τακτικού προσωπικού και προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ κατά Περιφερειακή Ενότητα, φορέα και κλάδο ή ειδικότητα από Άτομα με Αναπηρία, χωρίς επιπλέον προϋποθέσεις όπως προέβλεπε ο νόμος 2643/1998 (ανεργία, εισοδηματικά κριτήρια κ.τ.λ.). Τέλος παρά το γεγονός ότι με το νόμο 2190/1994 προβλέπονταν ως θετικό ειδικό μέτρο η επιπλέον μοριοδότηση για άλλες ειδικές κατηγορίες (τρίτεκνοι, πολύτεκνοι, μονογονεϊκές οικογένειες) σε συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου (Ι.Δ.Ο.Χ.), για τα άτομα με Αναπηρία δεν προβλεπόταν αντίστοιχη μοριοδότηση. Για πρώτη φορά με την ψήφιση του νόμου 4440/2016 προβλέπεται η επιπλέον μοριοδότηση των Ατόμων με Αναπηρία για συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου (Ι.Δ.Ο.Χ.).

Επιπλέον ο νόμος 4440/2016 φαίνεται ότι θα αποτελέσει ένα σημαντικό εργαλείο για την ενίσχυση της απασχόλησης των Ατόμων με Αναπηρία, καθώς επίσης αναμένεται πως θα συμβάλει ουσιαστικά στην ενσωμάτωσή τους στην κοινωνική και οικονομική ζωή του τόπου. Αυτό που μένει να αποδειχθεί είναι αν θα έχει τα προσδοκώμενα αποτελέσματα όχι επειδή δεν έχει τις προϋποθέσεις να το πράξει, αλλά λόγω έλλειψης βούλησης ως προς την εφαρμογή του, καθώς και την ύπαρξη σοβαρών κυρώσεων σε περίπτωση μη εφαρμογής του από τους εκάστοτε φορείς.

Κλείνοντας οφείλουμε να αναγνωρίσουμε πως στην χώρα μας τις τελευταίες δύο δεκαετίες έχουν γίνει σημαντικά βήματα για την ενσωμάτωση των Ατόμων με Αναπηρία στην κοινωνική και οικονομική ζωή, μέσα από την θεσμοθέτηση μέτρων για την ενίσχυση της απασχόλησης τους. Η οικονομική κρίση που βιώνουμε τα τελευταία χρόνια λειτούργησε μεν ως τροχοπέδη για τις λεγόμενες "παθητικές πολιτικές" (επιδόματα κ.τ.λ.), παράλληλα όμως αποτέλεσε ευκαιρία να ενισχυθούν "ενεργητικές πολιτικές" (μέτρα και θετικές δράσεις για την ενίσχυση της απασχόλησης των Ατόμων με Αναπηρία, με σκοπό την ένταξη τους στην αγορά εργασίας: κατάρτιση, δια βίου μάθηση κ.ο.κ). Απέχουμε όμως αρκετά από την πλήρη ενσωμάτωση των Ατόμων με Αναπηρία στην κοινωνικοοικονομική ζωή του τόπου. Η δύσκολη πρόκληση για το κοινωνικό κράτος είναι να προχωρήσει στην «σκληρή και όχι επιλεκτική» εφαρμογή του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου. Τότε μόνο θα μπορούμε να μιλάμε για ουσιαστική ενσωμάτωση.

Δεν πρέπει να ξεχνάμε πως η ιδιότητα του πολίτη περιλαμβάνει όλα τα μέλη μιας κοινωνίας. Στις μέρες μας η ιδιότητα αυτή είναι συνώνυμη της ένταξης στην αγορά εργασίας, το οξύμωρο σχήμα που έχει προκύψει λόγω της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης είναι πως το συγκεκριμένο δικαίωμα (εργασία) έχει πάρει περισσότερο το χαρακτήρα υποχρέωσης και έχει τεθεί υπο σοβαρή αμφισβήτηση. Η πολιτεία οφείλει να μεριμνά μέσω τις θεσμοθέτησης μέτρων αλλά και της ορθής εφαρμογής τους, ώστε όλοι οι πολίτες, συμπεριλαμβανομένων και των Ατόμων με Αναπηρία, να έχουν πρόσβαση στο εν λόγω αγαθό.

Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία:

Αμίτσης Γ. & Κατρούγκαλος Γ. (1998) , κανονιστικές διαστάσεις του κοινωνικού αποκλεισμού, στο : Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, Κοινωνικές ανισότητες και κοινωνικός αποκλεισμός(Πρακτικά συνεδρίου), Αθήνα.

Βενιέρης Δ. (2013), Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική και Κοινωνικά Δικαιώματα. Τόπος, Αθήνα

Βλάχος Γ.Κ. (1979) , Κοινωνιολογία των δικαιωμάτων του ανθρώπου, Παπαζήσης, Αθήνα .

Δημουλάς Κ., Μπαμπανέλου Δ., Τσιώλης Γ. (2002) , Από την κοινωνική ευπάθεια στον κοινωνικό αποκλεισμό, том.16, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, Αθήνα.

http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH_16.pdf

Ε.Σ.Α.με.Α. Δελτίο Τύπου 12-9-2016(Για πολλοστή φορά παρέμβαση για τον ν.2643).

<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/30946>

Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης.

<http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>

Ζώνιου - Σιδέρη, Α. (1998) . Οι ανάπηροι και η εκπαίδευσή τους. Μια ψυχοπαιδαγωγική προσέγγιση της ένταξης. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κοσμάτος Κ. (2002) , Το θεσμικό πλαίσιο για τα άτομα με ειδικές ανάγκες στην Ελλάδα- Συλλογή βασικής νομοθεσίας, Σάκουλας, Αθήνα-θεσσαλονίκη.

Κουζής Γ., Γεωργιάδου Π., Καψάλης Α., Κούστα Ε., Λαμπουσάκη Σ. Και Σταμάτη Α. (2011). Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια Έκθεση INE-ΓΣΕΕ.

<http://ineobservatory.gr/wp-content/uploads/2014/11/report3.pdf>

Κουρουμπλής, Π. (2000). Το δικαίωμα στη διαφορά. Οι επιδράσεις των κοινωνικών προκαταλήψεων και των θεσμικών παρεμβάσεων στη ζωή των ατόμων με ειδικές ανάγκες - Διεπιστημονική ανάλυση με έμφαση στην ιστορική προσέγγιση., Σάκουλας, Αθήνα.

Μπαμπινιώτης Γ. (1998) (Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας).

Νικολαΐδης Ε., Μιζαμτσή Σ. , Μουρούζης Α. (2012), Συγκριτική Μελέτη Θεσμικού Πλαισίου για την Προσβασιμότητα και τα Άτομα με Αναπηρία. Ηλιούπολη: Ε.Σ.Α.με.Α.

<http://www.esaea.gr/legal-framework/syntagma/39-publications/books-studies/484-syngkritiki-meleti-thesmikoy-plaisioy-gia-tin-prosbasimotita-kai-ta-atoma-me-anapiria-se-ellada-boylgaria>

Νόμος 2643/1998. (ΦΕΚ 220/Α/28-9-1998).

<https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/n-2643-1998.html>

Νόμος 2956/2001, (ΦΕΚ258/Α/6-11-2001).

<https://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=5DED462174291DC.1D031AEA53&version=2001/11/06>

Νόμος 3051/2002, (ΦΕΚ 220/Α/20-9-2002).

http://www.dpa.gr/portal/page?_pageid=33,123437&_dad=portal

Νόμος 3304/2005,(ΦΕΚ 16/Α/27-1-2005).

<http://www.ministryofjustice.gr/site/LinkClick.aspx?fileticket=DE1eX1PkWuw%3D&tabid=132>

Νόμος 4440/2016.(ΦΕΚ 224/Α/2-12-2016).

<https://www.e-nomothesia.gr/kat-demosia-dioikese/nomos-4440-2016-fek-224a-2-12-2016.html>

Οικονόμου Χ., Φερόνας Α. (επιμ.) (2006), Οι Εκτός των Τειχών. Φτώχεια και Κοινωνικός Αποκλεισμός στις σύγχρονες. κοινωνίες, Αθήνα, Διόνικος.

Σακελλαρόπουλος,Θ. και Χ.Ι. Οικονόμου (2006). Εθνικές προτεραιότητες και Ευρωπαϊκές προκλήσεις στην μεταρύθμιση του συστήματος κοινωνικής προστασίας και απασχόλησης στην Ελλάδα,1980-2004.Στο: Ν.Μαραβέγιας και Θ. Σακελλαρόπουλος(επίμ.).Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Ελλάδα: οικονομία,κοινωνία,πολιτικές.Αθήνα: Διόνικος.

Στασινοπούλου (1997) , Κράτος Πρόνοιας, εκδ. Κοινωνιολογική και ανθρωπολογική βιβλιοθήκη GUTENBERG , Αθήνα.

Στρατηγική ‘‘Ευρώπη 2020’’.

http://ec.europa.eu/europe2020/index_el.htm

Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με Αναπηρία.

https://www.unric.org/el/index.php?option=com_content&view=article&id=46

Συνήγορος του πολίτη (2005). Ειδική Εκθεση :Ο νόμος 2643/1998:Πρόσβαση στην απασχόληση και κοινωνική ένταξη ΑμεΑ, πολυτέκνων, αγωνιστών εθνικής αντίστασης και αναπήρων και θυμάτων πολέμου.

<https://www.synigoros.gr/resources/docs/199213.pdf>

Συνθήκη για την Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EL>

Σύνταγμα της Ελλάδας.

<http://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/8c3e9046-78fb-48f4-bd82-bbba28ca1ef5/SYNTAGMA.pdf>

Σωτηρόπουλος Δ. (2008) .Ευκαιρίες και Προβλήματα της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής: Η Ευρωπαϊκή Πολιτική Απασχόλησης και η Ανοικτή Μέθοδος Συντονισμού,ΕΛΙΑΜΕΠ.

<http://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2009/02/sotiropoulossyloghtomoseekp.pdf>

Υπουργική Απόφαση Αριθ. ΔΙΠΑΑΔ/Φ.ΕΠ.1/570/οικ.3824/2017 (ΦΕΚ 272/Β/6-2-2017). «Καθορισμός των δικαιολογητικών - εφαρμογή των διατάξεων του αρθρ. 25 του ν. 4440/2016».

<https://www.e-nomothesia.gr/kat-demosia-dioikese/upourgike-apophase-dipaadpheap-1-570-oik-3824-2017.html>

Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε.

http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_el.pdf

Υπ' αριθ. 47852/2416 Υπουργική Απόφαση ,ΦΕΚ Β 3408/18-12-2014 (περί καθορισμού των δικαιολογητικών και του ειδικού εντύπου της αίτησης – υπεύθυνης δήλωσης που καταθέτουν οι προστατευόμενοι του ν. 2643/1998 (Α' 220) στην Επιτροπή του άρθρου 9 του ίδιου νόμου, εφόσον υποβάλλουν υποψηφιότητα για διορισμό σε θέσεις εργασίας δημοσίων υπηρεσιών, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α).

<http://prev.oaed.gr/images/NEA-ANAKOINWSEIS/nomos/29122014/FEK.pdf>

Ξενογλωσσηβιβλιογραφία:

Adnett, N. and Hardy, S. (2005), The European Social Model: Modernisation or Evolution, Cheltenham: Edward Elgar.

Barnes Colin, Geof Mercer and Tom Shakespeare (1999) , Exploring Disability a Sociological Introduction,.

Barnes Colin (2003), “Work” is a four letter word? Disability, Work and Welfare.

<http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/Barnes-work-2.pdf>

Buchs Milena (2007), New Governance in European Social Policy: The Open Method of Coordination, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Bulmer, M. and Rees, Am. (1996a) (eds), Citizenship today-The contemporary relevance of T.H. Marshall, London: Routledge.

Council Of Europe (2000b), Conditions of Employment in the European Social Charter, 2nd edition, Strasbourg: Council of Europe Publishing.

European Commission (1996), For a Europe of Civic and Social Rights, Committee des Sages, Brussels: EC.

European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe {SEC(2010) 1323} {SEC(2010) 1324}

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:en:PDF>

Finkelstein Victor (1980), «Attitudes and Disabled People: Issues for Discussion», World Rehabilitation Fund.

<http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/finkelstein-attitudes.pdf>

Len Barton, Disability and Society (1996) : Emerging Issues and Insights, Longman Sociology Series, London and New York.

Marshall, T.H. (1992), Citizenship and Social Class, reprint, London: Pluto Press.

Shier, M., Graham, J., Jones, M., (2009), Barriers to employment as experienced by disabled people: A qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada», Disability and Society 24.

Townsend, P. (1976), Sociology and social Policy, Harmondsworth: Penguin.

World Health Organization:

ICIDH (1980) (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps)

http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/41003/1/9241541261_eng.pdf

ICIDH-2 (2001) (International Classification of Functioning, Disability and Health)

<https://unstats.un.org/unsd/disability/pdfs/ac.81-b4.pdf>