



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
**Εθνικόν και Καποδιστριακόν  
Πανεπιστήμιον Αθηνών**  
— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

---

ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ  
ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΑΓΩΓΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗ ΗΛΙΚΙΑ  
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ»

ΘΕΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

**«Απόψεις και εμπειρίες ανάπηρων ατόμων αναφορικά με τον  
εργασιακό τους ρόλο στην αγορά εργασίας»**



Μεταπτυχιακή φοιτήτρια: **Ελένη Παυλούνη, Α.Μ.: 161115**

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: **Ευδοξία Ντεροπούλου- Ντέρου**

Αθήνα 2019

## Περιεχόμενα

Περίληψη.....	8
Abstract.....	10
Πρόλογος.....	12
 <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>: Θεωρητικό πλαίσιο.....</b>	<b>15</b>
1.1. Η διαμόρφωση της αγοράς εργασίας κατά τον 21 <sup>ο</sup> αιώνα.....	15
1.2. Η θέση των ανάπηρων ατόμων στην αγορά εργασίας: η εργασιακή πολιτική στην Ελλάδα αναφορικά με τα άτομα με αναπηρία.....	22
1.3. Ο εργασιακός ρόλος των ατόμων με αναπηρία και ψυχικές διαταραχές στην ελληνική αγορά εργασίας στον ιδιωτικό τομέα: ο θεσμός των Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων.....	26
1.4. Ο αποκλεισμός και οι διακρίσεις των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας: διαμόρφωση εργασιακών σχέσεων.....	34
 <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>: Σκοπός και Μεθοδολογία έρευνας.....</b>	<b>41</b>
2.1. Σκοπός της έρευνας.....	41
2.2. Ερευνητικά ερωτήματα.....	41
2.3. Θεωρητική μεθοδολογική προσέγγιση.....	43
2.3.1. Κονστροκτιβισμός.....	43
2.3.2. Ποιοτική ερμηνευτική προσέγγιση.....	44
2.3.3. Μεθοδολογικό εργαλείο έρευνας.....	46
2.3.4. Μέθοδος ανάλυσης ερευνητικών δεδομένων.....	48
2.4. Μεθοδολογικός σχεδιασμός.....	50
2.5. Διαδικασία διεξαγωγής συνεντεύξεων.....	55
2.6. Δείγμα.....	57
 <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>: Παρουσίαση Ευρημάτων έρευνας.....</b>	<b>66</b>
3.1. Απόψεις και εμπειρίες ατόμων αναφορικά με την αγορά εργασίας.....	66
3.1.1. Εμπειρίες εργαζόμενων αναφορικά με την προσπάθεια εύρεσης εργασίας.....	66

3.1.2. Εμπειρίες εργαζόμενων αναφορικά με το μέσο εύρεσης εργασίας.....	69
3.1.3. Απόψεις και εμπειρίες ατόμων αναφορικά με την αγορά εργασίας για τα άτομα με και χωρίς βλάβη.....	71
3.1.4. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη εργασίας σε προηγούμενα πλαίσια όπου αποτελούσαν το μοναδικό άτομο με αναπηρία και εμπειρίες ως προς τον τρόπο εύρεσής της.....	75
3.1.4.1. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη εργασίας σε προηγούμενα πλαίσια όπου αποτελούσαν το μοναδικό άτομο με αναπηρία.....	75
3.1.4.2. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με τον τρόπο εύρεσής εργασίας σε προηγούμενα πλαίσια όπου αποτελούσαν το μοναδικό εργαζόμενο άτομο με αναπηρία.....	76
3.1.5. Απόψεις και εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με τη βοήθεια που τους παρείχαν οι σπουδές ή/ και οι προηγούμενες εργασιακές εμπειρίες ως προς το να εργαστούν στη συγκεκριμένη θέση.....	78
3.1.6. Απόψεις και εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με τις ισχύοντες συνθήκες εργασίας και κατά πόσο τους λαμβάνουν υπόψη.....	80
3.1.7. Απόψεις και εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ειδικών ρυθμίσεων ως προς τις αμοιβές τους.....	83
 3.2. Εμπειρίες ατόμων αναφορικά με τις διακρίσεις και τους αποκλεισμούς που δύναται να δημιουργήσει η αγορά εργασίας.....	85
3.2.1. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με το εάν και κατά πόσο επηρεάζει η βλάβη τους τη διαδικασία εύρεσης εργασίας.....	86
3.2.2. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την πιθανή απόρριψή τους από εργασία λόγω βλάβης.....	87
3.2.3. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την βίωση αποκλεισμού στον εργασιακό τομέα.....	89
3.2.3.1. Καθορισμός παραδειγμάτων αποκλεισμού.....	89
3.2.3.2. Συναισθήματα και σκέψεις αναφορικά με τις εμπειρίες αποκλεισμού.....	91
3.2.3.3. Αντιμετώπιση αποκλεισμού.....	92

3.3. Απόψεις και εμπειρίες ατόμων αναφορικά με τους βασικούς λόγους και κίνητρα που τους ώθησαν να εργαστούν στη συγκεκριμένη θέση εργασίας.....	93
3.3.1. Απόψεις και εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την επιλογή τους να εργαστούν.....	94
3.3.2. Απόψεις και εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την επιλογή τους να εργαστούν στη συγκεκριμένη θέση εργασίας.....	97
3.3.3. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη εναλλακτικής λύσης στην περίπτωση μη εργασίας τους στο συγκεκριμένο πλαίσιο και θέση εργασίας.....	100
3.3.4. Απόψεις και εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την επιλογή τους να εργαστούν στη συγκεκριμένη επιχείρηση.....	102
3.3.5. Απόψεις συμμετεχόντων αναφορικά με την επιλογή της συγκεκριμένης εργασιακής θέσης ως πρώτη προτίμηση.....	104
3.3.6. Απόψεις συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη επιπλέον διαθέσιμων επιλογών εργασίας.....	105
3.3.7. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ικανοποίησης από την παρούσα εργασία.....	106
3.3.7.1. Λόγοι ικανοποίησης από την παρούσα εργασία.....	107
3.3.7.2. Αλλαγές που μπορούν να πραγματοποιηθούν, ούτως ώστε να αυξηθεί ο βαθμός ικανοποίησης τους.....	112
3.3.8. Απόψεις και εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την επιθυμία τους να συνεχίσουν να δουλεύουν στο ίδιο πλαίσιο μελλοντικά.....	113
3.4. Απόψεις και εμπειρίες ατόμων αναφορικά με την ανταπόκρισή τους στις εργασιακές απαιτήσεις του πλαισίου.....	114
3.4.1. Απόψεις εργαζόμενων σχετικά με το εάν ανταποκρίνονται σε ικανοποιητικό βαθμό στην εργασία τους.....	114
3.4.2. Απόψεις και εμπειρίες εργαζόμενων αναφορικά με τα στοιχεία που θα μπορούσαν να βελτιώσουν ως προς την εργασία τους.....	115
3.4.3. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ταύτιση ή μη των καθηκόντων τους με τα καθήκοντα των εργαζόμενων που δεν έχουν αναπηρία και βρίσκονται στην ίδια επιχείρηση.....	118
3.4.4. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ή μη παρόμοιας αντιμετώπισης όλων των εργαζόμενων από την πλευρά της εργοδοσίας.....	120

3.4.5. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ή μη παρόμοιας συμπεριφοράς των συναδέλφων τους προς το άτομό τους αλλά και προς τους άλλους εργαζόμενους.....	121
3.4.6. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ή μη παρόμοιας συμπεριφοράς των πελατών προς τους εργαζόμενους της επιχείρησης.....	123
<i>3.5. Απόψεις και εμπειρίες ατόμων αναφορικά με τον τρόπο διαμόρφωσης των κοινωνικών τους σχέσεων στο χώρο εργασίας.....</i>	<i>125</i>
3.5.1. Απόψεις και εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με το εργασιακό κλίμα .....	126
3.5.2. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ή μη συνεργασίας και επικοινωνίας μεταξύ των συναδέλφων.....	127
3.5.3. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την συναναστροφή τους ή μη με τους συναδέλφους εκτός ωραρίου εργασίας.....	129
3.5.4. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ή μη συζήτησης με τους συναδέλφους τους για προσωπικά ζητήματα και τυχόν προβληματισμούς τους.....	131
3.5.5. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ελεύθερη έκφραση ή μη της γνώμης τους στους εργοδότες.....	132
3.5.6. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ή μη συζήτησης με τους εργοδότες τους για προσωπικά ζητήματα και τυχόν προβληματισμούς τους .....	134
3.5.7. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ή μη εμποδίων που δύναται να προκύπτουν ως προς την επικοινωνία τους με τους πελάτες.....	135
3.5.8. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ή μη σταθερών πελατών με τους οποίους να έχει αναπτυχθεί προσωπική σχέση.....	138
<i>3.6. Απόψεις και εμπειρίες ατόμων αναφορικά με τις βασικές προκλήσεις και προοπτικές βελτίωσης των συνθηκών εργασίας.....</i>	<i>140</i>
3.6.1. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με τις βασικές προκλήσεις που συναντούν ως προς τον τρόπο λειτουργίας του εργασιακού τους πλαισίου.....	140
3.6.2. Απόψεις συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ή μη προτάσεων βελτίωσης που θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν στο εργασιακό τους πλαίσιο για την καλύτερη λειτουργία του.....	142

3.6.2.1. Εξωτερίκευση ή μη των προτάσεων βελτίωσης των εργαζόμενων και σε ποια άτομα	146
3.6.3. Επιθυμία συμμετεχόντων να μοιραστούν με την ερευνήτρια περαιτέρω προσωπικές απόψεις και εμπειρίες τους που ενδεχομένως να μην αναλύθηκαν επαρκώς στη μέχρι πρότινος συζήτησή τους	147

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>: Ανάλυση Ευρημάτων έρευνας**.....151

4.1. Άτομα με αναπηρία και αγορά εργασίας: απόψεις και εμπειρίες αναφορικά με τις υφιστάμενες εργασιακές συνθήκες	151
4.2. Διακρίσεις και αποκλεισμοί ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας: η βλάβη ως παράγοντας απόρριψης και περιθωριοποίησης	167
4.3. Λόγοι και κίνητρα επιλογής της συγκεκριμένης θέσης εργασίας: εμπειρίες εργαζόμενων αναφορικά με το βαθμό ικανοποίησης και τις μελλοντικές επαγγελματικές προσδοκίες τους	174
4.4. Ανταπόκριση στις εργασιακές απαιτήσεις του πλαισίου: Απόψεις και εμπειρίες εργαζόμενων ως προς τη μη διαφοροποίηση της στάσης των εργοδοτών, των συναδέλφων και των πελατών απέναντι τους	186
4.5. Κοινωνικές σχέσεις στο χώρο εργασίας: Απόψεις και εμπειρίες εργαζόμενων αναφορικά με τη διαμόρφωση αρμονικών σχέσεων με τους συναδέλφους, τους εργοδότες και τους πελάτες τους	194
4.6. Προκλήσεις και προοπτικές βελτίωσης των συνθηκών εργασίας: Απόψεις και εμπειρίες εργαζόμενων αναφορικά με τη βελτίωση της υλικοτεχνικής υποδομής, των παρεχόμενων υπηρεσιών, των διαπροσωπικών σχέσεων και την προώθηση της επιχείρησης	200

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup>: Συμπεράσματα**.....208

5.1. Συμπεράσματα της παρούσας έρευνας	208
5.2. Περιορισμοί της έρευνας	220
5.3. Μελλοντικές ερευνητικές προτάσεις	222

## **Βιβλιογραφία**.....224

✓ Ελληνόγλωσση ή από μετάφραση	224
✓ Ξενόγλωσση	230

✓ Νομοθεσία	239
✓ Διαδικτυακοί τόποι	239

## **Παράρτημα** 247

✓ Οδηγός Ημιοδομημένης Συνέντευξης	247
------------------------------------	-----

## *Περίληψη*

Η ελληνική οικονομία και κατ' επέκταση η αγορά εργασίας έχει υποστεί σοβαρότατο πλήγμα κατά τον 21<sup>ο</sup> αιώνα. Ως άμεσο αποτέλεσμα έχει επέλθει η ανεργία, ιδιαίτερα συγκεκριμένων πληθυσμιακών ομάδων, όπως τα άτομα με σωματική, νοητική, κινητική, επικοινωνιακή και ψυχική βλάβη. Έχοντας ως αφετηρία το παραπάνω ερευνητικά τεκμηριωμένο δεδομένο, η ελληνική κυβέρνηση έχει αναλάβει δράση σε κάποιο βαθμό για τη γεφύρωση αυτής της κοινωνικής ανισότητας με μέτρα υπέρ των ομάδων αυτών στο δημόσιο, αλλά και ιδιωτικό εργασιακό τομέα. Παρόλα αυτά, δεν έχει υπάρξει κάποιο εμφανές ή ουσιώδες αποτέλεσμα, καθώς στην πλειονότητα των περιπτώσεων τα εκάστοτε νομοθετήματα δεν τηρούνται, ενώ όταν τηρούνται, φαίνεται να μην επαρκούν, καθώς το ζήτημα πλέον έχει λάβει μεγάλες διαστάσεις.

Στα πλαίσια αυτής της προσπάθειας λοιπόν, έχει θεσμικά κατοχυρωθεί το δικαίωμα ίδρυσης «Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων» (Κοιν.Σ.Επ.). Οι επιχειρήσεις τέτοιου είδους εντάσσονται στο πλαίσιο της λεγόμενης «κοινωνικής οικονομίας» και βασίζονται σε πολύ συγκεκριμένες αρχές. Στοχεύουν στην εξυπηρέτηση των αναγκών των ατόμων που περιθωριοποιούνται από τις σημερινές οικονομικές και κοινωνικές δομές. Το είδος των κοινωνικών επιχειρήσεων- στο οποίο και στηρίζεται η παρούσα έρευνα- είναι οι Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης, οι οποίες προσδοκούν στην ολοκληρωτική ενσωμάτωση των ατόμων εκείνων, που δεν τους παρέχεται η πρόσβαση λόγω εμποδίων, που τίθενται από την κοινωνία. Με άλλα λόγια, κύρια επιδίωξή τους είναι να άρουν τους αποκλεισμούς και τις διακρίσεις, που υφίστανται οι μειονότητες.

Η προκείμενη έρευνα ποιοτικής ερμηνευτικής προσέγγισης έχει ως σκοπό να καταγράψει και να φωτίσει τις ίδιες τις φωνές των ατόμων με οποιαδήποτε βλάβη αναφορικά με τον τρόπο που βιώνουν το ρόλο τους στη σύγχρονη αγορά εργασίας. Μέσω αυτής επιδιώκεται λοιπόν να αναδειχθεί η αναγκαιότητα, αλλά και η κρισιμότητα ένταξης όλων των ατόμων ανεξαιρέτως στην κοινωνικό-οικονομική σφαίρα της εκάστοτε πολιτείας. Για το λόγο αυτό, ως καταλληλότερο ερευνητικό εργαλείο επιλέχθηκε η ημιδομημένη συνέντευξη για τα δεκατέσσερα (14) διαγνωσμένα άτομα του δείγματος, εκ των οποίων τα δώδεκα (12) έχουν αναπηρία και τα άλλα δύο (2) ψυχική διαταραχή. Συνεχίζοντας, έξι (6) είναι τα βασικά ερωτήματα, που



πλαισιώνουν την έρευνα και δεκατρία (13) τα υπό-ερωτήματα, που τα απαρτίζουν. Αναφορικά με τη μέθοδο ανάλυσης των ευρημάτων που προέκυψαν, κρίθηκε απαραίτητο να χρησιμοποιηθεί η θεματική ανάλυση περιεχομένου.

Τα βασικά συμπεράσματα που προκύπτουν από αυτή την ερευνητική εργασία συνοψίζονται ακριβώς παρακάτω. Τόσο τα άτομα με αναπηρίες και ψυχικές διαταραχές, όσο και άλλες πληθυσμιακές ομάδες, όπως οι γυναίκες και τα άτομα μέσης ηλικίας, αντιμετωπίζουν απροσπέλαστα εμπόδια ως προς την πρόσβασή τους στον εργασιακό τομέα λόγω κυρίως της οικονομικής ύφεσης, της έλλειψης παιδείας των ιθυνόντων των επιχειρήσεων, αλλά και λόγω των περιορισμών που τίθενται από την ήδη υπάρχουσα νομοθεσία. Λόγω των μόλις αναφερθέντων λόγων, οι πραγματικές εναλλακτικές διαθέσιμες επιλογές των ατόμων δεν ανταποκρίνονται σε καμιά περίπτωση σε αυτές, που οι ίδιοι θεωρούν πως έχουν. Για την εύρεση απασχόλησης λοιπόν σημαντικοί παράγοντες αποτελούν καταρχάς οι γνωριμίες και η ευρύτερη δικτύωση του ατόμου, καθώς και οι γενικότερες γνώσεις που έχει αποκομίσει αλλά και οι δεξιότητες που έχει αποκτήσει από προηγούμενη εργασιακή εμπειρία. Αναλυτικότερα, ως πολύ χρήσιμες κρίνονται επιπροσθέτως οι γνώσεις και οι δεξιότητες, που σχετίζονται με τη χρήση του διαδικτύου.

Επιπροσθέτως, η ατομική βλάβη έχει αντίκτυπο στη διαδικασία εύρεσης απασχόλησης, αλλά παρόλα αυτά τα άτομα δεν έχουν βιώσει κάποια εμπειρία απόρριψης από εργασιακό χώρο λόγω αυτού του συγκεκριμένου χαρακτηριστικού τους. Αναφορικά με το παρόν πλαίσιο, ανταποκρίνονται πλήρως στις εργασιακές απαιτήσεις του και έχουν διαμορφώσει αρμονικές σχέσεις με όλους τους εμπλεκόμενους σε αυτό, δηλαδή με τους συναδέλφους, τους εργοδότες, αλλά ακόμη και με τους πελάτες τους. Όλα τα παραπάνω λοιπόν αποτελούν και τους βασικότερους λόγους, για τους οποίους τα άτομα αντλούν ευχαρίστηση από την εργασία τους. Κλείνοντας, οι συμμετέχοντες παρέχουν και προτάσεις βελτίωσης, τόσο ως προς τις αισθητικές παρεμβάσεις- που θα ήταν δυνατόν να πραγματοποιηθούν στο παρόν πλαίσιο- όσο και ως προς τη μετατροπή του χώρου σε ένα πλαίσιο περισσότερο λειτουργικό για όλους.

**Λέξεις-Κλειδιά:** Άτομα με αναπηρίες, άτομα με ψυχικές διαταραχές, εργασιακός ρόλος, αγορά εργασίας, απασχόληση, διακρίσεις, χώρος εργασίας

## *Abstract*

Disabled people's beliefs and experiences concerning their working role  
in the labor market

The economy of Greece and by extension the workplace has suffered deeply in the 21<sup>st</sup> century. The direct result of this is unemployment, especially of certain population groups like individuals with physical, mental, kinetic, communicative and psychiatric impairment. Having the above scientifically proven fact as a starting point, the Greek government has taken action to some extent to bridge this social inequality with measures in favor of these groups both in the public and the private working field. Despite this, there has not been some obvious or essential result since in the majority of cases each legislation is not adhered to. However, when applied they seem to be inefficient and at this point the matter has taken great proportions.

Thus, within this effort, the right to found Social Cooperative Enterprises has been legally established. Such businesses are included in the concept of 'social economy' and are also based on very specific principles. They aim at the service of the needs of people who are marginalized by the economic and social structures of today. The type of social firms- on which this present research is based on- is the Social Cooperative Enterprises that emphasize social inclusion. These firms aspire the complete integration of those individuals who are not provided access due to obstacles set by society. In other words, their main pursuit is to eliminate the exclusion and the discrimination against minorities.

This research of quality hermeneutic approach has the purpose to record and enlighten the voices themselves of people with whatever disability, relating to the way they experience their role in the current market place. So, through this, not only is the emergence of necessity targeted but also the importance of inclusion of every single individual in the social and economic life of each community. For this reason, a semi-structured interview was chosen as the most suitable research tool. The sample consists of fourteen (14) diagnosed individuals of which twelve (12) have a disability and the other two (2) a psychiatric disorder. Additionally, the basic questions that institute the

research are six (6) and these consist of thirteen (13) sub-questions. Regarding the analysis method of the results that came about, thematic content analysis was deemed necessary to be utilized.

The basic results found by this research study are summarized below. Not only the individuals with disabilities and mental disorders, but also other population groups like women and the middle-aged face unsurpassable obstacles concerning their access to the work field due to the economic recession, employer's lack of education along with the restrictions set by the already existing legislation. Because of the aforementioned reasons, the real alternative work choices of people do not in any case correspond to the choices they themselves believe to be provided with. Therefore, to find employment, very important factors first of all are knowing the right people and the wide networking of the individual along with the general knowledge one has acquired and the skills that has obtained from prior working experience. In more details, knowledge and skills related to the use of internet are deemed as very useful, too.

Furthermore, the personal impairment has a repercussion on the process of finding a job but, nevertheless, these people have not endured some experience of rejection by the workplace due to their specific characteristic. Pertaining to the current frame, research participants totally meet the work requirements and have formed harmonic relationships with all involved in this, meaning their colleagues, their employers and even their clients. The above mentioned are some of the basic reasons, that individuals draw satisfaction from their work. Moreover, the participants provide even proposals for aesthetic intervention- that could be put into effect for the improvement of their working environment- and proposals that are capable of transforming the space into a more functional place for everyone.

**Keywords:** Disabled people, people with mental disorders, working role, labor market, employment, discrimination, workplace

## *Πρόλογος*

Όταν έφτασε η στιγμή που έπρεπε να παρθεί η απόφαση αναφορικά με την έρευνα, που θα διεξαγόταν από τον εκάστοτε φοιτητή, η επιθυμία μου για το συγκεκριμένο θέμα ήρθε σχετικά γρήγορα- σε μια πρώιμη μορφή του βέβαια. Επιδίωξα να ασχοληθώ με τη σύγχρονη αγορά εργασίας, όπως διαμορφώνεται κατά τον 21<sup>ο</sup> αιώνα στον ελλαδικό χώρο και τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα με αναπηρίες την αντιλαμβάνονται, αλλά και τη βιώνουν. Στην αρχική φάση της έρευνας λοιπόν, όταν και συνέλεγα γενικότερες πληροφορίες για το προκείμενο ζήτημα και έλεγχα την ύπαρξη ή μη πρόσβασης στο αντίστοιχο δείγμα, δεν ήμουν σε θέση να εκφράσω ξεκάθαρα γιατί επέλεγα το συγκεκριμένο τομέα. Κατανοούσα μόνο ότι ήθελα να εμπλακώ λίγο περισσότερο με το εργασιακό νομικό πλαίσιο, την υπάρχουσα κοινωνικό-οικονομική κατάσταση, αλλά και τον τρόπο με τον οποίο η κρίση έχει επηρεάσει τα άτομα μειονοτικών ομάδων, καθώς οι γνώσεις μου ήταν αρκετά περιορισμένες σε αυτούς τους τομείς. Επιπροσθέτως, ένιωθα ότι αυτά τα σημεία δεν καλύπτονταν επαρκώς από τις ελληνικές έρευνες, αλλά από τη ξένη βιβλιογραφία και ερευνητική δραστηριότητα.

Τόσο βέβαια κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, όσο και κατά τη διάρκεια των απομαγνητοφωνήσεων, η προσωπική μου ανάγκη επιλογής του συγκεκριμένου ζητήματος αναδύθηκε και κατόπιν κατάφερα να κατανοήσω την αρχική μου επιμονή στον εργασιακό ρόλο των ανάπηρων στην αγορά εργασίας. Όταν λοιπόν επέλεξα το θέμα- ή μπορεί και αυτό να με επέλεξε εν τέλει- είχα θυμάμαι έντονη προσωπική ανησυχία για την επαγγελματική μου αποκατάσταση. Η εργασία στην οποία βρισκόμουν- ένας παιδικός σταθμός- αν και κοντά στις αρχικές μου σπουδές ως νηπιαγωγός, για άλλη μια φορά δε με ικανοποιούσε και προφανώς δε σκόπευα να παραμείνω για πολύ καιρό ακόμα.

Επομένως, καθώς ενεπλάκη σε συζήτηση- στα πλαίσια της συνέντευξης- με τα άτομα, που αποτέλεσαν το δείγμα μου, συνειδητοποίησα τη μεγάλη ανάγκη που είχα να ακούσω τις απόψεις, αλλά και τις προσωπικές εμπειρίες και άλλων πάνω στο προκείμενο ζήτημα, αλλά και μετέπειτα να τις αναλύσω. Έτσι, τα βαθύτερα ενδιαφέροντά μου φωτίστηκαν με τον καλύτερο εφικτό τρόπο και κατάφερα να «συνομιλήσω» με τους συνεντευξιαζόμενους, να τους κάνω να με εμπιστευτούν, αλλά

και να τους «ξεκλειδώσω». Κατέληξα λοιπόν ότι η μεθοδολογική διαδικασία λειτούργησε κατά έναν περίεργο τρόπο αναστοχαστικά, κατευθύνοντάς με στη βαθύτερη κατανόηση του εαυτού μου, αλλά και των βαθύτερων σκέψεων, αναγκών, ανησυχιών και συναισθημάτων μου ως προς τον εργασιακό τομέα.

Η δομή της παρούσας εκπαιδευτικής, διπλωματικής εργασίας αποτελείται από πέντε (5) αυτοτελή κεφάλαια, που όμως αλληλοεπιδρούν μεταξύ τους. Συνοπτικά λοιπόν, το πρώτο κεφάλαιο στοχεύει στη θεωρητική κάλυψη του υπό μελέτη θέματος και συνομιλεί κατευθείαν με την ανάλυση, που έχει πραγματοποιηθεί στη συνέχεια. Ακολουθεί η μεθοδολογία και ο σκοπός της έρευνας, όπου καταγράφονται με αναλυτικό τρόπο τα στάδια της διαδικασίας που ακολουθήθηκε. Το τρίτο κεφάλαιο αποτελείται από τα ευρήματα, που παρουσιάζονται βάσει των θεματικών αξόνων, ενώ στο τέταρτο λαμβάνει χώρα η ανάλυση και η ερμηνεία των παραπάνω δεδομένων βάσει βιβλιογραφικής αναφοράς και προηγούμενης ερευνητικής δραστηριότητας. Στο τελευταίο κεφάλαιο παρατίθενται τα συμπεράσματα, οι περιορισμοί και οι μελλοντικές ερευνητικές προτάσεις, που βασίζονται στους ίδιους τους προβληματισμούς των ατόμων του δείγματος και στα σημεία που τόνισαν οι ίδιοι ότι θα επιθυμούσαν να επιμείνει περαιτέρω η ερευνητική διαδικασία.

Σε αυτό το σημείο, θα ήθελα να εκφράσω ένα μεγάλο ευχαριστώ από τα βάθη της καρδιάς μου σε όλους εκείνους που κατέστησαν εφικτή την ολοκλήρωση αυτής της πρώτης μου ερευνητικής προσπάθειας, καθώς μέσω αυτής της διαδικασίας αναπτύχθηκα τόσο ως επαγγελματίας, όσο και ως προσωπικότητα, ενώ αποκόμισα πολλές γνώσεις. Καταρχάς, θα εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στους υπεύθυνους των δύο επιχειρήσεων που δέχθηκαν να συνεργαστούμε και «αγκάλιασαν» αυτή την πρωτοβουλία μου, αλλά και στους εργαζόμενους αυτών των πλαισίων. Σε καμία περίπτωση δεν περίμενα ότι όλοι όσοι ενημερώθηκαν από τους εργοδότες τους για πιθανή συμμετοχή τους, θα δεχόντουσαν να πάρουν μέρος. Με εμπιστεύτηκαν, μου «ανοίχτηκαν», εξωτερικεύοντας τα πιο προσωπικά τους βιώματα, ενώ με τη συμβολή τους άρχισε αυτό το μαγικό όσο και έντονο ταξίδι προς την «Ιθάκη», τη δική μου Ιθάκη.

Είμαι επίσης ευγνώμων για όλους τους καθηγητές του Τμήματος Εκπαίδευσης και Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία (ΤΕΑΠΗ) του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών (ΕΚΠΑ), όπου και ολοκλήρωσα το προπτυχιακό μου

πρόγραμμα σπουδών, αλλά και αυτούς του μεταπτυχιακού μου προγράμματος, που με υποστήριξαν ο καθένας με τον τρόπο του και τις δυνάμεις του. Έσπειραν μέσα μου τους σπόρους της γνώσης, της αναζήτησης, αλλά και της κριτικής των υφιστάμενων κυρίαρχων δομών και με βοήθησαν να γίνω αυτό που είμαι σήμερα. Ξεχωριστές ευχαριστίες οφείλω στην επόπτριά μου, την κα Ευδοξία Ντεροπούλου-Ντέρου, η οποία αρχικά με συντόνισε και με ώθησε ώστε να κατευθύνω την έρευνα, ενώ στη συνέχεια με υποστήριξε, στέλνοντάς μου άμεσα- μετά από μία μέρα (!)- τις ακριβείς επισημάνσεις της. Η συνεργασία μας δε θα μπορούσε να είναι καλύτερη.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ επιθυμώ να εκφράσω από τα βάθη της ψυχής μου και στην οικογένειά μου. Οι γονείς και τα αδέρφια μου με στήριξαν πολύ σε δύσκολες καταστάσεις, που ήρθα αντιμέτωπη και δεν αμφέβαλαν για τις δυνατότητες, αλλά και δεξιότητές μου. Επιπλέον, δε θα μπορούσα να παραλείψω να ευχαριστήσω θερμά τις φίλες μου, που με άκουγαν ακούραστα όλον αυτόν τον καιρό και με συμβούλευαν. Ευχαριστώ επίσης και όσα άτομα με βοήθησαν με την ολοκλήρωση της εργασίας, ενώ δεν κατάφεραν να σταθούν στο ύψος των περιστάσεων και απλώς «εξαφανίστηκαν». Χωρίς εσάς δε θα στεκόμουν εδώ που στέκομαι τώρα, στηριζόμενη αποκλειστικά και μόνο στις δικές μου δυνάμεις. Χωρίς εσάς δε θα είχα ενδυναμωθεί. Φτάνοντας λοιπόν προς την ολοκλήρωση του πρόλογου, θα προσθέσω τους έξι (6) στίχους της τελευταίας στροφής, αγαπημένου μου ποιήματος, που ανήκει στην κατηγορία των διδακτικών:

*«Η Ιθάκη σ' έδωσε τ' ωραίο ταξίδι.  
Χωρίς αυτήν δεν θα 'βγαίνες στον δρόμο.  
Αλλά δεν έχει να σε δώσει πια.  
Κι αν πτωχική την βρεις, η Ιθάκη δεν σε γέλασε.  
Έτσι σοφός που έγινες, με τόση πείρα,  
ήδη θα το κατάλαβες οι Ιθάκες τι σημαίνουν.»*

(Καβάφης, 1911, σελ.286-287)

## ***ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>: Θεωρητικό πλαίσιο***

### ***1.1. Η διαμόρφωση της αγοράς εργασίας κατά τον 21<sup>ο</sup> αιώνα***

Σήμερα είναι ευρέως αποδεκτό ότι η σύγχρονη κοινωνία υποφέρει από βαθιά και εκτεταμένη κρίση. Τα τελευταία εκατό χρόνια έχουν συμβεί αρκετές οικονομικές υφέσεις- μικρότερης ή και μεγαλύτερης έκτασης και διάρκειας- οι οποίες είχαν ως αποτέλεσμα να παρεκτραπεί η παγκόσμια οικονομία από την ομαλή αναπτυξιακή της πορεία και επέφεραν σημαντικές επιδράσεις στις οικονομίες των χωρών. Υποστηρίζεται βέβαια ότι μεγαλύτερη από όλες είναι αυτή που βιώνουμε στις μέρες μας (Ψυχογιάννης, Τρίψα, Τζώλου & Κακαρελίδης, 2015). Η οικονομική κρίση προκάλεσε δραματικές επιπτώσεις στην αγορά εργασίας της Ελλάδας, ενώ τα δικαιώματα των εργαζόμενων και το βιοτικό τους επίπεδο θυσιάστηκαν στο βωμό της ανταγωνιστικότητας, των επενδύσεων, της απασχόλησης και της προσδοκίας μετασχηματισμού της οικονομίας σε ένα μοντέλο εξωστρεφούς ανάπτυξης (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2017).

Η κρίση που πλήττει τα τελευταία χρόνια την χώρα μας, αποτελεί έναν παράγοντα πολλαπλών ανατροπών, καθώς έχει επηρεάσει όλους τους σημαντικούς τομείς της ζωής της ελληνικής κοινωνίας, όπως είναι η οικονομία, η εργασία, η υγεία και οι οικογενειακές και κοινωνικές σχέσεις. Είναι γεγονός ότι οι παραπάνω συνέπειες της ύφεσης γίνονται αντιληπτές τόσο σε ατομικό-προσωπικό επίπεδο, όσο και σε οικογενειακό, αλλά και συλλογικό, καθώς έχει αναφερθεί από πολλές μελέτες ότι η οικονομική κρίση επηρεάζει ολιστικά τη ζωή και την καθημερινότητα των εκάστοτε ατόμων (Εμμανουηλίδου, 2015).

Συνολικότερα, στη διεθνή βιβλιογραφία αναγνωρίζεται ότι η εξέλιξη των ποσοστών απασχόλησης και συμμετοχής στην αγορά εργασίας εξαρτάται από τον εκάστοτε οικονομικό κύκλο, καθώς και την ένταση της ύφεσης (Erceg & Levin, 2013· Hotchkiss, 2013). Βραχυχρόνια οι αγορές εργασίας φαίνεται να επηρεάζονται από τις οικονομικές εξελίξεις, αλλά και να τις επηρεάζουν. Μακροχρόνια όμως, οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας συνδιαμορφώνουν τις προοπτικές ανάπτυξης μιας οικονομίας (Τράπεζα της Ελλάδος, 2010). Στις προηγούμενες υφέσεις της παγκόσμιας οικονομίας, σε πολλές

χώρες οι εργαζόμενοι, ιδιαίτερα μεγαλύτερων ηλικιών, αποσύρθηκαν από την αγορά εργασίας επηρεασμένοι από τις αρνητικές προοπτικές για εύρεση απασχόλησης, αλλά και από τις κυβερνητικές πολιτικές που σε αρκετές περιπτώσεις υιοθέτησαν προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης. Εν αντιθέσει όμως με τις προηγούμενες υφέσεις, η παρούσα διεθνής κρίση επηρεάζει την εργασία και τους συμμετέχοντες σε αυτήν κατά διαφορετικό τρόπο (Mattingly & Smith, 2010·OECD, 2010). Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, όπως η Ισπανία, η Γερμανία, η Αυστρία, η Ιταλία και το Ηνωμένο Βασίλειο, παρά την εξασθένηση της ζήτησης, το ποσοστό των συμμετεχόντων στην αγορά εργασίας αυξήθηκε, ενώ σε άλλες όπως η Ιρλανδία, η Πορτογαλία, η Φινλανδία και το Βέλγιο, το ποσοστό αυξήθηκε (European Commission, 2012).

Ειδικότερα, στη χώρα μας η κρίση χρέους, η εξασθένηση της ζήτησης στο πλαίσιο αντιμετώπισης του προβλήματος της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας και οι σημαντικές διαρθρωτικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας, επηρέασαν όλο τον πληθυσμό ανεξαιρέτως. Βάσει εμπειρικών ευρημάτων πρόσφατων ερευνών προκύπτουν τα παρακάτω συμπεράσματα για την Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα, αρχικά το ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας αυξήθηκε, καθώς οι νέοι και οι γυναίκες εισήλθαν στην αγορά εργασίας για να στηρίξουν το οικογενειακό εισόδημα, το οποίο μειώθηκε είτε λόγω απώλειας των θέσεων εργασίας είτε εξαιτίας του περιορισμού των ωρών απασχόλησης (OECD, 2010). Η ανοδική τάση του ποσοστού συμμετοχής των ατόμων στην αγορά εργασίας ανακόπηκε όμως κατά τα μέσα του 2010, αλλά ύστερα από οριακή μείωσή του, άρχισε εκ νέου να αυξάνεται (ΕΛΣΤΑΤ<sup>1</sup>, 2013 στην Παπαπέτρου, 2014).

Διακριτές λοιπόν είναι οι διαφοροποιήσεις ως προς τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και των δύο φύλων. Το ποσοστό συμμετοχής των αντρών κατά τα μέσα του 2009 βρισκόταν σε καθοδική πορεία, υποχωρώντας σημαντικά, εν αντιθέσει με το ποσοστό των γυναικών που αυξήθηκε αρκετά καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου, που γίνεται αναφορά (ΕΛΣΤΑΤ, 2013 στην Παπαπέτρου, 2014). Πριν την έναρξη της κρίσης παρατηρήθηκε η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην ελληνική αγορά εργασίας- όπως και διεθνώς. Η αύξηση αυτή μεταξύ άλλων οφείλεται, σε αλλαγές στη

---

<sup>1</sup> Τα αρχικά γράμματα της συντομογραφίας «ΕΛΣΤΑΤ» προκύπτουν από την «Ελληνική Στατιστική Αρχή».



διάρθρωση της οικονομικής δραστηριότητας, όπως παραδείγματος χάριν στην αύξηση του τομέα των υπηρεσιών, όπου οι γυναίκες απασχολούνται σε μεγαλύτερο βαθμό, συγκριτικά με τον δευτερογενή<sup>2</sup> τομέα παραγωγής. Επιπλέον, σημαντικό ποσοστό γυναικών εργάζεται σε κλάδους μη εμπορεύσιμων αγαθών, που στην παρούσα κρίση υπέστησαν μικρότερες διαφοροποιήσεις. Η μεγαλύτερη συμμετοχή του γυναικείου φύλου οφείλεται επίσης σε θεσμικές αλλαγές, όπως μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, μέτρα για τη βελτίωση της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων, συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και κοινωνικό-οικονομικές μεταβολές, όπως η βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου τους. Η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών συνδέεται επίσης και με την εσωτερική μετανάστευση προς τα αστικά κέντρα (Παπαπέτρου, 2014). Αξίζει βέβαια να σημειωθεί ότι και σε αυτή την περίπτωση και χρονική περίοδο, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών είναι αρκετά χαμηλότερο από το αντίστοιχο των αντρών (ΕΛΣΤΑΤ, 2013 στην Παπαπέτρου, 2014).

Η τάση αύξησης του ποσοστού απασχόλησης που επικράτησε πριν την έναρξη της οικονομικής κρίσης, ανατράπηκε κατά τη διάρκεια αυτής και το συνολικό ποσοστό απασχόλησης υποχώρησε σε σημαντικό βαθμό από 61,3% στις αρχές του 2008 σε 48,1% το 2013. Η προαναφερθείσα μείωση της απασχόλησης αντανακλά κυρίως την ισχυρή μείωση της απασχόλησης των αντρών έναντι του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών<sup>3</sup>, που αυξήθηκε σημαντικά την περίοδο μεταξύ του 2008 και του 2013 (ΕΛΣΤΑΤ, 2013, στην Παπαπέτρου, 2014). Η κατάσταση αυτή επικράτησε, καθώς στην παρούσα ύφεση η απασχόληση των αντρών ήταν περισσότερο ευαίσθητη στη μείωση της οικονομικής δραστηριότητας. Το αντρικό φύλο ως επί το πλείστον απασχολείται σε κλάδους της οικονομίας που επλήγησαν εντονότερα, όπως ο κλάδος των κατασκευών, της μεταποίησης και του εμπορίου (Παπαπέτρου, 2014).

---

<sup>2</sup> Η παραγωγική διαδικασία σε κάθε χώρα αποτελείται από τρεις τομείς παραγωγής, τον πρωτογενή, τον δευτερογενή και τον τριτογενή. Ο πρωτογενής περιλαμβάνει την παραλαβή αγαθών απευθείας από τη φύση, όπως τα σιτηρά, τα φρούτα και τα λαχανικά. Ο δευτερογενής αναφέρεται στην παραγωγή αγαθών τα οποία έχουν προέλθει από την επεξεργασία ακατέργαστων ή μέτρια επεξεργασμένων υλικών, όπως το αλεύρι-ψωμί, ο τοματοπολτός και τα αλλαντικά. Ο τριτογενής τομέας αφορά τις δραστηριότητες που παρέχουν εξυπηρέτηση, χωρίς να παράγεται κάποιο υλικό προϊόν, ενώ εκφράζει και την κρατική πρωτοβουλία για παροχή υπηρεσιών στο κοινωνικό σύνολο. Σε αυτόν τον τομέα εμπεριέχεται η εκπαίδευση, οι επικοινωνίες, η φροντίδα υγείας και άλλα (Μανιατέας & Τεγόπουλος, 2006).

<sup>3</sup> ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνες Εργατικού Δυναμικού. Στην Ε. Παπαπέτρου, «Η ελληνική αγορά εργασίας στα χρόνια της κρίσης: Πρόσφατες εξελίξεις και προοπτικές». <https://www.hba.gr/5Ekdosis/UplPDFs/sylltomos14/353-380%20Papapetrou%202014.pdf>, 05/07/2019.

Συμπληρωματικά, τα στοιχεία κατέδειξαν ότι κατά τη διάρκεια της κρίσης, το ποσοστό των νέων ηλικίας 25 με 29 ετών που παρέμεναν ανενεργοί, μειώθηκε, καθώς άρχισαν να απασχολούνται σε μεγαλύτερο βαθμό (OECD, 2012· Παπαπέτρου & Μπάκας, 2013). Βέβαια, βάσει των δεδομένων που εξήχθησαν από πρόσφατη έρευνα της Eurostat (2019) για το 2018, περισσότεροι από ένας στους τέσσερις νέους στην Ελλάδα βρίσκονται εκτός της αγοράς εργασίας, αλλά και εκτός της εκπαίδευσης. Έτσι, η χώρα μας καταλαμβάνει τη δεύτερη χειρότερη θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, χάνοντας σημαντικό μέρος του δυναμισμού, των γνώσεων και των δεξιοτήτων που προσφέρουν οι νέοι 20 έως 34 ετών, καθώς το 26,8% των νέων αυτής της ηλικίας δεν απασχολείται επαγγελματικά, δεν μαθητεύει σε επιχείρηση, ούτε σπουδάζει σε σχολή. Ο μέσος όρος της περιθωριοποίησης των νέων στην Ευρώπη είναι δέκα μονάδες χαμηλότερος από το ελληνικό ποσοστό, δηλαδή 16,5%. Η μοναδική χώρα που ξεπερνά την Ελλάδα είναι η Ιταλία, όπου σχεδόν το 29% των νέων δεν εργάζεται, ούτε σπουδάζει (Eurostat, 2019).

Η συμμετοχή των νέων στην αγορά είναι κρίσιμος παράγοντας για την ανάπτυξη και την ανάκαμψη. Συνάμα, οι νέοι βελτιώνουν τη δημογραφική, αλλά και οικονομική εικόνα, συμβάλλοντας θετικά με τις εισφορές τους στα εκάστοτε ασφαλιστικά ταμεία. Οι νεαρές Ελληνίδες είναι μακράν πιο ευάλωτες από τους άνδρες- ακόμη και σήμερα- και αποτελούν το χειρότερο ποσοστό ατόμων, που δεν απασχολούνται, αλλά συγχρόνως δε δέχονται και κάποια εκπαίδευση συγκριτικά με τα ποσοστά του γυναικείου φύλου στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Τα δεδομένα της Eurostat καταδεικνύουν λοιπόν πως περισσότερες από μία στις τρεις νέες, δηλαδή το 33,7% απέχει. Για τους άνδρες το αντίστοιχο ποσοστό αποχής τόσο από την αγορά όσο και από την παιδεία είναι 20,1% (Eurostat, 2019).

Οι πρόσφατες θεσμικές αλλαγές στην ελληνική αγορά εργασίας, μέσω των πρόσφατων νομοθετικών παρεμβάσεων, αλλά και του εργατικού δικαίου, σε συνδυασμό με τη μείωση της συνολικής ζήτησης, οδήγησαν επίσης σε διακριτές αλλαγές στην αγορά εργασίας ως προς τις μορφές απασχόλησης, ενώ ταυτοχρόνως αύξησαν την ευελιξία της. Συγκεκριμένα, το ποσοστό μερικής απασχόλησης, παρά το γεγονός ότι παραμένει από τα χαμηλότερα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αυξήθηκε σημαντικά από 5,5% στα μέσα του 2007 σε 8% στα μέσα του 2013. Επίσης, σύμφωνα με τα στοιχεία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας για το 2012, στη σύναψη νέων συμβάσεων οποιασδήποτε μορφής προέβησαν 5,88% λιγότερες επιχειρήσεις σε σχέση με το 2011 και σημειώθηκε

μείωση των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης κατά 18,42%, αύξηση επί των συμβάσεων μερικής απασχόλησης κατά 3,61% και μείωση στην εκ περιτροπής απασχόληση κατά 3,93%. Επιπροσθέτως, σύμφωνα με τα ίδια στοιχεία, οι συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης αντιπροσώπευαν το 55% των νέων συμβάσεων το 2012, έναντι του ποσοστού 56,7% για το 2011 και 66,9% για το 2010 (Παπαπέτρου, 2014). Αξίζει να τονιστεί ότι ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζόμενων και πιο συγκεκριμένα το 68,9%, δήλωσε ρητά το λόγο για τον οποίο απασχολείται σε καθεστώς μερικής απασχόλησης. Υπογράμμισε λοιπόν πως δεν ήταν δυνατόν να βρει μια θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης, ενώ το επιθυμούσε (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2017).

Η συσταλτική πολιτική που ακολούθησε την υπογραφή των μνημονίων συνεργασίας, σε συνδυασμό με τον περιορισμό της ζήτησης των ατόμων που εισέρχονται στην αγορά εργασίας και που εν τέλει έχουν περιορισμένες πιθανότητες απασχόλησης επέτεινε το πρόβλημα της ανεργίας και ιδιαίτερα της μακροχρόνιας ανεργίας στην ελληνική οικονομία. Η περιοριστική πολιτική, δημοσιονομική και πιστωτική, η οικονομική αβεβαιότητα, η κρίση χρέους και η κατάρρευση των επενδύσεων επηρέασαν το βάθος και την έκταση της ύφεσης στη χώρα και είχαν επίδραση στην αύξηση της ανεργίας (Παπαπέτρου, 2014). Πιο συγκεκριμένα, το ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων- άνω του ενός έτους- υπερέβη το 70% επί του συνόλου των ανέργων το 2017. Ειδικότερα, παρατηρήθηκε ότι, παρά την τάση σταθεροποίησης στον αριθμό των μακροχρόνια ανέργων- η οποία παρατηρείται από τα τέλη του 2014- το ζήτημα παραμένει κρίσιμο (Λώλος & Παπαπέτρου, 2010·Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2017).

Οι επιπτώσεις της μακροχρόνιας ανεργίας στο βιοτικό επίπεδο είναι σημαντικές, καθώς η πλειονότητα των ανέργων μένει εκτός της αγοράς εργασίας για μεγάλο χρονικό διάστημα, με άμεσο επακόλουθο τη μη πρόσβαση τους στο επίδομα ανεργίας. Επιπλέον, η παρατεταμένη παραμονή των ανέργων εκτός της αγοράς εργασίας οδηγεί σε ταχύτατη απαξίωση των δεξιοτήτων τους, εξέλιξη που καθιστά την ανεργία διαρθρωτικό πρόβλημα. Ιδιαίτερης σημασίας τίθεται επίσης το γεγονός ότι το υψηλό ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων στο σύνολο των ανέργων αποτελούσε μεγάλο ζήτημα και πριν από την έναρξη της παρούσας κρίσης, δείχνοντας έτσι τις εγγενείς, δομικές αδυναμίες της ελληνικής οικονομίας στον τομέα της δημιουργίας και εξασφάλισης θέσεων εργασίας σε εκείνους που βρίσκονται για μεγάλα χρονικά

διαστήματα εκτός απασχόλησης και επομένως εκτός αγοράς εργασίας (Λώλος & Παπαπέτρου, 2010·Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2017).

Οι συνέπειες της ανεργίας και ιδιαίτερα της μακροχρόνιας ανεργίας αντανακλώνται τόσο στην αγορά εργασίας, όσο στην παραγωγή και την κοινωνική συνοχή. Το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί σημαντικό συντελεστή της παραγωγής και η απουσία του από την παραγωγική διαδικασία οδηγεί σε περιορισμό των παραγωγικών δυνατοτήτων της οικονομίας και στην αναστολή της επανόδου της οικονομίας σε σταθερούς και βιώσιμους ρυθμούς ανάπτυξης (Λώλος & Παπαπέτρου, 2010). Επίσης, η οικονομία στερείται μεγάλου μέρους του εργατικού της δυναμικού, τους νέους και τις γυναίκες, ικανούς να συμβάλλουν στη διάχυση καινοτομιών, τη χρήση των νέων τεχνολογιών αλλά και στη υποστήριξη του ασφαλιστικού συστήματος (Παπαπέτρου, 2014).

Τα τελευταία χρόνια έχει υπάρξει αποκλιμάκωση του επίσημου ποσοστού ανεργίας, το οποίο συγκαλύπτει τη μεγάλη αύξηση των επισφαλών μορφών εργασίας. Εξακολουθεί βέβαια να είναι δραματικά υψηλό υποβαθμίζοντας περαιτέρω το βιοτικό επίπεδο της κοινωνίας. Αν στην εικόνα αυτή προσθέσουμε τις ιδεοληπτικές απαιτήσεις των δανειστών για συνέχιση της λιτότητας, τότε η προοπτική της αγοράς εργασίας δεν αφήνει περιθώρια αισιοδοξίας και προοπτικής ποιοτικής ανάπτυξης της. Η ύπαρξη ανισορροπιών στην αγορά εργασίας, όπως για παράδειγμα η μείωση της απασχόλησης, και η αύξηση της ανεργίας, αλλά και της μακροχρόνιας ανεργίας, όπως φαίνεται ότι συμβαίνει στην ελληνική οικονομία μετά το 2008, υποδεικνύει την ανάγκη άσκησης ενεργητικών πολιτικών, ούτως ώστε να επιτυγχανθεί η ανάσχεση της αύξησης της ανεργίας, αλλά και η μείωση της απασχόλησης. Υπάρχει λοιπόν άμεση ανάγκη παρέμβασης στην αγορά, αλλά με άλλη φιλοσοφία και πλαίσιο μέτρων, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι αρνητικές συνέπειες αφενός της ανεργίας στους μακροχρόνια ανέργους, στις γυναίκες, στους νέους, στη μετανάστευση εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού στο εξωτερικό και αφετέρου να αντιμετωπιστούν οι επίσης αρνητικές συνέπειες της αύξησης των επισφαλών μορφών εργασίας στο βιοτικό επίπεδο, αλλά και στην καθημερινότητα των εργαζόμενων (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2017). Βέβαια, να υπογραμμιστεί ότι από το 2013 η σταθεροποίηση της απασχόλησης ενισχύεται, καθώς αυξάνονται οι προσλήψεις στους διάφορους χώρους εργασίας (Παπαπέτρου, 2014).

Ακόμη, στη διεθνή βιβλιογραφία επισημαίνεται ότι οι κρίσεις επιβάλλουν μεγάλα κόστη στην οικονομία, τα οποία εξακολουθούν να υπάρχουν ακόμη και όταν αυτές τελειώνουν και οι οικονομίες εισέρχονται σε περιόδους ανάκαμψης (Παπαπέτρου, 2014). Μεταξύ άλλων οι Delong και Summers (2012) υποστηρίζουν ότι κατά τη διάρκεια των υφέσεων στην οικονομία, μειώνονται οι επενδύσεις, αλλά και οι δαπάνες για την ενίσχυση της έρευνας και της τεχνολογίας. Συμπληρωματικά, πτωτική πορεία διακρίνεται και στις δεξιότητες των εργαζόμενων- όπως διατυπώθηκε και παραπάνω- οι οποίοι παραμένουν για μεγάλο διάστημα εκτός της αγοράς εργασίας και δεν ακολουθούν την τεχνολογική πρόοδο που συντελείται στο αντικείμενό τους. Επιπλέον, οι νέοι εργαζόμενοι αδυνατούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα να μην αποκτούν την εμπειρία και τις δεξιότητες που συνδέονται με τις αντίστοιχες θέσεις εργασίας. Ως συνέπεια των ανωτέρω, οι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι μια μείωση των επενδύσεων συνήθως επιμένει ακόμη και όταν βελτιωθούν οι οικονομικές συνθήκες, δημιουργώντας ανάλογες αρνητικές συνθήκες και στην αγορά εργασίας. Διατείνονται δηλαδή ότι, κατά τη διάρκεια των μεγάλων υφέσεων η συνεπακόλουθη μείωση των επενδύσεων δημιουργεί φαινόμενα «υστέρησης»<sup>4</sup> τόσο στις επενδύσεις όσο και στην αγορά εργασίας (Delong & Summers, 2012).

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι το πρόβλημα της ανεργίας και της απασχόλησης στην Ελλάδα είναι πρόβλημα τόσο προσφοράς, όσο και ζήτησης εργασίας. Οι πρόσφατες νομοθετικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας βελτιώνουν την ευελιξία της και αυξάνουν την προσφορά εργασίας, ιδιαίτερα των γυναικών και των νέων, που αποτελούν δυναμικούς συντελεστές της παραγωγής, που δύναται να συμβάλλουν στην αύξηση του παραγόμενου προϊόντος. Επιπλέον, οι νομοθετικές αλλαγές επηρεάζουν τη ζήτηση εργασίας, μεταξύ άλλων μέσω του περιορισμού του κόστους εργασίας. Ωστόσο, κατά την τρέχουσα περίοδο, η ζήτηση εργασίας επηρεάζεται δυσμενώς από τον περιορισμό της συνολικής ζήτησης στην οικονομία που αποτελεί συνέπεια της ασκούμενης περιοριστικής πολιτικής. Με τα δεδομένα αυτά, η αγορά εργασίας βρίσκεται σε διαρκή προσαρμογή και ανισορροπία, ενώ η απασχόληση μειώνεται και η ανεργία αυξάνεται (Παπαπέτρου, 2014).

---

<sup>4</sup> «Υστέρηση» στην αγορά εργασίας έγκειται όταν μια βραχυπρόθεσμη αύξηση της ανεργίας συνήθως επιμένει, ακόμη και αν η οικονομία εισέλθει σε φάση ανάκαμψης και δημιουργηθούν νέες θέσεις απασχόλησης (Delong & Summers, 2012).

Η διεθνής εμπειρία καταδεικνύει ότι για να εφαρμοστούν, αλλά και να έχουν αποτέλεσμα οι διαρθρωτικές αλλαγές, που δύναται να επηρεάσουν την προσφορά και τη ζήτηση εργασίας, χρειάζεται χρόνος. Επιπροσθέτως, επισημαίνεται ότι τα αποτελέσματα των μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας είναι μακροπρόθεσμα και συναρτώνται άμεσα από την ασκούμενη οικονομική πολιτική, αλλά και την εκάστοτε οικονομική συγκυρία (Bouis & Duval, 2011). Σε κάθε περίπτωση όμως, σημειώνεται ότι, η οικονομία πρέπει να μπορεί να προσφέρει τις απαιτούμενες θέσεις εργασίας και τόσο η οικονομική πολιτική, όσο και οι πολιτικές απασχόλησης θεμιτό θα ήταν να στοχεύουν προς αυτήν την κατεύθυνση (Παπαπέτρου, 2014).

### *1.2. Η θέση των ανάπηρων ατόμων στην αγορά εργασίας: η εργασιακή πολιτική στην Ελλάδα αναφορικά με τα άτομα με αναπηρία*

Τα σωρευτικά αποτελέσματα δέκα χρόνων κρίσης, τόσο σε οικονομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο, η συνεχιζόμενη πολιτική δημοσιονομικής λιτότητας και η αποδόμηση του πλαισίου των εργασιακών σχέσεων συγκροτούν ένα βαθιά προβληματικό περιβάλλον για τον κόσμο της εργασίας, όπως τονίστηκε και στην προηγούμενη ενότητα. Παρά το γεγονός ότι κατά το 2017 συνεχίστηκε η αποκλιμάκωση του ποσοστού ανεργίας, η κατάσταση στην αγορά εργασίας παραμένει μέχρι και σήμερα ιδιαίτερα αβέβαιη, τόσο ως προς το απόλυτο ύψος της ανεργίας όσο και ως προς το μέγεθος του προβλήματος σε ιδιαίτερες ομάδες του πληθυσμού (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2018).

Το συγκεκριμένο φλέγον ζήτημα αποτελεί σημαντικότερο στοιχείο για την εξέλιξη της αγοράς εργασίας, καθώς τυχόν παγίωση και εμπέδωση της υπάρχουσας κατάστασης των διευρυμένων ανισομετριών στον τρόπο που βιώνουν τον κίνδυνο της ανεργίας συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού, δύναται να οδηγήσει την αγορά εργασίας σε μόνιμη τμηματοποίηση. Ιδιαίτερη προσοχή για την αποφυγή μιας τέτοιας εξέλιξης λοιπόν πρέπει να δοθεί σε εργαζόμενους, όπως οι νέοι, οι γυναίκες, οι ανάπηροι καθώς και άτομα που διαβιώνουν σε συγκεκριμένες γεωγραφικές περιφέρειες. Εξετάζοντας τις μεταβολές στην απασχόληση, επιβεβαιώνονται οι αρχικές εκτιμήσεις για τη

διαμόρφωση μιας κατάστασης σχετικής σταθεροποίησης στην αγορά εργασίας, η οποία όμως ακόμη παραμένει σε βαθιά κρίση (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2018).

Σύμφωνα λοιπόν με το Σύνταγμα της Ελλάδας (2008) «τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν των μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας» (άρθρο 21, παράγραφος 6), καθώς «η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών» (άρθρο 22, παράγραφος 1). Ήδη από το 1975 ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών ανέφερε πως τα άτομα με αναπηρία έχουν δικαίωμα, για επαγγελματική κατάρτιση και αποκατάσταση, συμβουλευτική, τοποθέτηση σε εργασία και άλλες υπηρεσίες, που θα τα καταστήσουν ικανά να αναπτύξουν τις ικανότητες και δεξιότητές τους στο μέγιστο και θα επισπεύσουν τη διαδικασία της κοινωνικής ενσωμάτωσης (ΟΗΕ, 1975).

Επιπροσθέτως, βασική πολιτική της Εθνικής Στρατηγικής Κοινωνικής Ένταξης, που διέπει την περίοδο 2014-2020, είναι η διαφύλαξη και αναζωογόνηση του κοινωνικού ιστού με την ενδυνάμωση των δημοσίων πολιτικών πρόληψης, αλλά και καταπολέμησης της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού των «ευάλωτων» και «ειδικών» ομάδων πληθυσμού που αντιμετωπίζουν αυξημένα προβλήματα λόγω της οικονομικής κρίσης (ΕΣΠΑ, 2014-2020). Τα άτομα με αναπηρία δεν έχουν εξασφαλίσει μέχρι τώρα την πλήρη κοινωνική ισοτιμία (Φακιολάς, 2007 στους Κετσετζόπουλο, Κικίλια, Μουρίκη, Παπαπέτρου, Τζωρτζόπουλο, & Φρόνιμο, 2007), ενώ η κοινωνική τους θέση εξισώνεται συχνά με εκείνη των μειονοτικών ομάδων (Wright, 1983). Η εξέταση της συνεκτικότητας της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020» με τις εθνικές και τις Ευρωπαϊκές πολιτικές εκτιμά ως πολύ δύσκολη την επίτευξη του στόχου περιορισμού των ατόμων σε κίνδυνο φτώχειας ή αποκλεισμού με δεδομένη τη διαχρονική αύξηση του ποσοστού από το 2009 ως απόρροια της κρίσης και της υπέρμετρης αύξησης της ανεργίας (ΕΣΠΑ 2014-2020), η οποία αυξήθηκε κατά 19,3% μέσα στην πενταετία 2009-2013 (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, 2013).

Εστιάζοντας περαιτέρω, τα στοιχεία που προκύπτουν από την Έκθεση του Παρατηρητηρίου Θεμάτων Αναπηρίας της Ε.Σ.Α.μεΑ.<sup>5</sup> έρχονται να επιβεβαιώσουν το χάσμα στα επίπεδα απασχόλησης μεταξύ των ατόμων με αναπηρία ή ψυχική διαταραχή και του πληθυσμού χωρίς κάποια διάγνωση. Ο τομέας της εργασίας σε σχέση με τα άτομα με αναπηρίες χαρακτηρίζεται από το Παρατηρητήριο ως «πεδίο απροσπέλαστο, πεδίο σημαντικών φραγμών και διακρίσεων, οι οποίες παρεμποδίζουν την άσκηση του θεμελιώδους δικαιώματος στην εργασία σε ίση βάση με τους άλλους». Στην Έκθεση παρουσιάζονται βασικοί δείκτες για την απασχόληση και καταγράφονται τα τεράστια ποσοστά των μη ενεργών ατόμων με αναπηρία, των ανέργων και ειδικότερα του πληθυσμού των αναπήρων που δεν έχει ενταχθεί ποτέ στην εργασία. Τα πρωτογενή δεδομένα προέρχονται από την έρευνα της ΕΛΣΤΑΤ για το έτος 2016 (Διαλεκτή, 2018).

Αναλυτικότερα, στις ηλικίες από 20 έως 64 ετών, υπολογίζεται ότι 889.389 άτομα έχουν κάποιου βαθμού αναπηρία, ενώ ο δείκτης απασχόλησης σε αυτές τις ηλικίες φτάνει μετά βίας το εξαιρετικά χαμηλό επίπεδο του 24%, υπολειπόμενος δηλαδή κατά πολλές ποσοστιαίες μονάδες συγκριτικά με την τιμή που λαμβάνει στον πληθυσμό χωρίς αναπηρία (57,6%). Επιπλέον, αναφορικά με τον εθνικό στόχο της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020» για την απασχόληση, το ποσοστό των εργαζόμενων ατόμων με αναπηρία, υστερεί κατά πολύ συγκριτικά με το αντίστοιχο των εργαζόμενων χωρίς. Εστιάζοντας περαιτέρω στις κατεξοχήν παραγωγικές ηλικίες από 25 έως 54 ετών εντοπίζεται τεράστιο χάσμα μεταξύ του ποσοστού των απασχολούμενων ατόμων με σοβαρή αναπηρία και του αντίστοιχου ποσοστού του πληθυσμού χωρίς κάποια αναπηρία. Το 60,4% του πληθυσμού με σοβαρή αναπηρία και το 39,2% των ατόμων με μέτρια εκτιμάται ότι δεν μετέχουν στο εργατικό δυναμικό της χώρας, ενώ το 83,7% των ανάπηρων νέων 20-24 ετών, το 72% των επίσης νέων 25-29 ετών, καθώς και το 55,5% των ατόμων ηλικίας 30-34 δεν έχουν καμία προηγούμενη εργασιακή εμπειρία (ΕΛΣΤΑΤ, 2016 στη Διαλεκτή, 2018·Ε.Σ.Α.μεΑ., 2018). Τα ιδιαίτερος ανησυχητικά αυτά ευρήματα συνθέτουν την εικόνα ενός νέου σε ηλικία πληθυσμού πλήρως αποκλεισμένου από τη δυνατότητα αξιοπρεπούς εργασίας και διαβίωσης. Επιπροσθέτως, οι γυναίκες με σοβαρή αναπηρία βρίσκονται σε δυσμενέστερη θέση,

---

<sup>5</sup> Τα αρχικά γράμματα της συντομογραφίας «Ε.Σ.Α.μεΑ.» προκύπτουν από την «Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία».



υπολειπόμενες κατά πολλές μονάδες σε σύγκριση με τις γυναίκες χωρίς αναπηρία, αφού τα αντίστοιχα ποσοστά απασχόλησης είναι 22,2% και 47,5% (Ε.Σ.Α.μεΑ., 2018).

Όλα τα παραπάνω στοιχεία επιβεβαιώνουν πλήρως την πάγια θέση της Ε.Σ.Α.μεΑ. (2018) για άμεση αναγκαιότητα εκπόνησης και εφαρμογής από την ελληνική πολιτεία μιας ολοκληρωμένης εθνικής στρατηγικής για την απασχόληση και την εργασία των ανάπηρων ατόμων και ειδικότερα των νέων. Σε σχετική της ανακοίνωση λοιπόν υποστηρίζει ότι «η λήψη θετικών μέτρων ενίσχυσης της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία επιβάλλεται, όπως και η προώθηση της προσβασιμότητας στην εργασία, καθώς και η εφαρμογή εναλλακτικών μορφών εργασίας (π.χ. υποστηριζόμενη απασχόληση), που θα επιτρέψουν στα άτομα με σοβαρές αναπηρίες, τα οποία χρήζουν πρόσθετης υποστήριξης, να ασκήσουν το θεμελιώδες δικαίωμα στην εργασία» (Ε.Σ.Α.μεΑ., 2018, σελ.3). Επισημαίνει παράλληλα ότι η οποιαδήποτε εθνική στρατηγική για την απασχόληση των ανάπηρων ατόμων σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να συνδεθεί με μια νέα επιδοματική πολιτική, που να μην στερεί τα αναπηρικά επιδόματα από τους εργαζόμενους με αναπηρία. Τα επιδόματα και οι συντάξεις αποσκοπούν στην κάλυψη του πρόσθετου κόστους διαβίωσης που ως επί το πλείστον δημιουργεί η κοινωνική κατασκευή της αναπηρίας και όχι τόσο η βλάβη αυτή καθ' αυτή. Εν αντιθέσει, η αμοιβή της εργασίας αποτελεί βασική προϋπόθεση για αξιοπρεπή και ανεξάρτητη διαβίωση, ενώ αφορά την κάλυψη των κοινών βιοποριστικών αναγκών. Κλείνοντας, θα πρέπει να τονιστεί ότι, δίχως τη δημιουργία προσβάσιμων περιβαλλόντων όχι μόνο στην εργασία αλλά σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής, δηλαδή της εκπαίδευσης, της υγείας και της διαβίωσης, αλλά και χωρίς την παροχή ολοκληρωμένων και ποιοτικών υπηρεσιών υποστήριξης και αποκατάστασης, δεν μπορεί να προωθηθεί πραγματικά η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας (Ε.Σ.Α.μεΑ., 2018).

Γενικότερα, έχει ειπωθεί ότι «η ζωή και η προσωπικότητα του σύγχρονου ανθρώπου είναι δομημένες πάνω στην εργασία και την οικονομική του επιφάνεια με αποτέλεσμα η εργασία να συντελεί στον προσδιορισμό τόσο της ταυτότητας όσο και της εικόνας εαυτού» (Μπούρας & Λυκούρας, 2011, σελ.54). Η κατάσταση ανεργίας πέρα από την απώλεια του εισοδήματος εμπεριέχει και άλλες βαθύτερες απώλειες καθώς υπάρχει μια βασική διάκριση μεταξύ των ενδογενών και των εξωγενών ικανοποιήσεων, που δύναται να αποκομίσει κάποιος από την εργασία του. Οι άνθρωποι σήμερα δεν

εργάζονται μόνο για τις οικονομικές απολαβές και την εσωτερική τους ικανοποίηση, αλλά η ανθρώπινη εργασία σε αρκετά πλαίσια θεωρείται ως μια εμπειρία εμπλουτισμού, καθώς δημιουργεί προκλήσεις για το άτομο και διαμορφώνει προϋποθέσεις για την προσωπική του ανάπτυξη (Κακλαμάνη, Καρακιουλάφη, Κάτσα, Σπυριδάκης & Τσιώλης, 2013).

### *1.3. Ο εργασιακός ρόλος των ατόμων με αναπηρία και ψυχικές διαταραχές στην ελληνική αγορά εργασίας στον ιδιωτικό τομέα: ο θεσμός των Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων*

Οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (Κοιν.Σ.Επ.) εντάσσονται στην κοινωνική οικονομία του εκάστοτε κράτους και είναι σχετικά νέα έννοια- τουλάχιστον για το ελληνικό κράτος. Ιστορικά, η έννοια της κοινωνικής οικονομίας εδράζεται στον 19<sup>ο</sup> αιώνα, όταν ομάδες ατόμων αποφάσισαν να συνενωθούν στη Γαλλία προκειμένου να δημιουργήσουν έναν νέο τύπο επιχειρήσεων, ο οποίος θα μπορούσε να ανταπεξέλθει στα προβλήματα που προέκυπταν από τις αλλαγές του οικονομικού και κοινωνικού συστήματος (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2013). Ο βασικός στόχος αυτών των επιχειρήσεων και η κεντρική ιδέα που προωθούσαν ήταν η πρόσβαση σε υπηρεσίες τόσο υγείας, όσο και σε άλλες και η οργάνωση της παραγωγής, αλλά και της κατανάλωσης σε μία πολύ πιο δημοκρατική και δίκαιη βάση. Βάσει αυτού του σκοπού και αυτής της κεντρικής ιδέας που διέπνεε την κοινωνική οικονομία, οι κεντρικοί πυλώνες πάνω στους οποίους βασίστηκε και λειτούργησε αυτή η προσπάθεια ήταν και εξακολουθούν να είναι η κοινωνική συνοχή, η υπευθυνότητα, η αλληλεγγύη και η υπεροχή του ατόμου έναντι του κεφαλαίου (Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, 2013 στους Σιαφάκα & Καλλιώρας, 2015·European Commission, 2015α).

Η κοινωνική οικονομία λοιπόν, περιλαμβάνει όλες εκείνες τις οικονομικές δραστηριότητες που διεξάγονται βάσει συλλογικών πρωτοβουλιών και οι οποίες διέπονται από πολύ συγκεκριμένες αρχές. Οι επιχειρήσεις που εντάσσονται στο πλαίσιο της κοινωνικής οικονομίας έχουν αυτόνομη διοίκηση- όσον αφορά τον τρόπο λειτουργίας τους- και ακολουθούν δημοκρατική διαδικασία λήψης αποφάσεων. Δίνουν έμφαση όχι στο κέρδος, αλλά αντιθέτως αποσκοπούν στην ικανοποίηση και

εξυπηρέτηση των αναγκών και συμφερόντων των εκάστοτε κοινωνικών ομάδων και μελών της. Εκ παραλλήλου, η διανομή των κερδών ξεκινά από τους ίδιους τους εργαζομένους (Κοινωνικές Επιχειρήσεις, 2013 στους Σιαφάκα & Καλλιώρας, 2015). Συνεπώς, «η κοινωνική οικονομία είναι μία μεγάλη οικογένεια που περιλαμβάνει μια πληθώρα πρακτικών όπως οι συνεταιρισμοί, τα ταμεία αλληλοβοήθειας, οι σύλλογοι/ ενώσεις προσώπων, τα κοινωνικά ιδρύματα και οι κοινωνικές επιχειρήσεις. Αυτές οι δομές έχουν διαφορετικό πεδίο δραστηριοποίησης και τρόπο λειτουργίας. Για αυτούς τους λόγους, είναι δύσκολη η χαρτογράφηση τους» (Κοινωνικές Επιχειρήσεις, 2013 στους Σιαφάκα & Καλλιώρας, 2015, σελ.10).

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση μέχρι και το 2013 εργάζονταν περισσότεροι από 11 εκατομμύρια άτομα στον τομέα της κοινωνικής οικονομίας, αριθμός που αντιστοιχεί στο 6% της συνολικής απασχόλησης. Αναλυτικότερα, το 2011 στην Ισπανία περισσότεροι από 83.000 εργαζόμενοι απασχολούνταν σε 256 επιχειρήσεις στον τομέα της κοινωνικής οικονομίας, με κύκλο εργασιών που άγγιζε τα 14 δισεκατομμύρια ευρώ. Το 2010 στη Μεγάλη Βρετανία 800.000 εργαζόμενοι απασχολούνταν σε 68.000 τέτοιου είδους επιχειρήσεις, με κύκλο εργασιών που έφτασε τα 24 δισεκατομμύρια λίρες. Τέλος, η Γαλλία μέχρι και το 2013 απασχολούσε σε αντίστοιχες επιχειρήσεις εργαζομένους που αντιπροσώπευαν το 12% της συνολικής απασχόλησης και το 10% του ΑΕΠ<sup>6</sup> (Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, 2013 στους Σιαφάκα & Καλλιώρας, 2015). Εν αντιθέσει με τις παραπάνω Ευρωπαϊκές χώρες, στην Ελλάδα η κοινωνική οικονομία αναπτύχθηκε με ταχείς ρυθμούς τα τελευταία χρόνια, εξαιτίας του αρνητικού αντίκτυπου που είχε η οικονομική κρίση στην κοινωνία. Το 2012 στην Ελλάδα λειτουργούσαν περίπου 57.800 επιχειρήσεις που εντάσσονταν στο πεδίο της κοινωνικής οικονομίας, απασχολώντας περισσότερους από 117.000 εργαζομένους και αριθμώντας περισσότερα από 2,7 εκατομμύρια μέλη (CICOPA, 2013).

Η κοινωνική επιχειρηματικότητα ορίζεται ως η οικονομική δραστηριότητα «που παρέχει νέα παραγωγικά μοντέλα παροχής προϊόντων και υπηρεσιών που εξυπηρετούν τις άμεσες ανθρώπινες ανάγκες των φτωχότερων στρωμάτων της κοινωνίας που

---

<sup>6</sup> Τα αρχικά γράμματα της συντομογραφίας «ΑΕΠ» προκύπτουν από το «Ακαθάριστο Εγχώριο ή Εθνικό προϊόν».

παραμένουν αναπάντητες από τις σημερινές οικονομικές και κοινωνικές δομές» (Seelos & Mair, 2005, σελ.243). Αυτό που χαρακτηρίζει, ωστόσο, την κοινωνική επιχειρηματικότητα, είναι οι διάφοροι ορισμοί που συνοδεύουν αυτήν την έννοια. Οι ορισμοί αυτοί μπορούν να κατηγοριοποιηθούν στις παρακάτω τρεις ομάδες, καθώς αντιπροσωπεύουν τρεις μορφές κοινωνικής επιχειρηματικότητας. Η πρώτη μορφή συμπεριλαμβάνει τους οργανισμούς που αναζητούν κεφάλαια για την ικανοποίηση των κοινωνικών αναγκών, η δεύτερη τους οργανισμούς που εμπορευματοποιούν την ικανοποίηση των κοινωνικών αναγκών, ενώ η τρίτη και τελευταία αναφέρεται στους οργανισμούς «που έχουν μοναδικό στόχο να απαλύνουν τον ανθρώπινο πόνο και να καταλύσουν τις υφιστάμενες κοινωνικές δομές» (Mair & Martin, 2006 στο Νικολάου, σελ.6).

Η κοινωνική επιχείρηση λοιπόν βάσει του ορισμού της Ευρωπαϊκής Επιτροπής είναι «ένας φορέας της κοινωνικής οικονομίας, του οποίου πρωταρχικός στόχος είναι όχι η δημιουργία κερδών για τους ιδιοκτήτες ή τους εταίρους της αλλά η ύπαρξη θετικού κοινωνικού αντίκτυπου. Δραστηριοποιείται στην αγορά παρέχοντας αγαθά και υπηρεσίες με επιχειρηματικό και καινοτόμο τρόπο, και χρησιμοποιεί τα κέρδη κυρίως για κοινωνικούς σκοπούς. Υπόκειται σε υπεύθυνη και διαφανή διαχείριση, ιδίως ενθαρρύνοντας τη συνενοχή εργαζομένων, καταναλωτών και παραγόντων που επηρεάζονται από τις οπωρικές της δραστηριότητες» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2013, σελ.31). Πιο συγκεκριμένα, το πεδίο δραστηριότητας των κοινωνικών επιχειρήσεων περιλαμβάνει ποικίλους τομείς, οι οποίοι σχετίζονται κατεξοχήν με τις κοινωνικές υπηρεσίες, την απασχόληση, την κατάρτιση, το περιβάλλον, την εκπαίδευση, την οικολογική, κοινωνική και κοινοτική ανάπτυξη, τον πολιτισμό, τις τέχνες, τη ψυχαγωγία, την υγεία, τη στέγαση, τις επιχειρηματικές ενώσεις, τα νομικά, την υπεράσπιση, αλλά και την πολιτική (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2013, σελ.37). Προκειμένου μία επιχείρηση να χαρακτηριστεί ως κοινωνική, θα πρέπει να διαθέτει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, μεταξύ των οποίων είναι η σύμπραξη ιδιωτικών και δημόσιων οργανισμών, η συνεχής παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών, ο υψηλός βαθμός αυτονομίας, ο σημαντικός βαθμός οικονομικού ρίσκου και η συμμετοχή εργαζόμενων μελών είτε με σχέση έμμισθης, είτε με άμισθη εργασία, δηλαδή ως εθελοντές (Νικολάου·European Commission, 2015β). Ωστόσο, τονίζεται πως η έμμισθη εργασία θα πρέπει να είναι όσο το δυνατόν λιγότερη (European Commission, 2015).

Επιπλέον, οι κοινωνικές επιχειρήσεις συμβάλλουν σε έναν πιο αποτελεσματικό ανταγωνισμό στην αγορά εργασίας, ενώ πρωταρχικός σκοπός τους δεν είναι η απόκτηση απόδοσης επί του κεφαλαίου. Αντιθέτως, είναι από τη φύση τους μέρος μίας οικονομίας, της οποίας οι επιχειρήσεις δημιουργούνται από και για όσους έχουν κοινές ανάγκες, ενώ είναι υπόλογες σε αυτούς, που προορίζονται να εξυπηρετήσουν. Επιπροσθέτως, διοικούνται από τα μέλη τους βάσει του κανόνα «ένας άνθρωπος, μία ψήφος», είναι ευέλικτες και καινοτόμες, για να μπορούν να ανταποκριθούν στις μεταβαλλόμενες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες και βασίζονται στην ενεργό ένταξη και τη δέσμευση ως προς έναν κοινό απώτερο στόχο (European Commission, 2015α). Υπάρχουν δύο ακόμα κριτήρια που διέπουν τις κοινωνικές επιχειρήσεις στις μοντέρνες οικονομίες. Το πρώτο είναι η αποκλειστικότητα των κοινωνικών στόχων τους, σύμφωνα με το οποίο οι επιχειρήσεις αυτές έχουν είτε αποκλειστικά είτε εν μέρει τέτοιου είδους στόχους. Το δεύτερο είναι ο εμπορικός ρόλος των συναλλαγών τους, σύμφωνα με το οποίο τα προϊόντα και οι υπηρεσίες που προσφέρονται, ενδέχεται να μην προορίζονται για εμπορικές συναλλαγές (Νικολάου).

Η ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας και της κοινωνικής επιχειρηματικότητας βρίσκεται και στην ευρωπαϊκή ατζέντα, μέσω της ‘‘Steering Committee’’, η οποία δημοσίευσε τον Ιανουάριο του 2013 τον οδηγό ‘‘Outline Strategy and Priorities for Action to develop the Social Economy and Social Entrepreneurship’’. Το σχέδιο αυτό έχει τέσσερις βασικούς άξονες. Αρχικά, η έκθεση προσβλέπει σε ένα οικοσύστημα που θα διευκολύνει την κοινωνική οικονομία. Κατά δεύτερον, υποστηρίζει την άμεση οικονομική υποστήριξη για την έναρξη και ανάπτυξη μίας κοινωνικής επιχείρησης, αλλά και την πρόσβασή της σε χρηματοδότηση για την εδραίωση και την περαιτέρω ανάπτυξη της. Το τέταρτο σημείο που τονίζει ο παρόν οδηγός είναι η καλή διακυβέρνηση και η οικοδόμηση της ικανότητας του δημόσιου τομέα (CICOPA, 2013). Οι παραπάνω θέσεις προσαρμόστηκαν στις ανάγκες και δυνατότητες τόσο της Ελλάδας, όσο και της εκάστοτε ευρωπαϊκής χώρας.

Όπως ορίζεται στη σχετική νομοθεσία, στο νόμο 4019/2011 (ΦΕΚ Α’216), οι Κοιν.Σ.Επ. είναι αστικοί συνεταιρισμοί που έχουν την εμπορική ιδιότητα, αλλά έχουν συλλογικό σκοπό (άρθρο 2, παράγραφος 1). Ο συνεταιρισμός είναι μία «αυτόνομη ένωση προσώπων, τα οποία συνεταιρίζονται οικειοθελώς, προκειμένου να ικανοποιήσουν τις κοινές τους οικονομικές, κοινωνικές και πολιτιστικές ανάγκες και

επιδιώξεις, μέσω μιας συνιδιόκτητης και δημοκρατικά διοικούμενης επιχείρησης» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2013, σελ.22). Οι αρχές που διέπουν το συνεταιρισμό είναι η εθελοντική και ανοικτή συμμετοχή, ο δημοκρατικός έλεγχος, η οικονομική συμμετοχή των μελών, η αυτονομία, η ανεξαρτησία, η εκπαίδευση, η κατάρτιση, η πληροφόρηση, το ενδιαφέρον για την κοινότητα και η συνεργασία με άλλους συνεταιρισμούς (Κοινωνικές Επιχειρήσεις, 2013 στους Σιαφάκα & Καλλιώρας, 2015).

Τα κριτήρια που θα πρέπει να πληροί μία επιχείρηση προκειμένου να εντάσσεται στην έννοια της κοινωνικής επιχείρησης είναι τα κάτωθι- τα οποία και εντάσσονται σε δύο ευρύτερες κατηγορίες. Η πρώτη περιλαμβάνει τα οικονομικά κριτήρια, σύμφωνα με τα οποία πρέπει να πραγματοποιείται η συνεχής δραστηριότητα παραγωγής αγαθών ή/και υπηρεσιών, ο υψηλός βαθμός αυτονομίας, η ανάληψη ρίσκου, καθώς και το ελάχιστο όριο αμειβόμενης εργασίας. Στη δεύτερη κατηγορία συγκαταλέγονται τα κοινωνικά κριτήρια, τα οποία θέτουν ως βασικό στόχο το όφελος της εκάστοτε ομάδας/κοινότητας, τη συλλογική διάσταση, τη συμμετοχικότητα, τη περιορισμένη διανομή κερδών, καθώς και το γεγονός ότι η συμμετοχή στις αποφάσεις δεν καθορίζεται από τη συνεισφορά κεφαλαίου (Κοινωνικές Επιχειρήσεις, 2013 στους Σιαφάκα & Καλλιώρας, 2015).

Συμπληρωματικά με όλα όσα ήδη ειπώθηκαν παραπάνω, οι κοινωνικές επιχειρήσεις διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες, ανάλογα με το πεδίο στο οποίο δραστηριοποιούνται. Στις Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Ένταξης- στις οποίες εστιάζεται και το ενδιαφέρον της παρούσας εκπαιδευτικής έρευνας- στις Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Κοινωνικής Φροντίδας και στις Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Συλλογικού και Παραγωγικού Σκοπού. Στην πρώτη κατηγορία εντάσσονται οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Ένταξης, οι οποίες αναφέρονται «στην ένταξη στην οικονομική και κοινωνική ζωή των ατόμων που ανήκουν στις Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού» (ΦΕΚ Α'216, 2011, σελ.6.370). Η ένταξη είναι στενά συνδεδεμένη με την πολιτική πράξη (Ζώνιου-Σιδέρη, 2011) και αναφέρεται στην ενσωμάτωση των ατόμων στην κοινωνία, «κυρίως μέσω της προώθησής τους στην απασχόληση» (ΦΕΚ 216'Α, 2011, σελ.6.369).

Βάσει του ίδιου νόμου, ως «ευάλωτες» ομάδες πληθυσμού θεωρούνται τα άτομα εκείνα τα οποία δεν έχουν εύκολη ή καθόλου πρόσβαση στην οικονομική και κοινωνική ζωή,

εξαιτίας των διαφόρων εμποδίων που θέτονται από την κοινωνία ως προς την κοινωνική και οικονομική τους κατάσταση, τη σωματική ή νοητική αναπηρία που ενδεχομένως να έχουν, τη πολιτισμική τους καταγωγή και ούτω καθεξής. Ως εκ τούτου, διακρίνονται δύο κατηγορίες «ευπαθών» ομάδων πληθυσμού. Εκείνη που περιλαμβάνει άτομα με αναπηρία ή παραβατική συμπεριφορά και εκείνη που περιλαμβάνει άτομα που βρίσκονται εκτός της οικονομικής και κοινωνικής ζωής λόγω πολιτισμικών, οικονομικών και κοινωνικών παραγόντων, όπως για παράδειγμα οι μετανάστες, οι πρόσφυγες, οι γυναίκες που έχουν υποστεί κακοποίηση, οι άνεργοι μεγάλης ηλικίας (ΦΕΚ Α'216, 2011).

Η δεύτερη κατηγορία Κοιν.Σ.Επ. περιλαμβάνει τις Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Κοινωνικής Φροντίδας, «οι οποίες αφορούν στην παραγωγή και παροχή προϊόντων και υπηρεσιών κοινωνικού- προνοιακού χαρακτήρα σε συγκεκριμένες ομάδες πληθυσμού, όπως οι ηλικιωμένοι, τα βρέφη, τα παιδιά, τα άτομα με αναπηρία και τα άτομα με χρόνιες παθήσεις» (ΦΕΚ 216'Α, 2011, σελ.6.370). Τέλος, η τρίτη κατηγορία Κοιν.Σ.Επ. περιλαμβάνει τις Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Συλλογικού και Παραγωγικού Σκοπού, «οι οποίες αφορούν την παραγωγή προϊόντων και παροχή υπηρεσιών για την ικανοποίηση των αναγκών της συλλογικότητας (πολιτισμός, περιβάλλον, οικολογία, εκπαίδευση, παροχές κοινωνικής ωφελείας, αξιοποίηση τοπικών προϊόντων, διατήρηση παραδοσιακών δραστηριοτήτων και επαγγελμάτων κ.α.) που προάγουν το τοπικό και συλλογικό συμφέρον, την προώθηση της απασχόλησης, την ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής και την ενδυνάμωση της τοπικής ή περιφερειακής ανάπτυξης» (ΦΕΚ 216'Α, 2011, σελ.6.370).

Η δημιουργία και λειτουργία των Κοιν.Σ.Επ. διέπεται από το νόμο 4019/2011 (ΦΕΚ 216'Α, 2011) «Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις». Η παραπάνω νομοθεσία θεσπίζει και ρυθμίζει τους συνεταιρισμούς ως μια μορφή επιχείρησης και ως εκ τούτου θα πρέπει να θεωρηθεί ως μία αυστηρά συνεταιριστική νομοθεσία. Αν και δεν είναι ιδανική, η νομοθεσία αυτή καθιστά δυνατή την ίδρυση όλων των ειδών συνεταιρισμών, που το ελληνικό Υπουργείο Εργασίας έχει εκδηλώσει ενδιαφέρον για να αναπτυχθούν σε βραχυπρόθεσμο, αλλά και μεσοπρόθεσμο ορίζοντα. Ωστόσο, επισημαίνεται ότι θα πρέπει να γίνουν σημαντικές βελτιώσεις στην παρούσα νομοθεσία, αν η προώθηση της κοινωνικής οικονομίας και των κοινωνικών επιχειρήσεων είναι πράγματι στην πολιτική ατζέντα. Μία τέτοιου

είδους βελτίωση θα μπορούσε να είναι η δυνατότητα δημιουργίας συνεταιρισμών δευτέρου βαθμού και συνεταιριστικών κοινοπρακτικών ομάδων. Επιπροσθέτως, το συγκεκριμένο νομοθέτημα θεμιτό θα ήταν να καθόριζε με μεγαλύτερη σαφήνεια τη δημιουργία των αδιαίρετων αποθεματικών και να εισηγούνταν τη μείωση του αριθμού των ιδρυτικών μελών (CICOPA, 2013).

Είναι σημαντικό να τονιστεί επίσης πως τα κέρδη των επιχειρήσεων αυτών δε διανέμονται στα μέλη της, με μοναδική εξαίρεση την περίπτωση όπου τα μέλη της εργάζονται στο συνεταιρισμό. Ανά έτος, το 5% των κερδών διατίθεται για το σχηματισμό αποθεματικών, ένα ποσοστό έως 35% διανέμεται στους εργαζομένους των επιχειρήσεων ως μία μορφή υποκίνησης για την αύξηση της παραγωγικότητάς τους, ενώ το ποσό που μένει διατίθεται για τη δημιουργία επιπλέον θέσεων εργασίας και τη χρηματοδότηση των δραστηριοτήτων των προκείμενων επιχειρήσεων (Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, 2013 στους Σιαφάκα & Καλλιώρας, 2015).

Παρά τα θετικά στοιχεία του θεσμού, υπάρχουν κάποια εμπόδια που συναντώνται, αλλά και κάποιες προϋποθέσεις, που αν τεθούν, θα λειτουργήσει αποτελεσματικότερα. Κάποιοι λοιπόν από τους παράγοντες που μπορούν να σταθούν εμπόδιο στην ανάπτυξη των Κοιν.Σ.Επ. είναι ο κατακερματισμός των πρωτοβουλιών, η περιορισμένη κατανόηση των συνεταιρισμών και της κοινωνικής οικονομίας τόσο από τη δημόσια διοίκηση όσο και από το ευρύ κοινό, αλλά και η έλλειψη συνεταιριστικής εκπαίδευσης. Ακόμη, η έλλειψη προσιτών και υψηλής ποιότητας υπηρεσιών στους συνεταιρισμούς και άλλες μορφές επιχειρήσεων κοινωνικής οικονομίας και η έλλειψη οικονομικής στήριξης τόσο στην ίδρυση, όσο και στην ανάπτυξη τους, δύναται να προκαλέσουν εμπόδια. Επιπλέον, η δυσκολία πρόσβασης σε κεφάλαια, αλλά και η περίπλοκη πρόσβαση στις δημόσιες αγορές, η οποία οφείλεται σε ανεπαρκή χρήση των κοινωνικών ρητρών στις δημόσιες προμήθειες, δύναται να δημιουργήσουν σύγχυση (CICOPA, 2013).

Ως εκ τούτου, οι ανάγκες για τη δημιουργία και ανάπτυξη των Κοιν.Σ.Επ. καθώς και άλλων μορφών επιχειρήσεων κοινωνικής οικονομίας απαιτούν καταρχάς τη βελτίωση του διοικητικού και νομικού πλαισίου, αλλά και τη διασφάλιση του συντονισμού μεταξύ των αρμόδιων υπουργείων και των διοικητικών υπηρεσιών. Η βελτίωση των



δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των δημοσίων υπαλλήλων, των διαχειριστών, των διαμεσολαβητών και των παρόχων υπηρεσιών ως προς την εφαρμογή του υφιστάμενου κανονιστικού πλαισίου, κρίνεται ως αναπόσπαστο σημείο της συνολικής προσπάθειας. Χρειάζεται επίσης να πραγματοποιηθούν αλλαγές υπέρ της αυτονομίας από την πολιτική και τους φορείς που επιδιώκουν το κέρδος. Να συνδυαστεί μια ‘top-down’<sup>7</sup> διαδικασία με μια ‘bottom-up’<sup>8</sup>, ούτως ώστε να υπάρξει η κινητοποίηση των φορέων και να δημιουργηθούν οριζόντιες ομάδες υποστήριξης, όπως συμβουλευτική, κατάρτιση και ανάπτυξη των επιχειρήσεων υποστήριξης (CICOPA, 2013).

Εκ παραλλήλου, χρήσιμο θα ήταν να γίνει η προώθηση των φορέων αντιπροσώπευσης και διαμεσολάβησης, όπως οι συνομοσπονδίες, αλλά και η συμμετοχή αυτών των φορέων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών. Θα μπορούσε να συνδυαστεί μια εθνική προσέγγιση με μια περιφερειακή, που θα εξελίσσεται τόσο σε εθνικό όσο και σε τοπικό επίπεδο αρχών και διοικητικών φορέων. Προσαρμοσμένα στην εκάστοτε περιοχή να τίθενται πιλοτικά σχέδια σε συνεργασία με τους τοπικούς φορείς και αρχές. Να πραγματοποιηθεί επίσης η ενημέρωση, αλλά και η ευαισθητοποίηση αναφορικά με το ρόλο των συνεταιρισμών στην κοινωνική οικονομία, αλλά και να επιτευχθεί η μεταφορά εμπειρίας και τεχνογνωσίας από άλλες χώρες, ούτως ώστε να υλοποιηθούν διακρατικά έργα συνεργασίας. Κλείνοντας, ύψιστης σημασίας κρίνεται η δημιουργία ενός συνεκτικού συστήματος λογοδοσίας προκειμένου να μετρηθεί ο αποτελεσματικός αντίκτυπος των συνεταιρισμών και των φορέων κοινωνικής οικονομίας όσον αφορά τον κοινωνικό, περιβαλλοντικό και τον κοινοτικό αντίκτυπο (CICOPA, 2013).

Συγκεφαλαιώνοντας, οι Κοιν.Σ.Επ. δημιουργήθηκαν προκειμένου να προάγουν την κοινωνική καινοτομία, απαντώντας σε ανάγκες που δεν έχουν ικανοποιηθεί προς το παρόν. Επιπλέον, επιδιώκουν να δώσουν απάντηση σε κοινωνικά προβλήματα, αλλά και να βελτιώσουν τις προοπτικές και τις συνθήκες ζωής των ατόμων μίας κοινωνίας. Ως εκ τούτου, ο σκοπός των Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων δεν είναι σε

---

<sup>7</sup> Στην “από πάνω προς τα κάτω” μέθοδο (‘top-down approach’), τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη ή οι ιδιοκτήτες επιχειρήσεων αναπτύσσουν τη στρατηγική επιχειρηματικής ανάπτυξης και στη συνέχεια εφαρμόζουν τις αλλαγές που προβλέπονται μέσα από την ιεραρχία (Strategy-Train: Small Enterprise Strategic Development Training, 2009).

<sup>8</sup> Στην “από κάτω προς τα πάνω” μέθοδο (‘bottom-up approach’), οι εργαζόμενοι υποβάλλουν προτάσεις και οι καλύτερες ιδέες περνούν από αξιολόγηση από την ανώτατη διοίκηση έως ότου κάποιες από αυτές εγκριθούν (Strategy-Train: Small Enterprise Strategic Development Training, 2009).

καμία περίπτωση η δημιουργία κέρδους, αλλά η δημιουργία θέσεων εργασίας, το συλλογικό όφελος και η επίτευξη συνολικής κοινωνικής ευημερίας (Σιαφάκα & Καλλιώρας, 2015).

#### *1.4. Ο αποκλεισμός και οι διακρίσεις των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας: διαμόρφωση εργασιακών σχέσεων*

Ως ομάδα πληθυσμού τα ανάπηρα άτομα πλήττονται ιδιαίτερα και βιώνουν καταστάσεις περιθωριοποίησης τόσο ως προς την εκπαίδευση, όσο και ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση (Eurostat, 2014). Τα ποσοστά συμμετοχής τους στην ελληνική αγορά εργασίας είναι σημαντικά χαμηλότερα από τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Εθνικό Ινστιτούτο Μετρολογίας, 2001 στον Τριδύμα, 2007· Βλάχος, 2016), ενώ η έλλειψη ολοκληρωμένων πολιτικών και μέτρων αποτελεί μια από τις κύριες αιτίες κοινωνικού αποκλεισμού τους (Βλάχος, 2016). Οι παραπάνω τομείς, η απασχόληση σε συνδυασμό με την εκπαίδευση και την κατάρτιση, αποτελούν τους κύριους μοχλούς κοινωνικής ενσωμάτωσης (Βλάχος, 2016).

Παρά την πολύχρονη εφαρμογή παιδαγωγικών συστημάτων ένταξης, δεν έχει επιτευχθεί η διαμόρφωση ενός ιδεολογικού πλαισίου ένταξης, το οποίο να μην περιορίζεται στα όρια των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, αλλά να αφορά συγχρόνως και τις ευρύτερες κοινωνικές δομές (Ζώνιου-Σιδέρη, 2011). Δεν είναι δυνατόν να γίνεται λόγος για κοινωνική ένταξη, εφόσον δεν έχει επιτευχθεί η μετάβαση των ανάπηρων ατόμων στην αγορά εργασίας (Κρασσάς, 2005). Ούτως ή άλλως, «εκείνο που χαρακτηρίζει ένα κοινωνικό σύστημα είναι η δυνατότητα των ατόμων με αναπηρία να συμμετέχουν ολοκληρωτικά σε όλες τις εκπαιδευτικές, εργασιακές, καταναλωτικές, ψυχαγωγικές και οικογενειακές δραστηριότητες» (Inclusion International, 1996 στη Ζώνιου-Σιδέρη, 2011, σελ.168-169).

Η βασική έννοια του καπιταλισμού, που διαπνέει ως επί το πλείστον τα δυτικά πολιτικά συστήματα- έγκειται στο κατά πόσο η αναπηρία επηρεάζει τους πιθανούς εργαζόμενους. Για το καπιταλιστικό σύστημα το «πρόβλημα» τοποθετείται στο λόγο κατά τον οποίο αυτά τα άτομα δεν είναι παραγωγικά, πώς να γίνουν παραγωγικά και

αν αυτό δεν είναι οικονομικά βιώσιμο, πώς να γίνει ο χειρισμός της μη παραγωγικότητάς τους με έναν τρόπο που θα προκαλέσει όσο το δυνατόν λιγότερη ενόχληση στην επιτακτική ανάγκη συσσώρευσης κεφαλαίου και στη μεγιστοποίηση των κερδών (Abberley, 1987). Επομένως, παρατηρώντας τη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα, η «λύση» φαίνεται να επικεντρώνεται στην απομάκρυνση του εκάστοτε «ανεπιθύμητου» πληθυσμού από την αγορά εργασίας, εφόσον αυτή μαστίζεται από την ανεργία λόγω της οικονομικής κρίσης. Ως «μη επιθυμητοί» δύναται να θεωρηθούν τα άτομα με αναπηρίες και ψυχικές διαταραχές, οι γυναίκες, τα άτομα διαφορετικού κοινωνικό-οικονομικού υπόβαθρου, και πιο συγκεκριμένα η εκάστοτε μειονότητα. Συμπληρωματικά, η πολιτική στρατηγική που ακολουθείται εστιάζει και στην εφαρμογή της επιδοματικής πολιτικής, για την αποφυγή των ενστάσεων, αλλά και αντιρρήσεων από την πλευρά όλων των παραγκωνισμένων και κοινωνικά αποκλεισμένων ατόμων.

Στις καπιταλιστικές κοινωνίες η δυνατότητα εργασιακής απόδοσης είναι από τις πλέον κυρίαρχες αξίες. Το σύστημα αξιών της εκάστοτε κοινωνίας εν τέλει ορίζει το ποιος θεωρείται «ανάπηρος» και ποιος όχι και το πόσο βαριά ή ελαφριά είναι η αναπηρία του. Αναλυτικότερα, σε πολλούς ορισμούς που έχουν διατυπωθεί κατά καιρούς για την αναπηρία εμπερικλείεται η «εργατική δύναμη» και η «παραγωγικότητα» του ατόμου ως βασικό χαρακτηριστικό που καθιστά κάποιον ανάπηρο ή μη (Ζώνιου-Σιδέρη, 2011). Συνεπώς, η οικονομία μέσα από αμφότερες τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και της κοινωνικής οργάνωσης, παίζει κρίσιμο ρόλο στην παραγωγή της κατηγορίας «αναπηρία» και στην ύπαρξη αντιδράσεων από την πλευρά των αναπήρων (Oliver, 1996 στον Barton).

Με το πέρασμα των χρόνων πραγματοποιήθηκε η επανεστίαση των σπουδών της αναπηρίας από τους τρόπους κατά τους οποίους οι ατομικοί περιορισμοί οδηγούν στον αποκλεισμό των ανάπηρων από τις καθημερινές κοινωνικές δραστηριότητες, στους τρόπους κατά τους οποίους τα περιβαλλοντικά και πολιτιστικά εμπόδια αποτελεσματικά αναπηροποιούν τα άτομα με βλάβες ή διαταραχές (Mercer, 2002 στους Barnes, Oliver & Barton, 2002). Οι «ειδικοί» του θέματος έχουν άκομψα υποτιμήσει και συχνά αγνοήσει τους κοινωνικά παραγόμενους περιορισμούς και αποκλεισμούς, που σηματοδοτούν την «αναπηρία» (Thomas, 2002 στους Barnes, Oliver & Barton, 2002· Ζώνιου-Σιδέρη, 2011). Οι περιορισμοί της δραστηριότητας,

αλλά και οι δυσκολίες στη ζωή του ανάπηρου συχνά αποδίδονται αποκλειστικά και μόνο στις επιδράσεις της λειτουργικής του βλάβης (Thomas, 2002 στους Barnes, Oliver & Barton, 2002· Ζώνιου-Σιδέρη, 1987), ενώ στην πραγματικότητα είναι το αποτέλεσμα της αναπηροποίησης ή συνδυασμός και των δύο παραπάνω παραγόντων (Thomas, 2002 στους Barnes, Oliver & Barton, 2002). Με το διαχωρισμό της σωματικής ή νοητικής αναπηρίας από τις κοινωνικές διαδικασίες της διάκρισης, του αποκλεισμού και της καταπίεσης, το κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας είναι πλέον σε θέση να καταστήσει σαφές ότι η αναπηρία αποτελεί δημόσιο ζήτημα, παρά προσωπικό πρόβλημα (Barnes, Mercer & Shakespeare, 1999).

Βάσει λοιπόν του πιο πρόσφατου νομοθετήματος και πιο συγκεκριμένα του νόμου 4488/2017 και άρθρου 60, ως άτομα με αναπηρίες (ΑμεΑ) «νοούνται τα άτομα με μακροχρόνιες σωματικές, ψυχικές, διανοητικές ή αισθητηριακές δυσχέρειες, οι οποίες σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια, ιδίως θεσμικά, περιβαλλοντικά ή εμπόδια κοινωνικής συμπεριφοράς, δύναται να παρεμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή των ατόμων αυτών στην κοινωνία σε ίση βάση με τους άλλους» (ΦΕΚ Α'137, 2017, σελ.2.336).

Για να είναι κάποιο άτομο κατάλληλο να προσληφθεί από κάποιον εργοδότη, πρέπει να διαθέτει ποικίλα προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως να είναι σημαντικά αξιόπιστος, ευέλικτος και να προσαρμόζεται (Green & Turok, 2000 στον Houston, 2004) σε συνδυασμό με δεξιότητες, όπως αντίληψη του συγκεκριμένου αντικειμένου, επικοινωνία και ικανότητα επίλυσης προβλημάτων (Moss & Tilly, 1996). Οι παραπάνω παραδοχές δε φαίνεται να ισχύουν και για τα άτομα με αναπηρίες ή ψυχικές διαταραχές, καθώς ενίοτε έγκειται έντονοι ιδεολογικοί φραγμοί, που τους διακρίνουν από όλες τις υπόλοιπες πληθυσμιακές ομάδες. Οι φραγμοί αυτοί αφορούν στάσεις, αντιλήψεις και συμπεριφορές, που τους περιθωριοποιούν. Εστιάζοντας, χαρακτηριστικά παραδείγματα των ιδεολογικών εμποδίων αποτελούν όταν οι εργοδότες και τα στελέχη διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού δεν προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία, καθώς πιστεύουν ότι αυτά δεν διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες ή θεωρούν ότι η πρόσληψή τους θα δημιουργήσει πρόβλημα στους υπόλοιπους εργαζόμενους και επομένως θα διαταράξει το ομαλό εργασιακό κλίμα (Λογαράς, 2013).

Η σημερινή πραγματικότητα όμως καθιστά αναγκαία τη συνύπαρξη και την αλληλεπίδραση ατόμων που έχουν διαφορετική κοινωνική υποδομή. Αυτό συνεπάγεται τη δημιουργία μίας κατάστασης, ευνοϊκής για κάποια άτομα και δυσμενής για κάποια άλλα. Η κοινωνία λοιπόν επινοεί κατηγορίες και κατατάσσει τα άτομα βάσει ενός συγκεκριμένου φάσματος γνωρισμάτων, καθορίζοντας κατά αυτόν τον τρόπο κάποια ως «φυσιολογικά» και άλλα ως «μη φυσιολογικά». Επομένως, κατηγοριοποιεί τα άτομα που απειλούν την εύρυθμη κοινωνική λειτουργία, προσάπτοντας τους ετικέτες και αποκλείοντας τους από κάθε μορφής ευκαιρίες (Παπάνης & Μπαλάσα, 2010). Έτσι, στα πλαίσια της καθημερινότητας το «διαφορετικό» είναι άμεσα συνυφασμένο με την έννοια του κοινωνικού στίγματος, που με τη σειρά του οδηγεί στον κοινωνικό αποκλεισμό. Το κοινωνικό στίγμα είναι στενά συνδεδεμένο με έννοιες όπως τα στερεότυπα, οι προκαταλήψεις και οι διακρίσεις, ενώ συγχρόνως αναφέρεται σε μία αρνητική γνωστική, αλλά και συναισθηματική αντίδραση. Το στίγμα δεν είναι οποιοδήποτε αρνητικό γνώρισμα, αλλά οτιδήποτε δε συμφωνεί με τα στερεοτυπικά γνωρίσματα της εκάστοτε κοινωνίας και εποχής. Οι στιγματισμένοι είναι εκείνη η ομάδα ατόμων που αδυνατεί να ανταποκριθεί στα κανονιστικά πρότυπα, που είναι κοινωνικά προκαθορισμένα. Αυτή η «ανικανότητά» τους ερμηνεύεται ως αδυναμία επιβεβαίωσης των προσδοκιών της κοινωνίας, άρα και καταπάτηση των κανόνων, που αντίστοιχα δημιουργεί σοβαρές συνέπειες στην κοινωνική τους ταυτότητα (Goffman, 2001).

Έτσι λοιπόν, τα στιγματισμένα άτομα περιθωριοποιούνται από την κοινωνία, χωρίς να υπάρξει περαιτέρω ενδιαφέρον και διερεύνηση αναφορικά με το λόγο, για τον οποίο διαφοροποιούνται. Σημασία δεν έχει η αναζήτηση της αιτίας, αλλά η διαδικασία της αλληλεπίδρασης και του στιγματισμού. Αυτό διαφαίνεται και στη θεωρία της ετικετοποίησης, σύμφωνα με την οποία οι κοινωνικές παρεκτροπές δεν οφείλονται σε μία σειρά χαρακτηριστικών των ατόμων αλλά είναι αποτέλεσμα της κοινωνικής αλληλεπίδρασης μεταξύ «αποκλινόντων» και «μη αποκλινόντων» (Giddens, 1989). Όταν κάτι αποκλίνει από το κοινωνικά αποδεκτό, το οποίο ορίζεται από τον τρόπο που αντιδρούν οι τρίτοι, τότε επέρχεται ο στιγματισμός, η ετικετοποίηση του ατόμου με τα «μη επιθυμητά» χαρακτηριστικά. Με τον τρόπο αυτό, το άτομο ζει με την ετικέτα του διαφορετικού, σε σημείο που αποδέχεται το ίδιο ότι είναι «διαφορετικό» και μαθαίνει να ζει με αυτό (Δασκαλάκης, 1985). Βέβαια, έρευνες έχουν δείξει ότι η άποψη που

έχουν οι άλλοι επηρεάζει άμεσα την αυτοπεποίθηση και την αυτοεκτίμηση του εκάστοτε ατόμου (Παπάνης & Μπαλάσα, 2010).

Υπάρχουν περιπτώσεις, όπου τα άτομα παραμένουν σχετικά αλώβητα από το στιγματισμό, καθώς επιτυγχάνουν να αποξενωθούν από τον κοινωνικό τους περίγυρο και να θεωρήσουν τον εαυτό τους «φυσιολογικό» σε σχέση με όλους τους υπόλοιπους (Goffman, 2001). Κεντρικό χαρακτηριστικό συνεπώς αποτελεί η έννοια της αποδοχής, η οποία σε καμία περίπτωση δε νοείται ως κάτι ουδέτερο. Αντιθέτως, σημασιοδοτείται από τους όρους που θέτει η συντριπτική πλειονότητα των ατόμων. Επιπροσθέτως, η αποδοχή εξαρτάται από το βαθμό που οι στιγματισμένοι θα συμμορφωθούν με τα όρια που έχουν καθορίσει τα αποκαλούμενα ως «φυσιολογικά» άτομα. Εξάλλου, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι ο στιγματισμός δεν είναι υπόθεση μίας μειονότητας, αλλά αφορά όλους μας, καθώς στις καθημερινές μας αλληλεπιδράσεις όλοι τυγχάνει να έχουν βρεθεί στη θέση του στιγματισμένου και στην ανάγκη να διαχειριστούν μία κρίση στις διαπροσωπικές τους σχέσεις<sup>9</sup>. Πέρα από τα απαξιώτικα χαρακτηριστικά, που καθιστούν κάποιο άτομο στιγματισμένο σε καθημερινές καταστάσεις, όλοι ανεξαιρέτως έχουν νιώσει ότι υστερούν έναντι των εκάστοτε κοινωνικών προσδοκιών (Παπάνης & Μπαλάσα, 2010).

Αναφέρθηκε επομένως ότι απόρροια του στίγματος είναι ο κοινωνικός αποκλεισμός. Κατά αυτόν τον τρόπο λοιπόν, υπάρχουν αρκετές μελέτες που υποδεικνύουν και τεκμηριώνουν ότι οι κοινωνίες οι οποίες χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα ανάπτυξης κοινωνικού κεφαλαίου και κοινωνικής συνοχής παρέχουν περισσότερες ευκαιρίες για τη δημιουργία μίας πολιτισμένης κοινωνίας (Kawachi & Berkman, 2000). Ο κοινωνικός αποκλεισμός λοιπόν είναι αποτέλεσμα παραγόντων στέρησης, όπως η έλλειψη οικονομικών πόρων και η έλλειψη εκπαίδευσης, σε συνδυασμό με την ύπαρξη ανεργίας. Επομένως, ο αποκλεισμός είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο που ενυπάρχει σε όλες τις κοινωνίες που συντηρούν τις ανισότητες. Παρεμποδίζει τα άτομα να συμμετέχουν σε βασικούς κοινωνικούς θεσμούς, όπως είναι η εκπαίδευση, η υγεία, οι

---

<sup>9</sup> Βλέπε «Το απαξιώσιμο σώμα: Ένα πολύτιμο υλικό που φωτίζει το θέμα του κοινωνικού στιγματισμού». [http://www.enet.gr/online/online\\_issues.jsp?dt=16/08/2002&pid=51&id=3960144](http://www.enet.gr/online/online_issues.jsp?dt=16/08/2002&pid=51&id=3960144). Στους Ε. Παπάνη & Κ. Μπαλάσα, Άτομα με αναπηρία και διαδίκτυο: Παιδαγωγική, Ψυχολογική και Κοινωνιολογική Έρευνα (2010), [http://epapanis.blogspot.com/2010/04/blog-post\\_17.html](http://epapanis.blogspot.com/2010/04/blog-post_17.html), 18/07/2019.

δημόσιες ή ιδιωτικές υπηρεσίες, ενώ τους αποστερεί τα κατοχυρωμένα πανανθρώπινα δικαιώματα (Παπάνης & Μπαλάσα, 2010).

Ακόμη όμως και σε περιπτώσεις όπου τα ανάπηρα άτομα και οι έχοντες ψυχικές διαταραχές καταφέρνουν εν τέλει να ενταχθούν στον κόσμο της εργασίας, βάσει ερευνών αντιμετωπίζουν ακατάλληλο έως και εχθρικό εργασιακό περιβάλλον και ανάλογες δυσάρεστες συνθήκες εργασίας. Η συντριπτική τους πλειοψηφία, σε ποσοστό 84%, παραδέχτηκε ότι δεν τους παρέχονται οι αναγκαίες για την αναπηρία τους προσαρμογές. Τα εξαιρετικά ανησυχητικά συμπεράσματα του δεύτερου κατά σειρά δελτίου στατιστικής πληροφόρησης του Παρατηρητηρίου Θεμάτων Αναπηρίας αναδεικνύουν την επιτακτική ανάγκη εφαρμογής μιας ολοκληρωμένης εθνικής στρατηγικής για την απασχόληση και την εργασία των ατόμων με αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ., 2018).

Μέσω επίσης ποικίλων ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί, έχει αποδειχθεί πως το είδος της εκπαίδευσης και η φύση της επαφής συντελούν σημαντικά στη μείωση του στίγματος και ότι ο χώρος εργασίας είναι το ιδανικό μέρος για να χτιστούν οι εκάστοτε κοινωνικό-συναισθηματικές σχέσεις. Σε αυτό το πλαίσιο, οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας μπορούν να εκπαιδεύσουν τους εργοδότες πάνω στην πρόσληψη ατόμων με ψυχιατρικές διαταραχές. Οι σχέσεις που θα προκύψουν από τέτοιες προσεγγίσεις, δύναται να βοηθήσουν στην προώθηση πολυδιάστατων απόψεων αναφορικά με τα άτομα αυτά, ενισχύοντας τις θετικές αντιλήψεις των εργοδοτών, αλλά και την αύξηση των προσλήψεων των συγκεκριμένων ατόμων (Hand & Tryssenaar, 2006).

Φτάνοντας προς το τέλος του θεωρητικού πλαισίου, θεμιτό είναι να διευκρινιστεί ότι το είδος και ο βαθμός της «πάθησης» σε συνδυασμό με τις σοβαρές ελλείψεις σε υποδομές φροντίδας, αποκατάστασης αλλά και πρόσβασης σε φυσικό και ψηφιακό περιβάλλον επιτείνουν τη σχέση εξάρτησης που υπάρχει μεταξύ του οικογενειακού περιβάλλοντος και των ανάπηρων ατόμων, ενώ αποτρέπουν την αυτόνομη διαβίωση τους, όσο «μεγάλη ψυχική δύναμη» και να επιδεικνύουν αυτά. Η αυτονομία αποτελεί προνόμιο που πρέπει να ενθαρρύνεται από το άμεσο, αλλά και το ευρύτερο περιβάλλον όλων των ατόμων ανεξαιρέτως, αλλά και να ενισχύεται μέσω πολιτικών και στρατηγικών (Ε.Σ.Α.μεΑ., 2013).

Βέβαια, αξίζει να αναφερθεί ότι οι κανόνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, έχουν ήδη ενσωματωθεί στην εθνική νομοθεσία όλων των κρατών μελών τα τελευταία χρόνια. Η παραπάνω οδηγία για τη φυλετική ισότητα, αλλά και την ισότητα στην απασχόληση εγκρίθηκαν κατά το έτος 2000 και έχουν ως κύριο στόχο την καταπολέμηση των διακρίσεων. Ένα από τα κρισιμότερα συμπεράσματα της νέας έκθεσης που δημοσίευσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αποτελεί το γεγονός ότι στην παρούσα φάση χρειάζονται να πραγματοποιηθούν περισσότερες προσπάθειες για την εφαρμογή των προαναφερθέντων κανόνων, ούτως ώστε η θεωρία να μετατραπεί επιτέλους σε πράξη. Είναι ύψιστης σημασίας ότι οι παρούσες οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελούν πλέον αναπόσπαστο κομμάτι του εθνικού δικαίου και των 28 κρατών μελών (Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 2014).



## ***ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>: Σκοπός και Μεθοδολογία έρευνας***

### ***2.1. Σκοπός της έρευνας***

Στην παρούσα έρευνα οι απόψεις και οι εμπειρίες των ανάπηρων ατόμων τίθεται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος. Σκοπός της εκπαιδευτικής αυτής έρευνας είναι να φωτίσει τις απόψεις και τις εμπειρίες των ανάπηρων εργαζόμενων ατόμων αναφορικά με τον ρόλο που κατέχουν στη σύγχρονη αγορά εργασίας.

Ο λόγος επιλογής του συγκεκριμένου θέματος σχετίζεται με τις βαθύτερες ανησυχίες της ίδιας της ερευνήτριας σχετικά με τον εργασιακό τομέα και πιο συγκεκριμένα την δυσκολία εύρεσης εργασίας. Η ενασχόλησή της με αυτό το ζήτημα προέκυψε από το ενδιαφέρον της αναφορικά με τον τρόπο με τον οποίο η αγορά εργασίας διαμορφώνεται και συνδιαμορφώνεται από όλα ανεξαιρέτως τα άτομα στον ελλαδικό χώρο της κρίσης κατά τον 21<sup>ο</sup> αιώνα. Επομένως, η επιλογή της ερευνήτριας να ακουστούν οι φωνές των ατόμων που συνήθως είναι «αόρατα» στην κοινωνία και δεν ακούγονται είναι πλήρως συνειδητή. Τα υποκείμενα της έρευνας μέσα από αυτή τη διαδικασία ενδυναμώνονται και τους δίνεται η δυνατότητα να εκφράσουν τους προβληματισμούς, αλλά και τις βαθύτερες ανησυχίες τους. Κατά αυτόν τον τρόπο, οι συμμετέχοντες διαπραγματεύονται πολλές έννοιες, όπως η αγορά εργασίας, ο αποκλεισμός και η εργασία μέσα σε ένα πλαίσιο αμοιβαίας εμπιστοσύνης, αλληλοσεβασμού και γνήσιου ενδιαφέροντος.

### ***2.2. Ερευνητικά ερωτήματα***

Βάσει όλων των παραπάνω λοιπόν διαμορφώθηκαν τα βασικά ερωτήματα αλλά και υπό-ερωτήματα, που θα βοηθήσουν στο να μελετηθούν οι απόψεις και οι εμπειρίες των ανάπηρων ατόμων αναφορικά με τον εργασιακό τους ρόλο στην αγορά εργασίας. Αυτά είναι τα παρακάτω:

- 1. Ποιες είναι οι απόψεις και οι εμπειρίες των ανάπηρων ατόμων σχετικά με την αγορά εργασίας;**

1<sup>α</sup>. Ποια είναι η γνώμη τους για τη θέση των ανάπηρων ατόμων στην αγορά εργασίας και ειδικότερα στον ιδιωτικό τομέα;

1<sup>β</sup>. Τι πιστεύουν για την εργασιακή πολιτική, που ακολουθείται στην Ελλάδα αναφορικά με τους εργαζόμενους με αναπηρία;

**2. Ποιες είναι οι απόψεις και οι εμπειρίες τους αναφορικά με τις διακρίσεις και τους αποκλεισμούς που δύναται να δημιουργήσει η αγορά εργασίας;**

2<sup>α</sup>. Η αναπηρική ταυτότητα των εργαζομένων αποτελεί παράγοντα διάκρισης και αποκλεισμού;

2<sup>β</sup>. Πως βίωσαν πιθανές εμπειρίες διάκρισης και αποκλεισμού;

**3. Ποιοι είναι οι βασικοί λόγοι και τα κίνητρα που τους ώθησαν να εργαστούν στη συγκεκριμένη θέση εργασίας;**

3<sup>α</sup>. Ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης από την παρούσα θέση εργασίας;

3<sup>β</sup>. Ποιες είναι οι μελλοντικές επαγγελματικές προσδοκίες και στόχοι τους;

**4. Θεωρούν ότι ανταποκρίνονται στις εργασιακές απαιτήσεις του πλαισίου;**

4<sup>α</sup>. Τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες τους διαφοροποιούνται από τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία;

4<sup>β</sup>. Διαφοροποιείται η στάση των εργοδοτών, των συναδέλφων και των πελατών απέναντι τους;

**5. Πως διαμορφώνονται οι κοινωνικές τους σχέσεις στο χώρο εργασίας;**

5<sup>α</sup>. Πως διαμορφώνονται οι κοινωνικές σχέσεις με τους συναδέλφους τους;

5<sup>β</sup>. Πως διαμορφώνονται οι κοινωνικές σχέσεις τους με τον/την εργοδότη;

5<sup>γ</sup>. Πως διαμορφώνονται οι σχέσεις τους με τους πελάτες;

**6. Ποια είναι η γνώμη και η εμπειρία τους σχετικά με τις βασικές προκλήσεις και προοπτικές βελτίωσης των συνθηκών εργασίας;**

6<sup>α</sup>. Ποιες είναι οι σημαντικότερες προκλήσεις που συναντούν αναφορικά με τον τρόπο δομής και λειτουργίας του εργασιακού τους χώρου;

6<sup>β</sup>. Ποιες είναι οι προτάσεις βελτίωσης αναφορικά με την οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης;

## 2.3. Θεωρητική μεθοδολογική προσέγγιση

### 2.3.1. Κονστρουκτιβισμός

Η συγκεκριμένη έρευνα εντάσσεται στο θεωρητικό παράδειγμα του κονστρουκτιβισμού και αποτελεί μια ποιοτική ερμηνευτική προσέγγιση διερεύνησης των απόψεων και εμπειριών ατόμων με αναπηρίες αναφορικά με θέματα που άπτονται του εργασιακού τους ρόλου. Το θεωρητικό παράδειγμα είναι ένας τρόπος θέασης του κόσμου και αποτελείται από συγκεκριμένες φιλοσοφικές υποθέσεις που οδηγούν και κατευθύνουν τη δράση (Mertens, 2015).

Η ονομασία «κονστρουκτιβισμός» επιλέχθηκε για το συγκεκριμένο θεωρητικό παράδειγμα, καθώς αντικατοπτρίζει μία από τις βασικότερες αρχές του, ότι η πραγματικότητα είναι κοινωνικά κατασκευασμένη. Επομένως, οι ερευνητές που βασίζονται σε αυτό το θεωρητικό παράδειγμα, προσπαθούν να κατανοήσουν τον περίπλοκο κόσμο των εμπειριών από την οπτική των ατόμων που τα βιώνουν (Schwandt, 2000). Βάσει του παρόντος παραδείγματος, η έρευνα είναι προϊόν των αξιών του ερευνητή και δεν μπορεί να είναι ανεξάρτητη από αυτές. Οι αξίες που τον επηρεάζουν διατυπώνονται με σαφήνεια μέσω της ερευνητικής διαδικασίας. Εφόσον η πραγματικότητα είναι ένα κοινωνικό κατασκεύασμα, πολλαπλές νοητικές αναπαραστάσεις μπορούν να γίνονται αντιληπτές, αλλά και να αντικρούονται μεταξύ τους, καθώς αυτού του είδους η μελέτη διερευνά τους τρόπους με τους οποίους αντιλαμβάνονται την πραγματικότητα διαφορετικοί τύποι ανθρώπων. Έτσι, η αντίληψη της πραγματικότητας μπορεί να αλλάξει καθ' όλη τη διάρκεια της έρευνας (Mertens, 2015).

Με άλλα λόγια, ο κονστρουκτιβισμός υποστηρίζει ότι όλα τα ανθρώπινα όντα δεν βρίσκουν ή ανακαλύπτουν τη γνώση, αλλά την κατασκευάζουν ή τη δημιουργούν (Schwandt, 2000). Οι κονστρουκτιβιστές ερευνητές προχωρούν μάλιστα περισσότερο, απορρίπτοντας τη σκέψη ότι υπάρχει μια αντικειμενική πραγματικότητα και υποστηρίζοντας ότι ο στόχος του ερευνητή είναι να κατανοήσει τις πολλαπλές κοινωνικές κατασκευές του νοήματος και της γνώσης (Mertens, 2015). Σε αυτό το θεωρητικό παράδειγμα, *ερευνητής* και *ερευνώμενος* συνδέονται σε μια

αλληλεπιδραστική διαδικασία και μέσα από αυτή έχουμε την κατασκευή της πραγματικότητας. Ο καθένας από αυτούς επηρεάζει και επηρεάζεται από τον άλλο. Επομένως, ο ερευνητής που επιλέγει τον κονστρουκτιβισμό, επιλέγει έναν πιο προσωπικό, διαδραστικό τρόπο συλλογής δεδομένων (Lincoln & Guba, 2000). Στόχος της κονστρουκτιβιστικής προσέγγισης αποτελεί να εφοδιάσει τον ερευνητή με εναλλακτικές οπτικές, ώστε να καταλήξει σε επαρκέστερες ερμηνείες των νοημάτων, κάνοντας χρήση της ερμηνευτικής (Mertens, 2015).

### *2.3.2. Ποιοτική ερμηνευτική προσέγγιση*

Τα τελευταία χρόνια η ποιοτική έρευνα έχει έρθει σε μια άνευ προηγουμένου ανάπτυξη αλλά και διαφοροποίηση από τις άλλες έρευνες. Έχει καταφέρει να εδραιωθεί και να αποτελεί πλέον αναγνωρισμένη προσέγγιση έρευνας σε ποικίλους κλάδους. Ένας όλο και αυξανόμενος αριθμός επαγγελματιών όμως φαίνεται να αντιμετωπίζει δυσκολίες αναφορικά με το ποιος είναι ο πιο κατάλληλος τρόπος να διεξάγει ποιοτική έρευνα, αλλά και ειδικότερα το πώς είναι δυνατόν να εφαρμοστούν οι αρχές της πάνω στο συγκεκριμένο ζήτημα που επιθυμούν να μελετήσουν (Kvale, 2007).

Όσον αφορά τον ορισμό της ποιοτικής έρευνας, έχει γίνει ολοένα και πιο δύσκολο να βρεθεί μια κοινή περιγραφή του όρου, η οποία να είναι αποδεκτή από την πλειοψηφία των ερευνητών που την χρησιμοποιούν. Η ποιοτική έρευνα παύει να είναι απλά και μόνο «μη ποσοτική έρευνα», ενώ έχει ήδη αποκτήσει μια δική της υπόσταση. Έτσι, τείνει να προσεγγίζει τον κόσμο «εκεί έξω»- όχι σε ειδικευόμενα ερευνητικά κέντρα, όπως εργαστήρια- και να κατανοεί, περιγράφει και κάποιες φορές να εξηγεί τα κοινωνικά φαινόμενα εκ των έσω με πολλούς διαφορετικούς τρόπους (Kvale, 2007). Στοχεύει στην ανάπτυξη της θεωρίας και έχει ευέλικτο σχήμα, το οποίο επιτρέπει αλλαγές στα ερωτήματα που τίθενται, στο δείγμα που χρησιμοποιείται, καθώς και στον τρόπο κατά τον οποίο συλλέγονται τα δεδομένα. Η ευελιξία κατά τη διαδικασία της έρευνας είναι απαραίτητο στοιχείο (Κυριαζή, 2011), καθώς η ύπαρξη πολλαπλών πραγματικοτήτων έχει ως αποτέλεσμα τη δυσκολία διατύπωσης οριστικών ερευνητικών ερωτημάτων πριν από την έναρξη της μελέτης (Mertens, 2015). Επομένως, τα ερευνητικά ερωτήματα προκύπτουν και διαμορφώνονται, καθώς η

μελέτη εξελίσσεται (Mertens, 2015). Κατά αυτόν τον τρόπο, η ανάπτυξη και η αποσαφήνιση της θεωρίας ταιριάζουν καλύτερα με την εφαρμογή ποιοτικής μεθόδου, που επιδέχεται τη διαμόρφωση και τη συγκεκριμενοποίηση των θεμάτων καθώς εξελίσσεται η έρευνα (Κυριαζή, 2011).

Ένα από τα βασικότερα χαρακτηριστικά της ποιοτικής έρευνας αποτελεί το γεγονός ότι βασίζεται σε συγκριτικά μικρότερο αριθμό περιπτώσεων με στόχο όχι την ανακάλυψη γενικών τάσεων (που αναγκαστικά προϋποθέτει πολλές περιπτώσεις), αλλά τη διαμόρφωση ολικής εικόνας για κάθε περίπτωση και την ανεύρεση των κοινών τους στοιχείων (Ragin, 2000·Bryman, 1988 στη Κυριακή, 2011). Έτσι, πραγματοποιείται η εις βάθος μελέτη των περιπτώσεων (Schwartz & Jacobs, 1979). Η έρευνα αυτή οδηγεί στη συγκέντρωση λεπτομερών στοιχείων για πολλαπλές πτυχές των υπό έρευνα περιπτώσεων και έτσι διευκολύνεται η διαδικασία ανάπτυξης και αποσαφήνισης των εννοιολογικών κατηγοριών. Ο ερευνητής αρχικά απορροφά όσο το δυνατόν πιο πολλές πληροφορίες, οι οποίες όμως σταδιακά μειώνονται, καθώς η ερευνητική δραστηριότητα εστιάζει σε αυτά τα στοιχεία που φωτίζουν τις υπό διαμόρφωση εννοιολογικές κατηγορίες (Κυριαζή, 2011).

Μέσω των ποιοτικών μεθόδων γίνεται επίσης εστίαση στη σημασία που έχουν τα κοινωνικά φαινόμενα για τα δρώντα άτομα σε συγκεκριμένες καταστάσεις, δηλαδή οι έρευνες αυτές επικεντρώνονται στο νόημα που φέρουν αυτά τα φαινόμενα για τα ίδια τα υποκείμενα. Πιο συγκεκριμένα, βασίζονται στην αντίληψη και την ερμηνεία του δρώντα ατόμου για την πραγματικότητα και το πώς αυτή σχετίζεται με τη συμπεριφορά του. Τελικά, ούτως ώστε ο ερευνητής να έρθει σε τέτοια κατανόηση, εμβυθίζεται στον κοινωνικό χώρο που μελετά και προσπαθεί να δει τις καταστάσεις από τη σκοπιά των ερευνώμενων. Από αυτήν την οπτική, τα κοινωνικά νοήματα, τα οποία καθοδηγούν την ανθρώπινη συμπεριφορά, δεν ενυπάρχουν στις δραστηριότητες αυτές καθ' αυτές, στους θεσμούς ή στα κοινωνικά φαινόμενα από μόνα τους, αλλά αποδίδονται από τα άτομα, που ενεργούν ανάλογα με το κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο βρίσκονται. Επομένως, ο ερευνητής καλείται να κατασκευάσει την πραγματικότητα των συμμετεχόντων και με άλλα λόγια, επιδιώκει να οδηγηθεί σε ένα είδος και επίπεδο ενόρασης που ο Max Weber αποκάλεσε «Verstehen». Σύμφωνα λοιπόν με τον Weber, το παραπάνω είναι ένα στοιχείο της ερευνητικής διαδικασίας, το οποίο ένιωθε ότι μπορούσε να είναι

εξαιρετικά χρήσιμο στην απόκτηση της πραγματικής κοινωνιολογικής κατανόησης (Schwartz & Jacobs, 1979).

### *2.3.3. Μεθοδολογικό εργαλείο έρευνας*

Το εργαλείο συλλογής δεδομένων που κρίθηκε κατάλληλο για την παρούσα έρευνα είναι η συνέντευξη και πιο συγκεκριμένα, η ημιδομημένη. Η ποιοτική συνέντευξη έχει ως βασικούς της άξονες την εμπειρία, το νόημα, τη συνδιάλεξη, το διάλογο, την αφήγηση και τη γλώσσα (Kvale, 1996) και αποτελεί μια φιλοσοφία, μια συγκεκριμένη προσέγγιση της μάθησης (Rubin & Rubin, 1995). Η ποιοτική συνέντευξη βασίζεται σε σημαντικό βαθμό στις καθημερινές συζητήσεις, αν και διαφέρει ως προς κάποια βασικά χαρακτηριστικά της (Rubin & Rubin, 1995).

Μια μεγάλη διαφορά έγκειται στο γεγονός ότι οι ποιοτικές συνεντεύξεις είναι ένας σκόπιμος τρόπος για να γνωστοποιηθούν σε κάποιον τα συναισθήματα, οι σκέψεις και οι εμπειρίες κάποιου άλλου ατόμου. Ένα δεύτερο στοιχείο είναι ότι οι ποιοτικές συνεντεύξεις λαμβάνουν χώρα μεταξύ ατόμων που στην ουσία είναι ξένοι μεταξύ τους ή και απλώς γνωστοί. Μια τελευταία διαφοροποίηση της απλής συνομιλίας και της συνέντευξης είναι ότι η δεύτερη συνήθως καθοδηγείται διακριτικά από τον ερευνητή, ο οποίος σκοπίμως εισάγει έναν περιορισμένο αριθμό ερωτήσεων και αιτημάτων στον ερευνώμενο, ούτως ώστε ο δεύτερος να εξετάσει τα ερωτήματα αυτά εις βάθος. Ο ερευνητής ενθαρρύνει τους ερευνώμενους να σκεφτούν με λεπτομέρειες γεγονότα που έχουν βιώσει (Rubin & Rubin, 1995). Έτσι, τα υποκείμενα όχι μόνο απαντούν σε ερωτήσεις που έχουν δημιουργηθεί από έναν «ειδικό», αλλά και διατυπώνουν τις απόψεις τους σε διάλογο. Η ερευνητική συνέντευξη επομένως είναι μια διαπροσωπική κατάσταση, μια συνομιλία μεταξύ δύο ατόμων αναφορικά με ένα θέμα κοινού ενδιαφέροντος (Kvale, 1996).

Η ποιοτική συνέντευξη αποτελεί ένα συγκεκριμένο σχηματισμό ανθρώπινης αλληλεπίδρασης, κατά την οποία η γνώση προέρχεται μέσω του διαλόγου. Σε αυτή τη διαδικασία, ενεργός είναι ο ρόλος τόσο του ερωτώμενου, όσο και του ερευνητή. Βασική βέβαια είναι η ικανότητα του συνεντευκτή να κερδίσει την εμπιστοσύνη του

συμμετέχοντα και να δημιουργήσει μια άνετη και φιλική ατμόσφαιρα που θα συμβάλει στην καλύτερη επικοινωνία μεταξύ τους, αλλά και στην ευκαιρία του ερωτώμενου να εκφράσει προφορικά τις απόψεις του (Κυριαζή, 2011·Kvale, 1996) και να μιλήσει ελεύθερα για τις εμπειρίες και τα συναισθήματά του (Kvale, 1996). Εξαρτάται από τον ίδιο τον ερευνητή αν θα καταφέρει να δημιουργήσει σε σύντομο χρονικό διάστημα μια βαθύτερη σύνδεση που να επιτρέπει στη διάδραση να πάει παραπέρα από μια ευγενική συζήτηση ή ανταλλαγή ιδεών (Kvale, 1996). Η στάση του ερευνητή σε μια ανοιχτή συνέντευξη διαφαίνεται χαρακτηριστικά σε σχετικό απόσπασμα στον Spradley (1979, σελ.34): «Θέλω να κατανοήσω τον κόσμο από τη δική σου οπτική. Θέλω να γνωρίζω ότι γνωρίζεις με τον τρόπο που εσύ το γνωρίζεις. Θέλω να κατανοήσω το νόημα της εμπειρίας σου, να μπω στη θέση σου, να αισθανθώ τα δρώμενα όπως εσύ τα αισθάνεσαι, να τα εξηγήσω όπως εσύ τα εξηγείς. Θα γίνεις ο δάσκαλός μου και θα με βοηθήσεις να καταλάβω.»

Οι συνεντεύξεις δίνουν τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες- είτε είναι ερευνητές είτε οι ερευνώμενοι- να διαπραγματευτούν τις ερμηνείες τους για τον κόσμο μέσα στον οποίο ζουν και να εκφράσουν πως νοηματοδοτούν τις καταστάσεις από τη δική τους οπτική. Κατά αυτήν την έννοια, η συνέντευξη δε συνδέεται απλά με τη συλλογή δεδομένων αναφορικά με τη ζωή- είναι μέρος της ίδιας της ζωής και η ενσωμάτωση του ανθρώπινου στοιχείου σε αυτή είναι απλά αναπόφευκτη (Cohen & Manion, 2000). Μέσω αυτής της αμοιβαίας διαπραγμάτευσης νοημάτων κατασκευάζεται η γνώση, η οποία και παράγει τα δεδομένα της έρευνας (Laing, 1967). Η γνώση αυτή, μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη βελτίωση των ανθρώπινων συνθηκών σε ποικίλους τομείς (Kvale, 1996).

Κεντρικό σημείο της ποιοτικής έρευνας αποτελεί ότι δεν αποσκοπεί στον έλεγχο μιας θεωρίας, αλλά στην ανάδειξη της από τα δεδομένα. Για το λόγο αυτό, το ανοιχτό, μη τυποποιημένο, ευέλικτο σχήμα της συνέντευξης είναι πιο κατάλληλο για αυτό το σκοπό. Οι εκάστοτε ερωτήσεις δεν τίθενται πάντα με τον ίδιο τρόπο, αλλά ενίοτε διαφοροποιούνται. Έτσι, η δομή των συνεντεύξεων δεν είναι ίδια κάθε φορά, καθώς δίνεται η δυνατότητα στον ερωτώμενο να αναπτύξει τα θέματα, όπως εκείνος επιθυμεί και να περιγράψει ελεύθερα τις εμπειρίες του. Η συνέντευξη αυτής της μορφής στηρίζεται σε κάποιες ερωτήσεις και θέματα που ο ερευνητής έχει προσδιορίσει εκ των προτέρων, βάσει των οποίων προσπαθεί να κατευθύνει τη συζήτηση με τον

συμμετέχοντα (Κυριαζή, 2011). Μέσω της συνέντευξης παρέχεται η πρόσβαση στο τι διαδραματίζεται στο μυαλό του υποκειμένου και κατ' αυτόν τον τρόπο προβάλλονται οι γνώσεις και οι πληροφορίες που κατέχει, τι του αρέσει και τι όχι (αξίες και προτιμήσεις) και κυρίως τι σκέπτεται (απόψεις και αντιλήψεις) (Tuckman & Harper, 2012). Εφόσον, η ποιοτική συνέντευξη βασίζεται στη λογική ότι κατασκευάζει νοήματα, δεν έχει σημασία μόνο τι έχει λεχθεί, αλλά και με ποιο τρόπο, δηλαδή πως εκτυλίσσεται η συζήτηση. Το μεθοδολογικό εργαλείο της συνέντευξης αποτελεί μια «κοινωνική συνέντευξη», η οποία διαμορφώνεται ξεχωριστά βάσει των συμμετεχόντων και των συγκεκριμένων συνθηκών υπό τις οποίες αυτή διεξάγεται (Κυριαζή, 2011).

#### *2.3.4. Μέθοδος ανάλυσης ερευνητικών δεδομένων*

Υπάρχουν αρκετές προσεγγίσεις ανάλυσης ποιοτικών δεδομένων, οι οποίες έχουν διαφορετικές θεωρητικές και επιστημολογικές καταβολές. Οι προσεγγίσεις αυτές διακρίνονται μεταξύ τους τόσο ως προς τους στόχους που θέτουν όσο και ως προς τις διαδικασίες και τεχνικές που εφαρμόζουν. Ο εκάστοτε ερευνητής επιλέγει την προσέγγιση ανάλυσης που θα ακολουθήσει, αλλά και σε ποιο επίπεδο αυτή θα στοχεύσει βάσει της θεωρητικής θέσης που έχει υιοθετήσει, τον τύπο των ερευνητικών ερωτημάτων που έχει διατυπώσει καθώς και το είδος του υλικού που έχει παραγάγει (Τσιώλης, 2015 στους Πυργιωτάκη & Θεοφιλίδη, 2016).

Η μέθοδος της ποιοτικής προσέγγισης που κρίθηκε ως η πιο κατάλληλη και χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα για την ανάλυση των δεδομένων που προέκυψαν μετά τη διαδικασία των συνεντεύξεων είναι η θεματική ανάλυση περιεχομένου (thematic content analysis). Η θεματική ανάλυση περιεχομένου πρέπει να αντιμετωπίζεται ως θεμελιώδης μέθοδος για την ποιοτική ανάλυση (Braun & Clark, 2006). Γενικότερα, ως είθισται τα περιεχόμενα των λόγων στις συνεντεύξεις, αλλά και στις ευρύτερες θεσμικές και πολιτισμικές ομιλίες, δεν μελετιούνται. Στη θεματική ανάλυση περιεχομένου όμως, δίνεται έμφαση στο περιεχόμενο του κειμένου, δηλαδή περισσότερο στο «τι» λέγεται παρά στο «πώς», «σε ποιον» και «με ποιο σκοπό». Μία μη αναγνωρισμένη προσέγγιση της γλώσσας, υποστηρίζει αυτήν την ανάλυση: η γλώσσα είναι μια απευθείας και ξεκάθαρη πορεία, ούτως ώστε να αναδυθεί το νόημα.



Οι ερευνητές συλλέγουν πολλές ιστορίες και επαγωγικά δημιουργούν εννοιολογικές κατηγορίες από τα δεδομένα (Riessman, 2005 στους Kelly, Horrocks, Milnes, Roberts & Robinson, 2005). Η δόμηση και η οργάνωση αυτών των ιστοριών βάσει θέματος είναι η τυπική στρατηγική κατηγοριοποίησης στη θεματική ανάλυση περιεχομένου (Riessman, 2005 στους Kelly, Horrocks, Milnes, Roberts & Robinson, 2005· Dixon-Woods, Agarwal, Jones, Youngs & Sutton, 2005).

Η θεματική προσέγγιση είναι χρήσιμη στους θεωρητικούς για μεγάλο πλήθος περιπτώσεων, στις οποίες βρίσκοντας κοινά θεματικά στοιχεία, πραγματοποιείται η μελέτη των συμμετεχόντων της έρευνας και των συμβάντων που αναφέρονται (Riessman, 2005 στους Kelly, Horrocks, Milnes, Roberts & Robinson, 2005). Τα θέματα που προκύπτουν τείνουν να μην είναι προσδιορισμένα από την αρχή της ερευνητικής διαδικασίας στην πλειοψηφία των περιπτώσεων (Braun & Clark, 2006). Κατηγορίες μπορεί να δημιουργηθούν για να αναλύσουν μια αναπτυσσόμενη θεωρία. Καθώς το ενδιαφέρον εντοπίζεται στο περιεχόμενο του λόγου, ο αναλυτής ερμηνεύει το «τι» λέγεται με την εστίαση στο νόημα, που το εκάστοτε άτομο με ικανοποιητική χρήση του λόγου θα έκανε. Η γλώσσα εξετάζεται ως η πηγή και όχι ως το θέμα της έρευνας (Riessman, 2005 στους Kelly, Horrocks, Milnes, Roberts & Robinson, 2005).

Ένα από τα πλεονεκτήματα της θεματικής προσέγγισης αποτελεί το ευέλικτο σχήμα που έχει, το οποίο και προσφέρει μεγάλη ελευθερία στους ερευνητές και αποτελεί επίσης ένα τρόπο ενσωμάτωσης ποιοτικών και ποσοτικών στοιχείων (Dixon-Woods, Agarwal, Jones, Young & Sutton, 2005). Είναι ένα χρήσιμο ερευνητικό εργαλείο, το οποίο ενδεχομένως και να μπορεί να προσφέρει πλούσια και λεπτομερή, αλλά περίπλοκα δεδομένα. Πλεονέκτημα επίσης αποτελεί το γεγονός ότι δεν απαιτεί τη λεπτομερή θεωρητική και τεχνολογική γνώση, που μπορεί να απαιτούν άλλες μορφές ανάλυσης και επομένως μπορεί να προσφέρει μια πιο προσβάσιμη μορφή ανάλυσης, ειδικά για όσους δεν έχουν ιδιαίτερη εμπειρία στην ποιοτική έρευνα (Braun & Clark, 2006). Η Riessman (2005, σελ.4 στους Kelly, Horrocks, Milnes, Roberts & Robinson, 2005) βέβαια διερωτάται αν η προσέγγιση προσπαθεί να μιμηθεί τους «αντικειμενικούς τρόπους διερεύνησης», υπονοώντας ότι τα θέματα επηρεάζονται από τη θεωρητική οπτική, τα ενδιαφέροντα και τον τρόπο που θέτει τις ερωτήσεις ο ίδιος ο ερευνητής.

Η θεματική ανάλυση περιεχομένου ενώ χρησιμοποιείται αρκετά συχνά (Braun & Clark, 2006), διακατέχεται από έλλειψη σαφήνειας αναφορικά με το τι ακριβώς πρεσβεύει, τι

περιλαμβάνει και τις διαδικασίες μέσω των οποίων μπορεί να επιτευχθεί (Braun & Clark, 2006·Dixon-Woods, Agarwal, Jones, Young & Sutton, 2005). Πιο συγκεκριμένα, έλλειψη σαφήνειας έγκειται όσον αναφορά την επαρκή σκιαγράφηση της θεωρίας, της εφαρμογής, της αξιολόγησής της (Braun & Clark, 2006), αλλά και τις διαδικασίες και τους σκοπούς που αυτή θέτει, συμπεριλαμβανομένου της έκτασης της οποίας η θεματική ανάλυση περιεχομένου θα πρέπει να είναι περιγραφική ή ερμηνευτική (Dixon-Woods, Agarwal, Jones, Young & Sutton, 2005). Αυτού του είδους η ανάλυση δύναται να είναι είτε κατευθυνόμενη από τα δεδομένα, να οδηγείται δηλαδή από τα θέματα που αναγνωρίζονται στη βιβλιογραφία ή να κατευθύνεται από την ίδια τη θεωρία, προσανατολισμένη στην εκτίμηση των συγκεκριμένων θεμάτων από τη βιβλιογραφία. Ο επαρκής διαχωρισμός αυτών των δύο προσεγγίσεων δεν έχει επιτευχθεί λόγω της έλλειψης βιβλιογραφίας πάνω σε αυτό το κομμάτι (Dixon-Woods, Agarwal, Jones, Young & Sutton, 2005).

Επιπροσθέτως, είναι αβέβαιο αν η δομή της ανάλυσης θα πρέπει να αντικατοπτρίζει τη συχνότητα κατά την οποία τα συγκεκριμένα θέματα παρουσιάζονται ή αν η ανάλυση θα πρέπει να βασίζεται στα θέματα που εμφανίζονται να έχουν υψηλότερη επεξηγηματική αξία (Dixon-Woods, Agarwal, Jones, Young & Sutton, 2005). Η αυστηρή εφαρμογή της θεματικής ανάλυσης μπορεί να απομονώσει τις αφηγήσεις με το να αγνοεί ο ερευνητής ιστορικούς, αλληλεπιδραστικούς και θεσμικούς παράγοντες. Οι ερευνητικές ρυθμίσεις και σχέσεις ενίοτε περιορίζουν αυτό που μπορεί να προβληθεί και να διαμορφώσει τον τρόπο με τον οποίο αναπτύσσεται μια συγκεκριμένη ιστορία (Riessman, 2005 στους Kelly, Horrocks, Milnes, Roberts & Robinson, 2005).

## *2.4. Μεθοδολογικός σχεδιασμός*

Σε πρώτη φάση πραγματοποιήθηκε η ανασκόπηση τόσο της ελληνικής όσο και της ξενόγλωσσας βιβλιογραφίας αναφορικά με το ποιες έρευνες έχουν διεξαχθεί πάνω στο γενικότερο αντικείμενο της ερευνητήριας, αλλά και σε ποιον ειδικότερο τομέα παρατηρείται έλλειψη ερευνητικών έργων. Επομένως, αναζητήθηκε ένα θέμα έρευνας όπου είτε το δείγμα θα ήταν καινοτόμο, είτε θα υπήρχε η επιθυμία να γίνουν

περισσότερες ποιοτικές έρευνες πάνω σε αυτό, είτε αυτό ενδεχομένως να αντιμετωπίζεται με ασάφεια στη βιβλιογραφία ή τέλος ένα θέμα που να χαρακτηρίζεται από συνδυασμό κάποιων από τα παραπάνω χαρακτηριστικά. Η γενικότερη ιδέα του εργασιακού τομέα ως βασικός πυρήνας της έρευνας υπήρχε εξ αρχής, χωρίς όμως να έχει συγκεκριμενοποιηθεί το δείγμα, αλλά και το ακριβές θέμα ή τίτλος της παρούσας εργασίας. Η πρώτη συνάντηση και συζήτηση με την επιβλέπουσα καθηγήτρια ωφέλησε σε μεγάλο βαθμό, καθώς προσδιορίστηκε με σαφήνεια το θέμα, το ποιοι και πόσοι θα αποτελέσουν το δείγμα, ο σκοπός της έρευνας, αλλά και η μεθοδολογική προσέγγιση που επρόκειτο να ακολουθηθεί. Ο τίτλος της έρευνας λοιπόν διαμορφώθηκε ως εξής: «Απόψεις και εμπειρίες ανάπηρων ατόμων αναφορικά με τον εργασιακό τους ρόλο στην αγορά εργασίας».

Σε δεύτερη φάση, έπρεπε να γίνει η αναζήτηση του δείγματος, για να καταστεί σαφές αν όντως μπορεί να αρχίσει να πραγματοποιείται μια τέτοιου είδους έρευνα, καθώς η ερευνήτρια δεν είχε επαφές με άτομα που θα μπορούσαν να της προσφέρουν πρόσβαση στους συγκεκριμένους επιθυμητούς χώρους. Κατά αυτόν τον τρόπο άρχισε να υλοποιείται η διαδικτυακή αναζήτηση αναφορικά με επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες συμπεριλαμβάνουν στο δυναμικό τους και άτομα με αναπηρίες. Μέσω αυτής της διαδικασίας, βρέθηκαν από την ερευνήτρια 3 τέτοιες επιχειρήσεις, όλες τους εστίασης. Οι δύο έχουν ως έδρα την Αθήνα, ενώ η μία βρίσκεται εκτός Αθηνών. Εν συνεχεία, κρίθηκε ύψιστης σημασίας να γίνει μια πρώτη τηλεφωνική επαφή μαζί με τους υπεύθυνους των επιχειρήσεων αυτών, ούτως ώστε να γίνει και η ενημέρωσή τους για την έρευνα. Αυτή η πρώτη επαφή ήταν αναγκαία για να αποφασιστεί αν τελικά το δείγμα θα ήταν επαρκές- 12 με 15 συμμετέχοντες ήταν η αρχική προσέγγιση αναφορικά με το μέγεθος του δείγματος.

Κατά τη διάρκεια της τηλεφωνικής επικοινωνίας με τους εργοδότες, έγινε μια σύντομη παρουσίαση της ίδιας της ερευνήτριας, του θέματος της έρευνας, της μεθοδολογίας που θα ακολουθηθεί (συνέντευξη) αλλά και δόθηκε η επιβεβαίωση ότι σε καμιά περίπτωση δεν θα εκτεθούν- πληγούν οι ίδιοι οι εργοδότες, οι επιχειρήσεις ή και οι εργαζόμενοι τους. Τονίστηκε επίσης η ανωνυμία της όλης διαδικασίας αλλά και η ύπαρξη μαγνητόφωνου και επομένως ηχογράφησης, που θα χρησιμοποιηθεί αυστηρά και μόνο στα όρια της ερευνητικής- εκπαιδευτικής διαδικασίας από την ερευνήτρια και μετά θα διαγραφεί, αφού πρώτα θα έχει εκπληρώσει το λόγο ύπαρξής της. Δόθηκε έμφαση στο

γεγονός ότι συνεντεύξεις θα δώσουν αποκλειστικά και μόνο οι εργαζόμενοι που θα δεχτούν να πάρουν μέρος στην έρευνα και ότι θα έχουν το δικαίωμα να απαντήσουν σε όποιες και όσες ερωτήσεις οι ίδιοι αισθανθούν άνετα. Ότι δε θα πιεστούν για το οτιδήποτε. Έτσι, διασφαλίστηκε η αρχή της συγκατάθεσης των συμμετεχόντων κατόπιν ενημέρωσης (informed consent), που θεωρείται ίσως η σημαντικότερη αρχή δεοντολογίας στο πλαίσιο της ερευνητικής διαδικασίας (Wiles, Heath, Crow & Charles, 2005). Δόθηκε έμφαση στη δυνατότητα των συμμετεχόντων να διακόψουν τη διαδικασία της συνέντευξης, αν κάτι δεν τους βρίσκει σύμφωνους, βαρεθούν ή κουρασθούν.

Με τους δύο από τους τρεις εργοδότες που αμέσως απάντησαν θετικά και έδειξαν ιδιαίτερο ενδιαφέρον και ενθουσιασμό για αυτήν την προσπάθεια, η ερευνήτρια τους ενημέρωσε ότι θα υπάρξει και δεύτερο τηλεφώνημα από την ίδια λίγο καιρό αργότερα, αφού πρώτα διαμορφωθούν τα ερευνητικά ερωτήματα και οι ερωτήσεις της συνέντευξης. Επομένως, μια δεύτερη συνάντηση κανονίστηκε με την επιβλέπουσα καθηγήτρια, όπου οριστικοποιήθηκε το θέμα και το δείγμα της έρευνας και έγινε μια συζήτηση σχετικά με τα ερευνητικά ερωτήματα μέσω των οποίων θα παρθούν οι επιθυμητές πληροφορίες και δεδομένα. Έτσι, επιλέχθηκαν τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα, αλλά και υπό-ερωτήματα αυτών. Κατόπιν, αφού σχολιάστηκαν από την διδάσκουσα, έπρεπε να επαναδιατυπωθούν, ούτως ώστε να εκφράζονται με μεγαλύτερη ακρίβεια και να είναι περισσότερο λειτουργικά για τις ανάγκες της έρευνας. Τα ερωτήματα λοιπόν, όπως και διαμορφώθηκαν είναι έξι (6) και τα υπό-ερωτήματα δεκατρία (13) στο σύνολο τους.

Κατόπιν, δημιουργήθηκε ο οδηγός της ημιδομημένης συνέντευξης βάσει του οποίου πραγματοποιήθηκαν οι συνεντεύξεις και εντοπίστηκαν τα συγκεκριμένα δημογραφικά στοιχεία των μελλοντικών συνεντευξιζόμενων, που θα χρειαζόνταν, για να γίνει η άντληση των δεδομένων, που είναι σε άμεση συσχέτιση με τους στόχους της ερευνητικής αυτής εργασίας. Ο οδηγός συνέντευξης λοιπόν, περιλαμβάνει τα δημογραφικά στοιχεία και όλες τις ερωτήσεις της ημιδομημένης συνέντευξης. Τα δημογραφικά στοιχεία δίνονται μέσω επτά (7) ερωτήσεων και μίας (1) υπό-ερώτησης, που δεν θα ρωτηθούν όλα τα άτομα. Αποφασίστηκε από κοινού από μέρους της φοιτήτριας, αλλά και της καθηγήτριας οι δημογραφικές ερωτήσεις να δοθούν προφορικά και όχι γραπτά, ούτως ώστε να αποφευχθούν το κατά δύναμιν οι

διαφοροποιήσεις κατά τη διαδικασία των συνεντεύξεων. Για παράδειγμα, σε περίπτωση όπου το δείγμα αποτελούνταν από άτομα με μερική ή ολική απώλεια όρασης ή άτομα που δε θα επιθυμούσαν για τον οποιοδήποτε λόγο να γράψουν, να μην υπάρξει η διαφοροποίηση του γραπτού- προφορικού λόγου. Οι ερωτήσεις που ακολουθούν μετά τα δημογραφικά στοιχεία είναι στο σύνολό τους τριάντα επτά (37), με τα υπό-ερωτήματα να φτάνουν τα δεκατρία (13) συνολικά.

Ο πρώτος θεματικός άξονας του οδηγού συνέντευξης, όπως και διαμορφώθηκε αποτελείται από τις απόψεις και εμπειρίες των ατόμων με αναπηρία αναφορικά με την αγορά εργασίας και σε αυτόν περιλαμβάνονται οκτώ (8) ερωτήσεις. Ο δεύτερος άξονας αναφέρεται στις διακρίσεις και τους αποκλεισμούς που μπορεί να δημιουργηθούν από τον τρόπο που διαμορφώνεται η αγορά εργασίας και εμπεριέχονται σε αυτόν τέσσερις (4) ερωτήσεις. Ο επόμενος θεματικός άξονας εστιάζει στις εμπειρίες των ανάπηρων ατόμων και πιο συγκεκριμένα στους λόγους και τα κίνητρα που τους ώθησαν να εργαστούν στον εκάστοτε χώρο εργασίας. Εδώ έχουν ενταχθεί και πάλι οκτώ (8) ερωτήματα. Ο τέταρτος άξονας αντικατοπτρίζει τις εμπειρίες των ατόμων αναφορικά με τις απαιτήσεις του πλαισίου και αποτελείται από έξι (6) ερωτήσεις. Εν συνεχεία, στον πέμπτο τομέα εξετάζονται οι κοινωνικές σχέσεις που έχουν διαμορφωθεί στον χώρο εργασίας τους, με οκτώ (8) ερωτήματα που επιδιώκουν να φωτίσουν τις αντίστοιχες εμπειρίες. Τέλος, ο έκτος θεματικός άξονας εμπεριέχει τις τρεις (3) τελευταίες ερωτήσεις της συνέντευξης, οι οποίες αναφέρονται στις προκλήσεις, που μπορεί να συναντούν στην καθημερινότητά τους οι εργαζόμενοι ως προς τον συγκεκριμένο τομέα που μελετάται, αλλά και τις δικές τους προτάσεις βελτίωσης του εργασιακού τους χώρου.

Εφόσον δημιουργήθηκε ο οδηγός συνέντευξης, αλλά και διορθώθηκε, έγινε και η δεύτερη τηλεφωνική επαφή με τους υπεύθυνους των δύο επιχειρήσεων που είχαν δεχτεί να συμμετάσχουν- της μίας επιχείρησης εντός Αθηνών και της άλλης εκτός. Με τη μία επιχείρηση η διαδικασία κύλησε πιο άμεσα- αν και υπήρξαν κάποια εμπόδια- αφού αποφασίστηκε από κοινού μια συγκεκριμένη ημέρα και ώρα συνάντησης για να γίνει μια πρώτη γνωριμία με τους υπεύθυνους και μια μικρού μήκους παρουσίαση της έρευνας, αλλά και της ίδιας της ερευνήτριας. Σε αυτή τη φάση παρατέθηκαν πιο συγκεκριμένα οι παράμετροι που επιχειρεί να φωτίσει η ερευνητική αυτή προσπάθεια. Έγινε και πάλι ενημέρωση για τη χρήση μαγνητόφωνου και ηχογράφησης και ότι οι

συνεντεύξεις θα κρατήσουν κατά προσέγγιση μισή ώρα. Ως προς τις δυσκολίες που προέκυψαν, οι υπεύθυνοι του πρώτου μαγαζιού εστίασης φάνηκαν να είναι σε κάποιο βαθμό δύσπιστοι απέναντι στην ερευνήτρια, καθώς ήθελαν να δουν τις ακριβείς ερωτήσεις της συνέντευξης, για να συναινέσουν. Σε δεύτερη φάση πρότειναν να δοθούν οι ερωτήσεις αυτές σε όλους τους ενδιαφερόμενους για να προετοιμαστούν, ούτως ώστε- όπως ειπώθηκε- να μην υπάρξουν πολλές μονολεκτικές απαντήσεις ή και κάποια ερωτήματα που να μείνουν αναπάντητα.

Καθώς υπήρξε η διαβεβαίωση ότι η έρευνα χρειάζεται τον αυθόρμητο λόγο όλων των συμμετεχόντων και όχι κάποια προσχεδιασμένη απάντηση και ότι κατά αυτόν τον τρόπο θα αλλοιωθούν τα συμπεράσματα που μπορούν να εξαχθούν από την έρευνα, υπήρξε η ευγενική απαίτηση από μέρους τους να είναι ένας από τους εργοδότες παρόντες κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων. Οι λόγοι που αναφέρθηκαν ήταν λόγοι εμπύχωσης και τόνωσης της αυτοπεποίθησης ατόμων πιο συνεσταλμένων, που θα είχαν ενδοιασμό να μιλήσουν σε ένα άγνωστό τους άτομο, αλλά και λόγοι διευκόλυνσης της ερευνήτριας ως προς την κατανόηση του λόγου, αλλά και της ιδιαίτερης άρθρωσης κάποιων από τα άτομα που θα λάμβαναν μέρος.

Εφόσον κατέστη σαφές ότι θα έπρεπε να γίνουν υποχωρήσεις και από την πλευρά των ερευνητικών παραγόντων για να γίνει δυνατή η υλοποίηση της έρευνας και ύστερα από σχετική συζήτηση με την επόπτρια, έγινε δεκτό το αίτημα. Συμφωνήθηκε βέβαια ότι για τα άτομα που οι υπεύθυνοι θεωρούν ότι δεν χρήζουν άμεσης υποστήριξης ότι είναι περιττό να είναι παρόν ένας από αυτούς στη διαδικασία. Εν τέλει, έγινε η ανταλλαγή στοιχείων επικοινωνίας για να κανονιστούν εν συνεχεία οι συνεντεύξεις μέσω των ίδιων των εργοδοτών κατά την ώρα εργασίας των υπαλλήλων τους. Επομένως, τα πρώτα ραντεβού για την πραγματοποίηση των συνεντεύξεων ήταν δύσκολο να οριστούν, καθώς έπρεπε να ληφθούν υπόψη πολλοί παράμετροι, όπως η διαθεσιμότητα του υπευθύνου- που ήταν αρκετά πολυσχολος- και επιθυμούσε να παρευρίσκεται, το πρόγραμμα εργασίας του εκάστοτε συμμετέχοντα με τις βάρδιές του- που έβγαινε στο τέλος της κάθε εβδομάδας- αλλά και η δυνατότητα ή μη της ερευνήτριας να παίρνει συνεχόμενες πρωινές άδειες από την εργασία της. Οι επόμενες συναντήσεις κύλησαν πιο ομαλά, εφόσον δόθηκε το ελεύθερο από τον υπεύθυνο να μας κανονίζει μόνο τις συναντήσεις και να μην παρευρίσκεται και ο ίδιος.

Με τη δεύτερη επιχείρηση υπήρξαν επίσης κάποιες δυσκολίες, καθώς έγιναν πολλά τηλεφωνήματα, ούτως ώστε να κανονιστεί η πρώτη συνάντηση. Ενώ η στάση του υπεύθυνου ήταν εξαρχής πολύ θετική και ελπιδοφόρα ως προς την συνεργασία που θα προέκυπτε, εν συνεχεία υπήρξε κάποιου είδους αναβλητικότητα από μέρους της επιχείρησης. Η ερευνήτρια έπρεπε να σεβαστεί την ανάγκη τους αυτή για επιπλέον χρόνο και να τηλεφωνεί σε συνεχή διαστήματα, ρωτώντας τους για κάποια προσεχή συνάντηση, ούτως ώστε να γίνει εφικτός ο αναγκαίος προγραμματισμός του ταξιδιού εκτός Αθηνών. Εν τέλει, λίγο πριν εγκαταλειφτεί η προσπάθεια από μέρους της ερευνήτριας, ορίστηκε η πρώτη συνάντηση και πραγματοποιήθηκαν άμεσα οι συνεντεύξεις, χωρίς να υπάρξει κάποια επιπλέον συνάντηση γνωριμίας πέραν του αρχικού χαιρετισμού.

## *2.5. Διαδικασία διεξαγωγής συνεντεύξεων*

Πριν τη διεξαγωγή των κυρίως συνεντεύξεων, πραγματοποιήθηκε μια πιλοτική μελέτη με άτομο με χαρακτηριστικά των υποκειμένων του δείγματος. Η πιλοτική αυτή συνέντευξη βασίστηκε στον οδηγό συνέντευξης και είχε ως βασικό σκοπό να παράσχει βοήθεια στην ίδια την ερευνήτρια, ούτως ώστε να συνειδητοποιήσει αν έχει θέσει τα κατάλληλα ερευνητικά ερωτήματα και κατ' επέκταση ερωτήσεις συνέντευξης, για να φωτίσει τη συγκεκριμένη κοινωνική πραγματικότητα. Εφόσον διασφαλίστηκε η καταλληλότητα των ερωτήσεων για το σκοπό της παρούσας έρευνας, η πιλοτική συνέντευξη συμπεριλήφθηκε στο δείγμα και συνεχίστηκαν κανονικά και οι επόμενες συνεντεύξεις. Ο τύπος των ερωτήσεων που χρησιμοποιήθηκε στις συνεντεύξεις συμπεριλάμβανε τόσο τις ανοιχτές, διερευνητικές αλλά και περιγραφικές ερωτήσεις, με σκοπό να φωτιστούν πλήρως όλες οι διαφορετικές απόψεις και εμπειρίες γύρω από το ζήτημα που έγκειται το ενδιαφέρον, όσο και οι κλειστές ως επί το πλείστον στα δημογραφικά στοιχεία.

Ως προς το χρονικό διάστημα μέσα στο οποίο έγιναν οι συνεντεύξεις, αυτές έλαβαν χώρα από τις 14 Ιουνίου έως και τις 26 Σεπτεμβρίου. Πιο συγκεκριμένα, τον Ιούνιο και τον Ιούλιο πραγματοποιήθηκαν από τρεις (3) συνεντεύξεις τον κάθε μήνα, ενώ τον

Αύγουστο και τον Σεπτέμβρη από τέσσερις (4), όπως διακρίνεται και από το πίνακάκι 2.5.1.

Μήνες	Συνεντεύξεις
Ιούνιος	3
Ιούλιος	3
Αύγουστος	4
Σεπτέμβριος	4

*Πίνακας 2.5.1.: Χρονική περίοδος υλοποίησης των συνεντεύξεων*

Πραγματοποιήθηκαν δεκατέσσερις (14) συνεντεύξεις, εκ των οποίων οι δεκατρείς (13) από κοντά, στο χώρο εργασίας των συνεντευξιαζόμενων και εν ώρα εργασίας τους. Η μία (1) έγινε μέσω τηλεφώνου. Επίσης, στη μία (1) συνέντευξη χρησιμοποιήθηκε διερμηνέας, καθώς το ένα άτομο του δείγματος ήταν κωφός και η ερευνήτρια δε γνώριζε τη νοηματική ελληνική γλώσσα. Στις τρεις (3) πρώτες συνεντεύξεις ήταν παρόν ο ένας από τους υπεύθυνους της επιχείρησης, ενώ στη δεύτερη και τη τρίτη από τις τρεις (3) παραπάνω ήταν κατά προσέγγιση ως τη μέση της διαδικασίας. Κατά τη διάρκεια της δεύτερης συνέντευξης έγινε αρκετά γρήγορα κατανοητό ότι ο συμμετέχοντας δυσκολευόταν να εκφραστεί ελεύθερα με το να είναι και ο ένας από τους εργοδότες παρόν.

Σε κάποιες συνεντεύξεις χρειάστηκε να διαβεβαιωθούν οι συμμετέχοντες για την εμπιστευτικότητα της συνέντευξης και κατά τη διάρκεια αυτής, δηλαδή ότι όσα θα εκφραστούν, θα μείνουν αυστηρά και μόνο στα πλαίσια της εκπαιδευτικής έρευνας και ότι οι συνάδελφοί τους ή και οι εργοδότες τους σε καμία περίπτωση δε θα ενημερωθούν για τις απαντήσεις τους. Αμέσως, φάνηκαν να χαλαρώνουν, ένιωσαν σε μεγαλύτερο βαθμό ασφάλεια και εμπιστεύτηκαν περισσότερο την ερευνήτρια. Αντιθέτως, σε άλλες συνεντεύξεις οι συμμετέχοντες ένιωσαν εξ αρχής άνετα και δέθηκαν μαζί της. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση του ενός ατόμου με αυτισμό, που στο τέλος της διαδικασίας και όταν τέθηκε η ερώτηση για το αν τυχόν επιθυμούσε να προσθέσει κάτι παραπάνω στα όσα ήδη ειπώθηκαν, άρχισε να εκμυστηρεύεται στην ερευνήτρια προσωπικές του εμπειρίες, αλλά και απογοητεύσεις και να της μιλάει για τα χόμπι του.



Όλες οι συνεντεύξεις αρχικά ηχογραφήθηκαν, αλλά και πραγματοποιήθηκε η απομαγνητοφώνησή τους. Οι απαντήσεις που προέκυψαν καταγράφηκαν σε αρχείο Word και εν συνεχεία επεξεργάστηκαν βάσει των ερωτημάτων της έρευνας. Η έρευνα ολοκληρώθηκε ομαλά και η συνεργασία με όλους τους συμμετέχοντες ήταν άριστη. Ο μέσος χρόνος διάρκειας των συνεντεύξεων ήταν περίπου τα 20 λεπτά, με μεγάλες όμως διακυμάνσεις μεταξύ τους. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί ότι η πιο σύντομη συνέντευξη ολοκληρώθηκε στα 8 λεπτά περίπου, ενώ η μεγαλύτερη σε χρονική διάρκεια διήρκεσε 40 λεπτά κατά προσέγγιση και ήταν και αυτή που πραγματοποιήθηκε τηλεφωνικώς.

## *2.6. Δείγμα*

Για τη μελέτη αυτή εξαιρετική πηγή πληροφόρησης αποτέλεσε το δείγμα, το οποίο αποτελείται από δεκατέσσερις (14) συμμετέχοντες. Τα άτομα αυτά εργάζονται στην παρούσα φάση στις δύο επιχειρήσεις εστίασης, ιδιωτικού δικαίου που βρέθηκαν από την ερευνήτρια μέσω της αναζήτησής της στο διαδίκτυο. Και οι δύο επιχειρήσεις- και αυτή που βρίσκεται εντός Αθήνας και αυτή που βρίσκεται εκτός- απαρτίζονται τόσο από άτομα με αναπηρίες, όσο και από άτομα με ψυχικές νόσους. Η επιχείρηση, η οποία και βρίσκεται εκτός Αθηνών, αποτελείται επίσης και από εργαζόμενους που δεν έχουν διάγνωση από φορέα, δηλαδή δεν έχουν κάποια αναπηρία ή ψυχική νόσο.

Τα δώδεκα (12) άτομα του δείγματος είναι άτομα με αναπηρίες, ενώ τα άλλα δύο (2) έχουν ψυχική νόσο. Στο δείγμα της συγκεκριμένης έρευνας αποφασίστηκε να συμπεριληφθούν και άτομα με ψυχικές νόσους, καθώς λήφθηκαν υπόψη οι κοινωνικοί παράγοντες που συμβάλλουν στον καθορισμό της αναπηρίας (Ζώνιου-Σιδέρη, 2011). Βάσει αυτών των παραγόντων, η αναπηρία έχει προσδιοριστεί από πολλούς- τόσο ανάπηρους ανθρώπους όσο και οργανισμούς που τους αντιπροσωπεύουν- ως τα περιβαλλοντικά εμπόδια, οι περιορισμοί ή/ και η κοινωνική καταπίεση που τα άτομα αυτά υφίστανται (Oliver, 2009). Όπως διαφαίνεται παραπάνω, η εστίαση της ανάλυσης μετατοπίζεται από το ίδιο το άτομο στην κοινωνία, στην οποία αυτό ζει (Ζώνιου-Σιδέρη, 2011). Κατά παρόμοιο τρόπο και οι ψυχικά νοσούντες βρίσκονται σε μια κατάσταση συνεχής καταπίεσης, περιορισμού, αλλά και κοινωνικού αποκλεισμού από

το σύνολο των «υγιών» ατόμων (Foucault, 2006). Κοινός τόπος για τα άτομα με αναπηρίες και ψυχικές διαταραχές αποτελεί το γεγονός ότι οδηγούνται στην κοινωνική, αλλά και θεραπευτική απομόνωση (Foucault, 2006) και τους επιβάλλεται η σιωπή (Foucault, 1961 στον Κακολύρη, 2011). Παύουν να έχουν λόγο, ενώ οι «ειδικοί» κάθε είδους αναλαμβάνουν την εκπροσώπησή τους (Ζώνιου-Σιδέρη, 2011).

Ως προς τον τρόπο δειγματοληψίας, η μέθοδος που ακολουθήθηκε ήταν η μέθοδος της σκόπιμης δειγματοληψίας (purposive sample), η οποία κρίθηκε ως η πιο κατάλληλη για την παρούσα έρευνα. Η μέθοδος της σκόπιμης δειγματοληψίας προϋποθέτει καλές γνώσεις του υπό έρευνα χώρου και των περιπτώσεων πριν από την επιλογή του δείγματος. Με τη σκόπιμη δειγματοληψία ο ερευνητής συνήθως επιλέγει περιπτώσεις που θεωρεί ότι είναι χαρακτηριστικές του θέματος που θέλει να ερευνήσει. Δηλαδή οι περιπτώσεις δεν επιλέγονται με τη μέθοδο της τυχαίας δειγματοληψίας από το σύνολο του πληθυσμού, αλλά ο ερευνητής επικεντρώνεται σε κάποιες περιπτώσεις που θεωρεί ότι είναι τυπικές του πληθυσμού και μπορούν να δώσουν απαντήσεις στα ερωτήματά του (Κυριαζή, 2011).

Και οι δύο επιχειρήσεις εστίασης που συνεργάστηκαν με την ερευνήτρια αποτελούν Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (Κοιν.Σ.Επ.) Ειδικού Σκοπού (Ένταξης ευπαθών ομάδων στην αγορά εργασίας) ιδρυθείσες σύμφωνα με τον νόμο 4019/2011 (ΦΕΚ 216'Α). Τα στοιχεία που κρίθηκαν απαραίτητα για την έρευνα είναι το φύλο του κάθε συμμετέχοντα, η διάγνωση που του έχει δοθεί από κάποιον επίσημο φορέα, η ύπαρξη της σωματικής, νοητικής, κινητικής, επικοινωνιακής ή ψυχικής βλάβης από τη γέννησή του, το εκπαιδευτικό του επίπεδο και το τμήμα αποφοίτησής του. Επιπροσθέτως, σημαντικές πληροφορίες για τον ερωτώμενο αποτελούν το χρονικό διάστημα που απασχολείται στον ιδιωτικό φορέα αθροιστικά κατά τη διάρκεια της ζωής του, αλλά και ειδικότερα στη συγκεκριμένη ιδιωτική επιχείρηση.

Βάσει του φύλου, όπως αναγράφεται στον πίνακα 2.6.1., η πλειοψηφία του δείγματος είναι άντρες, δηλαδή συνολικά οι έντεκα (11) εργαζόμενοι, ενώ οι γυναίκες είναι μόνο τρεις (3).

Φύλο εργαζόμενων	N
Άντρας	11

Γυναίκα	3
Σύνολο	14

Πίνακας 2.6.1.: Φύλο ανάπηρων εργαζόμενων

Αναφορικά με την ηλικία τους και όπως φαίνεται παρακάτω στον πίνακα 2.6.2., δύο (2) από τους εργαζόμενους ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα μεταξύ 18 και 23 ετών, πέντε (5) σε αυτή των 24 έως 29 ετών, δύο (2) μεταξύ των 30 και 35, τρεις (3) μεταξύ των 36 και 41, ένας (1) σε αυτήν των 42 έως 47 και τέλος ένας (1) στην κατηγορία 48 έως 53 ετών. Κανένας από τους συμμετέχοντες δεν ανήκει σε κάποια από τις επόμενες τρεις ηλικιακές κατηγορίες που είχαν διαμορφωθεί εκ των προτέρων από την ερευνήτρια.

Ηλικία εργαζόμενων	N
18- 23	2
24- 29	5
30- 35	2
36- 41	3
42- 47	1
48- 53	1

Πίνακας 2.6.2.: Ηλικία ανάπηρων εργαζόμενων

Όσον αφορά το είδος της αποδιδόμενης βλάβης- σωματικής, νοητικής, κινητικής, επικοινωνιακής ή ψυχικής- και όπως αποτυπώνεται στον πίνακα 2.6.3., παρουσιάζεται σε μεγάλο βαθμό ποικιλομορφία. Οι τρεις (3) συμμετέχοντες εμφανίζονται να ανήκουν στο φάσμα του αυτισμού, οι δύο (2) να έχουν νοητική αναπηρία, ένας (1) να έχει χαρακτηριστεί από κάποιο φορέα ως άτομο που έχει ψύχωση, ένας (1) ατονία του οπτικού νεύρου, ένας (1) το σύνδρομο Budd-Chiari, ένας (1) κινητική αναπηρία, ένας (1) διπολική διαταραχή, ένας (1) σωματική αναπηρία και ένας (1) κώφωση. Δύο (2) από τους συμμετέχοντες δε δίνουν ακριβή απάντηση, καθώς ο ένας δυσκολεύεται να ανακαλέσει στη μνήμη του τη διάγνωση («Αχ... Τώρα δε θυμάμαι») και ο άλλος δεν επιθυμεί να αποκαλύψει μια τέτοιου είδους πληροφορία («Είμαι... Άστο!«).

Είδος σωματικής, νοητικής, κινητικής, επικοινωνιακής και ψυχικής βλάβης	N
Φάσμα αυτισμού	3
Νοητική αναπηρία	2
Ψύχωση	1
Ατονία οπτικού νεύρου	1
Σύνδρομο Budd- Chiari	1
Κινητική αναπηρία	1

Διπολική διαταραχή	1
Σωματική αναπηρία	1
Κώφωση	1
Δε θυμάμαι/ δεν επιθυμώ να απαντήσω	2

*Πίνακας 2.6.3.: Είδος σωματικής, νοητικής, κινητικής, επικοινωνιακής και ψυχικής βλάβης*

Ως προς την περίοδο απόκτησης της σωματικής, νοητικής, κινητικής, επικοινωνιακής και ψυχικής βλάβης, σύμφωνα με τον πίνακα 2.6.4., οι μισοί εργαζόμενοι και πιο συγκεκριμένα τα επτά (7) από τα δεκατέσσερα άτομα ανέφεραν ότι η διαταραχή είναι εκ γενετής, ενώ οι έξι (6) ότι την απέκτησαν κατά τη διάρκεια της ζωής τους. Μία (1) συμμετέχουσα έδωσε ασαφείς πληροφορίες αναφορικά με μια κρίση επιληψίας που είχε πάθει σε μικρή ηλικία και πως το αντιμετώπισαν οικογενειακώς, χωρίς να διευκρινίζει αν αυτή ήταν το αποτέλεσμα ή το αίτιο της αποδιδόμενης βλάβης, που επίσης δεν ανέφερε.

Περίοδος απόκτησης σωματικής, νοητικής, κινητικής, επικοινωνιακής και ψυχικής βλάβης	N
Εκ γενετής	7
Επίκτητη	6
Ασαφής απάντηση	1

*Πίνακας 2.6.4.: Περίοδος απόκτησης σωματικής, νοητικής, κινητικής, επικοινωνιακής και ψυχικής βλάβης*

Βάσει των ατόμων που παραπάνω απάντησαν ότι τη διαταραχή τους την απέκτησαν κατά τη διάρκεια της ζωής τους και ότι δεν ήταν εκ γενετής, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων, δηλαδή οι πέντε (5) από τους έξι δηλώνουν ότι την έχουν πάνω από δέκα χρόνια: 31, 30, 26, 14 και 11 έτη αντίστοιχα. Ο έκτος συμμετέχοντας δε φαίνεται να είναι σε θέση να ανακαλέσει τη συγκεκριμένη πληροφορία («Δε θυμάμαι.»).

Χρόνια απόκτησης βλάβης	N
31 έτη	1
30 έτη	1
26 έτη	1
14 έτη	1
11 έτη	1
Δε θυμάμαι	1

*Πίνακας 2.6.5.: Χρόνια απόκτησης βλάβης*

Το μορφωτικό- εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζόμενων σύμφωνα με τον πίνακα 2.6.6., έχει ως εξής: Δύο (2) εργαζόμενοι είναι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας γενικής εκπαίδευσης, τέσσερις (4) είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας γενικής εκπαίδευσης, έξι (6) έχουν φοιτήσει σε κάποια σχολή του ΟΑΕΔ<sup>10</sup> ή σε ΙΕΚ<sup>11</sup> και τρεις (3) είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, δηλαδή τμημάτων ΤΕΙ<sup>12</sup> και ΑΕΙ<sup>13</sup>.

Εκπαιδευτικό επίπεδο εργαζόμενων	N
Γενικό δημοτικό	2
Γενικό γυμνάσιο	3
Γενικό λύκειο	1
Μεταλυκειακή εκπαίδευση (ΟΑΕΔ, ΙΕΚ)	6
ΤΕΙ/ ΑΕΙ	3

*Πίνακας 2.6.6.: Μορφωτικό- εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζόμενων*

Συνεχίζοντας με τα μορφωτικά στοιχεία των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα, σύμφωνα με τον πίνακα 2.6.7., οι απόφοιτοι τμημάτων ΤΕΙ και ΑΕΙ έχουν ολοκληρώσει σχολές, όπως «Φιλολογία», «Διοίκηση επιχειρήσεων: μάρκετινγκ» και «Μηχανές συστημάτων και αδρεύσεων». Τα άτομα που έχουν ολοκληρώσει μεταλυκειακή εκπαίδευση, έχουν φοιτήσει είτε σε δημόσιες σχολές του ΟΑΕΔ είτε σε ΙΕΚ και έχουν ασχοληθεί με την «Αρτοποιία- ζαχαροπλαστική», την «Κατασκευή επίπλων», τη «Διακόσμηση- σχέδιο», τη «Μαγειρική» και την «Πληροφορική».

ΤΕΙ/ΑΕΙ	Σχολές ΟΑΕΔ/ ΙΕΚ
Φιλολογία	Αρτοποιία/ ζαχαροπλαστική
Διοίκηση επιχειρήσεων (μάρκετινγκ)	Πληροφορική
Τεχνολόγος γεωργικών μηχανών & αδρεύσεων	Διακόσμηση- σχέδιο
	Μαγειρική
	Αισθητική
	Κατασκευή επίπλων

*Πίνακας 2.6.7.: Ορισμός του τμήματος αποφοίτησης*

Όσον αφορά την εργασία, όπως φαίνεται και στον πίνακα 2.6.8., οι οκτώ (8) από τους δεκατέσσερις εργαζόμενους είχαν κάποια σημαντική εργασιακή εμπειρία στον ιδιωτικό τομέα πριν πιάσουν δουλειά στην επιχείρηση στην οποία και βρίσκονται στην παρούσα

<sup>10</sup> ΟΑΕΔ: Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού

<sup>11</sup> ΙΕΚ: Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης

<sup>12</sup> ΤΕΙ: Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα

<sup>13</sup> ΑΕΙ: Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα

φάση, ενώ για τους υπόλοιπους έξι (6) η συγκεκριμένη επιχείρηση εστίασης, όπου και έχουν προσληφθεί είναι και η πρώτη τους εργασιακή εμπειρία. Ως σημαντική εργασιακή εμπειρία ορίζεται από την ερευνήτρια η εργασία για περισσότερο από ένα μήνα σε διαφορετικό πλαίσιο.

Προηγούμενη σημαντική εργασιακή εμπειρία στον ιδιωτικό τομέα	N
Ναι	8
Όχι	6

*Πίνακας 2.6.8.: Προηγούμενη εργασιακή εμπειρία*

Από τους εργαζόμενους που απάντησαν θετικά στην ύπαρξη προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας, βάσει του πίνακα 2.6.9., τα δύο (2) άτομα έχουν δουλέψει και σε άλλο πλαίσιο, αλλά για μικρό χρονικό διάστημα, όπως 1 χρόνο και 6 μήνες. Επιπροσθέτως, τρεις (3) εργαζόμενοι έχουν αρκετή προηγούμενη εργασιακή εμπειρία, άνω των 2 ετών, καθώς ο ένας δουλεύει 5,5 χρόνια στον ιδιωτικό τομέα και οι άλλοι δύο από 3 χρόνια. Ο ένας από τα άτομα που έχει προηγούμενη εργασιακή εμπειρία τριών ετών, επισημάνει χαρακτηριστικά ότι αναφέρεται στα χρόνια εργασίας του μετά από την πρόκληση της βλάβης του, χωρίς να επιθυμεί να αναφερθεί στο χρονικό διάστημα που δούλεψε πριν το ατύχημα που του είχε συμβεί. Τέσσερα (4) από τα επτά άτομα εμφανίζονται να έχουν μεγάλη προηγούμενη εργασιακή εμπειρία, καθώς ο ένας συμμετέχοντας έχει δουλέψει κατά προσέγγιση 15 έτη, ο άλλος 19, 23 και 13 έτη αντίστοιχα.

Χρόνια προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας στον ιδιωτικό τομέα	N
1 μήνα- 1 έτος	2
2- 6 έτη	2
12- 23 έτη	4

*Πίνακας 2.6.9.: Χρόνια προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας*

Καθώς και οι δύο επιχειρήσεις με τις οποίες συνεργάστηκε η μεταπτυχιακή φοιτήτρια είναι σχετικά καινούργιες, τα άτομα δεν εμφανίζονται να εργάζονται σε αυτές μεγάλο χρονικό διάστημα. Τα πέντε (5) άτομα είναι σχετικά καινούργια στο παρόν εργασιακό πλαίσιο και εργάζονται σε αυτό από 1 μήνα μέχρι και 1 χρόνο (2 μήνες, 10 μήνες, 3 μήνες, 7 μήνες, 4 μήνες). Τα άλλα πέντε (5) άτομα εργάζονται στο μαγαζί εστίασης από 1 έτος έως και 2 έτη, εκ των οποίων οι δύο 18 μήνες, οι άλλοι δύο 15 μήνες και ο πέμπτος 21 μήνες. Τα τρία (3) άτομα δουλεύουν από όταν άνοιξαν τα συγκεκριμένα

μαγαζιά, δηλαδή ο ένας 2 έτη και 8 μήνες και οι άλλοι δύο 2 χρόνια και 7 μήνες. Τέλος, ο ένας (1) από τους συμμετέχοντες απαντάει ότι εργάζεται στη συγκεκριμένη επιχείρηση «αρκετό καιρό», χωρίς να προσδιορίσει τη συγκεκριμένη χρονική διάρκεια.

Χρονική διάρκεια εργασίας στην επιχείρηση	N
1 μήνα- 1 έτος	5
1- 2 έτη	5
2- 3 έτη	3
Ασαφής απάντηση	1

*Πίνακας 2.6.10.: Χρονική διάρκεια εργασίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση*

Έχοντας ολοκληρώσει την παρουσίαση του δείγματος, στον πίνακα 2.6.11. ακολουθούν αθροιστικά τα συγκεντρωτικά δημογραφικά στοιχεία, αλλά και οι βασικές εκπαιδευτικές, εργασιακές πληροφορίες των δεκατεσσάρων (14) συμμετεχόντων στην έρευνα, οι οποίες και αναφέρθηκαν παραπάνω ομαδοποιημένα.

A/A	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ	ΕΙΔΟΣ ΣΩΜΑΤΙΚΗΣ, ΝΟΗΤΙΚΗΣ, ΚΙΝΗΤΙΚΗΣ, ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗΣ ΒΛΑΒΗΣ	ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΣΩΜΑΤΙΚΗΣ, ΝΟΗΤΙΚΗΣ, ΚΙΝΗΤΙΚΗΣ, ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗΣ ΒΛΑΒΗΣ	ΧΡΟΝΙΑ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΒΛΑΒΗΣ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	ΤΜΗΜΑ ΑΠΟΦΟΙΤΗΣΗΣ	ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΧΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ	ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΧΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ
1	A	30- 35	Ψύχωση	Επίκτητη	11 έτη	Πτυχιούχος ΑΕΙ	Φιλολογία	2 μήνες	2 μήνες
2	A	24- 29	Νοητική αναπηρία	Εκ γενετής	-	Απόφοιτος γενικού γυμνασίου	-	10 μήνες	10 μήνες
3	A	24- 29	Φάσμα αυτισμού	Εκ γενετής	-	Απόφοιτος μεταλκειακής εκπαίδευσης (Σχολή ΟΑΕΔ)	Αρτοποιία/ Ζαχαροπλαστική	1,5 έτος	1,5 έτος
4	Γ	36- 41	-	-	-	Απόφοιτη γενικού δημοτικού	-	15 μήνες	15 μήνες
5	A	24- 29	Φάσμα αυτισμού	Εκ γενετής	-	Απόφοιτος μεταλκειακής εκπαίδευσης (ΙΕΚ)	Πληροφορική	1,5 έτος	1,5 έτος
6	A	36- 41	Αισθητηριακή- Ατονία οπτικού νεύρου	Επίκτητη	26 έτη	Πτυχιούχος ΑΕΙ	Διοίκηση επιχειρήσεων & μάρκετινγκ	Περίπου 15 έτη	Περίπου 3 μήνες
7	A	30- 35	Σύνδρομο Budd-Chiari	Εκ γενετής	-	Απόφοιτος μεταλκειακής	1. Διακόσμηση- σχέδιο	Περίπου 20 έτη	7 μήνες



						εκπαίδευση (2 ΙΕΚ)	2. Μαγειρική		
8	A	36- 41	Κινητική αναπηρία	Επίκτητη	14 έτη	Πτυχιούχος ΤΕΙ	Μηχανές συστημάτων και αδρεύσεων	6 έτη (μετά το ατύχημα)	2 έτη & 7 μήνες
9	Γ	48- 53	Διπολική διαταραχή	Επίκτητη	31 έτη	Απόφοιτη γενικού γυμνασίου & μεταλυκειακής εκπαίδευσης (Σχολή ΟΑΕΔ)	-	23 έτη	2 έτη & 7 μήνες
10	Γ	42- 47	Σωματική αναπηρία	Επίκτητη	30 έτη	Απόφοιτη μεταλυκειακής εκπαίδευσης (ΙΕΚ)	Διακόσμηση	Περίπου 13 έτη	15 μήνες
11	A	18- 23	-	Εκ γενετής	-	Απόφοιτος γενικού δημοτικού	-	2 χρόνια & 8 μήνες	2 χρόνια & 8 μήνες
12	A	18- 23	Νοητική αναπηρία	Επίκτητη	-	Απόφοιτος γενικού γυμνασίου	-	Πάνω από 1 έτος	Αρκετό καιρό
13	A	24- 29	Αισθητηριακή- Κώφωση	Εκ γενετής	-	Απόφοιτος μεταλυκειακής εκπαίδευσης (Σχολή ΟΑΕΔ)	Κατασκευή επίπλων	10 μήνες	4 μήνες
14	A	24- 29	Φάσμα αυτισμού	Εκ γενετής	-	Απόφοιτος γενικού λυκείου	-	7 έτη και 3 μήνες	1 έτος & 9 μήνες

Πίνακας 2.6.11.: Συγκεντρωτικά δημογραφικά, εκπαιδευτικά και εργασιακά στοιχεία συμμετεχόντων στην έρευνα

## ***ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο: Παρουσίαση Ευρημάτων***

### ***3.1. Απόψεις και εμπειρίες ατόμων αναφορικά με την αγορά εργασίας***

Αρχικά, στον πρώτο θεματικό άξονα κρίθηκε σημαντικό να αναπτυχθούν οι γενικότερες απόψεις και εμπειρίες των ατόμων με σωματική, νοητική, κινητική, επικοινωνιακή και ψυχική διαταραχή ως προς τον τρόπο που έχει διαμορφωθεί η αγορά εργασίας στην Ελλάδα. Κατά αυτόν τον τρόπο, το δείγμα ρωτήθηκε για την προσπάθεια που κατέβαλλε για την εύρεση απασχόλησης.

#### **3.1.1. Εμπειρίες εργαζόμενων αναφορικά με τις προσπάθειες εύρεσης εργασίας**

Σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν από τους συμμετέχοντες της έρευνας και εργαζόμενους των δύο επιχειρήσεων, οι εμπειρίες τους συμπίπτουν και παράλληλα ποικίλουν (βλέπε πίνακα 3.1.1.). Παρακάτω παρατίθενται κάποια χαρακτηριστικά αποσπάσματα απαντήσεων των συμμετεχόντων, τα οποία έχουν σε παρένθεση μία αρίθμηση, η οποία και αντιπροσωπεύει τη σειρά με την οποία πραγματοποιήθηκαν οι συνεντεύξεις. Για παράδειγμα η συντομογραφία Σ.1 αντιστοιχεί στον πρώτο συμμετέχοντα της έρευνας, η Σ.2 στον δεύτερο και ούτω καθεξής.

Η εστίαση των συμμετεχόντων στην ύπαρξη κάποιου βαθμού δυσκολίας ως προς το εγχείρημα της εύρεσης εργασίας, αποτέλεσε την κυριότερη εμπειρία για οχτώ (8) από τους δεκατέσσερις (14) εργαζόμενους. Χαρακτηριστικά παραδείγματα τα παρακάτω δύο (2) αποσπάσματα λόγων, ατόμων που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού:

«Λιγάκι δύσκολο. Αλλά τελικά...» (Σ.3)

«Δύσκολο ήτανε. [...] Κανονικά... Κανονικά δε θα μπορούσα να δουλέψω στη ζωή μου. [...] Η κάρτα ανεργίας μου είχε λήξει.» (Σ.5)

Εν αντιθέσει με τους οχτώ (8) συμμετέχοντες, οι τέσσερις (4) απάντησαν ότι δε συνάντησαν κάποιο εμπόδιο ή δυσκολία ως προς την εύρεση και απόκτηση εργασίας. Παρακάτω ένα (1) άτομο με νοητική αναπηρία αναφέρεται στο γεγονός ότι η διαδικασία του φάνηκε απλή και ευχάριστη:

«Ωραία ήταν. [...] Εύκολα. » (Σ.12)

Δύο (2) άτομα από το δείγμα φάνηκαν να βρίσκουν απαιτητική την προσπάθεια αναζήτησης εργασίας, εστιάζοντας όμως σε κάποιο συγκεκριμένο παράγοντα δυσκολίας, αυτόν της οικονομικής κρίσης. Παρακάτω παρατίθενται και τα δύο (2) χαρακτηριστικά αποσπάσματα:

«Εεεε... [...] Μετά που σου 'πα αυτόν τον χρόνο ξέσπασε όταν ήμουν 29 χρονών. Εεεε... Το 2010 μαζί με την κρίση. Από εκείνο το σημείο μέχρι σήμερα δεν έψαξα να βρω δουλειά. Πιο πριν ήτανε πιο εύκολα τα πράγματα. [...] Πριν την κρίση. Και τα χρόνια πιο πριν ακόμα από την κρίση ακόμα πιο εύκολα. Δηλαδή, δε θυμάμαι να 'χα κουραστεί να βρω δουλειά. Εντάξει, έκανα απλά πράγματα. Που μπορούσε ο καθένας μας να τα κάνει. Αλλά... Δεν κοπιάζα. » (Σ.7)

«Εεεε... Σαν άτομο που έχω κάποιο πρόβλημα. Ε βασικά επειδή ποτέ δεν το ανέφερα... Εεεε... Εγώ 30 χρονών βγήκα στη δουλειά. Ε σε γενικές γραμμές ήταν εύκολο τότε. Με την έννοια ότι δεν ήταν οι απαιτήσεις, όπως είναι τώρα. [...] Οι απαιτήσεις ε ναι, γιατί ούτε καν τα βιογραφικά που κυκλοφορούνε τώρα, δεν κυκλοφορούσανε. Πες ότι κάπου άντε είχα και την τύχη. Αν και κάπου 30 χρονών και αρκετά μεγάλη και χωρίς προϋπηρεσία, εγώ δούλεψα και σε τομέα που ούτε καν, δεν ήμουν σε εστίαση. [...] Πρόβλημα μέχρι τότε, όχι, δεν είχα συναντήσει. Το πρόβλημα το αντιμετώπισα όταν απολύθηκα, που μπήκαμε στην κρίση. Δηλαδή, από το φαρμακείο απολύθηκα το... [...] Τέλος του '13 δηλαδή πρέπει να έμεινα. Μετά, πάλι βρήκα για ένα χρόνο περίπου σε άλλο φαρμακείο και από 'κει και πέρα ένας Γολγοθάς.» (Σ.10)

Ένας (1) συμμετέχοντας, άτομο με κινητική αναπηρία, επίσης δυσκολεύτηκε σε αυτή τη διαδικασία και έδωσε έμφαση στον παράγοντα της ατομικής του βλάβης, που αφενός τον εμπόδισε να εργαστεί σε επάγγελμα σχετικό με την ειδικότητα που είχε σπουδάσει νωρίτερα στη ζωή του και αφετέρου τον περιόρισε σε εργασία μειωμένου ωραρίου:

«Κοίταξε... Μετά το ατύχημα για πολλά... Τα πρώτα χρόνια δεν μπορούσα καν να σκεφτώ για δουλειά, γιατί έκανα συνεχώς χειρουργεία. [...] Ήμουν πολυτραυματίας. Λοιπόν... [...] Από αυτοκίνητο. Και όταν συνήλθα σιγά-σιγά, εντάξει ξεκίνησα να ψάχνω για δουλειά, κυρίως στο κομμάτι που αφορά σαν μηχανικός, σαν τεχνολόγος- γεωπόνος, που ήταν η σχολή στο ΤΕΕ. [...] Ε δεν μπορούσα να το κάνω, ειδικά σαν μηχανοτεχνίτης. Είχα βρει δουλειά, το δοκίμασα, αλλά δεν μπορούσα τελικά. Γιατί πρέπει να είσαι σε ορθοστασία και σε σκυφτή θέση συνεχόμενα. Δηλαδή, ήσουν σε μία θέση πολύ συγκεκριμένη, που εμένα δε μου το επέτρεπε η υγεία μου, να το κάνω αυτό συνεχόμενα για πολλές ώρες. Οπότε, ήταν δύσκολο. Και μετά έψαξα να βρω κάτι στον τομέα της εστίασης, που θα ήτανε με λιγότερες ώρες και όχι κανονικό οκτάωρο.

Συνεχόμενες, αλλά λίγες ώρες. Δηλαδή, ξεκίνησα με τρία, τέσσερα, μέχρι να φτάσω σε ένα σημείο να δουλεύω και οκτώωρο.» (Σ.8)

Επιπροσθέτως, αξιοσημείωτη είναι η άποψη και η εμπειρία ενός (1) συμμετέχοντα, που επισημαίνει την ύπαρξη πολλών εμποδίων, όπως παραδείγματος χάριν δυσκολίες ως προς την επικοινωνία, αλλά και την απόρριψη των ατόμων με κώφωση. Εστιάζει λοιπόν το λόγο του στην ύπαρξη δυσκολίας στην προσπάθεια εύρεσης εργασίας λόγω της αναπηρίας του. Μιλάει επίσης για εργασιακές ευκαιρίες που προσφέρει η Αθήνα έναντι άλλων περιοχών της Ελλάδας.

«Γενικότερα, είναι δύσκολο το να βρεις δουλειά. Υπάρχουν πάρα πολλά εμπόδια και περισσότερο με τους κωφούς υπάρχουν πάρα πολλές δυσκολίες. Η επικοινωνία δεν είναι σωστή και πολλές φορές μας αφήνουν λίγο στην άκρη. Και εντάξει εδώ πέρα στην Αθήνα είναι λίγο πιο εύκολο γιατί υπάρχουν και αυτά τα μαγαζιά για ΑΜΕΑ. Επομένως, είναι κάτι πιο εύκολο, αλλά υπάρχουν πάρα πολλά εμπόδια γενικά.» (Σ.13)

Τέλος, ένα (1) άτομο από το δείγμα εκφράζει αρχικά την άποψή του αναφορικά με τη γενικότερη δυσκολία που έγκειται σε αυτόν τον τομέα για τα άτομα με αναπηρίες. Προσθέτει βέβαια στη συνέχεια πως προσωπικά δεν έχει συναντήσει εμπόδια στο παρελθόν, λόγω της ύπαρξης αλλά και δραστηριοποίησης στη δική του επιχείρηση. Συγκεκριμένα, ο εργαζόμενος με ατονία οπτικού νεύρου εκφράζει τη γνώμη του:

«Εντάξει. Είναι δύσκολη διαδικασία. Στο να βρεις εργασία όντας άτομο με αναπηρία. Δεν είχα ποτέ μου πρόβλημα στο να βρω εργασία, όχι γιατί πάντα ήμουν καλός σε αυτό που έκανα, αλλά είχα για πολλά χρόνια μια... Δραστηριοποιούμουν στη δική μου εταιρία.» (Σ.6)

Εμπειρίες αναφορικά με τη προσπάθεια εύρεσης εργασίας	N
Δυσκολία ως προς την εύρεση εργασίας	8
Ευκολία ως προς την εύρεση εργασίας	4

Πίνακας 3.1.1.1.: Εμπειρίες αναφορικά με τη προσπάθεια εύρεσης εργασίας

Λόγοι που δυσχεραίνουν την εύρεση εργασίας	N
Λόγω οικονομικής κρίσης	2
Λόγω βλάβης	1
Λόγω αναπηρίας	1

Πίνακας 3.1.1.2: Λόγοι που δυσχεραίνουν την εύρεση εργασίας

Λόγοι που διευκολύνουν την εύρεση εργασίας	N
Λόγω δραστηριοποίησης στη δική του επιχείρηση	1

### 3.1.2. Εμπειρίες εργαζόμενων αναφορικά με τον τρόπο εύρεσης εργασίας

Αναφορικά με το μέσο εύρεσης και απόκτησης της εργασίας των ατόμων με σωματική, νοητική, κινητική, επικοινωνιακή και ψυχική διαταραχή, οι απαντήσεις αρχικά παρουσιάζουν κάποια ποικιλομορφία, αλλά συγκλίνουν και σε αρκετά σημεία (βλέπε πίνακα 3.1.2.).

Η ενημέρωση από κάποιο γνωστό άτομο, η ενημέρωση από το διαδίκτυο και οι γνωριμίες με τον ένα από τους υπεύθυνους της επιχείρησης αποτελούν το κύριο μέσον, βάσει των οποίων οι τρεις (3) από τους δεκατέσσερις (14) εργαζόμενους βρήκαν τη συγκεκριμένη εργασία. Ως προς την πρώτη περίπτωση, χαρακτηριστικά είναι τα παρακάτω δύο παραδείγματα, όπου η μία (1) συμμετέχοντας με διπολική διαταραχή ενημερώθηκε μέσω γνωστού για την προκείμενη εργασία, από το πλαίσιο στο οποίο και φιλοξενούνταν εκείνη την περίοδο, ενώ η άλλη με σωματική αναπηρία μέσω ενός πνευματικού, που επισκεπτόταν για πρώτη φορά:

«Εμένα με φιλοξενούσαν σε ένα οικοτροφείο τότε. Ήμουν φιλοξενούμενη και μέσω από εκεί, μου είπαν ότι θα γίνει αυτή η πρόταση, ο Δ. (ο υπεύθυνος) ότι έχει ανοίξει ένα μαγαζί με άτομα με ειδικές ανάγκες και... Λέω “Όκ, πάω”. Και πήγα και είμαι εδώ.» (Σ.9)

«Τέλος πάντων, σε αυτή τη δουλειά βρέθηκα πηγαίνοντας σε έναν πνευματικό, που έρχεται εδώ στο Βόλο, που μου ‘κανε εντύπωση γιατί εγώ είμαι πιο extreme άνθρωπος και σε αντιλήψεις. Και είχα πάει στον πατέρα Γ. Και κάποια στιγμή έτσι συζητούσαμε, πρώτη φορά που είχα πάει. Και συζητούσαμε και μου ανέφερε για το μαγαζί.» (Σ.10)

Τρεις (3) από τους ερωτώμενους εργαζόμενους κάνουν λόγο για την ενημέρωσή τους μέσω αγγελίας στο διαδίκτυο. Οι δύο από αυτούς, ένας συμμετέχοντας με κινητική αναπηρία και ένας με κώφωση, δηλώνουν με ποιο τρόπο ενημερώθηκαν, αλλά και πως εν τέλει προσλήφθηκαν:

«Εεε... Αυτή τη βρήκα μέσω αγγελίας στο facebook. Μέσα από ανάρτηση στο facebook. Και έψαχνα γενικά άλλες δουλειές μέσω αγγελιών κυρίως, και από το internet, αλλά συνήθως μέσω εφημερίδας. Αυτή βρέθηκε μέσω facebook. Έδωσα δύο συνεντεύξεις... Και... Μετά, με πήραν.» (Σ.8)

«Από το internet. Υπάρχει μια ιστοσελίδα, ψάχνοντας... Για ΑΜΕΑ και την βρήκα εδώ. Και επίσης και το «Μ.». Αυτά τα δύο. Έκανα και στις δύο αίτηση και με πήραν εδώ πέρα. Δοκιμαστικά βέβαια στην αρχή, στην κουζίνα για να φτιάχνω καφέδες. Αλλά τα κατάφερα. Δε χρειαζόντουσαν και κάποιο δίπλωμα.» (Σ.13)

Άλλοι τρεις (3) συνεντευξιαζόμενοι αναφέρονται στη γνωριμία τους με έναν από τους υπεύθυνους της επιχείρησης εστίασης. Το ένα άτομο με αυτισμό κάνει αναφορά στο γεγονός ότι η πρόταση προήλθε από τον ίδιο τον υπεύθυνο του μαγαζιού:

«Αυτή τη δουλειά; Μου την πρότεινε ο κύριος Α., τον ξέρεις τον Α;» (Σ.14)

Η ενημέρωση από φίλους, οι οποίοι είναι εργαζόμενοι στον ίδιο χώρο με τους ίδιους τους ερωτώμενους είναι η αμέσως επόμενη απάντηση, που δόθηκε από τα δύο (2) άτομα:

«Χάρη σε έναν φίλο μου την βρήκα αυτή τη δουλειά και μπήκα εδώ. [...] Που δουλεύει εδώ πέρα και αυτός. [...] Πηγαίνουμε και μαζί προπόνηση και μαζί εδώ.» (Σ.2)

«Και τους παρέα μου και αυτούς που ήταν και ήρθα.» (Σ.11)

Επίσης δύο (2) άτομα δήλωσαν ότι υπήρξε η ενημέρωση για το συγκεκριμένο πλαίσιο εστίασης από φίλους τους, οι οποίοι όμως δεν εργάζονται σε αυτό. Ο ένας (1) από τους ερωτώμενους με το σύνδρομο Budd-Chiari κάνει λόγο για την εκπόνηση της πρακτικής του άσκηση στον ίδιο χώρο, στα πλαίσια απόκτησης του πτυχίου του στον τομέα της μαγειρικής:

«Ε είχα μάθει ότι υπάρχει το «L.» (το μαγαζί). Εεεε... Πριν πάω ΙΕΚ μαγειρικής, αυτό που λέω... Εεεε... Δεν είχα έρθει. Ποτέ. Από έναν φίλο μου. Και όταν τελείωσα το... Όταν μάλλον ήρθε η ώρα της πρακτικής, αμέσως το σκέφτηκα. Είχα γνωρίσει τον Δ. (τον υπεύθυνο) πιο πριν. Ήρθα. Το συζητήσαμε, το δέχτηκε και έτσι...» (Σ.7)

Ως προς την ενημέρωση μέσω της τηλεόρασης και πιο συγκεκριμένα μέσω μιας διαφήμισης, ο συμμετέχοντας με ατονία οπτικού νεύρου δηλώνει ότι έγινε με εντελώς τυχαίο τρόπο:

«Τυχαία. [...] Έτυχε και το είδα και τους είδα στην τηλεόραση. Και επειδή είχα ένα πτυχίο, ένα δίπλωμα μπαρίστα (barista) και έτσι αποφάσισα.» (Σ.6)

Τρόπος εύρεσης εργασίας	N
-------------------------	---

Ενημέρωση μέσω κοινών γνωστών	3
Ενημέρωση μέσω αγγελίας στο διαδίκτυο	3
Γνωριμίες με έναν από τους υπεύθυνους	3
Ενημέρωση μέσω φίλων- εργαζόμενων στο ίδιο πλαίσιο	2
Ενημέρωση μέσω φίλων- μη εργαζόμενων στο ίδιο πλαίσιο	2
Ενημέρωση μέσω τηλεόρασης (διαφήμιση)	1
Μη ύπαρξη απάντησης <sup>14</sup>	1

*Πίνακας 3.1.2.: Τρόπος εύρεσης εργασίας*

### 3.1.3. Απόψεις και εμπειρίες ατόμων αναφορικά με την αγορά εργασίας για τα άτομα με και χωρίς βλάβη

Εν συνεχεία, ρωτήθηκε η γνώμη των συμμετεχόντων αναφορικά με την αγορά εργασίας ως προς τα άτομα με σωματική, νοητική, κινητική, επικοινωνιακή ή ψυχική βλάβη και τα άτομα χωρίς διαταραχές. Υπήρξε κυρίαρχη η σύνδεση της αγοράς εργασίας με αρνητικό πρόσημο στη πλειονότητα των περιπτώσεων και πιο συγκεκριμένα για τα 11 (έντεκα) από τα δεκατέσσερα (14) άτομα (βλέπε πίνακα 3.1.3.). Ένα (1) μόνο άτομο με αυτισμό φάνηκε να εστιάζει γενικότερα στην προσωπικότητα του καθένα και στη δυνατότητα του ή μη να βρει εργασία, χωρίς να αναφέρεται σε εμπόδια και τυχόν δυσκολίες:

«Αναλόγως. Εξαρτάται τον καθένα. Αυτό. Επόμενο;» (Σ.11)

Οι πέντε (5) συνεντευξιαζόμενοι από το σύνολο του δείγματος αναφέρθηκαν συνοπτικά στην παρούσα ερώτηση, δηλώνοντας τη δυσκολία της κατάστασης για όλους ανεξαιρέτως τους ανθρώπους. Παρατίθενται παρακάτω τα δύο (2) από τα πέντε (5) αυτά αποσπάσματα, ενός ατόμου με ψύχωση και ενός με αυτισμό:

«Ότι είναι δύσκολα για όλους.» (Σ.1)

«Στην παρούσα φάση μάλλον πολύ δύσκολο και για τα δύο.» (Σ.3)

Η ύπαρξη δυσκολίας, αλλά μόνο για τα άτομα με αναπηρία, παρατίθεται επίσης από πέντε (5) άτομα, Οι συμμετέχοντες με την οπτική ατονία και την κώφωση καταθέτουν

<sup>14</sup> Ο πρώτος συμμετέχοντας (Σ1) δε ρωτήθηκε από την ερευνήτρια αναφορικά με τον τρόπο εύρεσης της συγκεκριμένης εργασίας. Οι λόγοι αυτής της αβλεψίας σχετίζονται με την παραδρομή της ερευνήτριας αλλά και με ψυχολογικούς παράγοντες, όπως το άγχος για την πραγματοποίηση της πρώτης της συνέντευξης.

παρακάτω τις απόψεις τους αναφορικά με τον εργασιακό αποκλεισμό που βιώνουν τα άτομα της συγκεκριμένης ομάδας πληθυσμού. Ως προς τη δεύτερη γνώμη, υπογραμμίζονται τα εμπόδια που προκύπτουν λόγω της ατομικής βλάβης των ατόμων με αναπηρία, εμπόδια στην επικοινωνία και την αντίληψη.

«Στα άτομα χωρίς αναπηρία η χώρα εργασίας τους ανήκει ολόκληρη. Το... Αν όχι το 100%, το 98, το 97%. Η πλειοψηφία. Και τα άτομα με αναπηρία είναι πολύ δύσκολο να εργαστούν, να δραστηριοποιηθούν.» (Σ.6)

«Όχι, υπάρχει μια διαφορά ανάμεσα στους δύο. Για παράδειγμα, τα άτομα με αναπηρία δυσκολεύονται πάρα πολλές φορές και στην επικοινωνία και στην αντίληψη κάποιων πραγμάτων, ενώ άτομα χωρίς αναπηρία είναι πολύ διαφορετικό, είναι πολύ πιο εύκολο.» (Σ.13)

Τα δύο (2) άτομα που έκαναν αναφορά στην ύπαρξη κάποιας δυσκολίας για όλους, έδωσαν έμφαση σε ατομικά χαρακτηριστικά των ατόμων, όπως η προσωπική θέληση του καθενός για την εύρεση ή μη εργασίας. Χαρακτηριστικές είναι και οι δύο απαντήσεις, ενός ατόμου με νοητική αναπηρία, που αναφέρεται στην οικονομική κρίση και ενός άλλου με σύνδρομο Budd-Chiari, που παραθέτει και συγκεκριμένο παράδειγμα έλλειψης θέλησης λόγω χαμηλού κύρους κάποιων θέσεων εργασίας:

«Εύκολο δεν είναι. Το να θέλουν, μπορούν να βρούνε. Γιατί η Ελλάδα τώρα είναι λίγο ζόρικη... Γιατί κόβουνε από εκεί, παίρνουνε λεφτά και ο Έλληνας δεν μπορεί να βρει δουλειά και ψάχνει και δυσκολεύεται.» (Σ.2)

«Κοίτα, να σου πω κάτι; Η αλήθεια είναι ότι είναι δύσκολα για όλους τα άτομα. Είτε είσαι άτομο με αναπηρία, είτε όχι είναι πραγματικά πάρα πάρα πολύ δύσκολο. Εεεε... Καμιά φορά είναι άλλος παράγοντας, ο οποίος λέγεται θέληση. Και από εκεί ξεκινάνε όλα. Για κάποιον που έχει θέληση μπορεί να 'ναι εύκολα και για κάποιον που δε θέλει ή θέλει να κάνει κάτι συγκεκριμένο, το οποίο δυστυχώς δεν υπάρχει. Δεν υπάρχει «λίγο». Δε νομίζω ότι είναι τόσο εύκολο για αυτόν που δε θέλει. [...] Υπάρχουν άνθρωποι που δεν έχουνε να πάρουν ένα καφέ, να πάρουν τσιγάρα. Να βοηθήσουν τους γονείς τους. Και ζουν σε κατάσταση περιέργη. Αλλά δε θέλουν να πάνε να κάνουν το σερβιτόρο ας πούμε. Απλά νομίζω ότι όταν έχει ανάγκη επί της ουσίας...» (Σ.7)

Δύο (2) ακόμη συμμετέχοντες υποστηρίζουν το αναφαίρετο δικαίωμα όλων των ανθρώπων οντων στην εργασία. Μεγάλης σημασίας είναι και οι δύο κατατιθέμενες απόψεις, ενός ατόμου με νοητική αναπηρία και ενός ατόμου που ανήκει στο φάσμα του αυτισμού:

«Πρέπει να βρουν δουλειά. Αυτό. [...] Όλα, ναι.» (Σ.12)



«Την γνώμη μου για τα άτομα... Εγώ πιστεύω ότι όλοι έχουμε δικαίωμα στην εργασία. Και τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Και πιστεύω... Και πιστεύω ότι μερικοί άνθρωποι κοροϊδεύουν τα άτομα με ειδικές ανάγκες και δεν είναι καθόλου, ΚΑΘΟΛΟΥ σωστό! [...] Έχει χαθεί εντελώς ο άνθρωπος. (Σ.14)

Συμφωνούν με τη δυσκολία που έγκειται για τα ανάπηρα άτομα ως προς την αγορά εργασίας και την εργασιακή περιθωριοποίησή τους, δύο (2) συνεντευξιαζόμενοι, ένας με κινητική και ένας με σωματική αναπηρία. Συγκεκριμενοποιούν βέβαια την απάντησή τους, συμπληρώνοντας την αιτία αυτής της δυσκολίας, τις απαιτήσεις που διαμορφώνονται στον εργασιακό χώρο. Και τα δύο άτομα προσθέτουν το ατομικό τους βίωμα παρακάτω:

«Είναι τελείως διαφορετικό. Είναι πολύ δύσκολο. Για τα άτομα που έχουν αναπηρίες πλέον είναι πολύ δύσκολο. Γιατί και ο εργοδότης έχει κάποιες απαιτήσεις. Τώρα βέβαια βάσει της αναπηρίας που έχει ο καθένας. Για μένα που ήταν ορθοπεδικές στις περισσότερες δουλειές με βάση τα πτυχία που έχω ήταν σχεδόν απαγορευτικό. Σχεδόν απαγορευτικό. Θα μπορούσα πολύ εύκολα να κάνω μια δουλειά γραφείου ας πούμε. Πολύ πιο άνετα και ξεκούραστα, αλλά... Δεν είχα αυτά τα εφόδια για δουλειά γραφείου. Δεν είχα αυτά τα εφόδια για δουλειά γραφείου. Δηλαδή, αυτά που έχω τελειώσει είναι δουλειές τεχνικές, που είναι στο πόδι ας πούμε. Πρέπει να είσαι όρθιος, σε κίνηση και τα λοιπά. Και αυτό με δυσκόλεψε πολύ.» (Σ.8)

Στον αμέσως καταγεγραμμένο λόγο, εκτός των απαιτήσεων που τίθενται ως πρωταρχική αιτία της περιθωριοποίησης των ανάπηρων ατόμων, γίνεται επιπλέον λόγος για έλλειψη παιδείας και ανθρωπιάς από μέρους των εργοδοτών. Σύμφωνα με τη συμμετέχουσα αυτά τα δύο στοιχεία δυσχεράνουν την επικρατούσα εργασιακή κατάσταση:

«Ναι. Νομίζω ότι στον ιδιωτικό τομέα έτσι θα μιλήσω γιατί στο δημόσιο δεν έχει τέτοια θέματα. Εεεε... Θα πω ότι δε δίνουν τη δυνατότητα. Οι εργοδότες είναι απαιτητικοί. Εεεε... Δε νομίζω ότι κανένας δε θα ασχοληθεί αν εσύ έχεις ένα θέμα. Εεεε... Θα κοιτάξει να... Πως θα βγάλει αυτά που θέλει να βγάλει και το λέω γιατί ακόμα και σε χώρο φαρμακείου που ήμουν, που υποτίθεται η φαρμακοποιός έχει μια γνώση. [...] Τύχαινε ένα διάστημα που ζητούσα άδεια ας πούμε, γιατί έπρεπε να πάω σε έναν γιατρό. Οι απαντήσεις ήτανε “Εγώ δε σε πήρα για να κάθεις, σε πήρα για να δουλεύεις”. Ήμουν μέσα στο νοσοκομείο και θα πω ακριβώς τη φράση της φαρμακοποιού. Ήμουν Πρωτοχρονιά στο Συγγρού. Με τύπο σοβαρής αλλεργίας από αντιβιώσεις που είχα πάρει και βγάζοντας και δερματικό λύκο. Νοσηλεύτηκα με κορτιζόνες μόνη μου και τότε είχε πεθάνει και ο πατέρας μου πριν έξι μήνες. Η φαρμακοποιός, η πρώτη κουβέντα που είπε γυρίζοντας ήτανε... Επειδή πήγα ανανεωμένη. Ήτανε ότι εεεε... “Εσύ καθόσουν και έξινες το αυτό σου και εμείς π...” [...] Κάθε φορά είχα μια αντίστοιχη αντιμετώπιση ότι κλαίγομαι,

ότι ζω σε νοσηρό περιβάλλον και ότι όλα αυτά είναι του μυαλού μου και τα αγγούρια. [...] Οπότε, πιστεύω ότι... Δε νομίζω ότι ο Έλληνας εργοδότης έχει την παιδεία τη σωστή για την αντιμετώπιση των ανθρώπων με ειδικές ανάγκες. Γιατί ειδικές ανάγκες μπορεί να είναι είτε εμφανισιακές, που να φαίνονται, εμφανείς, είτε όχι. Άλλος μπορεί να έχει όντως μια έλλειψη... Πνευματική. Δε σημαίνει όμως ότι είναι άχρηστος. [...] Δε νομίζω όμως ότι στον ιδιωτικό τομέα έχουν αυτή την ανθρωπιά και την παιδεία.» (Σ.10)

Επιπροσθέτως, παρατηρείται ότι οι δύο (2) εργαζόμενοι διαμαρτύρονται με την επιλογή της ερευνήτριας να διαχωρίσει στη διατύπωση της παρούσας ερώτησης τα άτομα με και χωρίς αναπηρίες. Αξιοσημείωτες είναι και οι δύο απαντήσεις και για αυτό παρατίθενται στη συνέχεια. Η δεύτερη άποψη εκφράζεται από άτομο που ανήκει στο φάσμα του αυτισμού και εμπεριέχει τη δήλωση του για την αρνητική σχέση που διαμορφώνεται ανάμεσα στα άτομα και την αγορά εργασίας.

«Μια χαρά. Όλα τα ίδια είναι τα παιδιά. Και σιγά τώρα. Και εδώ μια χαρά είναι τα παιδάκια. Εεε και ο Π. σιγά, δεν έχει μάτια και αυτά, αλλά είμαστε μια χαρούλα, παρεϊτσα. Και τις πλάκες μας και αυτά και εκείνο.» (Σ.4)

«Τι εννοείτε μ' αυτό; [...] Δύσκολο είναι. [...] Είναι ξεχωριστά τα άτομα που έχουν αναπηρία και τα άτομα που δεν έχουν;» (Σ.5)

Τέλος, ένας (1) ακόμα συμμετέχοντας, άτομο με διπολική διαταραχή, συμφωνεί στο γεγονός ότι σε μεγάλο βαθμό υφίστανται διακρίσεις στον εργασιακό τομέα οι ανάπηροι στην Ελλάδα, αλλά λόγω κοινωνικού στιγματισμού:

«Είναι δύσκολα. Είναι στιγματισμένα. Κακά τα ψέματα. Δηλαδή, εγώ τώρα άμα βγω και πάω να ζητήσω δουλειά, δε με παίρνουν. Φοβούνται. Είναι η κοινωνία τέτοια, δεν... Εγώ ξέρω πολλά παιδιά τέτοια που δε βρίσκουνε δουλειά. Λίγοι είναι αυτοί, δηλαδή από τα 1000 άτομα, οι 10 θα βρούνε δουλειά. Δυστυχώς είναι έτσι εδώ στην Ελλάδα. Στο εξωτερικό πιάνουν.» (Σ.9)

Απόψεις και εμπειρίες εργαζόμενων σχετικά με την αγορά εργασίας για τα άτομα με και χωρίς αναπηρία	N
Αποκλεισμός όλων των ατόμων ανεξαιρέτως	5
Αποκλεισμός των ατόμων με αναπηρία μόνο	5
Εμφαση σε προσωπικά χαρακτηριστικά (θέληση)	2
Εστίαση στο δικαίωμα όλων στην εργασία	2
Αποκλεισμός των ατόμων με αναπηρία λόγω εργασιακών απαιτήσεων	2
Ενσταση ως προς τον διαχωρισμό ατόμων με και χωρίς αναπηρία	2
Αποκλεισμός των ατόμων με αναπηρία λόγω έλλειψης παιδείας και ανθρωπιάς από μέρους των εργοδοτών	1
Αποκλεισμός των ατόμων με αναπηρία λόγω στιγματισμού	1
Εστίαση στην προσωπικότητα του κάθε ατόμου	1

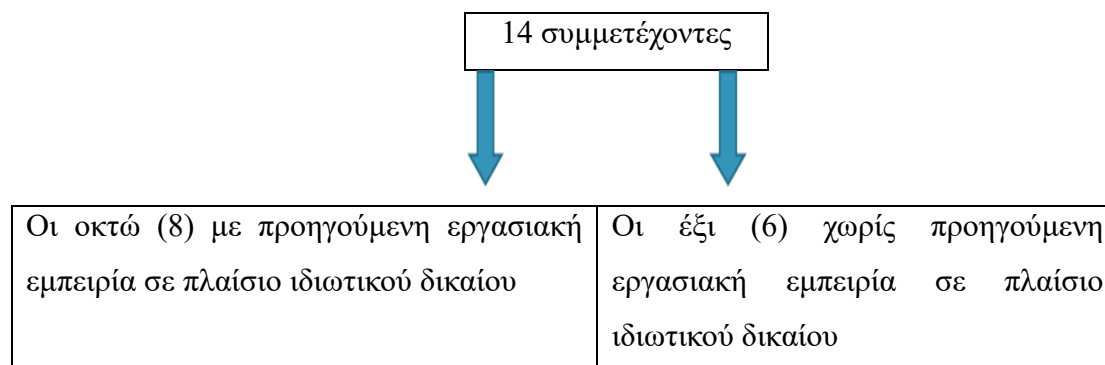
*Πίνακας 3.1.3.: Απόψεις και εμπειρίες εργαζόμενων σχετικά με την αγορά εργασίας για τα άτομα με και χωρίς αναπηρία*

3.1.4. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη εργασίας σε προηγούμενα πλαίσια όπου αποτελούσαν το μοναδικό άτομο με αναπηρία και εμπειρίες ως προς τον τρόπο εύρεσής της

*3.1.4.1. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη εργασίας σε προηγούμενα πλαίσια όπου αποτελούσαν το μοναδικό άτομο με αναπηρία*

Η επόμενη ερώτηση τέθηκε αποκλειστικά και μόνο στους ανάπηρους εργαζόμενους που είχαν απαντήσει στη συναφή δημογραφική ερώτηση ότι εργάζονταν προηγουμένως και επομένως, η παρούσα δεν ήταν η πρώτη τους εργασία σε οργανωμένο πλαίσιο. Κατά αυτόν τον τρόπο, οι συγκεκριμένοι συνεντευξιαζόμενοι ρωτήθηκαν αν υπήρξαν το μοναδικό άτομο με σωματική, νοητική, κινητική, επικοινωνιακή ή ψυχική βλάβη στον προηγούμενο εργασιακό τους χώρο και εν συνεχεία- αν η απάντηση τους ήταν θετική- με ποιο τρόπο είχαν αποκτήσει τη συγκεκριμένη εργασιακή θέση.

Τα άτομα με σημαντική προηγούμενη εμπειρία σε εργασίες που διέπονταν από ιδιωτικό δίκαιο ήταν τα οκτώ (8) από τα δεκατέσσερα (14)<sup>15</sup>. Μόνο οι δύο (2) από τους οκτώ (8) συμμετέχοντες είχαν υπάρξει σε πλαίσια, όπου υπήρχαν και άλλοι ανάπηροι εργαζόμενοι. Όλοι οι υπόλοιποι, οι έξι (6) συνεντευξιαζόμενοι, δήλωσαν ότι σε προηγούμενες δουλειές ήταν τα μοναδικά άτομα με αναπηρία.



<sup>15</sup> Βλέπε πίνακα 2.6.8.: Προηγούμενη εργασιακή εμπειρία, σελ. 62.



Οι έξι (6) υπήρξαν σε εργασιακό πλαίσιο, όπου και ήταν τα μοναδικά άτομα με αναπηρία	Οι δύο (2) υπήρξαν μόνο σε εργασιακά πλαίσια, όπου εργάζονταν και άλλα άτομα με αναπηρία
--	--

*Γράφημα 3.1.4.: Προηγούμενη εργασιακή εμπειρία συμμετεχόντων σε πλαίσια ιδιωτικού δικαίου και ύπαρξη άλλων ατόμων με σωματική, νοητική, κινητική, επικοινωνιακή ή ψυχική βλάβη σε αυτά τα πλαίσια*

*3.1.4.2. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με τον τρόπο εύρεσής εργασίας σε προηγούμενα πλαίσια όπου αποτελούσαν το μοναδικό εργαζόμενο άτομο με αναπηρία*

Στη συνέχεια, ζητήθηκε από αυτά τα έξι (6) αυτά άτομα να ορίσουν με ακρίβεια τον τρόπο κατά τον οποίο είχαν βρει τις προηγούμενες εργασίες τους, όπου και υπήρξαν τα μοναδικά άτομα με βλάβη. Η ενημέρωση για την προηγούμενη εργασία, όπου βρίσκονταν τα δύο (2) από τα έξι (6) άτομα του δείγματος, έγινε μέσω κοινών γνωστών. Χαρακτηριστικό απόσπασμα το παρακάτω από άτομο με κινητική αναπηρία:

«Εεε ναι... Για ένα διάστημα όταν δούλεψα σε ένα ουζερί ήμουν μόνο εγώ. [...] Εκεί μέσω κοινών γνωστών. Από ερώτηση, από στόμα σε στόμα μέσω κοινών γνωστών.» (Σ.8)

Ο ένας (1) συμμετέχοντας με την οπτική ατονία νεύρου, ο οποίος ως προηγούμενο εργασιακό πλαίσιο ορίζει την επιχείρηση αρτοποιίας που διαθέτει και δραστηριοποιείται μέχρι και σήμερα παράλληλα με την παρούσα εργασία του, δηλώνει:

«Ήταν δική μου δουλειά εκείνη.» (Σ.6)

Ένας (1) ακόμα εργαζόμενος από τους έξι (6) κάνει λόγο για την ενημέρωσή του από κάποιο φίλο του, ο οποίος όμως δεν εργάζονταν στο ίδιο πλαίσιο με τον ίδιο. Μάλιστα ήταν ο ίδιος φίλος, από τον οποίο έμαθε και για την παρούσα εργασία του. Άλλος

συνεντευξιαζόμενος, που ανήκει στο φάσμα του αυτισμού, ενημερώθηκε μέσω συγγενικού προσώπου για την προηγούμενη εργασία του, και πιο συγκεκριμένα από τον πατέρα του, στον οποίο και άνηκε η συγκεκριμένη επιχείρηση του συνεργείου αυτοκινήτων.

«Ε βασικά από τον πατέρα μου. Όσο ήταν στη ζωή μου βρήκε δουλειά, αλλά από την άλλη μου άρεσε αυτή η δουλειά. Αλλά από την άλλη έπρεπε να μάθω κάποιες λεπτομερειούλες για να ξέρω. Για να ξέρω να πλύνω καλά το αυτοκίνητο. Δεν ήταν... Είναι εύκολο. Στην αρχή έλεγα ‘Μπαμπά, να πλύνω και ‘γω;’, μου ‘λεγε ‘Να μάθεις πρώτα’. [...] Ακριβώς. Κοίτα ο πατέρας μου ήταν και μηχανικός αυτοκινήτων. [...] Ναι, ήταν δικό του.» (Σ.14)

Το άτομο με κόφωση προσθέτει την εμπειρία του, αναφερόμενος στην ενημέρωσή του μέσω αγγελίας στο διαδίκτυο. Όπως βεβαιώνει αρχικά, η γνωστοποίηση του προηγούμενου εργασιακού του πλαισίου έγινε με τον ίδιο ακριβώς τρόπο που ενημερώθηκε και για την παρούσα θέση στην επιχείρηση στην οποία βρίσκεται στην παρούσα φάση. Διευκρινίζει επίσης στη συνέχεια του λόγου του, τη διαδικασία μέσω της οποίας ήρθε σε επαφή με τους ιθύνοντες, αλλά και τον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιήθηκε η συνέντευξη:

«Πάλι μέσω internet. Και τους έστειλα ένα μήνυμα στο viber και έτσι κάναμε μια συνάντηση μαζί με τον αδερφό μου, γιατί ο αδερφός μου γνωρίζει νοηματική και ήταν δύσκολη η επικοινωνία. Επομένως, έφερα τον αδερφό μου, πήγαμε μαζί και επί της ουσίας έκανε τον διερμηνέα ο αδερφός μου.» (Σ.13)

Τρόπος εύρεσης εργασίας προηγούμενων εργασιών όπου αποτελούσαν το μοναδικό εργαζόμενο άτομο με αναπηρία	N
Ενημέρωση μέσω κοινών γνωστών	2
Δραστηριοποίηση στη δική του επιχείρηση	1
Ενημέρωση μέσω φίλων- μη εργαζόμενων στο ίδιο πλαίσιο	1
Ενημέρωση μέσω συγγενικού προσώπου	1
Ενημέρωση μέσω αγγελίας στο διαδίκτυο	1

*Πίνακας 3.1.4.: Τρόπος εύρεσης εργασίας σε προηγούμενες εργασίες όπου αποτελούσαν το μοναδικό εργαζόμενο άτομο με αναπηρία*

3.1.5. Απόψεις και εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με τη βοήθεια που τους παρείχαν οι σπουδές ή/ και οι προηγούμενες εργασιακές εμπειρίες ως προς την απόκτηση εργασίας στη συγκεκριμένη θέση

Συνεχίζοντας με τις εμπειρίες των ανάπηρων εργαζόμενων ως προς την αγορά εργασίας, τα άτομα του δείγματος ρωτήθηκαν κατά πόσο πιστεύουν ότι οι σπουδές ή/και οι προηγούμενες εργασιακές εμπειρίες τους, υπήρξαν σημαντικές στο γεγονός ότι κατάφεραν να αποκτήσουν εργασία στο συγκεκριμένο χώρο, αλλά και στη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Η πλειοψηφία του δείγματος, δηλαδή τα έξι (6) από τα εννιά (9) άτομα απάντησαν ότι οι σπουδές που είχαν πραγματοποιήσει δεν υπήρξαν ιδιαίτερα χρήσιμες ως προς την απόκτηση της συγκεκριμένης θέσης εργασίας (βλέπε πίνακα 3.1.5.1.). Ένα άτομο με αυτισμό θεωρεί ότι δεν υπάρχει αιτιώδης συσχέτιση ανάμεσα στο γεγονός ότι έχει σπουδές και ότι εργάζεται:

*Συμμετέχοντας:* Ακόμα και να μην είχα σπουδάσει, θα δούλευα κάπου.

*Ερευνήτρια:* Οπότε, δε θεωρείς ότι σε βοήθησαν και ιδιαίτερα για τη δουλειά αυτή;

*Συμμετέχοντας:* Όχι και ιδιαίτερα. (Σ.3)

Δύο (2) άλλα άτομα, ένα με κινητική αναπηρία και ένα με κώφωση, διατείνονται ότι επίσης δε βοηθήθηκαν καθόλου από τις σπουδές που είχαν ολοκληρώσει, καθώς το αντικείμενό τους δεν ήταν καθόλου σχετικό με την παρούσα θέση εργασίας, που κατέχουν. Ο δεύτερος παρατιθέμενος λόγος τονίζει τη μη αναγνωσιμότητα του τίτλου που κατέχει από τον ΟΑΕΔ.

«...Αλλά, όσο αφορά αυτό το κομμάτι όμως των σπουδών εεε... Δεν έχει σχέση με το αντικείμενο, οπότε δεν με βοήθησε άμεσα. Είναι τελείως διαφορετικό. Εκεί είχα να κάνω με μηχανήματα. Εδώ έχω να κάνω με ανθρώπους και άλλα πράγματα. Είναι διαφορετικό.» (Σ.8)

«Όχι, ήταν κάτι τελείως άσχετο. Δε με βοήθησε σε κάτι σε σχέση με τη δουλειά αυτή τη σχολή. Η σχολή του ΟΑΕΔ επί της ουσίας δεν είναι κάτι πιστοποιημένο. Μου έδωσε βέβαια κάποιο χαρτί, το οποίο το έχω δώσει σε μαγαζιά, αλλά δεν το αναγνωρίζουν ως κάτι πιστοποιημένο.» (Σ.13)

Αντιθέτως, η μειοψηφία του δείγματος, δηλαδή οι 3 (τρεις) από τους 9 (εννιά) εργαζόμενους θεώρησαν ότι οι σπουδές ήταν χρήσιμες, ως προς την απόκτηση της εργασίας τους. Πιο συγκεκριμένα, παρατίθεται παρακάτω η άποψη του ατόμου με το σύνδρομο Budd-Chiari, του οποίου το βασικό πόστο είναι στην κουζίνα, στην προετοιμασία των φαγητών:

*Συμμετέχοντας:* Με βοήθησαν.

*Ερευνήτρια:* Σε βοήθησαν. Ιδίως της μαγειρικής φαντάζομαι...

*Συμμετέχοντας:* Ναι. Ήρθε και κούμπωσε θα έλεγα. (Σ.7)

Οι σπουδές ως βασικός παράγοντας εργασίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση	N
Όχι	6
Ναι	3

*Πίνακας 3.1.5.1.: Οι σπουδές ως βασικός παράγοντας εργασίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση*

Σύμφωνα με τις πεποιθήσεις αλλά και εμπειρίες των περισσότερων ατόμων του δείγματος η εργασιακή εμπειρία φάνηκε να αποτελεί σημαντικότερο στοιχείο από την ύπαρξη σπουδών για την απόκτηση της συγκεκριμένης εργασίας. Τα 6 (έξι) από τα 9 (εννιά) άτομα, δηλαδή η πλειοψηφία δήλωσε ότι οι προηγούμενες εργασιακές εμπειρίες τους υπήρξαν βασικός παράγοντας εύρεσης της συγκεκριμένης θέσης εργασίας. Η συμμετέχουσα με διπολική διαταραχή αναφέρθηκε στο γεγονός ότι είχε παραπλήσια προηγούμενη εργασιακή εμπειρία, γεγονός που την βοήθησε ως προς την προσαρμογή της στον καινούργιο χώρο και θέση εργασίας:

«Ναι, ναι, ναι. [...] Προσαρμόστηκα εύκολα. Ναι.» (Σ.9)

Ένας συνεντευξιαζόμενος με νοητική αναπηρία διευκρίνισε ότι βοηθήθηκε σε πολλούς τομείς λόγω της προηγούμενης μονοετής εργασιακής εμπειρίας του σε ένα συνεργείο. Δεν διευκρινίζει περαιτέρω:

*Συμμετέχοντας:* Με βοήθησε, ναι με βοήθησε.

*Ερευνήτρια:* Ωραία! Ως προς τι σε βοήθησε;

*Συμμετέχοντας:* Σε όλα τα πράγματα. (Σ.12)

Τα 3 (τρία) από τα 9 (εννιά) άτομα όμως, υποστήριξαν ότι η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία δεν τους βοήθησε ως προς την απόκτηση κάποιας δεξιότητας, που να τους ήταν χρήσιμη στο παρόν πλαίσιο. Συμμετέχοντας με ψύχωση καταθέτει την άποψή του, στην οποία επισημαίνει ότι η συγκεκριμένη εργασιακή του επιλογή, βασίζεται στις μελλοντικές του φιλοδοξίες, που δεν είναι άλλες από τη δημιουργία και δραστηριοποίησή στη δική του επιχείρηση εστίασης.

«Δεν βοήθησαν... Περισσότερο το έκανα γιατί ήθελα να έχω μια απασχόληση περισσότερες ώρες και να κάνω κάτι που θα είναι... Επειδή σκέφτομαι στο μέλλον να ανοίξω μαγαζί, να με βοηθήσει!» (Σ.1)

Η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία ως βασικός παράγοντας εύρεσης του συγκεκριμένου χώρου και θέσης	N
Ναι	6
Όχι	3

*Πίνακας 3.1.5.2: Η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία ως βασικός παράγοντας εύρεσης του συγκεκριμένου χώρου και θέσης*

### 3.1.6. Απόψεις και εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με τις ισχύουσες συνθήκες εργασίας

Κατά την πορεία της συνέντευξης, ζητήθηκαν οι απόψεις και οι εμπειρίες των ατόμων με σωματική, νοητική, κινητική, επικοινωνιακή ή ψυχική βλάβη αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στην Ελλάδα. Επιπροσθέτως, ζητήθηκε η γνώμη τους αναφορικά με το αν θεωρούν ότι λαμβάνονται υπόψη σε ζητήματα που άπτονται του συγκεκριμένου τομέα.

Σημαντικό ποσοστό από τα άτομα που ρωτήθηκαν, δηλαδή τα έξι (6) από τα δεκατέσσερα (14) τόνισαν ότι βάσει του τρόπου που έχουν διαμορφωθεί οι εργασιακές συνθήκες, δεν λαμβάνονται υπόψη τα άτομα με βλάβες ή διαταραχές. Παρακάτω παρατίθεται ο λόγος ατόμου με κινητική αναπηρία, ο οποίος βασίζεται ως επί το πλείστον στη νομοθεσία αναφορικά με τον εργασιακό τομέα και το κατά πόσο αυτή τηρείται. Συγκεκριμενοποιεί τα παραπάνω, προσθέτοντας την προσωπική του εμπειρία:

«Θα ‘λεγα πως όχι. Γιατί υπάρχει και ένας νόμος που λέει πως κάποιες επιχειρήσεις που απασχολούν πάρα πολλά άτομα είναι υποχρεωμένες από τον νόμο, ένα μικρό ποσοστό καλύπτεται με άτομα με αναπηρία 2- 3%. Το οποίο όμως απ’ ότι ξέρω δεν ισχύει. Δεν ισχύει στην πράξη. Δηλαδή, έχω φίλους που δουλεύουν σε κάποια μεγάλα εργοστάσια και ‘δω, αλλά και στην Αθήνα σε μεγάλες επιχειρήσεις- που δε θα τις ονομάσω- όπου ενώ θα έπρεπε να ‘χουν έστω κάποια άτομα να απασχολούνται με αναπηρίες, δεν έχουν. Είναι μηδενικό σχεδόν το ποσοστό θα έλεγα. Τουλάχιστον απ’ όσα γνωρίσω εγώ από το κοντινό μου περιβάλλον.» (Σ.8)

Αξιοσημείωτη είναι η άποψη μιας (1) συνεντευξιαζόμενης με σωματική αναπηρία, όπου υποστηρίζει ότι δε λαμβάνονται υπόψη λόγω έλλειψης ανθρωπιάς και παιδείας από μέρους των ιδιωτών επιχειρηματιών. Υπογραμμίζει ότι στο παρελθόν δεν είχε την



κατάλληλη αντιμετώπιση και κάνει λόγο για άτομα που έχουν και άτομα που δεν έχουν την «υγεία» τους.

«Εεε... Και πάλι θα πω όχι. Είναι αυτό που είπα. Δεν υπάρχει μια ανθρωπιά και η παιδεία. Ότι δεν μπορούν να δεχτούν ότι... Τουλάχιστον έτσι εγώ νομίζω από την εμπειρία που έχω εγώ ως μη άτομο κιόλας το οποίο μπορεί να είναι, να έχει και μια πάθηση που να 'ναι ακόμα χειρότερη έτσι; Να είμαι επιληπτική... Να 'μαι... Ακόμα και με αυτήν την πιο ελαφριά, ας το πω έτσι, ας το πω έτσι ε; Με την πιο ελαφριά που δεν είχα την καλύτερη... Αντιμετώπιση. Τώρα έπεσα στην περίπτωση; Δε ξέρω. [...] Ο ιδιωτικός, ο ιδιώτης ο εργοδότης τον ενδιαφέρει το ταμείο του και τίποτα άλλο. Ακόμα και αν είσαι και... Υγιέστατος.» (Σ.10)

Συμμετέχοντας με κώφωση υποστηρίζει την ύπαρξη εμποδίων που αποτελούν τροχοπέδη ως προς την πρόσβαση των ανάπηρων στην εργασία:

«Η αλήθεια είναι ότι δεν το γνωρίζω. Δεν μπορώ να το κρίνω. Αυτό που βλέπουμε είναι ότι υπάρχει γενικότερα δυσκολία στην πρόσβαση. Επομένως, ίσως δε μας εξυπηρετεί, δε μας βοηθά.» (Σ.13)

Εν αντιθέσει με τους παραπάνω έξι (6) συμμετέχοντες, οι τέσσερις (4) ισχυρίζονται ότι λαμβάνονται υπόψη. Από αυτούς τους τέσσερις (4), οι δύο (2) υποστηρίζουν ότι σε κάποιο βαθμό οι συνθήκες εργασίας τους λαμβάνουν υπόψη. Οι συνοπτικές απαντήσεις του ατόμου με ψύχωση και με ατροφία οπτικού νεύρου είναι οι παρακάτω:

«Μέτρια, όχι ιδιαίτερα.» (Σ.1)  
«Εν μέρει ναι.» (Σ.6)

Ένα (1) άτομο διευκρινίζει ότι οι συνθήκες και το κατά πόσο αυτές είναι κατάλληλες εξαρτώνται από το εκάστοτε πλαίσιο εργασίας. Βεβαιώνει ότι στην παρούσα εργασία η διεύθυνση της επιχείρησης της συμπαραστάθηκε όταν είχε ανάγκη, επισημαίνοντας με τον τρόπο της ότι τους λαμβάνουν υπόψη στην προκειμένη περίπτωση:

«Εντάξει, είναι λίγο δύσκολα και αυτά, αλλά είναι αναλόγως σε... Εγώ εδώ πέρα που έχω έρθει και με τον κύριο Γ. είμαι εντάξει και με τον κύριο Α. είμαι εντάξει και με την γυναίκα του κύριου Α. είμαι εντάξει. Είμαστε μια χαρά εδώ. Δεν έχουμε θέμα. [...] Εντάξει και ένα θέμα που είχα τώρα πριν ένα μήνα με το χέρι μου. Ένα κακό. Έτρεξε, έτρεξε, έτρεξε ο άνθρωπος. Μπορεί και να το είχα σπάσει, αλλά ήμουν πολύ τυχερή που δεν. [...] Έχω βέβαια να με ενοχλεί, αλλά εντάξει! Ξέρω το τι πρόβλημα υπάρχει. Ήταν το τυχερό να το πάθω και αυτό!» (Σ.4)

Η μετατόπιση στον τρόπο που αντιμετωπίζονται τα άτομα με αυτισμό με την πάροδο των χρόνων και η ύπαρξη σεβασμού πλέον λόγω ενημέρωσης αναφέρεται από ένα (1) άτομο:

«Με τα χρόνια πιστεύω ότι δεν υπήρξε σεβασμός. Τώρα, τώρα υπάρχει σεβασμός. Καθόλου σεβασμός τα παλιά τα χρόνια γιατί... Δε ξέρανε... Γιατί προφανώς δε ξέρανε τι είναι αυτισμός. Προφανώς.» (Σ.14)

Τέλος, τρεις (3) είναι οι συμμετέχοντες που υπογράμμισαν την προσωπική τους εμπειρία αναφορικά με τις κυρίαρχες εργασιακές συνθήκες. Το ένα άτομο που ανήκει στο φάσμα του αυτισμού τονίζει ότι ενώ αρχικά δυσκολευόταν το πρώτο διάστημα στην εργασία του, στη συνέχεια άρχισε να χρησιμοποιεί τεχνικές διαχείρισης του θυμού του. Το δεύτερο άτομο με νοητική αναπηρία δηλώνει ότι όλοι άνθρωποι επιθυμούν να εκπληρώνονται οι ανάγκες τους.

«Κάποτε είχα πάρα πολλές δυσκολίες στις πρώτες μου μέρες, αλλά τώρα ΔΕΝ ΕΧΩ ΚΑΜΙΑ! [...] Όποτε νευριάζω, ψάχνω να βρω τρόπους να ηρεμήσω. Όπως, να ακούω μουσική, να ασχολούμαι με κάτι δι... Δεν έχει να κάνει σχέση με αυτό που πάω να πω. Συγγνώμη.» (Σ.5)

«Όλοι οι άνθρωποι θέλουν τις ανάγκες τους, αλλά και εμείς κάνουμε ότι μπορούμε να βοηθήσουμε. Για να έχουν και αυτοί ελπίδα, να βρούνε και αυτοί κάποια δουλειά.» (Σ.2)

Απόψεις και εμπειρίες αναφορικά με το εάν λαμβάνονται υπόψη στις ισχύουσες συνθήκες εργασίας	N
Δε λαμβάνονται υπόψη	6
Λαμβάνονται υπόψη	4
Εστίαση στην προσωπική εμπειρία	3
Μη ύπαρξη απάντησης <sup>16</sup>	1

Πίνακας 3.1.6.1: Απόψεις και εμπειρίες αναφορικά με το εάν λαμβάνονται υπόψη στις ισχύουσες συνθήκες εργασίας

Δε λαμβάνονται υπόψη στις ισχύουσες συνθήκες εργασίας	N
Λόγω έλλειψης ανθρωπιάς και παιδείας	1
Λόγω ύπαρξης εμποδίων ως προς την πρόσβαση	1

Πίνακας 3.1.6.2: Δε λαμβάνονται υπόψη στις ισχύουσες συνθήκες εργασίας

Λαμβάνονται υπόψη στις ισχύουσες συνθήκες εργασίας	N
--	---

<sup>16</sup> Ο ένατος συμμετέχοντας (Σ9) δε ρωτήθηκε επίσης λόγω παραδρομής της ερευνήτριας αναφορικά με τις ισχύουσες συνθήκες εργασίας και κατά πόσο αυτές λαμβάνουν υπόψη τους εργαζόμενους με βλάβη ή διαταραχή.

Σε κάποιο βαθμό	2
Αναλόγως το εργασιακό πλαίσιο	1
Υπαρξη σεβασμού πλέον λόγω ενημέρωσης	1

*Πίνακας 3.1.6.3: Λαμβάνονται υπόψη στις ισχύουσες συνθήκες εργασίας*

### 3.1.7. Απόψεις και εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ειδικών ρυθμίσεων ως προς τις αμοιβές τους

Στο τελευταίο ερώτημα του πρώτου άξονα, στον οποίο και βασίστηκε η διαδικασία της συνέντευξης, κατατέθηκαν οι απόψεις των συνεντευξιαζόμενων σχετικά με το αν γνωρίζουν να υφίστανται ειδικές ρυθμίσεις ως προς τις αμοιβές των ατόμων με σωματική, νοητική, κινητική, επικοινωνιακή ή ψυχική βλάβη.

Οι απόψεις και οι εμπειρίες των συμμετεχόντων συμπίπτουν και παράλληλα ποικίλουν σε πολλούς τομείς, όπως διαφαίνεται και παρακάτω στον πίνακα 3.1.8. Σημαντικός αριθμός ατόμων και πιο συγκεκριμένα οι οκτώ (8) από τους δεκατέσσερις (14)- σχεδόν οι μισοί- υποστηρίζουν ότι δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις ως προς τις αμοιβές των εργαζόμενων με διαταραχές έναντι των υπόλοιπων εργαζόμενων. Το απόσπασμα ατόμου με νοητική αναπηρία εστιάζει στην αύξηση του μηνιαίου ποσού που λαμβάνει ως μισθό, όταν υπάρχει περισσότερη δουλειά στο μαγαζί:

«Το μισθό απ' ότι ξέρω είναι κανονικά. Αναλόγως ας πούμε εμείς αν δουλεύουμε και έχουμε πολύ κόσμο, παίρνουμε παραπάνω μισθό. Αν δεν έχουμε πολύ κόσμο, παίρνουμε το λιγότερο μισθό. Ό,τι μπορούμε κάνουμε για να μαζέψουμε πολύ κόσμο εδώ πέρα και να παίρνουμε παραπάνω.» (Σ.2)

Άτομο με το σύνδρομο Budd-Chiari ισχυρίζεται ότι δεν υπάρχουν διαφορές ως προς το μισθό που να τους ευνοούν, αλλά ότι αντιθέτως ενίοτε συμβαίνει το αντίθετο- τα άτομα με βλάβες τείνουν να αποτελούν φτηνό εργατικό δυναμικό:

«Νομίζω πως όχι, δεν υπάρχουν. Δε ξέρω. [...] Όταν πας... Μπα δε νομίζω! Το αντίθετο θα έλεγα. Πρέπει να δουλέψεις πιο φτηνά για να...» (Σ.7)

Συμφωνεί με την μη ύπαρξη ειδικών ρυθμίσεων άτομο που ανήκει στο φάσμα του αυτισμού:

«Με τα άλλα παιδιά που είναι νευροτυπικοί, νομίζω τον ίδιο μισθό, νομίζω το ίδιο.» (Σ.14)

Αμέσως επόμενη απάντηση που δόθηκε από τέσσερις (4) συμμετέχοντες είναι η μη σχετική γνώση αναφορικά με τους μισθούς. Άτομο με κώφωση δηλώνει:

«Ακόμα δε γνωρίζω. Δεν έχω λεπτομέρειες σε σχέση ούτε με τον δικό μου το μισθό αυτή τη στιγμή. Επομένως, δεν ξέρω πάρα πολλά πράγματα σε σχέση με τους μισθούς, αλλά θεωρώ ότι ίσως είναι ο ίδιος μισθός που παίρνουν και οι ακούντες στη δική μου περίπτωση.» (Σ.13)

Ένα (1) άτομο μόνο συνηγορεί υπέρ της ύπαρξης ειδικών ρυθμίσεων, απαντώντας καταφατικά στην ερώτηση χωρίς να διευκρινίσει κάτι περαιτέρω. Εν συνεχεία, οι δύο (2) εργαζόμενοι αναφέρονται στο παρεχόμενο επίδομα ανεργίας, εξηγώντας ποιες προϋποθέσεις πρέπει να πληρούνται, ούτως ώστε να το δικαιούνται, αλλά και πότε τους κόβεται. Μία (1) συνεντευξιαζόμενη με διπολική διαταραχή κάνει λόγο για παροχή επιδόματος αναπηρίας μόνο όταν πραγματοποιούνται συμβάσεις ορισμένου χρόνου:

«Εεε... Είχαν έρθει από το υπουργείο εδώ πέρα και λέγανε ότι και σε δημόσιο υπουργείο και στο δήμο να πας... Γιατί παίρνουμε ένα επίδομα. Αν σε πάρουνε με σύμβαση δεν χάνεται το επίδομα. Εάν είναι επ' αόριστον- εννοείται επ' αόριστον είναι... Σχεδόν πάντα σε μια... Στο δήμο. Εγώ πάντα κοιτάζω και για άλλες ευκαιρίες στο δήμο, αν με πάρουνε.» (Σ.9)

Παρακάτω το απόσπασμα ατόμου με κινητική αναπηρία κάνει λόγο για την παροχή επιδόματος μόνο όταν ο μισθός αναλογεί σε αυτόν του ανειδίκευτου εργάτη. Υπογραμμίζονται σ' αυτό, οι περιορισμοί που δημιουργούνται για τα άτομα με βλάβες λόγω της συγκεκριμένης νομοθεσίας:

«Εδώ υπάρχει ένα θέμα. Εεεε... Τα άτομα με αναπηρία, τα οποία είναι αναγνωρισμένα από το ΙΚΑ, τα ΚΕΠΑΠ τέλος πάντων, παίρνουν μια σύνταξη αναπηρίας. Κάποια χρήματα και τους επιτρέπει η εργασία που θα λάβουν, που θα μπορούν να κάνουν, να είναι έως το μισθό του ανειδίκευτου εργάτη. Όχι παραπάνω. Αλλιώς διακόπτεται η σύνταξή τους. [...] Ναι, σαν βασικός μισθός. Δεν έχουν δικαίωμα να δουλέψουν για παραπάνω. Αν δουλέψουν παραπάνω και μπορούν, κόβεται η σύνταξη που παίρνουν. Και αυτό είναι δίκαιο μαχαίρι μερικές φορές, γιατί μπορεί να θες να πας σε μια δουλειά, να δοκιμάσεις τις δυνάμεις σου, να δεις, αλλά με τον καιρό να μην μπορείς να ανταπεξέλθεις, οπότε και να χάσεις... [...] Δηλαδή, με τα ορθοπεδικά και αυτά νομίζω δεν αξίζει καν τον κόπο. Οπότε, φοβάσαι και να ρισκάρεις κάποιες δουλειές που ίσως να ήθελες να δοκιμάσεις... Δηλαδή, πρέπει να πας στα πολύ σίγουρα για να δεις. Οπότε, είναι ακόμα πιο λίγες οι επιλογές που έχεις. (Σ.8)

Τέλος, ένα (1) άτομο με αυτισμό εστιάζει στην προσωπική του εμπειρία πληρωμής στο συγκεκριμένο εργασιακό πλαίσιο, χωρίς να αναφέρεται στην ύπαρξη ή μη ειδικών ρυθμίσεων ως προς την αμοιβή των ατόμων με βλάβες:

«Εδώ πληρώνομαι με τα πουρμπουάρ μια φορά τον... Με τα πουρμπουάρ κάθε που τελειώνει ο μήνας.» (Σ.5)

Υπαρξη ειδικών ρυθμίσεων ως προς τις αμοιβές των ανάπηρων εργαζόμενων	N
Μη ύπαρξη ειδικών ρυθμίσεων	8
Δε γνωρίζουν	4
Υπαρξη ειδικών ρυθμίσεων	1
Παροχή επιδόματος αναπηρίας με συμβάσεις ορισμένου χρόνου	1
Παροχή επιδόματος αναπηρίας με μισθό ανειδίκευτου εργάτη	1
Μη αναφορά στην ύπαρξη ειδικών ρυθμίσεων και εστίαση στην προσωπική εμπειρία πληρωμής	1

*Πίνακας 3.1.7.: Υπαρξη ειδικών ρυθμίσεων ως προς τις αμοιβές των ανάπηρων εργαζόμενων*

### *3.2. Εμπειρίες ατόμων αναφορικά με τις διακρίσεις και τους αποκλεισμούς που δύναται να δημιουργήσει η αγορά εργασίας*

Ο δεύτερος θεματικός άξονας έχει ως ζητούμενο την ανάδυση των εμπειριών των εργαζόμενων ως προς τις διακρίσεις και τους αποκλεισμούς που ενίοτε δημιουργούνται με τις παρούσες συνθήκες στην ελληνική αγορά εργασίας. Αρχικά λοιπόν το δείγμα ρωτήθηκε αν θεωρεί ότι η βλάβη του, έχει επηρεάσει κατά κάποιο τρόπο το αποτέλεσμα στις αιτήσεις που έχει στείλει κατά τη διάρκεια της αναζήτησης εργασίας.

#### 3.2.1. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με το εάν και κατά πόσο επηρεάζει η βλάβη τους τη διαδικασία εύρεσης εργασίας

Οι πέντε (5) από τους δεκατέσσερις (14), απάντησαν ότι δεν έχουν στείλει αιτήσεις για άλλη δουλειά, καθώς είτε δεν είχαν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία, είτε τις προηγούμενες εργασίες τους τις είχαν βρει μέσω γνωστών ατόμων. Ο εργαζόμενος με το σύνδρομο Budd-Chiari δηλώνει:

«Δεν έχω στείλει αιτήσεις για δουλειές. Αλλά... Πιθανόν να επηρεάσουν στο μέλλον.» (Σ.7)

Τέσσερα (4) άτομα διατείνονται ότι επηρεάζεται το αποτέλεσμα όταν αναφέρεται η βλάβη τους στους μελλοντικούς πιθανούς εργοδότες και πως σε κάθε περίπτωση η επιρροή αυτή είναι αρνητική. Αξιοσημείωτες είναι παρακάτω οι απόψεις δύο (2) ατόμων. Ο λόγος ατόμου με κινητική αναπηρία εστιάζει στο φόβο και την ανασφάλεια που αισθάνονται οι εργοδότες όσον αφορά την πρόσληψή του:

«Ναι. Γιατί πρέπει να το αναφέρω. Οπότε, αναγκαστικά το γράφω στο βιογραφικό, αλλά πιο πολύ το ‘χω παρατηρήσει και όταν μιλάω κατ’ ιδίαν. Δηλαδή, σε συνεντεύξεις ή όταν πάω μόνος μου να ζητήσω δουλειά κάπου με το βιογραφικό στο χέρι. Άσχετα από αυτά που ‘χω στείλει δηλαδή ηλεκτρονικά. Εκεί το βλέπω φανερά δηλαδή. Δε ρισκάρει ο άλλος φοβάται ο εργοδότης μήπως γίνει κάτι, μήπως αρρωστήσεις, χτυπήσεις και φοβάται μήπως έχει ευθύνες. Δεν είναι τόσο εύκολο. Ενώ εδώ είναι μια εξειδικευμένη επιχείρηση για αυτόν τον σκοπό. Είναι λιγάκι διαφορετικά τα πράγματα.» (Σ.8)

Στο αμέσως επόμενο απόσπασμα, ο συμμετέχοντας με αισθητηριακή διαταραχή βεβαιώνει την ύπαρξη της αρνητικής επίδρασης:

«Όχι, νομίζω ναι. Φταίει φυσικά το ότι είμαι κωφός.» (Σ.13)

Αντίθετη άποψη έχουν τα τρία (3) άτομα, τα οποία τονίζουν τη μη ύπαρξη συσχέτισης ανάμεσα στη διαταραχή που έχουν και την ανταπόκριση των υπευθύνων στις αιτήσεις τους. Άτομο με σωματική αναπηρία προκρίνει την γνώμη του:

«Όχι, γιατί ούτε καν το αναφέρω. Και αν το αναφέρω, ούτε καν ας πούμε, ναι, ναι...» (Σ.10)

Επιπροσθέτως, τρία (3) άτομα δεν μπορούν να πουν με σιγουριά αν υπάρχει η οποιαδήποτε επιρροή, θετική ή αρνητική, με τα δύο (2) από αυτά να ισχυρίζονται ότι ποτέ δεν το αποκαλύπτουν, για να γνωρίζουν εάν και κατά πόσο επηρεάζει. Η συμμετέχουσα με διπολική διαταραχή λέει:

«Πόσο βοηθάει, δε ξέρω. Αν παίζει ρόλο.» (Σ.9)

Ακολουθώς ένα (1) άτομο με νοητική αναπηρία συμφωνεί με τους πέντε (5) συνεντευξιζόμενους που μίλησαν για αρνητικό αντίκτυπο, αλλά συγκεκριμενοποιεί την απάντησή του, δίνοντας έμφαση στις αιτήσεις που αποστέλλονται κυρίως στις μικρές επιχειρήσεις. Τονίζει επίσης τη δυσκολία του εγχειρήματος αυτού:

«Σε μικρές δουλειές, ναι, δυσκολευτήκανε. Ήταν και λίγο δύσκολα μέσω του ΟΑΕΔ, γιατί τα προγράμματα μερικές φορές δεν υπήρχανε. Πρέπει να το κυνηγήσεις αυτό, γιατί αν δεν το κυνηγήσεις, δεν.» (Σ.2)

Εμπειρίες σχετικά με το αντίκτυπο της βλάβης τους στις αιτήσεις για εύρεση εργασίας	N
Μη αποστολή αιτήσεων σε άλλες επιχειρήσεις	5
Υπαρξη αντίκτυπου	4
Μη ύπαρξη αντίκτυπου	3
Δε γνωρίζουν σχετικά με την ύπαρξη αντίκτυπου	3
Μη αναφορά της βλάβης στις αιτήσεις	2
Υπαρξη αντίκτυπου σε μικρές επιχειρήσεις	1

*Πίνακας 3.2.1.: Απόψεις και εμπειρίες σχετικά με το αντίκτυπο της βλάβης τους στις αιτήσεις για εύρεση εργασίας*

### 3.2.2. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την πιθανή απόρριψή τους από εργασία λόγω βλάβης

Επόμενο ερώτημα του δεύτερου άξονα αποτέλεσε η εμπειρία των εργαζόμενων σχετικά με το αν αισθάνονται ότι έχουν υποστεί διακρίσεις και έχουν απορριφθεί στο παρελθόν από κάποια εργασία τους λόγω της διαταραχής αυτής καθ' αυτής.

Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος, δηλαδή τα δέκα (10) από τα δεκατέσσερα (14) άτομα θεωρούν ότι ποτέ δεν έχουν απορριφθεί από κάποια εργασία λόγω της βλάβης τους. Ο πρώτος συμμετέχοντας με το σύνδρομο Budd-Chiari προκρίνει με βεβαιότητα την άποψή του ότι στο μέλλον ένα τέτοιο ενδεχόμενο είναι πολύ πιθανό, ενώ ο δεύτερος εκμυστηρεύεται στην ερευνήτρια προσωπική εμπειρία του αναφορικά με την διάγνωση της αναπηρίας του:

«Σίγουρα θα συμβεί. Το πιστεύω. [...] Δεν έχει συμβεί γιατί δεν το 'χω...» (Σ.7)

«Όχι, δε με έχουν απορρίψει, απλά τώρα που είπες "αυτισμό", στον πατέρα μου του λέγαν ότι είχα αυτισμό, απλά αυτός δεν ήθελε να το καταλάβει. Ήταν καλός άνθρωπος, απλά δεν ήθελε, αρνιόταν να το καταλάβει γιατί... Επειδή θεωρούσε ότι το παθαίνουν αυτό μικρότεροι... Ήμουν 19 χρονών τότε...» (Σ.14)

Από τα παραπάνω δέκα (10) άτομα, που απάντησαν αρνητικά στο ερώτημα που τέθηκε από την ερευνήτρια, τα δύο (2) με ψυχικές βλάβες ισχυρίστηκαν ότι η απόρριψη από

δουλειά δεν έγινε καθώς δεν το είχαν δηλώσει στην εργοδοσία. Χαρακτηριστικός είναι ο εξής λόγος:

«Δεν έχω πάει έτσι στα ίσια να πω ‘Έχω ψυχιατρικά προβλήματα, έχω αυτό και αυτό, θέλω να πιάσω δουλειά’ για να με απορρίπτουνε. Όστε να ξέρω ότι με απορρίψανε για αυτό. [...] Το αναφέρω μόνο όταν είναι σε δημόσιες υπηρεσίες. Όχι στον ιδιωτικό τομέα. Άσχετα εδώ. Είναι άλλη περίπτωση. Είναι ειδικά για τέτοια άτομα.» (Σ.9)

Η απόρριψη από κάποια εργασία λόγω της διαταραχής αυτής καθ’ αυτής απαντήθηκε από τέσσερις (4) συνεντευξιαζόμενους. Χαρακτηριστικά τα αποσπάσματα ενός ατόμου με νοητική αναπηρία και ενός με κώφωση:

«Μερικοί το έχουν κάνει αυτό, μερικοί το έχουν κάνει. Δηλαδή σε βλέπουν, σε κοιτάνε πως είσαι, αν είσαι καλός, αν μπορείς να δουλέψεις και μετά σε παίρνουν.» (Σ.2)

«Ναι, ναι σίγουρα. Πιστεύω ότι με έχουν απορρίψει. Γιατί έχω στείλει σε πάρα πολλές δουλειές, αλλά με έχουν απορρίψει από όλες.» (Σ.13)

Τέλος, το ένα (1) άτομο δεν έχει απευθυνθεί σε άλλο φορέα για εργασία, για να είναι σε θέση να απαντήσει αν έχει απορριφθεί ή όχι στο παρελθόν. Ακόμα και για την παρούσα θέση εργασίας ενημερώθηκε μέσω του ενός από τους εργοδότες του, αλλά και από φίλους του που επίσης εργάζονται στον ίδιο χώρο.

Απόρριψη από εργασία λόγω βλάβης	N
Όχι	10
Ναι	4
Όχι λόγω της μη αναφοράς της βλάβης	2
Δεν έχει απευθυνθεί αλλού για εργασία	1

Πίνακας 3.2.2.: Απόρριψη από εργασία λόγω βλάβης

### 3.2.3. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την βίωση αποκλεισμού στον εργασιακό τομέα

Φτάνοντας προς το τέλος του δεύτερου άξονα, τα άτομα με σωματική, νοητική, κινητική, επικοινωνιακή ή ψυχική βλάβη κλήθηκαν να σκεφτούν πάνω στο ζήτημα της περιθωριοποίησης στον εργασιακό τομέα. Όσοι από αυτούς απάντησαν θετικά, τους ζητήθηκε να δώσουν περισσότερες λεπτομέρειες, όπως ένα παράδειγμα αποκλεισμού



(βλέπε πίνακα 3.2.3.1.1.), πως αισθάνθηκαν για αυτό, τι σκέψεις έκαναν (βλ. πίνακα 3.2.3.1.2.) και εν τέλει σε τι πράξεις προέβησαν, ούτως ώστε να το αντιμετωπίσουν (βλ. πίνακα 3.2.3.1.3.).

### 3.2.3.1. Καθορισμός παραδειγμάτων αποκλεισμού

Κυρίαρχα προσδιορίστηκε από τη συντριπτική πλειοψηφία των εννιά (9) ατόμων του δείγματος η μη ύπαρξη σχετικής αρνητικής εμπειρίας περιθωριοποίησης από τον εργασιακό τομέα. Οι υπόλοιποι πέντε (5) ισχυρίστηκαν ότι έχουν αισθανθεί αποκλεισμό σε κάποια φάση της ζωής τους ως προς την εργασία. Το ένα (1) από τα εννιά (9) άτομα που απάντησαν αρνητικά, ο συμμετέχοντας με αντισμό μοιράζεται με την ερευνήτρια τις εμπειρίες του από τον σχολικό αποκλεισμό.

«Στη δουλειά; Όχι. Στο γυμνάσιο και στο λύκειο μου όμως οι συμμαθητές μου, μερικοί με απορρίπτανε, στο λύκειο οι συμμαθητές μου δε μου δίνανε ούτε μισή ελπίδα. Μισή ελπίδα εννοώ, να διορθώσω κάποια πράγματα...[...] Απλά τότε είχα κάποιες συμπεριφορές. Αλλά και τότε δεν ήξερα ότι ήταν ενοχλητικές. [...] Η αλήθεια είναι ότι έπρεπε να μου το ‘χαν πει λίγο.» (Σ.14)

Εμπειρίες αναφορικά με τη βίωση αποκλεισμού στον εργασιακό τομέα	N
Όχι	9
Ναι	5

Πίνακας 3.2.3.1.1.: Εμπειρίες αναφορικά με τη βίωση αποκλεισμού στον εργασιακό τομέα

Ακολούθως, συμμετέχοντας με κώφωση εικάζει ότι δεν έχει ζήσει αυτή τη δυσάρεστη εμπειρία χάρη στην προσωπικότητά του:

«Όχι, αποκλεισμό δεν τον έχω βιώσει και ίσως επειδή εγώ ο ίδιος είμαι πιο θαρραλέος.» (Σ.13)

Μη βίωση αποκλεισμού στον εργασιακό τομέα	N
Λόγω προσωπικότητας	1

Πίνακας 3.2.3.1.2.: Βίωση αποκλεισμού στον εργασιακό τομέα

Από τα πέντε (5) άτομα που απάντησαν καταφατικά στην ύπαρξη περιθωριοποίησης, τα τρία (3) κατέδειξαν ως υπεύθυνους του αποκλεισμού τους την εργοδοσία προηγούμενων επιχειρήσεων. Άτομο με νοητική αναπηρία διευκρινίζει:

«Σε μερικά πράγματα όχι, σε μερικά, αν δε σε προσέχουν, λιγάκι ναι. [...] Στην κηπουρική όταν ήμουν, ένιωθα να με είχαν λιγάκι γραμμένο, λίγο φτυσμένο... [...] Καλά και στα άλλα παιδιά το κάνανε αυτό, όχι μόνο σε μένα. Και στα άλλα παιδιά. [...] Δηλαδή εκεί, σε απομακρύνουν... Δεν είναι από πάνω και να σε θεωρούν σαν παιδί τους, να σε βοηθήσουν. (Σ.2)

Το ζήτημα της περιθωριοποίησης από τους εκάστοτε ιθύνοντες των επιχειρήσεων θίγει ένα (1) άτομο με κινητική αναπηρία. Γίνεται πιο συγκεκριμένος μιλώντας για τα εμπόδια που είχε συναντήσει ως προς τη μη πρόσληψή του σε διάφορα πλαίσια:

«Όσον αφορά για την πρόσληψη. Δηλαδή, για να με πάρουν. Αυτό ναι. Άτομα που έχω συνεργαστεί μετά, όχι. Δεν είχα κάποιο θέμα. Από τον κοινωνικό περίγυρο δηλαδή, όχι καθόλου. [...] Ναι η αίσθηση και όταν σου λένε ότι ‘Ναι, θα επικοινωνήσουμε’ ας πούμε... [...] Αλλά η αλήθεια εντάξει, μου ‘χουν πει ότι ‘Δε θέλω να ρισκάρω’. Δηλαδή, αυτό που σου λέω. ‘Δε θέλω να σε πάρω γιατί φοβάμαι μήπως γίνει κάτι’ και τα λοιπά. Ναι, αυτό το ‘χω... Πριν έρθω εδώ δηλαδή... Πριν ξεκινήσω δουλειά εδώ, κάποιοι μου το ‘χανε πει. (Σ.8)

Άτομο με σωματική αναπηρία ορίζει τον αποκλεισμό από την εργοδοσία ως τη μη παροχή ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης. Οι σκέψεις της αντικατοπτρίζονται στον παρόν λόγο:

«Ε ναι. Θα ‘λεγα και ναι και όχι. Θα ‘λεγα και ναι και όχι. [...] Να νιώθω ότι είμαι μόνο της εκμετάλλευσης και της καρπαζιάς. Ίσως ακόμα και αυτό. Δηλαδή και εκεί, δηλαδή στο φαρμακείο είχα τη δυνατότητα να με εξελίξει η ίδια η φαρμακοποιός, έτσι ώστε να μπορώ να πάω να πάρω ένα δίπλωμα βοηθού φαρμακοποιού. Δεν το έκανε ποτέ. [...] Θα το πω όμως και αυτό γιατί... Γιατί νομίζω ότι όταν έχεις τις δυνατότητες και σου λέει και ο ίδιος ο εργοδότης ‘Έχεις δυνατότητες’, αλλά... Δε σου δίνει το περιθώριο. Ε νομίζω είναι ένας αποκλεισμός. (Σ.10)

Δύο συνεντευξιαζόμενοι όμως αποδίδουν τον αποκλεισμό που έχουν βιώσει στη συμπεριφορά των συναδέλφων τους. Ύψιστης σημασίας είναι η άποψη ατόμου με αισθητηριακή βλάβη:

«Ναι ναι ναι. Σε μια δουλειά που είχα κάνει... Θεσσαλονίκη. Είχαν έρθει και μου ‘χαν πει: ‘Ξέρεις κάτι; Γιατί βγαίνεις ανάμεσά μας; Είσαι σαν τη μύγα μέσα στο γάλα’. ‘Γιατί;’ τους λέω. ‘Γιατί δε βλέπεις!’». (Σ.6)

Βίωση αποκλεισμού στον εργασιακό τομέα	N
Από μέρους της εργοδοσίας	3
Από μέρους των συνάδελφων	2
Από μέρους της εργοδοσίας λόγω της μη πρόσληψης	1
Από μέρους της εργοδοσίας λόγω της μη παροχής ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης	1

### *Πίνακας 3.2.3.1.3.: Βίωση αποκλεισμού στον εργασιακό τομέα*

#### *3.2.3.2. Συναισθήματα και σκέψεις αναφορικά με τις εμπειρίες αποκλεισμού*

Σε αυτό το υπό- ερώτημα έγινε μια προσπάθεια να εξωτερικευτούν τα βαθύτερα συναισθήματα και οι σκέψεις των εργαζόμενων που είχαν υποστεί διακρίσεις, όπως περιθωριοποίηση. Οι δύο (2) από τους τρεις (3) συνεντευξιαζόμενους λοιπόν εξέφρασαν τα αρνητικά τους συναισθήματα για αυτήν την εμπειρία. Το πρώτο άτομο με κινητική βλάβη δικαιολόγησε τη συμπεριφορά των εκάστοτε ιθυνόντων που του έπαιρναν συνέντευξη, δίνοντάς τους ελαφρυντικά. Το δεύτερο άτομο με σωματική βλάβη ενώ αρχικά δίστασε να εκμυστηρευτεί στην ερευνήτρια τα σχετικά συναισθήματά της, εν συνεχεία τα προσδιόρισε με αρνητική χροιά, τονίζοντας την πικρία που ένιωθε.

«Εντάξει. Είναι δύσκολα. Δύσκολο. Και δεν μπορείς να μπεις σε διαδικασία να τους εξηγήσεις, γιατί δε σε ξέρουν κιόλας. Εντάξει, δεν ήταν κάποιος γνωστός. Ήταν άγνωστοι άνθρωποι και δε θέλουν να το ρισκάρουν. Κάποιοι δε θέλουν και να ακούσουν. Οπότε... (Σ.8)

«Δε θέλω να αναφέρω. Εεε... Είχα, γενικά είχα... [...] Ναι, όχι, σε γενικές γραμμές γενικά όλη η συμπεριφορά και των τριών φαρμακοποιών που πήγα... Εεε... Νομίζω ότι δεν ήταν αυτή που έπρεπε να είναι κι γενικά έφυγα με μια πικρία, να το πω έτσι.» (Σ.10)

Το τρίτο άτομο με την ατροφία του οπτικού νεύρου, που είχε βιώσει αποκλεισμό από συναδέλφους του σε προηγούμενο εργασιακό πλαίσιο, δήλωσε ρητά στην ερευνήτρια την συναισθηματική αποστασιοποίηση του από την εμπειρία του αυτή:

«Έλενα; Μου επιτρέπεις να σου μιλώ στον ενικό; [...] Είμαι αναίσθητος! [...] Έχω αναισθητοποιηθεί πάνω στο συγκεκριμένο κομμάτι.» (Σ.6)

Συναισθήματα αναφορικά με τις εμπειρίες αποκλεισμού	N
Αρνητικά συναισθήματα	2
Απουσία συναισθημάτων (αναισθησία)	1

*Πίνακας 3.2.3.2.: Βίωση αποκλεισμού στον εργασιακό τομέα*

#### *3.2.3.3. Αντιμετώπιση αποκλεισμού*

Αναφορικά με την αντιμετώπιση του περιστατικού αποκλεισμού, ο ένας (1) από τους τέσσερις (4) συμμετέχοντες, άτομο με νοητική αναπηρία, επιλέγει να αποχωρήσει από το συγκεκριμένο χώρο εργασίας λόγω των εργοδοτών του:

«Εεεε μετά από εκείνη την ημέρα που έγινε όλο αυτό, είχα πάρει μια απόφαση να φύγω από εκεί πέρα οριστικά. [...] Εεεε και αυτό έκανα. Συν του ότι μας κόβαν και τον μισθό.» (Σ.2)

Αξιοσημείωτη είναι η αντιμετώπιση του περιστατικού από το ένα (1) άτομο με την ατροφία του οπτικού νεύρου, που όχι μόνο δεν επέλεξε να αποχωρήσει από την εργασία του, αλλά ενημέρωσε τη διοίκηση της επιχείρησης, η οποία με τη σειρά της έλαβε μέτρα.

«Τη δουλειά μου τη συνέχισα. Άστο εγώ είμαι περίεργος χαρακτήρας. Εεεε εντάξει ρε φίλε οκ το ξέρω ότι δε γουστάρεις που ‘μαι εδώ, πως δε με γουστάρεις, εντάξει μη μου μιλάς. Θα σε κάνω εγώ... Θα σε κάνω εγώ να φύγεις νύχτα! [...] Εντάξει συμβαίνουν και αυτά. [...] Βασικά το συζήτησα με τη διοίκηση. Και μετατέθηκε ο συγκεκριμένος κύριος. [...] Έφυγε για άλλη θέση. [...] Εντάξει βρέθηκε σε... Τρεις βαθμίδες πιο κάτω.» (Σ.6)

Η συνεχής αποχώρηση από τις συνεντεύξεις και τις αρχικές συζητήσεις με τους ιθύνοντες δηλώνεται από το άτομο με την κινητική αναπηρία:

«Έφευγα. Εκεί δεν το συζήτησα.» (Σ.8)

Τέλος, άτομο με σωματική αναπηρία τονίζει την παράβαση της νομοθεσίας από την εργοδοσία. Στο παρακάτω απόσπασμα η συμμετέχοντας αποδέχεται την απόλυσή της και αποχωρεί από την εργασία.

«Απλώς έφυγα γιατί θα μπορούσα, ειδικά στο πρώτο φαρμακείο που ήμουν τότε με το νόμο που με κάλυπτε, γιατί είχα το 67, με ένα νόμο τότε, όπως είχα και τα εισιτήρια. Οπότε, κάποια στιγμή που αναφέρθηκε, ήμουν εγγεγραμμένη πια ως έτσι. Θα μπορούσα βέβαια όταν μου έκανε την απόλυση, να την τραβήξω. Γιατί ήμουν άτομο ΑΜΕΑ και τα άτομα ΑΜΕΑ δεν τα διώχνουνε. Όταν υπάρχουν και άλλα... Όταν υπάρχουνε και άλλοι εργαζόμενοι. Εγώ όμως επειδή γινόταν ένας ψυχολογικός πόλεμος... Προτιμούσα να σηκωθώ και να φύγω, παρά να μου σπάνε τα νεύρα, ενώ έπρεπε να της σπάω τα νεύρα. Πρώτα απ’ όλα δεν έπαιρνα τις άδειες που σαν ΑΜΕΑ τις δικαιούμουν. [...] Δεν εκμεταλλεύτηκα δηλαδή την αρρώστιά μου για να λείπω, θα το πω έτσι. Όταν έλειπα, έλειπα γιατί μπορεί να ήμουν στο νοσοκομείο. Ε δηλαδή ήταν συγκεκριμένες οι αιτίες και οι αφορμές. Δεν το ‘βρισκα ως δικαιολογία “Αχ! Δεν μπορώ, κάθομαι”...» (Σ.10)

Αντιμετώπιση αποκλεισμού	N
--------------------------	---

Παραίτηση από την εργασία	1
Αναφορά του περιστατικού στη διοίκηση	1
Αποχώρηση από τις συνεντεύξεις	1
Αποδοχή της απόλυσης και αποχώρηση από την εργασία	1

*Πίνακας 3.2.3.3.: Αντιμετώπιση αποκλεισμού*

### *3.3. Απόψεις και εμπειρίες ατόμων αναφορικά με τους βασικούς λόγους και κίνητρα που τους ώθησαν να εργαστούν στη συγκεκριμένη θέση εργασίας*

Ακολουθώς, ο τρίτος άξονας πραγματεύεται τις απόψεις αλλά και εμπειρίες των ατόμων με σωματική, νοητική, κινητική, επικοινωνιακή ή ψυχική βλάβη σχετικά με τους λόγους και τα κίνητρα που τους ώθησαν να εργαστούν στην προκειμένη επιχείρηση και θέση εργασίας. Αρχικά λοιπόν, τους τέθηκε το ερώτημα σχετικά με το τι τους οδήγησε στην απόφαση να εργαστούν γενικώς.

#### 3.3.1. Απόψεις και εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την επιλογή τους να εργαστούν

Οι απαντήσεις, όπως διαφαίνεται και παρακάτω, παρουσιάζουν σε μεγάλο βαθμό ποικιλομορφία, καθώς ελάχιστοι συμμετέχοντες ορίζουν ίδιους ή παρόμοιους λόγους, που τους κινητοποίησαν, ώστε να αναζητήσουν εργασία (βλέπε πίνακα 3.3.1.). Για παράδειγμα, τρεις (3) είναι οι εργαζόμενοι που διατείνονται ότι συνέτρεξαν οικονομικοί λόγοι, που τους ώθησαν να πάρουν την απόφαση και να εργαστούν. Από τους τρεις (3) συνεντευξιζόμενους, στον ένα με τη νοητική αναπηρία χρειάστηκε να συγκεκριμενοποιηθεί η ερώτηση από την ερευνήτρια και από ανοιχτή να μετατραπεί σε επιμέρους ερωτήματα κατά κύριο λόγο κλειστού τύπου.

*Συμμετέχοντας:* Δε θυμάμαι.

*Ερευνήτρια:* Τι δηλαδή... Σκεφτόσουν... Σκεφτόσουν ότι χρειαζόσουν χρήματα; Ότι ήθελες λίγο να βγεις έξω; Ότι...

*Συμμετέχοντας:* Όχι. Τα χρήματα. (Σ.12)

Από τους τρεις (3) παραπάνω που συμφώνησαν στην ύπαρξη οικονομικού λόγου, οι δύο (2) μίλησαν για την εκπλήρωση βασικών αναγκών επιβίωσης. Παρατίθενται οι λόγοι ενός ατόμου με σωματική αναπηρία και ενός με κώφωση:

«Είναι ανάγκη επιβίωσης. Εεε... Γιατί δεν υπάρχουν πόροι, δεν υπάρχουν εισοδήματα, αλλά δεν έχω από πίσω συγγενείς, οι οποίοι να μπορούν ή άντρα. Είμαι εντελώς μόνη μου, οπότε ο κυριότερος λόγος είναι... Της επιβίωσης. Ότι πρέπει να 'χω το σπίτι μου, αυτό που νοικιάζω και πρέπει να πληρώνω τους λογαριασμούς μου και να 'χω και κάτι να τρώω. Καθαρά.» (Σ.10)

«Επί της ουσίας είναι το ψωμί, ο καθημερινός βίος. Να έχω ένα μισθό, να μπορέσω να πληρώσω τις υποχρεώσεις μου... Με την δουλειά μπορώ να καλύψω διάφορες ανάγκες. Και στην Ελλάδα της κρίσης τα επιδόματα είναι κάτι, το οποίο δε φτάνει. Δε μπορείς να ζήσεις μ' αυτά.» (Σ.13)

Εν συνεχεία, η προσωπική εξέλιξη μέσω της εξάσκησης κάποιων δεξιοτήτων αναφέρθηκε από ένα (1) άτομο με ψύχωση:

«Εεε... Γιατί να εργαστώ... Εεε... [...] Κάποιες δεξιότητες και ήθελα να τις εξασκήσω...» (Σ.1)

Για κάλυψη των συναισθηματικών του αναγκών μίλησε ένα (1) άτομο με νοητική αναπηρία. Βάσει των λεγομένων του, ουσιώδη συστατικά μιας «καλής δουλειάς» είναι να υπάρχουν αισθήματα αγάπης, φροντίδας και υποστήριξης από την εργοδοσία προς τους εργαζόμενους.

«Το ανάγκη που είχαμε είναι να έχουμε μια καλή δουλειά, να έχουμε κάποιον να μας αγαπάει, να μας νοιάζεται, να μας φροντίζει. Όχι, να πηγαίνεις σε άλλη δουλειά που να μη σε νοιάζονται και να είναι ο άλλος από πάνω σου να σε βοηθήσει. Γιατί μερικοί αυτοί δεν το κάνουνε και σε απομακρύνουνε.» (Σ.2)

Για αλλαγή παραστάσεων μίλησε άτομο που βρίσκεται στο φάσμα του αυτισμού:

«Να βγω από το σπίτι.» (Σ.3)

Άτομο που φιλοξενούνταν για αρκετά χρόνια στο ίδρυμα «Παμμακάριστος» τονίζει την ανακούφισή της με την εύρεση της εργασίας της, καθώς μέσω αυτής της προσφέρεται η δυνατότητα για απόκτηση καλύτερης ποιότητας ζωής με βασικά χαρακτηριστικά τη σταθερότητα και τη μείωση των μετακινήσεων.

«Εεε εντάξει. Ήμουν τόσα χρόνια σε μια σχολή και εντάξει τώρα, μου 'πε και ο διευθυντής εκεί "Το παιδί έχει φάει τόσα χρόνια εκεί μέσα, είκοσι χρόνια. Πρέπει να δουλέψει. Τι θα μείνει εδώ μέσα τόσα χρόνια;". Γιατί ήμουν και εσώκλειστο. Και από τότε μόλις μου είπαν από τη δουλειά, λες και είχε φύγει ένα βάρος από πάνω μου και είπα "Δόξα σοι ο Θεός!". [...] Ναι, ήθελα. Γιατί έπρεπε να μένω σε μια σχολή, σε ένα ίδρυμα και να φεύγω κάθε Παρασκευή και ξανά πάλι και ξανά πάλι και έτσι τώρα είμαστε πιο.... Πιο ήσυχα τώρα!» (Σ.4)

Η επιθυμία απασχόλησης στο συγκεκριμένο πλαίσιο δηλώνεται ως ο κυρίαρχος λόγος που επιθυμεί να εργαστεί ένα (1) άτομο με αυτισμό:

«Μίλησα με τον προπονητή μου, τον Ά. Για αυτό. [...] Ήθελα να δουλέψω εδώ.» (Σ.5)

Ακολουθως, το άτομο με την ατονία οπτικού νεύρου προκρίνει τη γνώμη του για την επιτακτική ανάγκη προσφοράς στο κοινωνικό σύνολο, θέτοντας και κάποια ρητορικά ερωτήματα στην ερευνήτρια:

«Τι να κάνεις ας πούμε; Ένας άνθρωπος που δεν εργάζεται ας πούμε, τι προσφέρει; Τίποτα. Για ποιο λόγο τότε υπάρχει και περιφέρεται, αν δεν προσφέρει τίποτα;» (Σ.6)

Ο εργαζόμενος με Budd-Chiari εκφράζει τον τρόπο κατά τον οποίο οδηγήθηκε στη συγκεκριμένη απόφαση μέσω δηλαδή της συζήτησης με άτομα του κοντινού του περιγύρου που επαγγέλλονταν το ίδιο εργασία με τον ίδιο. Βεβαιώνει επίσης ότι δεν υπάρχει συγκεκριμένος λόγος για αυτή του την κατεύθυνση.

«Κοίτα να δεις... Είχα συγγενείς και φίλους που είναι μάγειρες. Και έχω. Και... Ήταν το διάστημα που δεν έκανα τίποτα. Που δεν. Τίποτα. Και ύστερα από συζητήσεις, αποφάσισα ότι θέλω να το κάνω. Να αλλάξω δουλειά δηλαδή και να κάνω αυτό. [...] Βασικά δεν υπήρχε κάποιος συγκεκριμένος λόγος. Δηλαδή μέσα από αυτό. Δεν το έκανα δηλαδή επειδή ήθελα χρήματα. Δεν το έκανα δηλαδή επειδή ήθελα να πιάσω φίλους. Το έκανα έτσι ξαφνικά.» (Σ.7)

Για εύρεση κάποιου είδους ενασχόλησης, αλλά και ανάγκη δραστηριοποίησης του ίδιου του ατόμου με κινητική αναπηρία γίνεται λόγος παρακάτω:

«Εεε... Μέτρησα τις δυνάμεις μου. Εντάξει... Βασικά θέλω να εργαστώ! Δε γινόταν να είμαι... Να κάθομαι απλά και να παίρνω το επίδομα... Προφανώς. Γιατί ήμουν... Για κάποια χρόνια που ήμουν έτσι ήταν πολύ άσχημα. Πολύ δύσκολα. Εντάξει, είμαι νέος άνθρωπος, δεν μπορώ να κάθομαι. Από 'κει και πέρα, ανάλογα με τις δυνάμεις που έχω προσπαθώ να εργαστώ όσο περισσότερο, μέχρι να φτάσω δηλαδή το... Ένα φουλ ωράριο που θα έχει ένας άνθρωπος, που δε θα έχει κάποια αναπηρία.» (Σ.8)

Εργαζόμενη με διπολική διαταραχή που φιλοξενούνταν πρωτίτερα σε οικοτροφείο, κατέθεσε την άποψή της για ανεξαρτησία και αυτονομία:

«Γιατί ήμουν άνεργη πολλά χρόνια. Έψαχνα να βρω, για να ανεξαρτητωθώ. Γιατί εμένα με φιλοξενούσανε, έκανα οικονομία και λέω "Θα μείνω μόνη

μου”. Και το μόνο που μου έλειπε ήταν η δουλειά. Και τσακ! Εμφανίστηκε η δουλειά, έμεινα μόνη μου και είμαι μια χαρά.» (Σ.9)

Τέλος, συνεντευξιαζόμενος που ανήκει στο φάσμα του αυτισμού μιλάει και πάλι για τις δυσάρεστες σχολικές εμπειρίες που βίωσε στο παρελθόν και πιο συγκεκριμένα τον σχολικό εκφοβισμό από τους συμμαθητές του. Συνεπώς, προτάσσει τους λόγους εύρεσης εργασίας, οι οποίοι είναι η απομάκρυνσή του από αυτή την κατάσταση και η παντελής έλλειψη ενδιαφέροντος για την συνέχιση της εκπαίδευση στην τριτοβάθμια βαθμίδα.

«Μετά από το λύκειο με έκανε κατά κάποιο τρόπο να δουλέψω για να αποφύγω το bullying. [...] Επειδή υπήρχε γενικά εκείνη η ιστορία και ήθελα να το αποφύγω. Και δεύτερον εκεί τα μαθήματα ήταν πολύ πολύ δύσκολα και δεν μπορούσα να τα καταφέρω. Ήταν βαρετό λίγο. (Σ.14)

Λόγοι που ώθησαν τους συμμετέχοντες να εργαστούν	N
Οικονομικοί λόγοι	3
Εκπλήρωση βασικών αναγκών επιβίωσης	2
Ανάπτυξη δεξιοτήτων	1
Κάλυψη συναισθηματικών αναγκών	1
Αλλαγή παραστάσεων	1
Απόκτηση καλύτερης ποιότητας ζωής και σταθερότητας	1
Επιθυμία εργασίας στο συγκεκριμένο πλαίσιο	1
Προσφορά στο κοινωνικό σύνολο	1
Μη ύπαρξη συγκεκριμένου λόγου	1
Απασχόληση και δραστηριοποίηση ατόμου	1
Ανεξαρτησία	1
Αποφυγή δυσάρεστων εμπειριών (σχολικός εκφοβισμός) και μη ύπαρξη ενδιαφέροντος για την τριτοβάθμια εκπαίδευση	1

Πίνακας 3.3.1.: Λόγοι που ώθησαν τους συμμετέχοντες να εργαστούν

### 3.3.2. Απόψεις και εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την επιλογή τους να εργαστούν στη συγκεκριμένη θέση εργασίας

Εφόσον οι εργαζόμενοι του δείγματος μοιράστηκαν τους λόγους για τους οποίους κινητοποιήθηκαν να βρουν εργασία, εν συνεχεία εξέφρασαν και τους λόγους για τους οποίους επέλεξαν να δουλέψουν στο συγκεκριμένο εργασιακό κλάδο και πιο συγκεκριμένα στη θέση, στην οποία και βρίσκονται στην παρούσα φάση.



Σε αυτό το ερώτημα ταυτίζονται κάποιες από τις απόψεις των ατόμων, ενώ άλλες διαφοροποιούνται σημαντικά (βλέπε πίνακα 3.3.2.). Η απάντηση που δόθηκε και συμφώνησαν τα τρία (3) από τα δεκατέσσερα (14) άτομα είναι ότι τυχαία βρέθηκαν να απασχολούνται στη συγκεκριμένη θέση εργασίας. Το απόσπασμα ανήκει σε άτομο με σωματική αναπηρία, το οποίο θέτοντας ένα ρητορικό ερώτημα, υπογραμμίζει τη μη σκοπιμότητα αυτής της επιλογής.

«Γιατί τώρα να πω ότι αυτό έτυχε;» (Σ.10)

Η επιθυμία εργασίας στην επιχείρηση αυτή καθ' αυτή χωρίς περαιτέρω διερεύνηση της θέσης εργασίας δηλώθηκε από τρία (3) άτομα. Ένας με νοητική και ένας με κινητική αναπηρία αντίστοιχα μοιράζονται τα παρακάτω:

«Γιατί ξέρω ότι εδώ πέρα είναι πολύ καλοί, είναι και παιδιά και υπεύθυνοι και οι εργαζόμενοι και τα αφεντικά και για αυτό ήρθαμε εδώ.» (Σ.2)

«Εδώ; Βασικά αυτό ήταν η αγγελία τους. Βρέθηκε εδώ πέρα... [...] Ναι, τυχαίο. Εγώ ήμουν διαθέσιμος. Εντάξει, ήμουν διαθέσιμος για ότι πόστο υπήρχε σε αυτό το μαγαζί.» (Σ.8)

Επιπλέον, δύο (2) άτομα βεβαιώνουν ότι εργάζονται στη συγκεκριμένη θέση λόγω των προσωπικών τους προτιμήσεων. Η εργαζόμενη παρακάτω εκφράζεται με έκδηλο ενθουσιασμό για το πόστο και τις απαιτήσεις του:

«Μου αρέσει! Εντάξει και άλλα μου αρέσουνε, αλλά το επάγγελμα αυτό μου αρέσει πιο πολύ. Δεν έχω θέμα. Γράφω, παραγγέλνω, πάω τα πράγματα.» (Σ.4)

Δύο (2) συνεντευξιαζόμενοι προσθέτουν το βίωμά τους, λέγοντας ότι η τοποθέτηση στη συγκεκριμένη θέση πραγματοποιήθηκε από τη διεύθυνση και δεν αποτέλεσε δική τους επιλογή. Του πρώτου συμμετέχοντα του έχει ανατεθεί η λάντζα βάσει των δεξιοτήτων του και πιο συγκεκριμένα της μεγάλης προσοχής που επιδεικνύει στο συγκεκριμένο τομέα:

«Είμαι και στη λάντζα πιο πολύ. Με βάζουνε γιατί πλένω... Γιατί με ξέρουν ότι είμαι άριστος στην λάντζα. Γιατί... Στην τοποθέτηση που ελέγχο ποια είναι πλυμένα. Ποια άπλυτα. [...] Ναι, στη λάντζα πιο πολύ είμαι γιατί κάποιος δεν τα πλένει καλά και... Να πριν λίγο είδα κάποια άπλυτα και τις προάλλες, πριν φύγω για το νησί είδα κάποια λερωμένα από τον καφέ στις κούπες. Για αυτό με βάζουν στη λάντζα. Για να μη τα δει ο πελάτης και φύγει. Αυτά.» (Σ.11)

«Νομίζω δεν το επέλεξα εγώ, τα αφεντικά το επέλεξαν.» (Σ.14)

Το οικείο περιβάλλον ως πρωταρχικός λόγος επιλογής της συγκεκριμένης θέσης ακούγεται σε δύο (2) λόγους. Αξιοσημείωτη είναι η άποψη ενός ατόμου με κώφωση:

«Γιατί εδώ είναι κάτι το οποίο εξυπηρετεί τα ΑΜΕΑ, είναι κάτι οικείο για εμένα.» (Σ.13)

Δύο (2) άτομα συνηγορούν υπέρ της ύπαρξης προηγούμενης συναφούς εμπειρίας με την τωρινή τους εργασία. Αξιοσημείωτη είναι η άποψη ατόμου με διπολική διαταραχή:

«Γιατί... Τον κλάδο τον επέλεξα γιατί είχα κάποια προεργασία. Μπορούσα να γίνω και σερβιτόρα, αλλά δεν ήξερα μαθηματικά. Δεν ήμουν καλή στα μαθηματικά. Αλλά δεν ήξερα... Εδώ τα μαθηματικά τα κάνει ο Δ. (ο υπεύθυνος) με τα ρέστα. Δεν ήξερα. Αλλιώς θα... Τη συναλλαγή με τα λεφτά. Αλλιώς θα... Γινόμενουν σερβιτόρα ας πούμε.» (Σ.9)

Η ύπαρξη μεγάλου βαθμού δυσκολίας στην ενασχόληση με το αντικείμενο σπουδών, διατυπώνεται από ένα (1) άτομο με ψύχωση:

«Γιατί σαν φιλόλογος ήταν δύσκολα τα πράγματα...» (Σ.1)

Επιπροσθέτως, η ξεκάθαρη επιθυμία πειραματισμού εκφέρεται άμεσα από άτομο που ανήκει στο φάσμα του αυτισμού:

«Ήθελα να δοκιμάσω.» (Σ.3)

Ο λόγος για τον οποίο ξεκίνησε να δουλεύει το άτομο με αυτισμό στο συγκεκριμένο χώρο είναι για να μη πλήττει:

«Για να μην βαριέμαι συνέχεια χωρίς δουλειά.» (Σ.5)

Ο συμμετέχοντας με την ατονία οπτικού νεύρου βρίσκεται πίσω από την μπάρα στη διαδικασία παρασκευής κυρίως ποτών, αλλά και φαγητών- όταν κριθεί απαραίτητο. Βεβαιώνει την αγάπη του για αυτό που καλείται να κάνει καθημερινά:

«Αυτό είναι καθαρά θέμα αγάπης. Αγαπώ το να φεύγουν πράγματα από τα χέρια μου, που τα 'χει δουλέψει ο Θεός. Είτε είναι καφές, είτε είναι ποτό, είτε είναι...» (Σ.6)

Τέλος, ως βασικός λόγος επιλογής της συγκεκριμένης θέσης εργασίας ορίζεται η οικειότητα που αισθάνεται το άτομο με το σύνδρομο Budd-Chiari με τη μαγειρική, που είναι και το κύριο αντικείμενο της εργασίας του:

«Ξέρετε τι; Πάντα μαγειρεύα στο σπίτι. Πάντα ήμουν στη κουζίνα και από την άλλη δουλειά, που έκανα στο service, ήμουν σε κουζίνα ή θελα, δεν ήθελα και μου φαινόταν πιο οικείος ο χώρος στο “L.” (το μαγαζί). Δε μου ήταν τελείως άσχετος.» (Σ.7)

Λόγοι που ώθησαν τους συμμετέχοντες να εργαστούν στη συγκεκριμένη θέση εργασίας	N
Τυχαία η απασχόληση στη συγκεκριμένη εργασία	3
Επιθυμία εργασίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση	3
Προσωπικές προτιμήσεις	2
Τοποθέτηση από τη διεύθυνση στη θέση εργασίας	2
Οικείο περιβάλλον	2
Υπαρξη προηγούμενης αντίστοιχης εργασιακής εμπειρίας	2
Αποφυγή πλήξης	1
Υπαρξη δυσκολίας στην ενασχόληση με το αντικείμενο σπουδών	1
Επιθυμία πειραματισμού	1
Αγάπη προς το αντικείμενο της θέσης εργασίας	1
Οικειότητα ως προς το συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας	1

*Πίνακας 3.3.2.: Λόγοι που ώθησαν τους συμμετέχοντες να εργαστούν στη συγκεκριμένη θέση εργασίας*

### 3.3.3. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη εναλλακτικής λύσης στην περίπτωση μη εργασίας τους στο συγκεκριμένο πλαίσιο και θέση εργασίας

Κατόπιν, τα άτομα που αποτέλεσαν το δείγμα της έρευνας κλήθηκαν να απαντήσουν εάν είχαν σκεφτεί κάποια εναλλακτική λύση, στην περίπτωση που δε θα κατάφερναν να εργαστούν στη συγκεκριμένη θέση εργασίας. Από τα δεκατέσσερα (14) άτομα, τα επτά (7) απάντησαν ότι διέθεταν εναλλακτικές επιλογές, ενώ οι πέντε (5) ότι δεν διέθεταν. Δύο (2) μόνο εργαζόμενοι, ένας με νοητική αναπηρία και ένας με αυτισμό ισχυρίστηκαν ότι δεν είχαν σκεφτεί κάποια εναλλακτική (βλέπε πίνακα 3.3.3.1.).

Από τα πέντε (5) άτομα που έκαναν λόγο για μη ύπαρξη εναλλακτική επιλογής, παρατίθενται τα δύο χαρακτηριστικά αποσπάσματα. Το πρώτο ανήκει σε εργαζόμενο με ψύχωση που δηλώνει ότι είχε αναζητήσει εργασία σε συναφείς επιχειρήσεις, χωρίς όμως κάποιο αποτέλεσμα. Στο δεύτερο απόσπασμα διαφαίνεται ότι πρωταρχική επιλογή του ατόμου αποτελούσε ο συγκεκριμένος χώρος.

«Έψαχνα σε καφετέριες, αλλά επειδή δεν είχα προϋπηρεσία και δε ξέρω και τι άλλο δεν με παίρνανε...» (Σ.1)

«Όχι, ήθελα εδώ!» (Σ.11)

Υπαρξη ή μη εναλλακτικής επιλογής	N
Υπαρξη εναλλακτικής επιλογής	7
Μη ύπαρξη εναλλακτικής επιλογής	5
Δεν είχαν σκεφτεί εναλλακτική επιλογή	2

Πίνακας 3.3.3.1.: Υπαρξη ή μη εναλλακτικής επιλογής

Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, τα μισά άτομα, δηλαδή τα επτά (7) συμφώνησαν υπέρ της ύπαρξης εναλλακτικών επιλογών, με τους τρεις (3) να βεβαιώνουν ότι είχαν αρκετές. Ακολούθως, δύο (2) συνεντευξιαζόμενοι μιλάνε για ύπαρξη επιλογών που κατεξοχήν βασίζονται στις δεξιότητές τους. Το πρώτο απόσπασμα ανήκει σε άτομο με κινητική αναπηρία, ενώ το δεύτερο σε συμμετέχουσα με σωματική που τονίζει επίσης ότι οποιαδήποτε εργασία αποτελούσε εναλλακτική επιλογή για εκείνη:

«Εναλλακτικές ήτανε πάλι με τις αγγελίες και τα... Οτιδήποτε μπορούσε να βρεθεί και μπορώ να το κάνω. Δηλαδή, πάντα κοιτούσα τι μπορώ να κάνω. Δεν κοιτούσα μόνο βάσει πτυχίου. Γιατί ξέρω ότι βάσει των πτυχίων, που ήταν τεχνικές και δύσκολες δουλειές, εκεί τα ποσοστά ήταν ελάχιστα, να εργαστώ σε αυτόν τον τομέα. Οπότε, κοιτούσα όλα τα υπόλοιπα, οτιδήποτε άλλο μπορούσα να κάνω. Είτε οδικώς, είτε οτιδήποτε.» (Σ.8)

«Εεε... Πάλι σε χώρο που να... Πάλι σε φαρμακεία ως επί το πλείστον και σε supermarket. Δηλαδή, πάνω κάτω σε ό, τι μπορεί... Μάλλον δε θα πω ότι έχω επιλογή. Είναι που μπορώ και συν ό, τι να 'ναι.» (Σ.10)

Με τη σειρά του το άτομο με ατονία οπτικού νεύρου εκφέρει την άποψή του αναφορικά με τις εναλλακτικές επιλογές που κατεξοχήν βασίζονται στις προηγούμενες εργασιακές εμπειρίες που έχει:

«Εεεε εντάξει. Έχω κάνει πολλά πράγματα στη ζωή μου.» (Σ.6)

Για ύπαρξη εναλλακτικής επιλογής που αφορά τις προηγηθείσες σπουδές που έχουν πραγματοποιηθεί στον τομέα της αισθητικής κάνει λόγο η συμμετέχουσα με διπολική διαταραχή:

«Εναλλακτική, ναι. Πήγα και τελείωσα νύχια, πόδια. Το σκεφτόμουν σαν εναλλακτική, άμα δε βρω. Να... Κάνω αυτό έτσι. Αλλά αφού βρήκα αυτή... Τώρα αυτό το κάνω σαν... Σε φίλους... Έχω 3- 4 πελάτες, να μη ξεχνάω... Τι έμαθα. [...] Το έχω σαν δεύτερο. Έξτρα. Για πουρμπουάρ. Για τα τσιγάρα μου. (Σ.9)

Τέλος, το ένα (1) άτομο με κόφωση μιλάει για εναλλακτικές επιλογές, όπως η ύπαρξη δεύτερης επιχείρησης Κοιν.Σ.Επ. με την οποία υπήρξε επικοινωνία και πραγματοποιήθηκαν κάποιες συζητήσεις και η πιθανή σεμιναριακή εκπαίδευση σχετική με το αντικείμενο της θέσης εργασίας του:

«Όχι, δεν είχα σκεφτεί κάτι. Εεε... Για παράδειγμα και το μαγαζί αυτό άμα κλείσει, θα πήγαινα στο “Μ.”, αυτό ήθελα να πω. Θα έκανα ίσως κάποιο σεμινάριο, για να μάθω περισσότερα για τον καφέ, ούτως ώστε μετά να μπορέσω να βρω καμιά πιο εύκολη δουλειά.» (Σ.13)

Υπαρξη εναλλακτικής επιλογής	N
Αρκετές εναλλακτικές επιλογές	3
Εναλλακτικές επιλογές βάσει των δεξιοτήτων των ατόμων	2
Οποιαδήποτε εργασία αποτελούσε εναλλακτική επιλογή	1
Εναλλακτικές επιλογές βάσει των προηγούμενων εργασιακών εμπειριών του ατόμου	1
Εναλλακτική επιλογή οι προηγούμενες σπουδές στον τομέα της αισθητικής	1
Εναλλακτική επιλογή μια άλλη επιχείρηση Κοιν.Σ.Επ. και η σχετική σεμιναριακή εκπαίδευση με το αντικείμενο εργασίας του ατόμου	1

*Πίνακας 3.3.3.2.: Υπαρξη εναλλακτικής επιλογής*

#### 3.3.4. Απόψεις και εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την επιλογή τους να εργαστούν στη συγκεκριμένη επιχείρηση

Στο τέταρτο ερώτημα του παρόντος άξονα ακούστηκαν οι απόψεις και οι εμπειρίες των συμμετεχόντων με σωματική, νοητική, κινητική, επικοινωνιακή ή ψυχική βλάβη σχετικά με τους λόγους που τους ώθησαν να εργαστούν στην προκειμένη επιχείρηση. Γενικότερα παρατηρήθηκε μεγάλη ποικιλομορφία, καθώς παρουσιάστηκαν αρκετά κίνητρα από τους εργαζόμενους.

Τα τέσσερα (4) άτομα από το δείγμα της έρευνας δήλωσαν ότι ήταν τυχαία η απασχόληση στην επιχείρηση αυτή που βρίσκονται στην παρούσα φάση. Άτομο με σωματική αναπηρία και αυτισμό διευκρινίζουν:

«Έγινε η συζήτηση, πήγα και έκατσε, θα το πω έτσι.» (Σ.10)

«Ναι, αλλά μου το πρότεινε αν ήθελα κιόλας (ο ένας από τους εργοδότες), αλλά ήθελα. [...] Οποιοσδήποτε, άμα κάποιος δε θέλει για κάποιο λόγο έχει δικαιώματα να υποβάλλει παραίτηση. [...] Τυχαιά μου ήρθε, βεβαίως!» (Σ.14)

Δύο (2) συνεντευξιαζόμενοι με αισθητηριακές αναπηρίες προσθέτουν ότι βασικό κίνητρο αποτέλεσε τόσο η κατάλληλη προσέγγιση από την ίδια την εργοδοσία, όσο και η λογική πάνω στην οποία έχει στηθεί η επιχείρηση:

«Γιατί μου αρέσανε τα αφεντικά. [...] Μου άρεσε η προσέγγιση που είχαν όταν τηλεφωνηθήκαμε.» (Σ.6)

«Όταν το είδα στο internet δεν το ήξερα, διάβασα. Μου άρεσε πάρα πολύ το σκεπτικό, το concept και όλο αυτό και μετά που μίλησα με τον Δ. (τον υπεύθυνο) εδώ πέρα, που κάναμε συνεντεύξεις και μετά με τις κοπέλες που ήτανε στην αρχή, στις πρώτες συνεντεύξεις, εεε μου άρεσε και ήθελα να το κάνω.» (Σ.8)

Η κατανόηση της αναπηρίας από την εργοδοσία, αλλά και η ενδυνάμωση του ατόμου με ψυχική διαταραχή παρατίθεται παρακάτω:

«Επειδή πιστεύω καταλαβαίνει την αναπηρία που έχω και με βοηθάει.» (Σ.1)

Εργαζόμενος που βρίσκεται στο φάσμα του αυτισμού μοιράζεται με την ερευνήτρια την επιθυμία εργασίας του στον ίδιο χώρο με άτομα του κοντινού του περιγύρου:

«Εκεί θα πήγαιναν και όλοι οι φίλοι μου.» (Σ.3)

Επιπροσθέτως, άτομο με αυτισμό προκρίνει τη γνώμη του για χαρακτηριστικά που του αρέσουν στην επιχείρηση. Οι αρμοδιότητες της θέσης εργασίας που έχει συμπίπτουν με τα προσωπικά του ενδιαφέροντα:

«Να... Μιλώ με τους συνεργαζόμενους. Να γνωρίζω κόσμο. Να τους... Να τους σερβίρω. Και κατά το διάλειμμα να πίνω και κανά καφέ και να μπορέσω μετά να ανοίξω το μαγαζί, για να πατήσουν εδώ οι πελάτες το πόδι τους.» (Σ.5)

Παρακάτω γίνεται αναφορά σε πρακτικό λόγο επιλογής της εργασίας, που σχετίζεται με την απόσταση που χρειάζεται να διανύσει η μια (1) συμμετέχουσα:

«Ε εντάξει, δεν έβρισκα κάπου αλλού και ας πούμε με πήραν εδώ και ήρθα εδώ πέρα! Ήταν κοντά στο σπίτι μου.» (Σ.4)

Ως βασικός λόγος ορίζεται και ο οικονομικός από ένα (1) άτομο με σύνδρομο Budd-Chiari. Καταθέτει λοιπόν τη γνώμη του για τον τρόπο που είναι δυνατόν να διατηρηθεί το επίδομα αναπηρίας:

«Γιατί βολεύει για πολλούς λόγους. [...] Και όσο έχει να κάνει με το κράτος, δηλαδή γιατί κάποια πράγματα επιτρέπονται και κάποια άλλα δεν επιτρέπονται σε αυτό το κράτος. Όταν είσαι ανάπηρος παίρνεις ένα επίδομα που μπορεί να είναι ψίχουλα, αλλά δεν μπορείς να δουλέψεις. Απαγορεύεται να δουλέψεις. Ενώ εδώ έχεις τη δυνατότητα να το κρατήσεις και να δουλέψεις.» (Σ.7)

Συνεντευξιαζόμενη με ψυχική διαταραχή δίνει έμφαση στην ρατσιστική συμπεριφορά που είχε συναντήσει σε άλλα εργασιακά πλαίσια από τους πελάτες, κάνοντας αναφορά και στις «ταμπέλες» που τοποθετούνται σε κάποιες κατηγορίες ατόμων:

«Γιατί εδώ μπορούσα να δουλέψω, χωρίς να έχω το ρατσιστικό αυτό. Αλλά και τώρα όταν μου λένε ‘Που δουλεύεις;’, τους λέω ‘Στο «L.», λένε ‘Εκεί με τα άτομα με...;’ Δε με ρωτάνε όμως... ‘Τι πρόβλημα έχεις εσύ;’. Γιατί δε φαίνεται το ότι έχω πρόβλημα.[...] Δυστυχώς... Δεν είναι μόνο στα άτομα με αναπηρίες που κολλάνε ταμπέλες. Σε πολλά άτομα το κάνουν. Το έχουμε εμείς οι Έλληνες αυτό. Βγάζουμε τα μάτια μόνοι μας. [...] Blacklist.» (Σ.9)

Στην απόκτηση καινούργιων γνώσεων και επομένως ανάπτυξη των δεξιοτήτων του αναφέρεται το ένα (1) άτομο με νοητική αναπηρία:

«Μαθαίνουμε και πράγματα, για αυτό.» (Σ.12)

Η τελευταία άποψη του ατόμου με κώφωση υποστηρίζει ως κίνητρο το οικείο περιβάλλον, που είναι και ο κύριος λόγος εργασίας του τόσο στο συγκεκριμένο κλάδο και θέση εργασίας, όσο και στην επιχείρηση αυτή καθ’ αυτή:

«Γιατί εδώ είναι κάτι το οποίο εξυπηρετεί τα ΑΜΕΑ, είναι κάτι οικείο για εμένα.» (Σ.13)

Λόγοι που ώθησαν τους συμμετέχοντες να εργαστούν στη συγκεκριμένη επιχείρηση	N
Τυχαία η απασχόληση στην επιχείρηση	4
Κατάλληλη προσέγγιση από την εργοδοσία	2
Κατανόηση της αναπηρίας από την εργοδοσία και ενδυνάμωση ατόμου	1
Επιθυμία εργασίας στον ίδιο χώρο με άτομα του κοντινού περιγύρου του ατόμου	1
Αρμοδιότητες της θέσης εργασίας που άπτονται των προσωπικών ενδιαφερόντων του ατόμου	1
Πρακτικοί λόγοι- απόσταση εργασίας και τρόπου διαμονής	1
Οικονομικοί λόγοι- διατήρηση του επιδόματος αναπηρίας	1

Έλλειψη ρατσιστικής συμπεριφοράς από τους πελάτες	1
Απόκτηση καινούργιων γνώσεων	1
Οικείο περιβάλλον	1

*Πίνακας 3.3.4.: Λόγοι που ώθησαν τους συμμετέχοντες να εργαστούν στη συγκεκριμένη επιχείρηση*

### 3.3.5. Απόψεις συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ή μη προτεραιότητας στην επιλογή της εργασιακής θέσης στη συγκεκριμένη επιχείρηση

Εν συνεχεία, οι δεκατέσσερις (14) εργαζόμενοι ρωτήθηκαν αν αποτέλεσε προτεραιότητά τους η εργασία στον χώρο στον οποίο και βρίσκονται κατά την παρούσα χρονική περίοδο. Όπως διαφαίνεται και στον πίνακα 3.3.5., η συντριπτική πλειοψηφία των ατόμων, δηλαδή τα δέκα (10) απάντησαν καταφατικά, ενώ αντιθέτως τα τρία (3) αρνητικά. Παρακάτω παρατίθενται οι απόψεις των ατόμων με ψυχική και αισθητηριακή διαταραχή:

«Σκεφτόμουν γενικά σε καφετέριες.» (Σ.1)

«Δεύτερη.» (Σ.6)

Η επιλογή της εργασιακής θέσης στη συγκεκριμένη επιχείρηση ως πρώτη προτίμηση	N
Ναι	11
Όχι	3

*Πίνακας 3.3.5.: Η επιλογή της εργασιακής θέσης στη συγκεκριμένη επιχείρηση ως πρώτη προτίμηση*

### 3.3.6. Απόψεις συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη επιπλέον διαθέσιμων επιλογών εργασίας

Βάσει των απαντήσεων που δόθηκαν σχετικά με την ύπαρξη ή όχι επιπλέον διαθέσιμων επιλογών εργασίας, η πλειοψηφία του δείγματος και πιο συγκεκριμένα οι εννιά (9) δήλωσαν ότι δεν είχαν επιπλέον επιλογές πέραν αυτής της επιχείρησης στην οποία εργάζονται. Η συμμετέχουσα με σωματική αναπηρία διατείνεται:

«Ήταν και η μοναδική επιλογή που είχα. Και ακόμα αυτή είναι.» (Σ.10)



Οι δύο (2) από τους εννιά (9) εστιάζουν και στο λόγο στον οποίο και θεωρούν ότι συμβαίνει κάτι αντίστοιχο. Για την πρώτη συμμετέχουσα ευθύνεται η οικονομική κρίση, ενώ για τον δεύτερο με το σύνδρομο Budd-Chiari οι περιορισμοί που τίθενται ως προς τη σχετική νομοθεσία, που έχει θεσπιστεί:

«Έψαχνα αλλού, αλλά δύσκολο. Δεν το έβρισκα εύκολα. [...] Δεν είναι εύκολο όπως είναι τώρα τα πράγματα. [...] Είναι ένα ζόρι!» (Σ.4)

«Εεεε νομίζω πως όχι. [...] Δε μου το επέτρεπε το κράτος βασικά. Θα μπορούσα να' μαι σε άλλο μαγαζί να κάνω πράγματα πιο κοντά μου, δηλαδή θα τα έκανα με τον δικό μου τρόπο. Εεεε πρώτον. Δεύτερον, θα είχα την ανοχή των ανθρώπων γιατί με 'ξέραν. Γιατί τώρα σε μια κουζίνα, η οποία έχει να σερβίρει 400 ανθρώπους ξαφνικά, οι απαιτήσεις είναι τεράστιες. Γρήγορα, ένταση, καταλαβαίνεις. Και όλο αυτό το πράγμα είναι διαφορετικό με έναν που είναι υγιής- όχι απαραίτητα- αλλά καταλαβαίνεις, με έναν άνθρωπο που ξαφνικά θέλει να κάτσει.» (Σ.7)

Εν συνεχεία, οι τέσσερις (4) συμμετέχοντες μιλάνε για την ύπαρξη επιπλέον επιλογών εργασίας, με τον έναν από αυτούς με κώφωση να κάνει λόγο για τη δεύτερη επιχείρηση Κοιν.Σ.Επ. που έχει ως έδρα την Αθήνα. Σημαντικές είναι οι εμπειρίες ενός ατόμου που βρίσκεται στο φάσμα του αυτισμού και ενός με κινητική αναπηρία:

«Εκεί που υπάρχουν οι χαρτοκατασκευές είναι μια δεύτερη δουλειά που κάνω.» (Σ.5)

«Εεεε... Εκείνη τη στιγμή υπήρχε άλλη μια διαθέσιμη θέση, να 'μαι σερβιτόρος σε ένα τσιπουράδικο, αλλά επέλεξα αυτή τη δουλειά.» (Σ.8)

Ένας (1) συμμετέχοντας με αυτισμό αναφέρει ότι δε γνωρίζει σχετικά με το εάν είχε ή όχι την εποχή εκείνη διαθέσιμες επιλογές.

Υπαρξη επιπλέον διαθέσιμων επιλογών εργασίας	N
Οχι	9
Ναι	4
Δε ξέρω	1

Πίνακας 3.3.6.1.: Υπαρξη άλλων διαθέσιμων επιλογών εργασίας

Λόγοι μη ύπαρξης επιπλέον διαθέσιμων επιλογών εργασίας	N
Λόγω οικονομικής κρίσης	1
Λόγω περιορισμών ως προς τη νομοθεσία	1

Πίνακας 3.3.6.2.: Λόγοι μη ύπαρξης επιπλέον διαθέσιμων επιλογών εργασίας

### 3.3.7. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ικανοποίησης από την παρούσα εργασία

Ακολούθως, αφού είχε δημιουργηθεί ένα υποτυπώδες κλίμα εμπιστοσύνης, η ερευνήτρια κλήθηκε να φωτίσει τις εμπειρίες των εργαζόμενων των δύο δομών αναφορικά με το εάν αισθάνονται ή όχι ικανοποιημένοι από την παρούσα θέση εργασίας τους. Όσοι από αυτούς απάντησαν θετικά, τους τέθηκε ένα υπό-ερώτημα που σχετίζεται με τους λόγους αυτής της ικανοποίησης. Εν αντιθέσει, όσοι απάντησαν ότι δεν είναι ικανοποιημένοι, ρωτήθηκαν για τις αλλαγές που θα επιθυμούσαν να πραγματοποιηθούν, ούτως ώστε να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι στο μέλλον.

Κυρίαρχα προσδιορίστηκε ότι οι συνεντευξιαζόμενοι αντλούν ευχαρίστηση σε μεγάλο βαθμό από την εργασία τους (βλέπε πίνακα 3.3.7.). Πιο συγκεκριμένα, η συντριπτική πλειοψηφία των δεκατριών (13) ατόμων απάντησε θετικά με μεγάλο ενθουσιασμό. Κάποιες από τις απαντήσεις είναι οι εξής:

«Ναι. Αν δεν ήμουν, θα είχα φύγει τώρα.» (Σ.6)

«Είμαι ευχαριστημένος πολύ. Εντάξει η δουλειά τώρα μερικές φορές χάνεται, μερικές ανεβαίνει, είναι ανάλογα.» (Σ.13)

Μόνο μία (1) εργαζόμενη με σωματική αναπηρία εμφανίζεται να διακατέχεται από συναισθήματα αμφιθυμίας, καθώς δυσκολεύεται να αποφασίσει αν είναι ή όχι ευχαριστημένη με τις επικρατούσες συνθήκες απασχόλησής της. Εν τέλει, καταλήγει ότι δεν είναι λόγω του γεγονότος ότι δεν καλύπτονται οι οικονομικές της ανάγκες-εργάζεται μειωμένο ωράριο- αλλά και του ότι επιβαρύνεται ο οργανισμός της.

«Ε δεν. Από θέμα ότι δεν είναι κάτι το οποίο με καλύπτει. Καλύπτει τις ανάγκες μου, θα το πω έτσι. Και από την άλλη είναι το κακό ότι ναι μεν μου αρέσει. Τελικά αυτός ο χώρος μου αρέσει περισσότερο απ' όλα τα άλλα που 'χα κάνει, γιατί μου δίνει μια ελευθερία. Δεν έχω τον εργοδότη, ο οποίος θα είναι από πίσω μου και θα μου λέει "Γιατί το 'πες έτσι;", "Γιατί το 'πες αλλιώς;". Ίσα ίσα που έχω το δικό μου στυλ και νομίζω τους αρέσει κιόλας. Δεν έχω τη νοοτροπία εδώ των ντόπιων, οπότε... Αλλάζει λίγο το σκηνικό, θα το πω λίγο και αυτό. Εεεε... Και νιώθω την ελευθερία, αλλά αυτό το πράγμα πια δυστυχώς επειδή επιβαρύνομαι. Έστω και για τις λίγες ώρες που μπορεί να δουλεύω, με... Είναι το κακό. Ναι μεν, αλλά.» (Σ10)

Άντληση ικανοποίησης από την παρούσα εργασία	N
--	---

Ναι	13
Όχι	1

Πίνακας 3.3.7.: Άντληση ικανοποίησης από την παρούσα εργασία

### 3.3.7.1. Λόγοι ικανοποίησης από την παρούσα εργασία

Οι λόγοι ικανοποίησης που εκφράστηκαν από τους δεκατρείς (13) συμμετέχοντες ταξινομήθηκαν από την ερευνήτρια σε τέσσερις (4) ευρύτερους άξονες, για την καταλληλότερη κατηγοριοποίηση των απαντήσεων. Επομένως, οι εργαζόμενοι απαντώντας σε αυτό το υπό-ερώτημα ισχυρίζονται ότι σε μεγάλο βαθμό αντλούν ευχαρίστηση από την εργασία τους χάρη στους τέσσερις (4) παρακάτω λόγους.

Λόγοι ικανοποίησης από την εργασία	N
Ποιότητα κοινωνικών σχέσεων που έχει αναπτυχθεί μεταξύ των εργαζόμενων	9
Εργασιακό κλίμα/ περιβάλλον	7
Ποιοτικά χαρακτηριστικά των ιθυνόντων της επιχείρησης και διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού από μέρους τους	6
Δυνατότητες προσωπικής εργασιακής εξέλιξης που παρέχονται στους εργαζόμενους	2

Πίνακας 3.3.7.1.1.: Λόγοι ικανοποίησης από την εργασία

Αναφορικά με τον πρώτο άξονα, δηλαδή τους λόγους άντλησης ευχαρίστησης που σχετίζονται με την ποιότητα των κοινωνικών σχέσεων που έχουν αναπτυχθεί μεταξύ των εργαζόμενων στα συγκεκριμένα πλαίσια, διαμορφώθηκαν επτά (7) κατηγορίες που εμπεριέχουν εννιά (9) απαντήσεις. Πιο συγκεκριμένα, δύο (2) εργαζόμενοι διευκρινίζουν τους λόγους της ικανοποίησής τους, που βασίζονται στις καλές σχέσεις που έχουν δημιουργηθεί με βασικά στοιχεία την ύπαρξη συνεργασίας μεταξύ τους- ύπαρξη δύο (2) λόγων που αναφέρονται σε αυτό- αλλά και την αλληλοκατανόηση των αναγκών τους- ύπαρξη ενός (1) λόγου. Παρατίθεται λόγος ατόμου με ψύχωση που εμπεριέχει και τα δύο παραπάνω χαρακτηριστικά:

«Μου αρέσει που συνεργαζόμαστε και καταλαβαίνουμε ο άλλος, ο ένας τις ανάγκες του άλλου.» (Σ.Ι)

Δύο (2) από τους συμμετέχοντες που ανήκουν στο φάσμα του αυτισμού συμφωνούν στο γεγονός ότι κοινωνικοποιούνται μέσω της απασχόλησής τους. Στο δεύτερο λόγο,

το άτομο που προκρίνει την άποψή του, αναφέρει και την ύπαρξη επικοινωνίας με τους συναδέλφους του:

«Το ότι βλέπω κόσμο... Όποτε μπορώ.» (Σ.3)

«Γιατί... Σας είπα πριν. Γνωρίζω κόσμο... Μιλώ με τους συνεργάτες μου και που πλένω τα πιάτα. Καθαρίζω όλο το μαγαζί... Και άλλα.» (Σ.5)

Ως ένας από τους βασικότερους λόγος ικανοποίησης προτάσσεται η ύπαρξη καλών συνεργατών από άτομο με ψύχωση:

«Καταρχάς, εδώ δεν έχουμε αφεντικά πάνω από το κεφάλι μας. Ο Δ. (ο υπεύθυνος) είναι καλό παιδί, καλούς συνεργάτες. Εντάξει όπως όταν έχει πίεση κάθε δουλειά, έχει πίεση. Πρέπει να τρέξεις, πρέπει να κάνεις. Τα έχουμε βρει, εντάξει.» (Σ.9)

Για άνετη επαφή με συναδέλφους, αλλά και ύπαρξη αλληλοϋποστήριξης μεταξύ τους βεβαιώνει άτομο με κώφωση:

«Γιατί η επαφή με τα υπόλοιπα παιδιά είναι άνετη, ο ένας βοηθάει τον άλλο. Είναι μια ήσυχη δουλειά και αυτό μου αρέσει πιο πολύ! Και τα ΑΜΕΑ βοηθάνε ο ένας τον άλλο μεταξύ τους. Για παράδειγμα, πολλές φορές θα κάτσει κάποιος να γράψει στο κινητό του, για να μου δείξει τι θέλει να μου πει ή θα μιλήσει πιο καθαρά.» (Σ.13)

Λόγοι ικανοποίησης αναφορικά με την ποιότητα των κοινωνικών σχέσεων που έχουν αναπτυχθεί μεταξύ των εργαζόμενων	N
Συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων	2
Κοινωνικοποίηση	2
Επικοινωνία με συναδέλφους	1
Αλληλοκατανόηση των αναγκών τους	1
Καλοί συνεργάτες	1
Άνετη επαφή με συναδέλφους	1
Υπαρξη αλληλοϋποστήριξης μεταξύ των συναδέλφων	1

*Πίνακας 3.3.7.1.2.: Λόγοι ικανοποίησης αναφορικά με την ποιότητα των κοινωνικών σχέσεων που έχουν αναπτυχθεί μεταξύ των εργαζόμενων*

Ως προς τον δεύτερο άξονα, δηλαδή τους λόγους ικανοποίησης που άπτονται του κλίματος και περιβάλλοντος εργασίας, διαμορφώθηκαν πέντε (5) κατηγορίες που συμπεριέλαβαν επτά (7) απαντήσεις. Κάποια λοιπόν από τα άτομα του δείγματος συνηγορούν υπέρ της ύπαρξης ήρεμων συνθηκών εργασίας, αλλά και ενταξιακού

κλίματος. Χαρακτηριστική είναι η απάντηση ατόμου με κώφωση που χρησιμοποιήθηκε στον προηγούμενο άξονα<sup>17</sup> και περιλαμβάνει και τα δύο παραπάνω στοιχεία:

«Γιατί η επαφή με τα υπόλοιπα παιδιά είναι άνετη, ο ένας βοηθάει τον άλλο. Είναι μια ήσυχη δουλειά και αυτό μου αρέσει πιο πολύ! Και τα ΑΜΕΑ βοηθάνε ο ένας τον άλλο μεταξύ τους. Για παράδειγμα, πολλές φορές θα κάτσει κάποιος να γράψει στο κινητό του, για να μου δείξει τι θέλει να μου πει ή θα μιλήσει πιο καθαρά.» (Σ.13)

Δύο (2) άτομα διευκρινίζουν την ύπαρξη ευχάριστου περιβάλλον με το ένα από αυτά με σύνδρομο Budd-Chiari να λέει:

«Όλοι οι προηγούμενοι νομίζω. [...] Εντάξει το περιβάλλον είναι πάρα πολύ ευχάριστο, είναι... Κοίτα για να μην φαντάζεσαι πράγματα λειτουργούμε σαν επαγγελματίες. Σκεφτόμαστε σαν επαγγελματίες. Δηλαδή, όποιος έρχεται εδώ να φάει, να πιει, δε λέει οκ. [...] Υπάρχουν συγκεκριμένες απαιτήσεις, όπως παντού. Εντάξει δηλαδή θέλεις να πεις τον καφέ σου, δε θα κάνουμε δύο ώρες να στο φέρουμε. Κατάλαβες γιατί; Σου λέω είναι... Όταν πληρώνεις, τα πράγματα είναι...» (Σ.7)

Μία συνεντευξιαζόμενη υπογράμμισε αρκετά από τα πλεονεκτήματα της θέσης εργασίας της, καταλήγοντας στο γεγονός ότι διαθέτει σε μεγάλο βαθμό ελεύθερο χρόνο, ούτως ώστε να μπορεί να κάνει δραστηριότητες που την ευχαριστούν, αφού τελειώσει το εργασιακό της ωράριο:

«Εεε και η δουλειά μου είναι καλή και τα αφεντικά μου είναι μια χαρά και γω θα 'ρθω, θα πιω τον καφέ μου, θα δουλέψω. Ας πούμε σήμερα είμαι 9 με 4 το απόγευμα, θα φύγω στις 4 η ώρα. [...] Μετά μπορεί αν έχω κέφι να πάω να κάνω ένα μπάνιο μέσα στη θάλασσα, να δω τηλεόραση, μπορώ να βγω μια βόλτα. Ενώ τώρα να μείνεις μια εβδομάδα μέσα, να μην έχεις να κάνεις κάτι, είναι λίγο...» (Σ.4)

Συμμετέχοντας με νοητική αναπηρία προκρίνει τη γνώμη του σχετικά με την ύπαρξη φιλοδωρημάτων:

«Εδώ μαθαίνουμε πράγματα, παίρνουμε και τα tips.» (Σ.12)

Λόγοι ικανοποίησης αναφορικά με το εργασιακό κλίμα/ περιβάλλον	N
Ήρεμες συνθήκες εργασίας	2
Ευχάριστο περιβάλλον	2
Ενταξιακό κλίμα	1

<sup>17</sup> Βλέπε πρώτο άξονα, στις κατηγορίες «Άνετη επαφή με συναδέλφους» και «Ύπαρξη αλληλοϋποστήριξης μεταξύ των συναδέλφων».

Υπαρξη ελεύθερου χρόνου για ενασχόληση με τα προσωπικά ενδιαφέροντα του ατόμου	1
Υπαρξη φιλοδοξημάτων	1

*Πίνακας 3.3.7.1.3.: Λόγοι ικανοποίησης αναφορικά με το εργασιακό κλίμα/ περιβάλλον*

Όσον αφορά τον τρίτο άξονα, δηλαδή τους λόγους άντλησης ευχαρίστησης που σχετίζονται με τους ιθύνοντες της επιχείρησης και την εργασιακή πολιτική που ακολουθείται στο χώρο, διαμορφώθηκαν οι τρεις (3) κατηγορίες που συμπεριλαμβάνουν πέντε (5) απαντήσεις. Άτομο με νοητική αναπηρία που έχει αναφερθεί σε πολλά σημεία της συνέντευξης για την καλή εργοδοσία, δηλώνει κατηγορηματικά:

«Γιατί το είπαμε... Έχουμε καλούς αφεντικούς και τους αγαπάμε, για αυτό.» (Σ.2)

Για την παροχή συναισθηματικής ασφάλειας ως προς τα θέματα υγείας, αλλά και την ύπαρξη κατανόησης των αναγκών τους υπεύθυνους, διατείνεται εργαζόμενος με κινητική αναπηρία:

«Εεε... Καταρχήν, για το εργασιακό περιβάλλον. Λοιπόν. Δεύτερον, ότι εδώ νιώθουμε μια ασφάλεια απ' τα θέματα υγείας. Δηλαδή, αν κάποιος δεν αισθανθεί καλά, δεν μπορεί να δουλέψει για κάποιο λόγο σωματικό ή ψυχολογικό, θα υπάρξει υποστήριξη. Σε μια άλλη... Και κατανόηση. Σε ένα άλλο εργασιακό περιβάλλον πιθανόν να μην υπάρχει. Ας πούμε, "Δε σε θέλω για αυτό, δεν έκατσε η δουλειά μου, δεν μπορώ και 'γω άλλο να συνεργαστώ μαζί σου" ας πούμε. Ενώ εδώ έχουμε αυτή τη δυνατότητα και κυρίως είναι ας πούμε, δεν έχει χρειαστεί ποτέ να εκμεταλλευτώ αυτήν την κατάσταση και να πω "Ααα σήμερα εγώ δεν μπορώ να δουλέψω". Η ασφάλεια όμως που νιώθεις είναι σημαντικό και ας μη το χρησιμοποιείς ποτέ σαν προνόμιο ότι... [...] Ότι κάτι έπαθα. Ξέρεις κάτι; Δεν αισθάνομαι καλά, δε νιώθω καλά και δε θέλω να δουλέψω. Υπάρχει αυτή η ασφάλεια εδώ. Και κατανόηση. Είναι για μένα νούμερο ένα λόγος. [...] Πέρα από έναν πυρετό ή ένα κρύωμα, που μπορεί να έχει κάποιος, είναι φυσιολογικό, όλοι παθαίνουμε είναι και τα... Και αυτά που κουβαλάει σαν αναπηρία από πίσω του ένας άνθρωπος. Οπότε, εδώ ήταν διαφορετικά τα πράγματα. Και είναι!» (Σ.8)

Παρατίθεται και πάλι ο λόγος ατόμου με ψύχωση<sup>18</sup>, που εκτός από την ύπαρξη καλών συνεργατών υπογραμμίζει την παροχή ελευθερίας κινήσεων στους εργαζόμενους από την εργοδοσία:

<sup>18</sup> Βλέπε πρώτο άξονα, στην κατηγορία «Καλοί συνεργάτες».

«Καταρχάς, εδώ δεν έχουμε αφεντικά πάνω από το κεφάλι μας. Ο Δ. (ο υπεύθυνος) είναι καλό παιδί, καλούς συνεργάτες. Εντάξει όπως όταν έχει πίεση κάθε δουλειά, έχει πίεση. Πρέπει να τρέξεις, πρέπει να κάνεις. Τα έχουμε βρει, εντάξει.» (Σ.9)

Λόγοι ικανοποίησης αναφορικά με ποιοτικά χαρακτηριστικά των ιθυνόντων της επιχείρησης και διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού από μέρους τους	N
Καλή εργοδοσία	3
Παροχή συναισθηματικής ασφάλειας και κατανόηση από την εργοδοσία ως προς τα θέματα υγείας	1
Παροχή ελευθερίας κινήσεων στους εργαζόμενους	1

*Πίνακας 3.3.7.1.4.: Λόγοι ικανοποίησης αναφορικά με ποιοτικά χαρακτηριστικά των ιθυνόντων της επιχείρησης και διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού από μέρους τους*

Ως προς τον τελευταίο άξονα, δηλαδή τους λόγους άντλησης ευχαρίστησης που απορρέουν από τις δυνατότητες προσωπικής εργασιακής εξέλιξης που παρέχονται στους εργαζόμενους, διαμορφώθηκαν δύο (2) κατηγορίες που συμπεριλαμβάνουν επίσης δύο (2) απαντήσεις. Το άτομο με την ατονία οπτικού νεύρου δηλώνει ότι είναι ικανοποιημένος από την παρούσα θέση εργασίας, καθώς του δίνεται η δυνατότητα να θέτει στόχους για τη βελτίωση, αλλά και ανάπτυξη της επιχείρησης. Από ότι διαφαίνεται αυτό το χαρακτηριστικό είναι και ουσιώδες στοιχείο που τον κινητοποιεί:

«Έχω βάλει κάποιους στόχους για αυτό το μαγαζί και θέλω να τους πετύχω.» (Σ.6)

Την απόκτηση καινούργιων γνώσεων προσθέτει άτομο με νοητική αναπηρία, του οποίου ο λόγος έχει παρατεθεί και σε προηγούμενο άξονα<sup>19</sup>:

«Εδώ μαθαίνουμε πράγματα, παίρνουμε και τα tips.» (Σ.12)

Δυνατότητες προσωπικής εργασιακής εξέλιξης που παρέχονται στους εργαζόμενους	N
Δυνατότητα εργαζόμενων να θέτουν στόχους για τη βελτίωση της επιχείρησης	1
Απόκτηση καινούργιων γνώσεων	1

*Πίνακας 3.3.7.1.5.: Δυνατότητες προσωπικής εργασιακής εξέλιξης που παρέχονται στους εργαζόμενους*

<sup>19</sup> Βλέπε δεύτερο άξονα, στην κατηγορία «Υπαρξη φιλοδωρήματος».

### 3.3.7.2. Αλλαγές που μπορούν να πραγματοποιηθούν, ούτως ώστε να αυξηθεί ο βαθμός ικανοποίησης τους

Η μία (1) συνεντευξιαζόμενη με σωματική αναπηρία που ενώ της αρέσει η εργασία της, δεν την ικανοποιεί ως προς συγκεκριμένες ανάγκες της, ρωτήθηκε τι θα άλλαζε, ούτως ώστε πιθανότατα να αντλήσει περισσότερη ευχαρίστηση στο μέλλον. Οι προτεινόμενες επιθυμητές αλλαγές που εξωτερίκευσε είναι η αλλαγή της θέσης εργασίας της, από σερβιτόρα σε υπεύθυνη ή η παραμονή της στο ίδιο πόστο με διαφοροποίηση όμως κάποιων αρμοδιοτήτων- καθηκόντων της, όπως το να παίρνει μόνο παραγγελίες, χωρίς να χρειάζεται να σερβίρει τους πελάτες.

«[...] Μακάρι να μπορούσα να είμαι μόνο σε... Υπεύθυνη. Και μόνο ως και για σερβιτόρα να παίρνω τις παραγγελίες, παρά να κουβαλάω. Δηλαδή, αυτό είναι ένα θέμα.» (Σ.10)

Αλλαγές στην εργασία για αύξηση αισθήματος ικανοποίησης της συμμετέχουσας	N
Αλλαγή θέσης εργασίας ατόμου ή παραμονή στην ίδια με διαφοροποίηση αρμοδιοτήτων	1

Πίνακας 3.3.7.2.: Αλλαγές στην εργασία για αύξηση αισθήματος ικανοποίησης

### 3.3.8. Απόψεις και εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την επιθυμία τους να συνεχίσουν να δουλεύουν στο ίδιο πλαίσιο μελλοντικά

Τελευταίο κύριο ερώτημα του άξονα που τέθηκε στους εργαζόμενους υπήρξε η επιθυμία ή μη να συνεχίσουν τη συγκεκριμένη εργασία στο απώτερο μέλλον. Όλοι όσοι ρωτήθηκαν, δηλαδή οι δεκατρείς (13) από τους δεκατέσσερις (14), απάντησαν θετικά, οπότε κυρίως προσδιορίστηκε ότι θα ήθελαν να απασχολούνται στις συγκεκριμένες επιχειρήσεις μελλοντικά (βλέπε πίνακα 3.3.8.). Ενδιαφέρον έχουν οι παρακάτω πέντε (5) απόψεις ατόμων, με το δεύτερο λόγο να εμπεριέχει σε μεγάλο βαθμό το συναίσθημα. Το τρίτο απόσπασμα ατόμου με αυτισμό εστιάζει στο κατά πόσο θα έχει το άτομο την αντοχή για να συνεχίσει να εργάζεται στο ίδιο πόστο, ενώ δε βασίζεται μονάχα στην ύπαρξη ή μη επιθυμίας.

«Μπορεί να...» (Σ.1)



«Ναι, γιατί τα αφεντικά τα αγαπάμε πάρα πολύ, τους έχουμε σαν πατεράδες, σαν θείους μας, μας φροντίζουν πάρα πολύ και δεν έχουμε παράπονα καθόλου από αυτούς.» (Σ.2)

«Θα το ήθελα. Όσο αντέξω. Όσο μπορέσω.» (Σ.3)

«Γιατί όχι;» (Σ.9)

«Εεε... Μέχρι στιγμής, ναι.» (Σ.10)

Επιθυμία συνέχισης της παρούσας εργασίας στο απώτερο μέλλον	N
Ναι	13
Μη ύπαρξη απάντησης <sup>20</sup>	1

Πίνακας 3.3.8.: Επιθυμία συνέχισης της παρούσας εργασίας στο απώτερο μέλλον

### 3.4. Απόψεις και εμπειρίες ατόμων αναφορικά με την ανταπόκρισή τους στις εργασιακές απαιτήσεις του πλαισίου

Προχωρώντας στην ενότητα της παρουσίασης των δεδομένων, ο τέταρτος άξονας φωτίζει τις απόψεις και εμπειρίες των εργαζόμενων με σωματική, νοητική, κινητική, επικοινωνιακή και ψυχική βλάβη αναφορικά με τον βαθμό ανταπόκρισής τους στις απαιτήσεις του εργασιακού τους πλαισίου, αλλά και αναφορικά με τη συμπεριφορά των εργοδοτών, των συναδέλφων και των πελατών της επιχείρησης προς το άτομό τους.

#### 3.4.1. Απόψεις εργαζόμενων σχετικά με το εάν ανταποκρίνονται σε ικανοποιητικό βαθμό στην εργασία τους

Ως πρώτη ερώτηση λοιπόν που τέθηκε στους συμμετέχοντες ήταν εάν αισθάνονται ότι τα πάνε καλά στην εργασία τους. Η συντριπτική πλειοψηφία των ατόμων, δηλαδή οι δώδεκα (12) απάντησαν ότι κατά τη γνώμη τους τα πάνε πολύ καλά και

<sup>20</sup> Ο δέκατος τέταρτος συμμετέχοντας (Σ14) δε ρωτήθηκε από την ερευνήτρια για το εάν θα επιθυμούσε να συνεχίσει να εργάζεται στην παρούσα εργασία μελλοντικά. Οι λόγοι της παραπάνω παραδρομής ήταν η ανησυχία που προκλήθηκε στην ερευνήτρια λόγω των μη ευνοϊκών συνθηκών πραγματοποίησης της τελευταίας συνέντευξης, αλλά και των εμποδίων που προέκυψαν. Πιο συγκεκριμένα, η ένταση της μουσικής ήταν πολύ υψηλή, ενώ η ένταση της φωνής του συμμετέχοντα χαμηλή σε συνδυασμό με μη καθαρή άρθρωση. Επιπροσθέτως, υπήρξαν συνεχείς διακοπές της διαδικασίας από μέρους του λόγω της μεγάλης αναγκαιότητας να πάρει παραγγελίες και να σερβίρει τους πελάτες.

ανταποκρίνονται (βλέπε πίνακα 3.4.1.). Από τους δώδεκα (12) οι οκτώ (8) απάντησαν συνοπτικά καταφατικά, χωρίς να προσθέσουν κάτι επιπλέον. Παρακάτω δίνονται οι λόγοι ατόμων με σύνδρομο Budd-Chiari, διπολική διαταραχή και κώφωση:

«Ναι νομίζω. Αυτό πρέπει να ρωτήσεις τον Δ. (τον υπεύθυνο)!» (Σ.7)

«Πολύ καλά. Για να 'μαι 3 χρόνια εδώ και να με έχει κρατήσει... Κάτι αξίζω.» (Σ.9)

«Ναι, ναι προχωράω πολύ καλά.» (Σ.13)

Το άτομο με ατονία οπτικού νεύρου φαίνεται ότι δεν επιθυμεί να μοιραστεί την προσωπική του άποψη για το εάν και κατά πόσο ανταποκρίνεται στην εργασία του. Ωστόσο, προτρέπει την ερευνήτρια να ρωτήσει τα υπόλοιπα άτομα, όπως τους συναδέλφους και την εργοδοσία.

«Εεεε δε θα σου απαντήσω σε αυτό το ερώτημα. Πρώτα τους άλλους!» (Σ.6)

Άτομο με νοητική αναπηρία αισθάνεται ότι η απόδοση στην εργασία του εξαρτάται από την εκάστοτε ύπαρξη ή μη επικοινωνίας και καλής συνεννόησης με τους συναδέλφους του, αλλά και την εργοδοσία:

«Μια χαρά. Αν υπάρχει και καλή επικοινωνία μεταξύ του εργαζόμενου και του service και τους υπεύθυνους, μια χαρά τα πάμε. Αν δεν υπάρχει συνεννόηση, δεν.» (Σ.2)

Απόψεις συμμετεχόντων αναφορικά με την ανταπόκριση σε ικανοποιητικό βαθμό στην εργασία τους	N
Ναι	12
Μη εξωτερίκευση της άποψής του	1
Αναλόγως την ύπαρξη ή μη επικοινωνίας και καλής συνεννόησης μεταξύ των συναδέλφων και μεταξύ εργαζόμενων- εργοδοσίας	1

*Πίνακας 3.4.1.: Απόψεις συμμετεχόντων αναφορικά με την ανταπόκριση σε ικανοποιητικό βαθμό στην εργασία τους*

### 3.4.2. Απόψεις και εμπειρίες εργαζόμενων αναφορικά με τα στοιχεία που θα μπορούσαν να βελτιώσουν ως προς την εργασία τους

Η δεύτερη ερώτηση του παρόντος άξονα έδωσε το έναυσμα για αναστοχασμό σε μικρή κλίμακα των συνεντευξιαζόμενων ως προς τον εργασιακό τους ρόλο. Υπάρχει κάποιο

στοιχείο που να θεωρούν ότι μπορούν να βελτιώσουν στην καθημερινή εργασιακή τους πρακτική;

Η πλειοψηφία των συνεντευξιζόμενων, δηλαδή οι εννιά (9) από τους δεκατέσσερις (14) απάντησαν ότι υπάρχουν κάποια στοιχεία ή δεξιότητες που χρήζουν βελτίωσης. Οι δύο (2) αντιθέτως δίνουν αρνητική απάντηση, ισχυριζόμενοι ότι δεν χρειάζεται να βελτιώσουν κάποια δεξιότητά τους, ενώ το ένα άτομο με ψυχική διαταραχή από ότι διαφαίνεται παρακάτω, δεν έχει αναστοχαστεί πάνω στο συγκεκριμένο ζήτημα. Οι λόγοι και των τριών αυτών ατόμων είναι οι εξής:

«Είμαι ήδη καλός.» (Σ.3)

«Όχι, εντάξει. Μια χαρά όλα.» (Σ.4)

«Να βελτιώσω... Δεν έχω σκεφτεί...» (Σ.1)

Υπαρξη στοιχείων/ δεξιοτήτων των συμμετεχόντων που χρήζουν βελτίωσης στην καθημερινή εργασιακή τους πρακτική	N
Ναι	9
Όχι	2
Δεν έχει σκεφτεί	1

*Πίνακας 3.4.2.1.: Υπαρξη στοιχείων/ δεξιοτήτων των συμμετεχόντων που χρήζουν βελτίωσης στην καθημερινή εργασιακή τους πρακτική*

Γενικότερα, υπήρξαν κάποιες κοινές αντιλήψεις που να αφορούν τα στοιχεία που οι εργαζόμενοι επιθυμούν να βελτιώσουν στην καθημερινή εργασιακή τους πρακτική (βλέπε πίνακα 3.4.2.2.). Καταρχάς, τα δύο (2) άτομα συμφώνησαν στο γεγονός ότι η επικοινωνία χρήζει βελτίωσης. Ο πρώτος με νοητική αναπηρία μίλησε συνολικά για τις δυσκολίες στην επικοινωνία μεταξύ των συναδέλφων ως προς τα θέματα που άπτονται της δουλειάς, λέγοντας ότι τίθενται εμπόδια που αφορούν τη δεξιότητα να ζητάνε βοήθεια ο ένας από τον άλλο. Το δεύτερο άτομο με αυτισμό αναφέρεται κατά κύριο λόγο στον εαυτό του, δηλώνοντας ότι λόγω του τρόπου με τον οποίο εκφράζεται μέσω του προφορικού λόγου, δυσκολεύει τους άλλους στο να κατανοήσουν τι επιθυμεί να τους πει.

«Λιγάκι με την επικοινωνία δεν είμαστε και τόσο καλοί. Στο... Το να συζητάμε, το να του λες κάνε εκείνο, να του λες “έλα να με βοηθήσεις”, είναι καλό, είναι σαν να μη σε υπολογίζει.» (Σ.2)

«Εεεε... Τους διαλόγους. Να λέω τις σωστές πληροφορίες. Συχνά λέω τις λάθος λέξεις και κάνω τους άλλους να μην καταλάβουν τι λέω. Νομίζεις ότι τους μιλάω κινέζικα.» (Σ.5)

Δύο (2) άλλα άτομα υπογράμμισαν την αναγκαιότητα για βελτίωση της ταχύτητάς τους, δηλαδή ότι θα επιθυμούσαν να είναι πιο γρήγοροι όσον αφορά τις αρμοδιότητες που έχει η θέση εργασίας τους. Το πρώτο απόσπασμα βασίζεται στα λεγόμενα συνεντευξιζόμενου με σύνδρομο Budd-Chiari, ο οποίος δίνει έμφαση στις αλλαγές που υφίσταται το άτομο όταν αποκτά μια διαταραχή, αλλά και το πώς καλείται να το διαχειριστεί. Το δεύτερο άτομο που βρίσκεται στο φάσμα του αυτισμού εξομολογείται την μεγάλη προσκόλληση που έχει στην καθαριότητα, τονίζοντας ότι ίσως θα έπρεπε να γίνει «λίγο πιο γρήγορος».

«Ναι. [...] Στα... Τι να σου πω τώρα; [...] Θα μπορούσα να γίνω πιο γρήγορος ας πούμε. [...] Το οποίο πρέπει να σου πω ότι ήτανε πολύ χειρότερο ας πούμε... [...] Τύπου... Ξέρεις κάτι; Όταν... Δεν μπορείς να καταλάβεις. Όταν είσαι αλλιώς και ξαφνικά είσαι αλλιώς... Είσαι εκτός από τα καινούργια πράγματα που πρέπει να διαχειριστείς με το σώμα σου, το όλο αυτό, είναι κάποια πράγματα πια, που είναι πάλι από την αρχή. Να μάθεις τα πράγματα από την αρχή. Νομίζω να μάθεις να περπατάς από την αρχή. Να μάθεις να βλέπεις από την αρχή. Να ακούς από την αρχή. [...] Το οποίο αυτό μπορεί να βελτιωθεί ας πούμε. Ίσως και να... Γίνει τέλειο κάποια στιγμή.» (Σ.7)

«Ε ίσως να είμαι λίγο πιο γρήγορος στην καθαριότητα και να μην έχω τόσο υπερβολική εμμονή με την καθαριότητα, αλλά από την άλλη όμως... [...] Εγώ το θεωρώ... Εγώ θεωρώ σημαντικό να υπάρχει καθαριότητα. [...] Γιατί μπορεί... Μπορεί κάποιος να κολλήσει μικρόβια ή... [...] Κάποιοι μου λένε να μην πλένεις συνέχεια τα χέρια σου. Εγώ νομίζω ότι πρέπει να πλένω τα χέρια μου.» (Σ.14)

Ένας συμμετέχοντας με οπτική ατονία νεύρου προκρίνει τη γνώμη του για επιθυμία ολιστικής προσωπικής ανάπτυξης σε όλους τους τομείς:

«Ναι. Εντάξει όλα τα κομμάτια πιστεύω... Όλα τα κομμάτια πρέπει να τα βελτιώνει. Ακόμα και όταν δεν παίρνουνε βελτίωση.» (Σ.6)

Άτομο με κινητική αναπηρία αναζητάει διαρκώς τη βέλτιστη μέθοδο παρασκευής καφέδων, κοκτέιλ και χυμών:

«Να βελτιώσω... Εντάξει όσο καιρό είμαι προσπαθώ να κάνω όσο τέλεια γίνεται το κάθε προϊόν που παρασκευάζω από μέσα. Είτε είναι καφές, είτε είναι κοκτέιλ, είτε είναι χυμός... [...] Εγώ είμαι μόνο στο μπαρ. Απλά και από μόνος μου και πειραματίζομαι και κοιτάω να δω τι... Ποια είναι η σωστή μέθοδος, ώστε να βγαίνει όσο πιο καλό το προϊόν προς τα έξω.» (Σ.8)

Για βελτίωση των διαπροσωπικών, συναδελφικών σχέσεων και πιο συγκεκριμένα για τα όρια που επιθυμεί να θέσει η συμμετέχουσα με διπολική διαταραχή γίνεται λόγος παρακάτω:

«Πρέπει να είμαι λίγο πιο αυστηρή με τους συναδέλφους μου. Γιατί τους αφήνω πολλά περιθώρια καλοσύνης και το εκμεταλλεύονται. Εκεί πρέπει να εστιάσω. [...] Γενικά πρέπει να μιλάω. [...] Να βάζω τον καθένα στη θέση του με τον τρόπο μου. Γιατί όταν είσαι καλή, σε εκμεταλλεύονται. Σε όλες τις δουλειές έτσι είναι. [...] Είναι οι σχέσεις τέτοιες περίεργες.» (Σ.9)

Βασική προϋπόθεση προσωπικής εξέλιξης της εργαζόμενης με σωματική αναπηρία αποτελεί η αύξηση των γνώσεων σε θέση εργασίας πέραν αυτής που κατέχει στη συγκεκριμένη επιχείρηση. Αναφέρεται λοιπόν στη θέση του υπεύθυνου της παρασκευής καφέδων (μπαρίστα):

«Εεε... Από θέμα γνώσεων θα πω εγώ. Από θέμα γνώσεων, δηλαδή το να είμαι πιο έμπειρη και σε άλλη θέση, ας πούμε του μπαρίστα (barista). Αν είμαι και σε αυτό το... [...] Ήδη κάνω τα... Έχω κάνει τα πρώτα βήματα. Ναι, σε μία εξέλιξη αυτή, γιατί γενικά θέλω να εξελίσσομαι στο κάθε τι που είμαι.» (Σ.10)

Τέλος, συμμετέχοντας με νοητική αναπηρία προσθέτει μονολεκτικά ότι χρειάζεται βελτίωση στη λάντζα.

Στοιχεία συμμετεχόντων που χρήζουν βελτίωσης στην εργασία τους	N
Βελτίωση επικοινωνίας	2
Βελτίωση ταχύτητας	2
Ολιστική προσωπική ανάπτυξη εργαζόμενου	1
Βελτίωση παρασκευής καφέδων/ κοκτέιλ/ χυμών	1
Βελτίωση διαπροσωπικών σχέσεων με τους συναδέλφους (οριοθέτηση)	1
Αύξηση γνώσεων που αφορούν διαφορετική θέση εργασίας από αυτή που κατέχει η εργαζόμενη	1
Βελτίωση στη λάντζα	1

Πίνακας 3.4.2.2.: Στοιχεία συμμετεχόντων που χρήζουν βελτίωσης στην εργασία τους

### 3.4.3. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ταύτιση ή μη των καθηκόντων τους με τα καθήκοντα των εργαζόμενων που δεν έχουν αναπηρία και βρίσκονται στην ίδια επιχείρηση

Εν συνεχεία, οι συμμετέχοντες με σωματική, νοητική, κινητική, επικοινωνιακή και ψυχική βλάβη ρωτήθηκαν σχετικά με το εάν τα καθήκοντά τους είναι τα ίδια με αυτά

των εργαζόμενων στην ίδια επιχείρηση που όμως δεν έχουν βλάβη. Όσοι από αυτούς αποκρίθηκαν ότι τα καθήκοντα τους διαφοροποιούνται συγκριτικά με αυτά των συναδέλφων τους, κλήθηκαν να προσθέσουν ως προς ποια στοιχεία διαφέρουν.

Η πλειοψηφία των ατόμων και πιο συγκεκριμένα τα εννιά (9) από τα δεκατέσσερα (14) κάνουν λόγο για ταύτιση καθηκόντων μεταξύ των ατόμων με και χωρίς διαταραχές. Παρακάτω βρίσκονται τρία παραδείγματα, ατόμου με κινητική αναπηρία, κώφωση και αυτισμό.

«Εεε... όσον αφορά σαν πόστο, ναι είναι ίδια. Δεν αλλάζει κάτι. Δεν έχω κάποια άλλη μεταχείριση. Πέρα αυτό που είπαμε ότι υπάρχει ευκαιρία ότι... Η δυνατότητα ότι αν δεν αισθανθείς καλά, ένα πρόβλημα... Να σε καταλάβω.» (Σ.8)

«Ναι, ναι είναι τα ίδια ακριβώς καθήκοντα.» (Σ.13)

«Νομίζω κάνουμε τα ίδια πράγματα.» (Σ.14)

Η μη ταύτιση των καθηκόντων δηλώνεται από τρεις (3) συνεντευξιαζόμενους. Πιο συγκεκριμένα, διευκρινίζουν ότι η διαφοροποίηση των απαιτήσεων που υπάρχουν για αυτούς προέρχεται από την ύπαρξη διαφορετικής θέσης εργασίας στην ίδια την επιχείρηση και όχι από τη βλάβης αυτή καθ' αυτή. Παρατίθενται λοιπόν οι δύο (2) πιο χαρακτηριστικοί λόγοι, ο πρώτος εκ των οποίων ανήκει στη συμμετέχουσα με διπολική διαταραχή:

«Ναι. Και πιο πολλά ακόμα... Τα δικά μου. [...] Εγώ έχω πιο πολλά καθήκοντα. Η σερβιτόρα ας πούμε θα κάνει, θα σερβίρει, εγώ θα καθαρίσω αυτό έξω, μέσα, τα πάντα. Έτσι έχω μάθει. [...] Αλλά βοηθάνε όλοι.» (Σ.9)

«Άλλα κάνουν τα ίδια, άλλα κάνουν διαφορετικά. [...] Άλλος είναι στη... Στο σφουγγάρισμα, στη σκούπα, άλλος είναι στη λάντζα. Αυτά. (Σ.11)

Δύο (2) άτομα συμφωνούν στο γεγονός ότι σε κάποιο βαθμό ταυτίζονται τα καθήκοντα των ανάπηρων και μη ανάπηρων εργαζόμενων, με τον πρώτο με νοητική αναπηρία να εστιάζει στην αλληλοϋποστήριξη που υπάρχει ανάμεσα στους συναδέλφους. Ο δεύτερος συνεντευξιαζόμενος που βρίσκεται στο φάσμα του αυτισμού δεν προσθέτει κάτι περαιτέρω ούτε και ύστερα από διευκρινιστική ερώτηση της ερευνήτριας.

«Αναλόγως. Άλλος έχει άλλες, τις δικές του βελτιώσεις, άλλος έχει τις δικές του σκέψεις, αναλόγως τι είναι ο καθένας. Άμα δε ξέρει κάποιος άλλος, τον

βοηθάμε εμείς. Δηλαδή, με λίγα λόγια σε μερικούς έχουμε λίγο το νου μας, τον βοηθάμε. Άμα δεν βλέπουνε, τους βοηθάμε.» (Σ.2)

«Σχεδόν.» (Σ.5)

Ταύτιση καθηκόντων εργαζόμενων με και χωρίς αναπηρία	N
Ναι	9
Όχι	3
Σε κάποιο βαθμό	2

Πίνακας 3.4.3.1: Ταύτιση καθηκόντων εργαζόμενων με και χωρίς αναπηρία

Λόγοι μη ταύτισης καθηκόντων	N
Λόγω της διαφορετικής θέσης εργασίας των εκάστοτε εργαζόμενων	3

Πίνακας 3.4.3.2: Λόγοι μη ταύτισης καθηκόντων

#### 3.4.4. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ή μη παρόμοιας αντιμετώπισης όλων των εργαζόμενων από την πλευρά της εργοδοσίας

Η τέταρτη ερώτηση του παρόντος άξονα σχετίζεται με την αντιμετώπιση που έχουν οι εργαζόμενοι από τους ιθύνοντες των δύο επιχειρήσεων. Οι υπεύθυνοι συμπεριφέρονται με παρόμοιο τρόπο σε όλους, ανεξαρτήτως της ύπαρξης βλάβης ή μη;

Τα περισσότερα άτομα, δηλαδή τα εννιά (9) από το σύνολο του δείγματος υποστηρίζουν ότι η συμπεριφορά είναι παρόμοια προς όλους τους εργαζόμενους.

«Ναι! Όχι εντάξει. Εγώ είμαι μια χαρά μαζί τους, δεν έχω πρόβλημα.» (Σ.4)  
«Ναι, ναι είναι η ίδια συμπεριφορά.» (Σ.13)

Πέντε (5) από τα άτομα δεν απαντούν με σαφήνεια στην ερώτηση, αλλά εστιάζουν στην ποιότητα της συμπεριφοράς που εισπράττουν από τους εργοδότες, που σε κάθε περίπτωση είναι ικανοποιητική. Από αυτούς τους πέντε (5), οι τέσσερις (4) δίνουν έμφαση στην καλή και ευγενική συμπεριφορά που εισπράττουν:

«Όχι, οι εργαζόμενοι συμπεριφέρονται πολύ καλά. Και με ευγενικό τρόπο, με καλό. Δεν έχουμε παράπονα καθόλου.» (Σ.2)

«Ωραία. Ευγενικά μου φέρονται.» (Σ.5)

«Για μένα που λέτε μου συμπεριφέρονται καλά. Και η Μ. (μία από τους υπεύθυνους) ειδικά μου συμπεριφέρεται... Αν κάνω κάτι λάθος κάτι... Με συμπεριφέρεται λίγο απότομα γιατί όταν κάνω κάτι σωστό... Κάτι λάθος τότε μου συμπεριφέρεται λίγο απότομα.» (Σ.11)

«Εδώ οι εργοδότες; Όχι, είναι φιλικοί μαζί μας.» (Σ.14)

Ο ένας (1) από τους πέντε (5) συμμετέχοντες με κινητική αναπηρία που επίσης δεν απαντά ως προς την ύπαρξη ή μη παρόμοιας αντιμετώπισης όλων των εργαζόμενων, βεβαιώνει την καλή επικοινωνία μεταξύ των εργαζόμενων και των υπευθύνων:

«Είμαστε μια χαρά. Είμαστε... Η επικοινωνία είναι πάρα πολύ καλή.» (Σ.8)

Παρόμοια αντιμετώπιση όλων των εργαζόμενων από μέρους της εργοδοσίας	N
Ναι	9
Μη προσδιορισμός παρόμοιας ή μη αντιμετώπισης από την εργοδοσία	5

*Πίνακας 3.4.4.1.: Παρόμοια αντιμετώπιση όλων των εργαζόμενων από μέρους της εργοδοσίας*

Μη προσδιορισμός παρόμοιας ή μη αντιμετώπισης από την εργοδοσία	N
Εστίαση στη καλή- ευγενική συμπεριφορά από τους υπεύθυνους	4
Εστίαση στην καλή επικοινωνία μεταξύ εργαζόμενων- υπευθύνων	1

*Πίνακας 3.4.4.2.: Μη αναφορά στην ύπαρξη παρόμοιας ή μη αντιμετώπισης από την εργοδοσία*

### 3.4.5. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ή μη παρόμοιας συμπεριφοράς των συναδέλφων τους προς το άτομό τους αλλά και προς τους άλλους εργαζόμενους

Εφόσον οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν για τον τρόπο με τον οποίο τους συμπεριφέρονται οι υπεύθυνοι των επιχειρήσεων, εν συνεχεία τους τέθηκε και ερώτημα για την αντιμετώπιση που έχουν από τους συναδέλφους τους. Πιο συγκεκριμένα, σκοπός της ερώτησης αυτής ήταν να αποκαλύψει τις εμπειρίες τους ως προς την ύπαρξη ή μη διαφορών στη συμπεριφορά των συναδέλφων τους προς το άτομό τους, αλλά και στη συμπεριφορά των συναδέλφων τους προς τους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης.



Η συντριπτική πλειοψηφία των ατόμων, δηλαδή οι δώδεκα (12) συγκλίνουν στην ύπαρξη παρόμοιας συμπεριφοράς. Το πρώτο παρατιθέμενο παράδειγμα ανήκει σε συμμετέχουσα με σωματική αναπηρία που βεβαιώνει τις πολύ καλές σχέσεις που υπάρχουν με τους συναδέλφους της, γεγονός που καθιστά την εργασία της και χώρο ψυχαγωγίας της:

«Όχι, όχι, δεν... Όχι. Εμένα είναι ο χώρος εργασίας και είναι και ο χώρος της διασκέδασής μου και οι φίλοι μου αυτή τη στιγμή. Δηλαδή με την έννοια ότι επειδή δεν έχω άλλους εδώ... Εεε... Το παίρνω έτσι δηλαδή. Πρώτα απ' όλα δεν το παίρνω ότι πάω στη δουλειά. Το παίρνω ότι πάω στο μαγαζί μου, που θα περάσω καλά, θα γελάσω κιόλας και θα δουλέψω κιόλας.» (Σ.10)

Στα παρακάτω δύο (2) αποσπάσματα λόγου, η ερευνήτρια χρειάστηκε να διατυπώσει επιπλέον ερωτήσεις, ούτως ώστε οι συνεντευξιαζόμενοι να εκφράσουν ότι κάποιοι από τους συναδέλφους τους μπορεί να είναι νευρικοί ως χαρακτήρες, αλλά η συμπεριφορά αυτή δεν απευθύνεται μόνο σε αυτούς, αλλά σε όλους τους εργαζόμενους ανεξαιρέτως.

«Όχι, δεν υπάρχει. [...] Κοίτα... Κάποιες φορές όχι. Ο Γ. κάποιες φορές κάποιος από τους άλλους μου φέρονται... Μου φωνάζουν "Φέρε λίγο!", "Στάσου λίγο!" [...] Κάποιες φορές φωνάζουνε, εγώ δεν μπορώ να συγκεντρωθώ και χάνομαι. [...] Δε φωνάζουν μόνο σε μένα. Και σε άλλους.» (Σ.11)

«Είναι λίγο διαφορετική. Για παράδειγμα, εεε... Μερικοί είναι λίγο πιο νευρικοί. [...] Όχι, είναι νευρικοί ως προς τον χαρακτήρα τους, όχι με μένα. Για παράδειγμα, ίσως να νευριάζουν με κάποια πράγματα, ότι δε θέλουν να καθαρίσουν το πάτωμα. Ή να είναι η συμπεριφορά ίδια με εμένα, όπως και με όλους τους υπόλοιπους. Εεε φυσικά αυτό οφείλεται ως προς τον χαρακτήρα του καθένα. (Σ.13)

Οι δύο (2) εργαζόμενοι του ίδιου πλαισίου, ένας με νοητική αναπηρία και ένας με αυτισμό εκμυστηρεύονται τις εμπειρίες τους που αφορούν άμεσα τη μη ύπαρξη παρόμοιας συμπεριφοράς των συναδέλφων τους προς το άτομό τους και τους άλλους εργαζόμενους. Στον πρώτο λόγο ο συνεντευξιαζόμενος διατείνεται ότι υπάρχουν μεγαλύτερες και μικρότερες «συμπάθειες» μεταξύ των εργαζομένων. Και στα δύο παρατιθέμενα αποσπάσματα είναι εμφανές ότι υπάρχουν καταστάσεις με αρνητικό αντίκτυπο τόσο ως προς την πελατεία του μαγαζιού, όσο και ως προς τις σχέσεις των συναδέλφων μεταξύ τους και τη δημιουργία μη παραγωγικών συναισθημάτων, όπως παραδείγματος χάριν το συναίσθημα του φόβου.

«Όσο για αυτό, κάτι υπάρχει... [...] Συμπάθειες υπάρχουνε. Αλλά σε κάποια πράγματα, μικρά παιδιά, όταν τους μιλάς, δε σε υπολογίζουνε. Σου μιλάνε με

έναν τρόπο... Τώρα δε ξέρω και πώς να το εκφράσουμε αυτό. [...] Γιατί τους το έχουν πει και τα αφεντικά, τους έχουν πει ότι πρέπει να μιλάνε λίγο κόσμια, πιο καλά, πιο ωραία, μη σας ακούν και οι πελάτες... Αυτό. Γιατί μετά αν γίνει τίποτα, εμείς γινόμαστε ρεζίλι. [...] Δηλαδή, το να είσαι σερβιτόρος, να φωνάζεις και να χτυπάς το χέρι στον πάγκο... Αυτό είναι... [...] Σε μερικούς... Τα αφεντικά σε μερικά παιδιά τους έχουν πει ότι όποιος έχει νεύρα, πάει έξω, το συζητάει με ένα φίλο του. Ή πάει έξω, παίρνει ένα τηλέφωνο, ακούει μια μουσικούλα... Αυτά! Δεν έρχεται μπροστά στους άλλους, νεύρα, χτυπάμε, ξεσπάμε. [...] Γιατί μετά θα λέει ο πελάτης “σερβιτόρος είναι αυτός ή...” [...] Δεν είναι έτσι...» (Σ.2)

«Έχω δει. Ναι έχω δει. [...] Προσπαθώ να τους βοηθήσω να σταματήσουν αυτή τη συμπεριφορά. Γιατί μπορεί να κάνει τους άλλους να ΤΡΟΜΑΞΟΥΝ ή να τους διώξει από τον “Π.” (το μαγαζί)» (Σ.5)

Εμπειρίες ατόμων σχετικά με την ύπαρξη παρόμοιας συμπεριφοράς των συναδέλφων τους προς το άτομό τους και προς τους άλλους εργαζόμενους	N
Ναι	12
Όχι	2

*Πίνακας 3.4.5.: Εμπειρίες ατόμων σχετικά με την ύπαρξη παρόμοιας συμπεριφοράς των συναδέλφων τους προς το άτομό τους και προς τους άλλους εργαζόμενους*

#### 3.4.6. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ή μη παρόμοιας συμπεριφοράς των πελατών προς τους εργαζόμενους της επιχείρησης

Φτάνοντας προς το τέλος του τέταρτου άξονα, δόθηκε έμφαση από την ερευνητική διαδικασία στη συμπεριφορά των πελατών προς τους εργαζόμενους των δύο επιχειρήσεων. Σύμφωνα με τις προσωπικές εμπειρίες των υπαλλήλων των επιχειρήσεων, οι πελάτες τους αντιμετωπίζουν με παρόμοιο τρόπο όλους; Ή μήπως παρατηρούν διαφοροποιήσεις;

Κυρίαρχα λοιπόν προσδιορίστηκε από τα δέκα (10) άτομα του δείγματος ότι η συμπεριφορά των πελατών προς τους ίδιους είναι παρόμοια με αυτή που εκδηλώνουν και προς τους άλλους εργαζόμενους του μαγαζιού, δηλαδή τους συναδέλφους τους. Παρακάτω παρατίθενται τα τρία (3) χαρακτηριστικότερα αποσπάσματα ενός ατόμου με ψύχωση, ενός με αυτισμό και ενός με σύνδρομο Budd-Chiari:

«Ναι, αν και πιο πολύ απευθύνονται σε αυτόν που κάνει τους μπουφέδες. Εμείς... Εγώ επειδή δεν μπαίνω συχνά μπουφέ, δεν μου μιλάνε...» (Σ.1)

«Ναι... Καλοί... Ευγενικά φέρονται.» (Σ.5)

«Νομίζω ναι. [...] Βέβαια δεν καταλαβαίνουν που βρίσκονται.» (Σ.7)

Οι τρεις (3) συμμετέχοντες- με νοητική αναπηρία, διπολική διαταραχή και αυτισμό- δεν αναφέρονται ξεκάθαρα στην ύπαρξη παρόμοιας ή μη αντιμετώπισης από τους πελάτες. Οι λόγοι των τριών αυτών ατόμων αντ' αυτού εστιάζουν στη καλή συμπεριφορά των πελατών και πιο συγκεκριμένα στην ενθάρρυνση και ενδυνάμωση που λαμβάνουν από αυτούς, στη συγκαταβατικότητα αλλά και την ευγένειά τους:

«Όχι, από τους πελάτες έχουμε ακούσει τα καλύτερα λόγια. Τα καλύτερα λόγια. Τόσο καλύτερα που δηλαδή έχουμε να τα ακούσουμε... Πολλά χρόνια. Δηλαδή, από τότε που είμαστε εδώ. [...] Το καλύτερο που έχουμε ακούσει είναι δηλαδή... Οι περισσότεροι μας έχουν πει ‘φτιάχνετε ωραία μεζεδάκια’, ‘φτιάχνετε ωραίους καφέδες’, ‘είστε όλοι άψογοι’, ‘θα ξανάρθουμε’, ‘δε θα σας απογοητεύσουμε’... Είναι, είναι δηλαδή... Μερικοί μας έχουν σαν παιδιά τους και εμείς το ίδιο, σαν μανάδες μας τους έχουμε. (Σ.2)

«Κοίτα οι πελάτες πολλές φορές... Γιατί είχαμε και ένα παιδί... Έφυγε τώρα. Που δε μιλούσε, ήταν κουφάλογος. Δεν είχανε θέμα. Ήτανε πολύ έξυπνος και έπιανε... Διάβαζε τα χείλη. Όχι. Μπορώ να πω ότι είναι συγκαταβατικοί. Δηλαδή, άμα δουν ότι έχει δουλειά και έχει κόσμο... Δεν έχουνε θέμα. Δε νομίζω να ‘χουνε θέμα. Δε μας έχει τύχει. Μας έχουνε μάθει τόσα χρόνια. [...] Αλλά είναι μεγάλη... Στην αρχή σαν πρώτη χρονιά, ήρθανε... Μας υποστηρίζανε. Μετά κόπηκε λίγο η δουλειά. Δε ξέρω γιατί. [...] Το θέμα είναι... Να εδραιωθούμε σαν μαγαζί. Να μας μάθει ο κόσμος.» (Σ.9)

«Συνήθως οι πελάτες είναι ευγενικοί. Μια φορά έτυχε να είναι ένας πελάτης λίγο αγενής ‘Άντε που είναι το τοστ ρε φίλε; Τι θα γίνει;’[...] Είχε πάρα πολύ δουλειά, απίστευτη, ούτε ένα τέταρτο δεν κάναμε διάλειμμα, ούτε δευτερόλεπτο δεν κάναμε διάλειμμα! [...] Ήτανε κουραστικό αλλά... Για τους πελάτες, αλλά... Ο πελάτης καμιά φορά πρέπει να κάνει λίγη υπομονή, άμα δει ότι δε γίνεται, ότι ο υπάλληλος δεν μπορεί. [...] Άλλο όμως... Κι άλλο όμως ο υπάλληλος να τεμπελιάζει. Αν ο υπάλληλος τεμπελιάζει, τότε ο πελάτης έχει δίκιο να θυμώσει.» (Σ.14)

Συμμετέχοντας με κινητική αναπηρία καταθέτει επίσης την εμπειρία του αναφορικά με τη συμπεριφορά των πελατών, που από ότι διαφαίνεται αποκλίνει σε ελάχιστες περιπτώσεις. Από αυτά που δηλώνει, οι πελάτες οι οποίοι δεν είναι ενήμεροι για τη φύση, αλλά και ιδεολογία της συγκεκριμένης επιχείρησης δεν δείχνουν σε μεγάλο βαθμό «κατανόηση». Επομένως, σύμφωνα με τα λεγόμενά του η συμπεριφορά τους

διαφοροποιείται προς τους εκάστοτε εργαζόμενους που τους εξυπηρετούν και που εν τέλει αντιμετωπίζονται με διαφορετικό τρόπο.

«Ελάχιστες διαφορές, ελάχιστες διαφορές. Εντάξει πολλοί δεν το γνωρίζουνε κιόλας. Άλλοι το γνωρίζουνε, έχουν πιο πολύ κατανόηση. Στο service για παράδειγμα, μπορεί να πάει λίγο πιο αργά... Ή ας πούμε ένα παιδί που έχει... Που δούλευε εδώ, δε δούλευε πριν... Που είχε πρόβλημα στο πόδι, δεν μπορούσε να πάρει ένα δίσκο να πάρει δύο και τρία πράγματα. Έπρεπε να τα πάρει ένα-ένα. Αυτό πρέπει και οι πελάτες να έχουν την κατανόηση και να ξέρει που έρχεται. Πολλοί το ξέρουν, πολλοί όχι βέβαια. Οπότε, εκεί υπάρχει μια διαφορά στη συμπεριφορά.» (Σ.8)

Υπαρξη παρόμοιας συμπεριφοράς των πελατών προς όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης	N
Ναι	10
Μη αναφορά στην ύπαρξη παρόμοιας ή μη αντιμετώπισης από τους πελάτες	3
Σχεδόν πάντα	1

Πίνακας 3.4.6.1: Υπαρξη παρόμοιας συμπεριφοράς των πελατών προς όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης

Μη αναφορά στην ύπαρξη παρόμοιας ή μη αντιμετώπισης από τους πελάτες	N
Εστίαση στην ενθάρρυνση και ενδυνάμωση που παρέχεται από τους πελάτες	1
Εστίαση στη συγκαταβατικότητα των πελατών	1
Εστίαση στην ευγένεια των πελατών	1

Πίνακας 3.4.6.2: Μη αναφορά στην ύπαρξη παρόμοιας ή μη αντιμετώπισης από τους πελάτες

### 3.5. Απόψεις και εμπειρίες ατόμων αναφορικά με τον τρόπο διαμόρφωσης των κοινωνικών τους σχέσεων στο χώρο εργασίας

Ακολουθώς, ο πέμπτος άξονας αναπτύσσει τις απόψεις αλλά και εμπειρίες των ατόμων με σωματική, νοητική, κινητική, επικοινωνιακή και ψυχική βλάβη όσον αφορά τις κοινωνικές σχέσεις που διαμορφώνονται στο χώρο εργασίας τους. Πιο συγκεκριμένα, μέσω αυτής της θεματικής επιδιώχθηκε να φωτιστεί η σχέση που έχει διαμορφωθεί μεταξύ των συναδέλφων, μεταξύ των εργαζόμενων και των υπευθύνων, αλλά και μεταξύ των εργαζόμενων και των εκάστοτε πελατών τους. Κατά αυτόν τον τρόπο, στο

πρώτο γενικό ερώτημα ζητήθηκε η γνώμη αλλά και το βίωμά τους όσον αφορά το περιβάλλον εργασίας, στο οποίο βρίσκονται στην παρούσα φάση.

### 3.5.1. Απόψεις και εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με το εργασιακό κλίμα

Εντύπωση προκάλεσε το γεγονός ότι όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαιρέτως εκφράστηκαν με θετικά λόγια για το εργασιακό περιβάλλον τους (βλέπε πίνακα 3.5.1.). Πιο συγκεκριμένα, οι επτά (7) ανέφεραν ότι το κλίμα εργασίας είναι ευχάριστο. Παρατίθενται τρεις χαρακτηριστικοί λόγοι, οι δύο εκ των οποίων ανήκουν σε άτομα με αυτισμό (Σ5, Σ14). Επιπροσθέτως, στο τελευταίο παράδειγμα ο συμμετέχοντας καταθέτει και την εμπειρία του ως προς τη μια δυσκολία που καλείται να αντιμετωπίσει το προσωπικό του μαγαζιού, όταν οργανώνει εκδηλώσεις.

«Ευχάριστο είναι! Ευχάριστο είναι!» (Σ.5)

*Συμμετέχοντας:* Εμένα έχει οξυγόνο.

*Ερευνήτρια:* Άρα, είναι ευχάριστο, σου αρέσει.

*Συμμετέχοντας:* Γιατί και ωραία σκιά εδώ. (Σ.11)

«Εδώ; Ελπίζω να είναι ευχάριστο το κλίμα. Αλλά καμιά φορά στο μαγαζί, όταν καμιά φορά τύχει και έχουμε καμιά εκδήλωση και δουλέψουμε μέχρι 12.30 το βράδυ, έχουμε ένα γείτονα που είναι πολύ παράξενος... Νευρικός, απότομος. Μια φορά μας είπε, μας είπε... Μας είπε (χρήση πιο λεπτής χροιάς της φωνής) “Σκάστε ρε μην έρθω από κάτω!”. Έτσι μας είπε. [...] “Σκάστε ρε μην έρθω από κάτω και σας πλακώσω στο ξύλο!” (και πάλι με λεπτή φωνή). [...] Ε να αυτός θέλει από τις 22.00, μη σου πω από τις δέκα παρά, θέλει απόλυτη ησυχία... [...] Όπως... Ενοχλείται με το παραμικρό. [...] Και ενοχλητικός, ούτε συγγνώμη λέει, μας κοιτάει και με σκληρό ύφος.» (Σ.14)

Έξι (6) άτομα επίσης συμφωνούν στην ύπαρξη πολύ καλών συνθηκών εργασίας, μιλώντας για ένα πολύ καλό κλίμα εργασίας. Αξιοσημείωτες είναι οι απόψεις και εμπειρίες των παρακάτω τριών ατόμων, με τον πρώτο συνεντευξιζόμενο με νοητική αναπηρία να εκφράζει άμεσα το πρώτιστο μέλημα αλλά και αίτημά του:

«Από μένα, άποψή μου, είναι πολύ καλό. Και θα ‘χουμε πολλούς πελάτες. Το μόνο που θέλω είναι να έχουμε πολλούς πελάτες. Μας το ‘χουνε πει κιόλας, ένας ψυχολόγος που έρχεται κάθε πρώτη του μηνός, τη Δευτέρα... Μας έχει πει “Όποιος έχει πιο πολλούς πελάτες, τόσο πιο πολλά tips θα παίρνει. Όσοι δεν έχουν, λιγότερους πελάτες, γύρω στα 30- 20 άτομα, θα παίρνει λιγότερα πράγματα”. Για αυτό είναι...» (Σ.2)

«Καλό. Καλά είναι. Άλλοτε έχουμε κόσμο, άλλοτε όχι.» (Σ.3)

«Πολύ καλά. Μια χαρά, μια χαρά, μια χαρά. Δόξα σοι ο θεός, όλα καλά και ανθρώπινα.» (Σ.4)

Το άτομο με Budd-Chiari βεβαιώνει όλα τα παραπάνω, τονίζοντας το εξαιρετικό περιβάλλον εργασίας του, που σε κάθε περίπτωση διαπνέεται από κλίμα ομαδικότητας:

«Εξαιρετικό. [...] Να σου πω κάτι; Σίγουρα θα υπάρχουν εντάσεις, θα υπάρξουν... Είναι πολύ περίεργη δουλειά, έτσι; Αλλά νομίζω στο τέλος αυτό που μένει είναι ‘Το καταφέραμε’ ας πούμε και μάθαμε και το κάναμε καλύτερο.» (Σ.7)

Απόψεις και εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με το εργασιακό κλίμα	N
Ευχάριστο εργασιακό κλίμα	7
Πολύ καλό/ καλό εργασιακό κλίμα	6
Εξαιρετικό εργασιακό κλίμα	1

*Πίνακας 3.5.1.: Απόψεις και εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με το εργασιακό κλίμα*

### 3.5.2. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ή μη συνεργασίας και επικοινωνίας μεταξύ των συναδέλφων

Ακολούθως, το δείγμα κλήθηκε να απαντήσει πιο συγκεκριμένες ερωτήσεις ως προς τα επιμέρους χαρακτηριστικά του ευχάριστου και καλού εργασιακού περιβάλλοντός που επικαλέστηκαν. Τα χαρακτηριστικά αυτά αφορούν τις σχέσεις που έχουν αναπτύξει με τους συναδέλφους τους. Πρώτη λοιπόν ερώτηση που σχετίζεται με τις διαπροσωπικές σχέσεις των υπαλλήλων του μαγαζιού αποτέλεσε το εάν πιστεύουν βάσει της προσωπικής εμπειρίας τους ότι συνεργάζονται και επικοινωνούν μεταξύ τους.

Οι απαντήσεις κατευθύνονται προς την ύπαρξη των προαναφερόμενων χαρακτηριστικών, της συνεργασίας αλλά και επικοινωνίας (βλέπε πίνακα 3.5.2.), καθώς όλα τα άτομα ανεξαιρέτως απάντησαν καταφατικά. Τα έντεκα (11) άτομα λοιπόν συμφωνούν στο γεγονός ότι τα στοιχεία αυτά υπάρχουν σε καθημερινή βάση, με τα τρία (3) αποσπάσματα στη συνέχεια να ανήκουν σε άτομο με αυτισμό, κινητική αναπηρία και διπολική διαταραχή:

«Υπάρχει. Υπάρχουν τα πάντα.» (Σ.5)

Στους παρακάτω λόγους υπογραμμίζεται ότι τα ζητούμενα από την ερευνήτρια στοιχεία υπάρχουν χάρη στο γεγονός ότι η πλειοψηφία των εργαζόμενων βρίσκεται στο συγκεκριμένο χώρο εργασίας σχεδόν τρία χρόνια, δηλαδή από την ημέρα που άνοιξε το μαγαζί:

«Ναι. Δηλαδή με όλους έχουμε βρει τους ρυθμούς και επικοινωνούμε. Και είμαστε πλέον... Οι πιο πολλοί είμαστε από την αρχή εδώ. Οπότε, είμαστε καιρό και έχουμε βρει τον τρόπο να συνεργαζόμαστε καλά.» (Σ.8)

«Ναι, ναι. Τουλάχιστον με τους παλιούς όλους και οι καινούργιοι. Εγώ δεν έχω θέμα, προσαρμόζομαι με όλους.» (Σ.9)

Οι δύο (2) από τους εργαζόμενους που επίσης απάντησαν θετικά- ένα άτομο με νοητική αναπηρία και ένα με αυτισμό- επισημαίνουν ότι τις περισσότερες φορές υπάρχουν αυτά τα χαρακτηριστικά. Στον πρώτο λόγο ο συμμετέχοντας ισχυρίζεται ότι ενίοτε έρχονται σε σύγκρουση οι υπάλληλοι του μαγαζιού, μια σύγκρουση που όμως λύνεται γρήγορα, εφόσον ηρεμήσουν όλοι οι άμεσα εμπλεκόμενοι.

«Εντάξει, μερικές φορές έχουμε μερικά προβλήματα, αλλά μετά από λίγο τα βρίσκουμε. Άμα υπάρχει λίγο, λίγο παύση- να το πούμε λίγο, λιγάκι πιο cool- υπάρχει συνεργασία και επικοινωνία.» (Σ.2)

«Συνήθως... Συνήθως ναι. Υπάρχει.» (Σ.14)

Τέλος, η μία συμμετέχουσα με σωματική αναπηρία διατείνεται ότι ο συγκεκριμένος εργασιακός τομέας απαιτεί ομαδικότητα, ούτως ώστε να κυλήσουν όλα ομαλά και ότι οι περισσότεροι από τους υπαλλήλους του μαγαζιού μπορούν να ανταπεξέλθουν σε αυτή τη συνθήκη:

«Νομίζω ότι οι περισσότεροι ναι. Λειτουργούμε ομαδικά. Έτσι και αλλιώς είναι ένας χώρος που αν δε δουλέψεις ομαδικά, δεν μπορεί να γίνει τίποτα.» (Σ.10)

Υπαρξη ή μη συνεργασίας και επικοινωνίας μεταξύ των συναδέλφων	N
Υπαρξη συνεργασίας και επικοινωνίας	14

Πίνακας 3.5.2.1.: Υπαρξη ή μη συνεργασίας και επικοινωνίας μεταξύ των συναδέλφων

Υπαρξη συνεργασίας και επικοινωνίας μεταξύ των συναδέλφων	N
Πάντα	11
Τις περισσότερες φορές	2
Υπαρξη των στοιχείων από την πλειονότητα των εργαζόμενων	1

Πίνακας 3.5.2.2.: Υπαρξη συνεργασίας και επικοινωνίας μεταξύ των συναδέλφων

### 3.5.3. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την συναναστροφή τους ή μη με τους συναδέλφους εκτός ωραρίου εργασίας

Η τρίτη ερώτηση του παρόντος άξονα σχετίζεται επίσης με τις διαπροσωπικές σχέσεις των συναδέλφων μεταξύ τους. Εν συνεχεία λοιπόν, η ερευνήτρια επιδίωξε να μάθει αν οι εργαζόμενοι των δύο επιχειρήσεων περνάνε κοινό χρόνο με τους συναδέλφους τους και εκτός του ωραρίου εργασίας τους.

Τα περισσότερα από τα μισά άτομα, δηλαδή τα έντεκα (11) αποκρίθηκαν ότι συναναστρέφονται και εκτός εργασίας με τους συναδέλφους τους, με τους τέσσερις (4) από αυτούς να απαντούν μονολεκτικά καταφατικά («Ακριβώς! Βεβαίως», «Εννοείται» και ούτω καθ' εξής). Παρατίθενται δύο αποσπάσματα λόγου, ενός ατόμου με ατονία οπτικού νεύρου και ενός με αυτισμό:

«Ναι, ναι, ναι. Προσπαθούμε.» (Σ.6)  
«Έχουμε που κάνουμε παρέα και έξω.» (Σ.13)

Τρεις (3) μόνο συμμετέχοντες από τους δεκατέσσερις (14) απάντησαν αρνητικά, με τον έναν (1) από αυτούς με νοητική αναπηρία να αποκρίνεται συνοπτικά «Όχι, όχι». Επομένως, δύο (2) από τους παραπάνω εργαζόμενους, ο ένας με ψύχωση και ο άλλος με αυτισμό δηλώνουν ότι έχουν κάνει προσπάθειες προς μια τέτοια κατεύθυνση, χωρίς όμως να έχουν δει κάποιο ουσιαστικό αποτέλεσμα.

«Ακόμη δεν το έχω καταφέρει, αλλά έχω κάνει προσπάθειες...» (Σ.1)

«Δεν έχω βγει. Κάποια στιγμή θα πάω με κάποιον. [...] Προσπαθώ να κανονίσω, αλλά οι άλλοι έχουν δουλειά.» (Σ.5)

Υπαρξη ή μη συναναστροφής με τους συναδέλφους τους εκτός ωραρίου εργασίας	N
Ναι	11
Όχι	3

*Πίνακας 3.5.3.1.: Υπαρξη ή μη συναναστροφής με τους συναδέλφους τους εκτός ωραρίου εργασίας*

Πιο συγκεκριμένα, για συναναστροφή με τους συναδέλφους τους ορισμένες φορές βεβαίωσαν τα δύο (2) από τα έντεκα (11) άτομα, το ένα με κινητική και το άλλο με σωματική αναπηρία:



«Εντάξει, ναι. Ορισμένες φορές. Αναλόγως.» (Σ.8)

«Μπορεί να τύχει, ναι. Μπορεί να τύχει, ναι. Έχουμε δηλαδή καλές επαφές, δεν έχουμε εχθρικές.» (Σ.10)

Επιπροσθέτως, αξιοσημείωτη είναι η εμπειρία ενός (1) ατόμου με νοητική αναπηρία που εκφράζει την πίεση που βιώνουν στη δουλειά λόγω της έλλειψης προσωπικού χρόνου, γεγονός που τους οδηγεί στο να μην προγραμματίζουν συναντήσεις εκτός του ωραρίου εργασίας τους εδώ και πολύ καιρό:

«Με τα παιδιά που έχουμε εδώ, έχουμε πολύ καιρό να βγούμε, αλλά έχουμε ανταλλάξει τηλέφωνα. Θα το κανονίσουμε και αυτό. Θα βγούμε έξω όλοι για καφέ. [...] Ναι, δηλαδή είμαστε τώρα λίγο με τα προγράμματα, πνιγόμαστε. Δεν προλαβαίνουμε να βγούμε τώρα.» (Σ.2)

Εν συνεχεία, η συνεντευξιαζόμενη με διπολική διαταραχή κάνει λόγο για συναναστροφή με συγκεκριμένους συναδέλφους της λόγω των διαφορετικών ωραρίων εργασίας τους και επομένως της δυσκολίας που έγκειται στην εύρεση κοινού ελεύθερου χρόνου:

«Κοίτα, εκτός ωραρίου, εκτός εργασίας όχι γιατί έχουμε... Όχι με όλους. Με μερικούς ναι. Αλλά είναι και τα ωράριά μας τέτοια. Άλλος είναι πρωί, άλλος είναι απόγευμα, οπότε δεν μπορούμε να βρεθούμε. Σε κανά ρεπό θα βρεθούμε.» (Σ.9)

Τέλος, για συχνή συναναστροφή με ένα συγκεκριμένο συνάδελφό της μίλησε η τέταρτη συμμετέχουσα του δείγματος:

«Ναι, με το παιδί ειδικά, τον Π. και αυτά προχθές είχε έρθει σπίτι μου κιόλας. Καθίσαμε. Έχουμε έτσι παρέα. Ό,τι ώρα θέλουμε τηλεφωνιόμαστε κιόλας. Έχουμε... Εντάξει μια χαρά!» (Σ.4)

Συναναστροφή με τους συναδέλφους τους εκτός ωραρίου εργασίας	N
Κάποιες φορές	2
Μη πρόσφατος προγραμματισμός συνάντησης λόγω έλλειψης προσωπικού χρόνου των εργαζόμενων	1
Μόνο με συγκεκριμένους συναδέλφους λόγω εμποδίων στην εύρεση κοινού ελεύθερου χρόνου	1
Συχνή συναναστροφή ειδικά με έναν συγκεκριμένο συνάδελφο	1

*Πίνακας 3.5.3.2.: Υπαρξη ή μη συναναστροφής με τους συναδέλφους τους εκτός ωραρίου εργασίας*

#### 3.5.4. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ή μη συζήτησης με τους συναδέλφους τους για προσωπικά ζητήματα και τυχόν προβληματισμούς τους

Η τέταρτη ερώτηση που τέθηκε σε αυτόν τον άξονα είναι και η τελευταία που σχετίζεται με τις διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζόμενων μεταξύ τους. Βασίστηκε λοιπόν στην εξωτερίκευση ή μη των βαθύτερων προσωπικών ζητημάτων και προβληματισμών των ατόμων στους συναδέλφους τους.

Η πλειονότητα των ατόμων και ειδικότερα οι δεκατρείς (13) από τους δεκατέσσερις (14) αποκρίθηκαν θετικά, ενώ μόνο ο ένας (1) συμμετέχοντας με κώφωση δήλωσε με συνοπτικό τρόπο ότι δε συζητούν για προσωπικά θέματα. Από τους δεκατρείς (13), οι τρεις (3) απάντησαν μονολεκτικά καταφατικά.

Υπαρξη ή μη συζήτησης συμμετεχόντων με τους συναδέλφους τους για προσωπικά ζητήματα και τυχόν προβληματισμούς τους	N
Ναι	13
Όχι	1

*Πίνακας 3.5.4.1.: Υπαρξη ή μη συζήτησης συμμετεχόντων με τους συναδέλφους τους για προσωπικά ζητήματα και τυχόν προβληματισμούς τους*

Εστιάζοντας περαιτέρω στις απαντήσεις του δείγματος, οι τέσσερις (4) εργαζόμενοι διατείνονται ότι συζητούν προσωπικά ζητήματα και προβληματισμούς τους, αλλά με συγκεκριμένους συναδέλφους τους. Άτομο με διπολική διαταραχή και σωματική αναπηρία διευκρινίζουν:

«Ναι. Όχι με όλους, αλλά... [...] Σε γενικά θέματα, ναι. Συζητάμε.» (Σ9)  
«Ε ναι με κάποια άτομα, ναι.» (Σ.10)

Τρεις (3) συμμετέχοντες βεβαιώνουν ότι γίνεται συζήτηση με όλους τους συναδέλφους τους για προσωπικά ζητήματα. Αξιοσημείωτες είναι οι εμπειρίες ενός ατόμου με κινητική αναπηρία που προσθέτει ότι η συζήτηση γίνεται μόνο όταν υπάρχει χρόνος και ενός ατόμου με νοητική αναπηρία:

«Ναι, ναι. Όταν έχουμε χρόνο και μπορούμε, συζητάμε.» (Σ.8)  
«Κάποιες φορές, ναι. [...] Με όλους.» (Σ.12)

Η συζήτηση για προσωπικά θέματα γίνεται μόνο με συγκεκριμένους συναδέλφους και αναλόγως το εκάστοτε θέμα που προβληματίζει τους δύο (2) συνεντευξιαζόμενους. Το δεύτερο απόσπασμα, εργαζόμενου που ανήκει στο φάσμα του αυτισμού εστιάζει στο γεγονός ότι ανοίγεται κατά περίπτωση σε άτομα, που κρίνει ότι μπορούν να τον βοηθήσουν, όταν βιώνει κάποια δυσκολία:

«Αναλόγως. Αναλόγως εντάξει. Δε θα ανοιχτώ και εύκολα.» (Σ.4)

«Άμα τύχει, βέβαια! Αν δηλαδή, αν μπορούν να με βοηθήσουν. [...] Ε με όλους δεν... Δύσκολο. Με κάποιους συγκεκριμένους. Δε γίνεται με όλους.» (Σ.14)

Τέλος, ένα (1) άτομο με νοητική αναπηρία εκμυστηρεύεται τα πολύ προσωπικά του ζητήματα μόνο σε έναν συγκεκριμένο συνάδελφο που εμπιστεύεται, καθώς τον γνωρίζει πολλά χρόνια και είναι παιδικοί φίλοι:

«Για τα προσωπικά μου μόνο με ένα παιδί τα συζητάω. Συζητάω μόνο με το παιδί αυτό που ξέρω και έχω μεγαλώσει μαζί. Είναι το παιδί αυτό που με γνώρισε και βρήκα τη δουλειά. Ήμασταν συμμαθητές από το σχολείο, από μικροί. Και τον ξέρω πολλά χρόνια και μόνο σε αυτόν τα λέω.» (Σ.2)

Συζήτηση συμμετεχόντων με τους συναδέλφους τους για προσωπικά ζητήματα και τυχόν προβληματισμούς τους	N
Συζήτηση με συγκεκριμένους συναδέλφους	4
Συζήτηση με όλους τους συναδέλφους όταν βρίσκεται διαθέσιμος κοινός χρόνος	3
Συζήτηση με συγκεκριμένους συναδέλφους και αναλόγως τον εκάστοτε προβληματισμό	2
Συζήτηση μόνο με έναν συγκεκριμένο συνάδελφο	1

*Πίνακας 3.5.4.2.: Συζήτηση συμμετεχόντων με τους συναδέλφους τους για προσωπικά ζητήματα και τυχόν προβληματισμούς τους*

### 3.5.5. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ελεύθερη έκφραση ή μη της γνώμης τους στους εργοδότες

Εφόσον ολοκληρώθηκαν οι τρεις ερωτήσεις που αφορούν τις σχέσεις με τους συναδέλφους, σειρά έχουν αυτές που αναφέρονται στις σχέσεις που έχουν αναπτυχθεί μεταξύ των εργαζόμενων και των εργοδοτών τους. Βάσει της εμπειρίας του δείγματος, υπάρχει η ελεύθερη έκφραση της γνώμης τους στους ιθύνοντες των επιχειρήσεων;

Και σε αυτό το ερώτημα η πλειοψηφία των ατόμων απάντησε καταφατικά και δεν υπήρξε μεγάλη ποικιλία ως προς τις δοθείσες απαντήσεις (βλέπε πίνακα 3.5.5.). Τα δώδεκα (12) άτομα απάντησαν θετικά με τα τέσσερα (4) από αυτά να αποκρίνονται μονολεκτικά «ναι». Δίνονται ενδεικτικά οι λόγοι τριών εκ των ατόμων, ενός με κινητική αναπηρία, με διπολική διαταραχή και κώφωση:

«Ναι. Και παράπονα και γνώμες και οτιδήποτε μας απασχολεί και από θέματα δουλειάς.» (Σ.8)

«Ναι. Πάρα πολύ. Έχουμε ελευθερία λόγου. [...] Τα πάντα λέω. Ότι έχω... Σε όλους τους εργοδότες έτσι, για αυτό έχουμε και δουλειές. Τις περισσότερες φορές.» (Σ.9)

«Ναι, ναι ελεύθερα τη λέω. Για παράδειγμα, εχθές του έστειλα μήνυμα του εργοδότη μου ότι... Ότι για παράδειγμα θέλω μια άδεια, την οποία θα λείπω για κάτι. Ήταν τελευταία στιγμή και ήταν κάτι που το δέχτηκε και δεν είχα το φόβο να το πω. Δεν υπήρχε πρόβλημα.» (Σ.13)

Ο ένας (1) συμμετέχοντας με την ατονία οπτικού νεύρου και πάλι δεν εξωτερικεύει την άποψή του στην ερευνήτρια, αφήνοντας όμως έμμεσα να υπονοηθεί ότι εκφράζει ελεύθερα τη γνώμη του στους εργοδότες:

«Πρώτα τους υπεύθυνους!» (Σ.6)

Τέλος, το ένα (1) άτομο με αυτισμό κάνει λόγο για την ύπαρξη ελεύθερης συζήτησης με τους ανώτερους του σε συγκεκριμένα και μόνο ζητήματα:

«Αναλόγως για ποια θέματα.» (Σ.14)

Ελεύθερη έκφραση της άποψης των εργαζόμενων στους εργοδότες	N
Ναι πάντα	12
Μη εξωτερίκευση της άποψής του	1
Αναλόγως το θέμα	1

Πίνακας 3.5.5.: Ελεύθερη έκφραση της άποψης των εργαζόμενων στους εργοδότες

### 3.5.6. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ή μη συζήτησης με τους εργοδότες τους για προσωπικά ζητήματα και τυχόν προβληματισμούς τους

Η δεύτερη ερώτηση που αφορά τις σχέσεις που έχουν αναπτυχθεί μεταξύ των εργαζόμενων και των εργοδοτών σχετίζεται με το εάν εκφράζουν και συζητούν οι

συμμετέχοντες με βλάβη τα προσωπικά ζητήματα και τους προβληματισμούς που εγείρονται με τους εργοδότες τους.

Η πλειονότητα των απαντήσεων και ειδικότερα οι δέκα (10) από τις δεκατέσσερις (14) συγκλίνει στο γεγονός ότι μοιράζονται τις ανησυχίες τους με τους ανώτερους τους. Συγκεκριμενοποιώντας, οι τρεις (3) συνεντευξιαζόμενοι από τους δέκα (10) παραπάνω απαντούν μονολεκτικά καταφατικά, χωρίς περαιτέρω εξηγήσεις. Άτομο με σωματική αναπηρία αναφέρει σχετικά με τη θετική της απόκριση:

«Έχει τύχει, ναι. Για πιο ανθρώπινα πράγματα.» (Σ.10)

Αντιθέτως, οι τέσσερις (4) εργαζόμενοι ισχυρίζονται ότι δε μοιράζονται τέτοιου είδους πληροφορίες με τους ανώτερους τους. Παρατίθεται λοιπόν ο λόγος μίας εκ των συνεντευξιαζόμενων, που αποκρίθηκε αρνητικά, δίνοντας σαν εξήγηση ότι είναι αρκετά κλειστή σαν χαρακτήρας:

«Όχι, εντάξει δεν ανοίγομαι και τόσο εύκολα. Είμαι λίγο δύσκολη για να ανοιχτώ δηλαδή. Και στη σχολή μια δόση που με στεναχώραγε κάτι και αυτά για να με πιάσει, για να μιλήσω δηλαδή έπρεπε να κλείσει η πόρτα, να ‘μαστε οι δυο μας και να με πιάσει μπιρ μπιρ μπιρ μέχρι να το κάνει για να μιλήσω. Κοίτα, αλλιώς δεν...» (Σ.4)

Υπαρξη ή μη συζήτησης των συμμετεχόντων με τους εργοδότες τους για προσωπικά ζητήματα και τυχόν προβληματισμούς τους	N
Ναι	10
Όχι	4

*Πίνακας 3.5.6.1.: Υπαρξη ή μη συζήτησης των συμμετεχόντων με τους εργοδότες τους για προσωπικά ζητήματα και τυχόν προβληματισμούς τους*

Από τα δέκα (10) άτομα που εκμυστηρεύονται πιο προσωπικά τους ζητήματα στους ιθύνοντες της εκάστοτε επιχείρησης, τρεις (3) δήλωσαν ότι αυτό συμβαίνει εάν πληρούνται κάποιες συγκεκριμένες προϋποθέσεις, ένας (1) μίλησε για κατάσταση που υφίσταται σπάνια, ενώ άλλος ένας (1) για κατάσταση που συμβαίνει σε μικρό βαθμό. Δίνονται λοιπόν τα παραδείγματα λόγων ατόμου με ατονία οπτικού νεύρου και διπολική διαταραχή για τις δύο τελευταίες προαναφερθείσες περιπτώσεις.

«Σπάνια.» (Σ.6)

«Λίγο ναι. Συζητάω και πιο προσωπικά θέματα.» (Σ.9)

Υπαρξη συζήτησης των συμμετεχόντων με τους εργοδότες τους για προσωπικά ζητήματα και τυχόν προβληματισμούς τους	N
Κάτω από συγκεκριμένες προϋποθέσεις	3
Σπάνια	1
Σε μικρό βαθμό	1

*Πίνακας 3.5.6.2.: Υπαρξη συζήτησης των συμμετεχόντων με τους εργοδότες τους για προσωπικά ζητήματα και τυχόν προβληματισμούς τους*

Από τους τρεις (3) εργαζόμενους που έθεσαν ορισμένες προϋποθέσεις, ο πρώτος με ψύχωση υποστήριξε ότι αν και μόνο αν χρειαστεί απευθύνεται στους ανώτερους του, ενώ ο δεύτερος με αυτισμό βεβαίωσε ότι το κάνει όποτε το θελήσει. Τέλος, ο τρίτος που επίσης βρίσκεται στο φάσμα ανέφερε ότι αυτό συμβαίνει αναλόγως τη σημαντικότητα του προσωπικού ζητήματος που αντιμετωπίζει και την ύπαρξη ή μη άλλων ατόμων τριγύρω.

«Άμα χρειαστεί, ναι.» (Σ.1)

«Όποτε θέλω.» (Σ.3)

«Άμα είναι πολύ σημαντικό και είμαστε μόνοι μας, δεν ακούει πελάτης, ναι θα το συζητήσω.» (Σ.14)

Προϋποθέσεις για τη συζήτηση των συμμετεχόντων με τους εργοδότες για προσωπικά ζητήματα και τυχόν προβληματισμούς τους	N
Υπαρξη ανάγκης εργαζόμενου	1
Υπαρξη θέλησης εργαζόμενου	1
Αναλόγως τη βαρύτητα του ζητήματος και την ύπαρξη ή μη άλλων ατόμων τριγύρω	1

*Πίνακας 3.5.6.3.: Προϋποθέσεις για τη συζήτηση των συμμετεχόντων με τους εργοδότες για προσωπικά ζητήματα και τυχόν προβληματισμούς τους*

### 3.5.7. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ή μη εμποδίων που δύναται να προκύπτουν ως προς την επικοινωνία τους με τους πελάτες

Ακολουθώς, τα δύο τελευταία ερωτήματα βασίζονται στη σχέση που έχει δημιουργηθεί ανάμεσα στους εργαζόμενους και τους εκάστοτε πελάτες των μαγαζιών. Έτσι, οι συνεντευξιαζόμενοι με σωματική, νοητική, κινητική, επικοινωνιακή ή ψυχική βλάβη

κλήθηκαν να σκεφτούν σχετικά με το εάν έχουν ποτέ προκύψει δυσκολίες όσον αφορά την επικοινωνία τους με τους πελάτες της εκάστοτε επιχείρησης.

Κυρίαρχα προσδιορίστηκε από την πλειονότητα των ατόμων, δηλαδή τα έντεκα (11) από τα δεκατέσσερα (14) δήλωσαν ότι δεν έχουν αντιμετωπίσει κάποιο εμπόδιο ή δυσκολία στη μέχρι πρότινος επικοινωνία τους με τους πελάτες των μαγαζιών εστίασης (βλέπε πίνακα 3.5.7.1.). Από τους έντεκα (11) οι τέσσερις (4) από το δείγμα αποκρίθηκαν μονολεκτικά «όχι». Ενδιαφέρουσες είναι οι εμπειρίες τριών ατόμων που δίνονται παρακάτω- ενός με νοητική αναπηρία, ενός με ατονία οπτικού νεύρου και ενός με κινητική:

«Εγώ δεν έχω κάποια δυσκολία με τους πελάτες. Ό,τι θέλουνε, το έχουνε. Δεν έχει γίνει τίποτα, όχι.» (Σ.2)

«Εδώ όχι.» (Σ.6)

«Δε θα το έλεγα, όχι τόσο. Αυτό, δυσκολίες προκαλεί καμιά φορά η πίεση, όταν θα έχει φόρτο εργασίας μαζεμένο. Αυτό. Αλλά εντάζει με την εμπειρία που έχει μετά ο καθένας, μπορεί να το διαχειριστεί. Κάποιοι που είναι πιο καινούργιοι θα δυσκολευτούν περισσότερο. Κάποιοι που ‘ναι πιο πολύ... Πιο πολλά χρόνια εδώ, θα το διαχειριστούν πιο εύκολα. Αυτό. Αλλά αυτό είναι και στις άλλες δουλειές δηλαδή, πέρα από εδώ, σε οποιοδήποτε άλλο μαγαζί, ότι πρόβλημα θα αντιμετώπιζες, το ίδιο και ‘δω.» (Σ.8)

Υπαρξη ή μη εμποδίων ανάμεσα στην επικοινωνία των εργαζόμενων με τους πελάτες	N
Μη ύπαρξη εμποδίων	11
Υπαρξη εμποδίων	3

*Πίνακας 3.5.7.1.: Υπαρξη ή μη εμποδίων ανάμεσα στην επικοινωνία των εργαζόμενων με τους πελάτες*

Από τα έντεκα (11) άτομα που προαναφέρθηκαν και που βεβαίωσαν ότι δεν έχουν συναντήσει κάποια δυσκολία στο συγκεκριμένο τομέα, οι τρεις (3) από αυτούς δικαιολόγησαν την απάντησή τους. Οι δύο (2) λοιπόν προέκριναν τον λόγο της μη άμεσης επαφής της θέσης εργασίας που κατέχουν στο μαγαζί με τους πελάτες. Παράδειγμα ατόμου με ψύχωση δίνεται παρακάτω:

«Δυσκολίες; Εεεε όχι... Αλλά εγώ πιο πολύ επειδή δεν ασχολούμαι με το δίσκο και αυτά δεν εμπλέκομαι τόσο.» (Σ.1)

Μία (1) άλλη εργαζόμενη κατέθεσε ότι λόγω της μακράς και εκτεταμένης εμπειρίας που έχει ως προς την επαφή και εξυπηρέτηση πελατών σε διάφορες θέσεις εργασίας σε άλλες επιχειρήσεις, δεν έχει αντιμετωπίσει κάποιο εμπόδιο.

«Εεε... Νομίζω πως όχι πλέον. [...] Δηλαδή εκεί είναι που φαίνεται η εμπειρία, ότι θα βρω τρόπο να τους... [...] Εεε λόγω πωλητή και επαφής με κόσμο, μπορώ να πω ότι μάλλον το είχα από την αρχή, να τους κουμαντάρω πες; Δηλαδή, πρώτα απ' όλα επειδή έχω κάνει με πολλών ειδών ανθρώπους. [...] Εεε με πολλούς και διαφόρων τάξεων. Κολωνάκι, εεε... Φημισμένους, διάσημους, ανώνυμους, αριστοκράτες, εεε... Φαρμακείο, γειτονιά, γέροντες, παιδάκια. Οπότε, είναι μια μεγάλη γκάμα.» (Σ.10)

Λόγοι μη ύπαρξης εμποδίων ανάμεσα στην επικοινωνία των εργαζόμενων με τους πελάτες	N
Λόγω της μη άμεσης επαφής της θέσης εργασίας των ατόμων με τους πελάτες	2
Λόγω της εκτεταμένης εμπειρίας του ατόμου με πελάτες σε διάφορες θέσεις εργασίας σε άλλες επιχειρήσεις	1

*Πίνακας 3.5.7.2.: Λόγοι μη ύπαρξης εμποδίων ανάμεσα στην επικοινωνία των εργαζόμενων με τους πελάτες*

Εν αντιθέσει με όλους τους προηγούμενους συνεντευξιαζόμενους, οι τρεις (3) ανέφεραν ότι βίωσαν περιστάσεις κατά τις οποίες η επικοινωνία μεταξύ αυτών και των πελατών δεν κατέστη απολύτως δυνατή. Άτομο με αυτισμό υποστηρίζει ότι έχει συμβεί το παραπάνω σε λίγες μόνο περιπτώσεις, χωρίς να είναι σε θέση να ανακαλέσει περαιτέρω πληροφορίες:

*Συμμετέχοντας:* Πολύ λίγες φορές.

*Ερευνήτρια:* Πολύ λίγες φορές... Έχεις ένα παράδειγμα να μου δώσεις;

*Συμμετέχοντας:* Δε θυμάμαι τώρα. (Σ.3)

Επιπροσθέτως, μία (1) συμμετέχουσα κάνει λόγο για μια μεμονωμένη φορά που συνέβη κάτι τέτοιο, δίνοντας έμφαση στη δυσκολία κατανόησης των λεγομένων του πελάτη και εξηγώντας πως για την επίλυση του προβλήματος έσπευσε να ζητήσει βοήθεια από συνάδελφό της. Παρακάτω περιγράφεται το περιστατικό:

«Όχι, εντάξει. Μόνο μια φορά. [...] Ερχόταν ένας, το θυμάμαι και γελάω! Είχε... Με μια κοτσίδα μέχρι εδώ, ένα πράγμα, ψηλός... Αφού και εγώ άκουγα ένα "Γεια σας" (χοντραίνει τη φωνή της) με μια φωνή "Μανούλα μου λέω... Τι είναι αυτό τώρα;". Και έρχεται εδώ ξαφνικά μια μέρα και μου λέει "Θέλω ένα ποτήρι ψηλό με σπαστό καλαμάκι" (χοντραίνει τη φωνή της) και μπίρι μπίρι. Εγώ είχα μείνει έτσι. Λέω "Τι μου λέει τώρα; Τι θέλει;" Μια, δυο, τρεις, λέω εντάξει λέω "Ένα λεπτό". Πάω στην κοπέλα που ήταν, είναι και αδερφή



του παιδιού αυτουνού (δείχνει στην ερευνήτρια έναν συνάδελφο της) και λέω “Ρε Βίκυ, συγγνώμη, δεν μπορώ να καταλάβω. Δηλαδή, όπως μιλάει, δεν!”. Και του “λεγε και ο φίλος του “Ρε μίλα πιο καθαρά!” και αυτά. Το βιολί του. “Βρε μίλα πιο καθαρά να σε καταλάβει το κορίτσι!”. (Σ.4)

Το άτομο με κώφωση υπογράμμισε πως έχουν υπάρξει αρκετές περιπτώσεις κατά τη διάρκεια των οποίων η επικοινωνία με τους πελάτες δε κύλησε ομαλά και αβίαστα λόγω της δυσκολίας χρήσης κοινού κώδικα.

«Ναι, ναι υπάρχουνε τέτοια... Έχουν υπάρξει τέτοιες φορές. Για παράδειγμα, σκέψου έχω πει “Μπορείτε να μιλήσετε πιο καθαρά, να ανοίξετε πιο καθαρά το στόμα σας” και κάποιοι εντάξει πεισμώνουν και δε θέλουν να το κάνουν. Επομένως, το κάνουμε μέσω σημειωμάτων. Εεε εντάξει είναι κάποιοι άνθρωποι που είναι λίγο πιο περίεργοι.» (Σ.13)

Υπαρξη εμποδίων που ενίοτε προκύπτουν ως προς την επικοινωνία των εργαζόμενων με τους πελάτες	N
Πολύ λίγες φορές	1
Μόνο μία φορά λόγω της δυσκολίας κατανόησης των λεγομένων του πελάτη	1
Αρκετές φορές λόγω της δυσκολίας χρήσης κοινού κώδικα επικοινωνίας	1

*Πίνακας 3.5.7.3.: Υπαρξη εμποδίων που ενίοτε προκύπτουν ως προς την επικοινωνία των εργαζόμενων με τους πελάτες*

### 3.5.8. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ή μη σταθερών πελατών με τους οποίους να έχει αναπτυχθεί προσωπική σχέση

Τελευταίο ερώτημα του πέμπτου άξονα αποτέλεσαν οι εμπειρίες των εργαζόμενων ατόμων με βλάβη ή διαταραχή ως προς την ύπαρξη ή μη σταθερών πελατών με τους οποίους να έχουν δημιουργήσει μια πιο προσωπική σχέση.

Τα μισά άτομα, τα επτά (7) αποκρίθηκαν ότι έχουν πελάτες που επισκέπτονται το μαγαζί συχνά και έχει αναπτυχθεί ανάμεσά τους μεγαλύτερη οικειότητα. Χαρακτηριστικά αποσπάσματα λόγων αποτελούν τα εξής- άτομου με κινητική, σωματική αναπηρία και κώφωση:

«Ναι. Έχουμε πολλούς πελάτες, οι οποίοι έρχονται για εμάς, μας χαιρετάνε, μας φωνάζουν με το όνομά μας και εμείς με το δικό τους.» (Σ.8)

«Ναι, ναι, ναι, ναι. [...] Στο... Μαγαζί υπάρχουνε πλέον και πελάτες που δε θα τους πω... ‘Τι κάνετε;’. Μπορεί να ρωτήσω ας πούμε ‘Θωμά, τι κάνει η μικρή σου, η Ιωάννα σου, η γυναίκα σου;’» (Σ.10)

«Ναι, ναι φυσικά έχουμε. Είναι συνήθως οι γείτονες. Αυτοί που είναι τριγύρω στη γειτονιά.» (Σ.13)

Σε αντιδιαστολή της εμπειρίας των παραπάνω εργαζόμενων έρχονται τα βιώματα των έξι (6) συνεντευξιζόμενων, οι οποίοι δηλώνουν ότι δεν έχουν αποκτήσει στενότερη επαφή με πελάτες. Συμμετέχοντας που ανήκει στο φάσμα του αυτισμού λέει:

«Όχι, όχι πιο προσωπική. Απλά κάποιες φορές έρχονται κάποιοι πελάτες σταθερά.» (Σ.3)

Υπαρξη ή μη σταθερών πελατών με τους οποίους οι εργαζόμενοι να έχουν αναπτύξει προσωπική σχέση	N
Ναι	7
Όχι	6

Πίνακας 3.5.8.1.: Υπαρξη ή μη σταθερών πελατών με τους οποίους οι εργαζόμενοι να έχουν αναπτύξει προσωπική σχέση

Πιο συγκεκριμένα, από τους παραπάνω έξι (6) που απάντησαν αρνητικά στην ερώτηση, οι δύο (2) εξέθεσαν και τους λόγους, για τους οποίους ενώ έχει σταθερή πελατεία το μαγαζί, δεν έχει δημιουργηθεί ανάμεσά τους στενότερη διαπροσωπική σχέση. Το άτομο με διπολική διαταραχή παραθέτει και πάλι το λόγο της μη άμεσης επαφής της θέσης εργασίας του με τους πελάτες, ενώ το άτομο με αυτισμό παρουσιάζει τη μη δημιουργία προσωπικών σχέσεων ως ατομική του επιλογή σε μια προσπάθεια προφύλαξης του εαυτού του από άτομα που δύναται να τον βλάψουν:

«Εγώ όχι γιατί είμαι μέσα στην κουζίνα. Άμα ήμουνά... Έξω...» (Σ.9)

*Συμμετέχοντας:* Σταθερούς πελάτες; Άλλοι είναι σταθεροί, άλλοι μη.

*Ερευνήτρια:* Ωραία. Με τους σταθερούς που έρχονται συχνά, έχετε αναπτύξει προσωπική σχέση;

*Συμμετέχοντας:* Μμμ... Εντάξει όχι με όλους. Με αυτούς που είναι φίλοι μου. Γιατί ένας εργοθεραπευτής μου μαθαίνει να μη συζητάω τα προσωπικά μου με όλο τον κόσμο, γιατί μπορεί κάποιος να θέλει το κακό μου. Για παράδειγμα, είναι κάποιος άνθρωπος και μου λέει ‘Σου ‘φερα κάποιο σοκολατάκι’. Θα το δεχτείς; Όχι, βέβαια! Μπορεί να σε καλοπιάνει, αλλά μετά να σου κάνει κακό. (Σ.14)

Λόγοι μη ύπαρξης σταθερών πελατών με τους οποίους οι εργαζόμενοι να έχουν αναπτύξει προσωπική σχέση	N
---	---

Λόγω της μη άμεσης επαφής της θέσης εργασίας του ατόμου με τους πελάτες	1
Λόγω προφύλαξης του εργαζόμενου από άτομα που δύναται να τον βλάψουν	1

*Πίνακας 3.5.8.2.: Λόγοι μη ύπαρξης σταθερών πελατών με τους οποίους οι εργαζόμενοι να έχουν αναπτύξει προσωπική σχέση*

### *3.6. Απόψεις και εμπειρίες ατόμων αναφορικά με τις βασικές προκλήσεις και προοπτικές βελτίωσης των συνθηκών εργασίας*

Ο έκτος και τελευταίος θεματικός άξονας έχει ως ζητούμενο την ανάδυση και κατανόηση των απόψεων και εμπειριών των εργαζόμενων με σωματική, νοητική, κινητική, επικοινωνιακή ή ψυχική βλάβη ως προς τις βασικές προκλήσεις που συναντούν στην καθημερινή τους πρακτική, αλλά και τις προοπτικές βελτίωσης των συνθηκών εργασίας τους. Αρχικά λοιπόν το δείγμα ρωτήθηκε για τα εμπόδια που συναντούν όσον αφορά τον τρόπο που λειτουργεί το εργασιακό τους πλαίσιο.

#### 3.6.1. Εμπειρίες συμμετεχόντων αναφορικά με τις βασικές προκλήσεις που συναντούν ως προς τον τρόπο λειτουργίας του εργασιακού τους πλαισίου

Η πλειονότητα των ατόμων, δηλαδή οι εννιά (9) βεβαίωσαν ότι δεν αντιμετωπίζουν δυσκολίες που να σχετίζονται με τον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας της επιχείρησης αυτής καθ' αυτής.

«Εμένα όχι. Δε με δυσκολεύει κάτι. Το 'χω ξανά κάνει και πριν το ατύχημα και μετά από... Οπότε, αυτό που με απασχολεί κυρίως είναι οι δικές μου δυνάμεις. Το... Θέμα του μαγαζιού, η λειτουργία του μαγαζιού... Ικανοποιημένος. Μπορώ να ανταποκριθώ και να προσφέρω. Οπότε, δεν έχω θέμα.» (Σ.8)

«Εεε... Δε νομίζω... [...] Άμα κάτσω, ναι, μπορεί και αυτό. Μπορεί και κάποια βελτίωση να ήθελε. (Σ.10)

«Δεν έχω κάποια δυσκολία φυσική. Σε σχέση με τους καφέδες και όλα αυτά, όλα μου φαίνονται εύκολα.» (Σ.13)

Απεναντίας οι πέντε (5) συμμετέχοντες βάσει των ισχυρισμών τους συναντούν προκλήσεις στην καθημερινή τους εργασιακή πρακτική.

Υπαρξη εμποδίων που ενδέχεται να συναντούν οι εργαζόμενοι ως προς τον τρόπο λειτουργίας του εργασιακού τους πλαισίου	N
Όχι	9
Ναι	5

*Πίνακας 3.6.1.1.: Υπαρξη εμποδίων που ενδέχεται να συναντούν οι εργαζόμενοι ως προς τον τρόπο λειτουργίας του εργασιακού τους πλαισίου*

Εστιάζοντας περισσότερο στα παραπάνω πέντε (5) άτομα, τα δύο (2) που εργάζονται στην ίδια επιχείρηση διευκρινίζουν πως συναντούν εμπόδια όσον αφορά την υλικοτεχνική υποδομή του πλαισίου. Ο συμμετέχοντας με το σύνδρομο Budd-Chiari εστιάζει στον χώρο, που θα επιθυμούσε να είναι μεγαλύτερος, ενώ η συνεντευξιζόμενη με διπολική διαταραχή δίνει έμφαση στην έλλειψη εξοπλισμού και πιο συγκεκριμένα στη μη ύπαρξη πλυντηρίου πιάτων:

«Ναι. Θα μπορούσε να είναι μεγαλύτερο. [...] Χώρο. Να έχουμε καλύτερο.» (Σ.7)

«Όχι. Έχω μάθει τη δουλειά, οπότε δε με δυσκολεύει κάτι. Λίγο επειδή δεν έχουμε πλυντήριο, τα πλένουμε όλα στο χέρι. Εκεί αργούμε λίγο, αλλά τα καταφέρνω. [...] Έχω συνηθίσει πια. Έχω μάθει τη ροή της δουλειάς πλέον.» (Σ.9)

Συμμετέχοντας με νοητική αναπηρία υπογραμμίζει τα εμπόδια που έγκειται στις διαπροσωπικές σχέσεις που διαμορφώνονται ανάμεσα στους εργαζόμενους και τους πελάτες, αλλά και τα «αφεντικά»:

«Άμα... Άμα άλλαζε ο τρόπος... Δηλαδή, να μιλάς ευγενικά στους πελάτες και στα αφεντικά, ναι θα έχει διαφορά και αν μας μιλάνε και πιο ευγενικά. [...] Αλλά αν μιλάς τώρα σαν το δρόμο... Άσχημα... Ο πελάτης δεν. [...] Μετά, η επιχείρηση θα κλείσει. [...] Για αυτό, πρέπει να είμαστε λίγο αγαπημένοι. Σαν αδέρφια, ας το πούμε». (Σ.2)

Τη δυσκολία στην οργάνωση του εκάστοτε πόστου εργασίας επισημαίνει άτομο που ανήκει στο φάσμα του αυτισμού:

«Να το οργανώσουμε. [...] Ο ένας στην καθαριότητα, ο άλλος στο σερβίρισμα, άλλος στο μπαρ» (Σ.3)

Τέλος, τονίστηκαν οι δυσκολίες ως προς συγκεκριμένες αρμοδιότητες του αντικειμένου της θέσης εργασίας του ενός (1) ατόμου:

«Εεε... Με δυσκολεύει αυτό που... Σαν το πριόνι που κόβει το ψωμί έτσι. Είναι δύσκολο να το πλύνεις γιατί είναι μυτερό. Αυτό με δυσκολεύει για να το στεγνώνω. Και τα κεριά όταν θέλω να τα ανάψω τη νύχτα, μην πάρουν φωτιά, μην καώ, αυτό με δυσκολεύει. [...] Αυτό δυσκολεύομαι. (Σ.11)

Προκλήσεις που συναντούν οι εργαζόμενοι ως προς τον τρόπο λειτουργίας του εργασιακού τους πλαισίου	N
Δυσκολία ως προς την υλικοτεχνική υποδομή (μικρός χώρος και έλλειψη πλυντηρίου πιάτων)	2
Δυσκολία ως προς τις διαπροσωπικές σχέσεις	1
Δυσκολία ως προς την οργάνωση του εκάστοτε πόστου εργασίας	1
Δυσκολίες ως προς ορισμένες αρμοδιότητες του αντικειμένου της θέσης εργασίας του ατόμου	1

*Πίνακας 3.6.1.2.: Προκλήσεις που συναντούν οι εργαζόμενοι ως προς τον τρόπο λειτουργίας του εργασιακού τους πλαισίου*

### 3.6.2. Απόψεις συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ή μη προτάσεων βελτίωσης που θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν στο εργασιακό τους πλαίσιο για την καλύτερη λειτουργία του

Κεντρικός θεματικός άξονας του επόμενου ερωτήματος αποτελούν οι βελτιώσεις που θεωρούν οι εργαζόμενοι συμμετέχοντες ότι θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν στο εργασιακό περιβάλλον τους, ώστε αυτό να λειτουργήσει με καλύτερο τρόπο. Οι δεκατρείς (13) συνεντευξιζόμενοι φάνηκαν να έχουν αναστοχαστεί πάνω στο προκείμενο ζήτημα, δηλαδή ως προς την ενίσχυση και ανάπτυξη του εργασιακού τους πλαισίου, ούτως ώστε αυτό να παρουσιάσει ανοδική πορεία. Μόνο το ένα άτομο με νοητική αναπηρία δε μοιράστηκε με την ερευνήτρια προτάσεις βελτίωσης:

«Δε μου έρχεται κάτι.» (Σ.12)

Υπαρξη βελτιώσεων που δύναται να πραγματοποιηθούν στο εργασιακό πλαίσιο για την καλύτερη λειτουργία του	N
Ναι	13
Μη ύπαρξη προτάσεων βελτίωσης λόγω της έλλειψης σκέψης πάνω στο συγκεκριμένο ζήτημα	1

*Πίνακας 3.6.2.1.: Υπαρξη βελτιώσεων που δύναται να πραγματοποιηθούν στο εργασιακό πλαίσιο για την καλύτερη λειτουργία του*

Αρχικά, οι τρεις (3) εργαζόμενοι μιλούν για θέματα που αφορούν τη βελτίωση της υλικοτεχνικής υποδομής. Και τα τρία παραδείγματα δίνονται αμέσως μετά. Η παρακάτω συμμετέχουσα στην έρευνα εστιάζει στην ανάγκη προσθήκης κλιματιστικού στους εσωτερικούς χώρους του μαγαζιού λόγω ζέστης:

«Δε νομίζω. Απλά μπορεί να χρειαστεί κάποιο air-condition, λίγο... Και αυτά. Δε ξέρω κιόλας τώρα αν υπάρχει κάτι άλλο... Αλλά πιστεύω τώρα και λόγω ζέστης, ο κόσμος πάει για μπανάκια!» (Σ.4)

Το άτομο με το σύνδρομο Budd-Chiari τονίζει άμεσα την ανάγκη γκρεμίσματος ορισμένων τοίχων, ούτως ώστε να επέλθει η επέκταση του εσωτερικού χώρου του μαγαζιού:

«Να γκρεμίσουμε τους τοίχους. Αλήθεια.» (Σ.7)

Όσον αφορά την υλικοτεχνική υποδομή, ο εργαζόμενος με νοητική αναπηρία υπογραμμίζει τον αισθητικό λόγο, για τον οποίο θα ήταν προτιμότερο να βαφτούν οι καρέκλες:

«Είπα και γω στα παιδιά ότι οι έξω καρέκλες να βαφτούνε, για να 'ναι πιο ωραίες. [...] Το χρώμα εντάξει θα το δούμε. Μερικές να 'ναι πράσινες, μερικές να είναι κόκκινες... [...] Αλλά το βάψιμο στην καλύτερη θέλουμε 3 μέρες κλειστό, τρίψιμο, στέγνωμα... Δε γίνεται από τη μια στιγμή στην άλλη.» (Σ.14)

Την ενίσχυση και ανάπτυξη των παρεχόμενων υπηρεσιών που προσφέρουν οι δύο επιχειρήσεις επισημαίνουν τρία (3) άτομα με τη σειρά τους, οι λόγοι των οποίων παραθέτονται παρακάτω. Το άτομο με την οπτική ατονία νεύρου δίνει έμφαση στη βελτίωση της πελατειακής υποστήριξης του μαγαζιού μέσω της προσθήκης υπηρεσίας διανομής προϊόντων κατ' οίκων (delivery):

«Πολλές. [...] Στο ξανά είπα. Πάντα υπάρχουνε βελτιώσεις, ακόμα και εκεί που δεν παίρνει. [...] Ναι, εντάξει. Κατάλαβα. Εεεε... Όχι. Εγώ πιστεύω ότι θα 'θελα να δώσω στο επίπεδο της δουλειάς. Εντάξει, η οργάνωση γίνεται όσο καλύτερα γίνεται, απλώς επειδή κάποια παιδιά έχουνε πρόβλημα... Εεεε... Κάποια ελαφρώς διανοητικό, είτε αυτισμό που... Αυτό σημαίνει πρόβλημα επικοινωνίας. Εεεε... Κάποια παιδιά, εντάξει, θέλουν διαφορετική διαχείριση. [...] Εγώ αυτό που θα 'θελα να δώσω είναι την πελατειακή υποστήριξη του μαγαζιού. [...] Αυτός είναι ο στόχος μου. [...] Αν βάλουμε delivery.» (Σ.6)

Για πραγματοποίηση περισσότερων εκδηλώσεων στο χώρο του μαγαζιού εστίασης διατείνεται το ένα άτομο, δίνοντας και συγκεκριμένο παράδειγμα:

«Να κάνουν και εκδηλώσεις. Όπως κάνουμε εκδηλώσεις, αυτά. [...] Που να έχει δουλειά και κόσμος. Ναι, ναι, ναι... Καραόκε και τέτοια. (Σ.11)

Ο συμμετέχοντας με κώφωση κάνει λόγο για διαφοροποίηση του σχεδιασμού και προσθήκη προϊόντων, που θα διατίθενται προς πώληση. Η παραπάνω κατεύθυνση δύναται να αποτελέσει κίνητρο προσέλευσης περισσότερων ανθρώπων και κατ' επέκταση να οδηγήσει στην αύξηση της πελατείας τους:

«Θα μπορούσε να αλλάξει λίγο ο σχεδιασμός, να πουλάμε για παράδειγμα πράγματα, τα οποία να προσελκύσουν περισσότερο κόσμο, να 'ναι... Να υπάρχει θέλγητρο για όλους να έρχονται... Αυτά!» (Σ.13)

Δύο (2) εργαζόμενοι συμφωνούν στην ύπαρξη μεγάλης αναγκαιότητας που κατέχει η βελτίωση των κοινωνικών διαπροσωπικών σχέσεων που έχουν αναπτυχθεί μεταξύ τους στην αναβάθμιση του χώρου εργασίας τους. Τα αποσπάσματα λόγων ανήκουν σε άτομο με ψύχωση και νοητική αναπηρία:

«Να μιλάμε πιο πολύ όταν έχουμε ομάδα...» (Σ.1)

«Επικοινωνία, σχέση, φιλία, αγάπη, φροντίδα και τελευταίο... πολύ κόσμος.» (Σ.2)

Την προώθηση της επιχείρησης μέσω της διαφήμισης ορίζουν δύο (2) συμμετέχοντες, ένας με κινητική αναπηρία και μία με διπολική διαταραχή:

«Σαν επιχείρηση; Να βελτιώσουμε... Φαντάζομαι ότι λίγο διαφήμιση ίσως γιατί ο κόσμος πολλές φορές ξεχνάει. Για αυτό... Και λόγω του σημείου επειδή είναι λίγο... Μόνο του. Δεν είναι σε μέρος που έχει και άλλα δίπλα... Να πεις ότι είναι μια πιάτσα και θα κάτσουμε και 'δω και εκεί και εκεί. Οπότε, φαντάζομαι λίγο παραπάνω στο θέμα της διαφήμισης, θα έκανε καλό στο μαγαζί. Γιατί από εξυπηρέτηση, φαγητό ή καφέδες έχουμε καλή ποιότητα, είμαστε ευχαριστημένοι.» (Σ.8)

«Διαφήμιση, αλλά διαφήμιση έχουμε κάνει. Την οποία την έχουμε φτιάξει. Κοίταξε είναι ο χώρος μέσα πολύ μικρός. Είναι έτσι διαμορφωμένος που εμείς περιμένουμε καλοκαίρι να δουλεύουμε. [...] Είναι ως επί το πλείστον καλοκαιρινό. Καλοκαίρι περιμένουμε εμείς να δουλέψουμε και έπεσε αυτό με τις εργασίες. Δεν πειράζει.» (Σ.9)

Αξιοσημείωτη είναι η άποψη ατόμου με αυτισμό, ο οποίος αποβλέπει στην εσωτερική οργάνωση του μαγαζιού που είναι θεμιτό να πραγματοποιηθεί μέσω της αυτό-οργάνωσης του εκάστοτε ατόμου στο πόστο του. Επιπλέον, η παρακάτω

συνεντευξιαζόμενη με σωματική αναπηρία ξεδιπλώνει τις σκέψεις της αναφορικά με τη μη δυνατότητα καθορισμού του στοιχείου που χρήζει βελτίωσης:

«Νομίζω ότι κάτι θα... Χρειάζεται. Απλώς δεν μπορώ να εντοπίσω...[...] Ποιο; Ποιο μπορεί να είναι αυτό που θα κάνει πιο γνωστό ας πούμε το χώρο; Πως και εμείς θα μπορούμε να λειτουργούμε πιο... Πιο καλά. Όχι, ότι δε λειτουργούμε, απλά είναι... Είναι κάποιες έτσι σκέψεις που τις κάνω, γιατί είναι... Όπως είπα και πριν ότι το θεωρώ δικό μου. Σαν... Όταν νοιάζεσαι για τον χώρο που δουλεύεις και δεν είναι μόνο κοιτάς το ρολόι, έκλεισες το ωράριο σου, πήρες το μισθό σου και έφυγες. Δηλαδή, σε νοιάζει. Το πονάς και το ψάχνεις. Ίσως όμως είναι και η ηλικία μου εμένα. Μπορεί ίσως ένα άλλο παιδί που να 'ναι 20 χρονών, όλα αυτά που λέω εγώ ούτε καν να τα έχει...» (Σ.10)

Τομείς βελτίωσης	N
Υλικοτεχνική υποδομή	3
Παρεχόμενες υπηρεσίες	3
Διαπροσωπικές σχέσεις που έχουν αναπτυχθεί μεταξύ των εργαζόμενων	2
Προώθηση επιχείρησης μέσω διαφήμισης	2
Εσωτερική οργάνωση του εκάστοτε πόστου εργασίας	1
Μη δυνατότητα εντοπισμού του στοιχείου που χρήζει βελτίωσης	1

Πίνακας 3.6.2.2.: Τομείς βελτίωσης

Βελτιώσεις ως προς την υλικοτεχνική υποδομή	N
Προσθήκη κλιματιστικού στους εσωτερικούς χώρους	1
Γκρέμισμα τοίχων και επέκταση του εσωτερικού χώρου	1
Βάψιμο καρεκλών	1

Πίνακας 3.6.2.3.: Βελτιώσεις ως προς την υλικοτεχνική υποδομή

Βελτιώσεις ως προς τις παρεχόμενες υπηρεσίες	N
Βελτίωση πελατειακής υποστήριξης: προσθήκη υπηρεσίας διανομής προϊόντων κατ' οίκων (delivery)	1
Πραγματοποίηση περισσότερων εκδηλώσεων	1
Πώληση προϊόντων	1

Πίνακας 3.6.2.4.: Βελτιώσεις ως προς τις παρεχόμενες υπηρεσίες

Βελτιώσεις ως προς τις διαπροσωπικές σχέσεις που έχουν αναπτυχθεί μεταξύ των εργαζόμενων	N
Βελτίωση επικοινωνίας	2
Ενίσχυση των δεσμών φιλίας αλλά και των αισθημάτων αγάπης και φροντίδας	1

Πίνακας 3.6.2.5.: Βελτιώσεις ως προς τις διαπροσωπικές σχέσεις που έχουν αναπτυχθεί μεταξύ των εργαζόμενων



### 3.6.2.1. Εξωτερίκευση ή μη των προτάσεων βελτίωσης των εργαζομένων και σε ποια άτομα

Όσοι από τους συμμετέχοντες εξέφρασαν στην ερευνήτρια τις απόψεις τους αναφορικά με τις προτάσεις βελτίωσης που έχουν, παρακινήθηκαν να εστιάσουν στο θέμα περαιτέρω. Επομένως, ρωτήθηκαν αν έχουν μοιραστεί αυτές τις προτάσεις με κάποιον άλλον από τον χώρο εργασίας τους και εν συνεχεία, όσοι από αυτούς απάντησαν καταφατικά κλήθηκαν να απαντήσουν με ποιο ή ποια άτομα έχει πραγματοποιηθεί η συζήτηση.

Τα δώδεκα (12) άτομα, όπως προαναφέρθηκε στην προηγούμενη ενότητα, συμφώνησαν στο γεγονός ότι υπάρχουν βελτιώσεις που δύναται να πραγματοποιηθούν, ούτως ώστε να αναπτυχθεί σε μεγαλύτερο βαθμό το μαγαζί στο οποίο εργάζονται. Ακολουθώς, όλοι όσοι ρωτήθηκαν δήλωσαν ομόφωνα ότι έχουν μοιραστεί τις απόψεις τους με άλλα άτομα που απαρτίζουν την επιχείρηση (βλέπε πίνακα 3.6.2.1.1.). Στη συνέχεια παραθέτονται οι τρεις (3) πιο χαρακτηριστικοί λόγοι- εκ των οποίων ο πρώτος ανήκει σε άτομο με αυτισμό, ενώ ο τρίτος σε συμμετέχουσα με διπολική διαταραχή:

*Συμμετέχοντας:* Εγώ το 'χω συζητήσει, αλλά μερικοί δεν το 'χουνε καταλάβει. Δεν το 'χουνε πιάσει.

*Ερευνήτρια:* Ούτε τα παιδιά, ούτε οι υπεύθυνοι;

*Συμμετέχοντας:* Οι υπεύθυνοι το 'χουνε καταλάβει, αλλά μερικά παιδιά δεν το 'χουνε καταλάβει. (Σ.2)

«Ναι, το ξέρουν ήδη. Έχουμε τώρα μέσα ανεμιστηράκι!» (Σ.4)

«Συζητάμε διάφορα με τα παιδιά. [...] Συζητάμε. Άλλη άποψη έχει ο ένας, άλλη ο άλλος.» (Σ.9)

Συζήτηση των προτάσεων βελτίωσης των εργαζομένων με άλλα άτομα	N
Ναι	11
Μη ύπαρξη απάντησης <sup>21</sup>	1

Πίνακας 3.6.2.1.1.: Εξωτερίκευση των προτάσεων βελτίωσης των εργαζομένων

<sup>21</sup> Ο πρώτος συμμετέχοντας (Σ1) δε ρωτήθηκε από την ερευνήτρια αναφορικά με την εξωτερίκευση ή μη των προτάσεων βελτίωσης του σε κάποια άτομα. Οι λόγοι αυτής της αβλεψίας σχετίζονται με την παραδρομή της ερευνήτριας αλλά και με ψυχολογικούς παράγοντες, όπως το άγχος για την πραγματοποίηση της πρώτης της συνέντευξης.

Κυρίαρχα προσδιορίστηκε από το σύνολο του δείγματος ότι όλοι συζητούν τις προτάσεις τους και με τους συναδέλφους τους, αλλά και με την εργοδοσία. Μόνο ένας εργαζόμενος με αυτισμό δηλώνει συνοπτικά στη συγκεκριμένη ερώτηση «Δε ξέρω». Παρακάτω προκρίνουν την γνώμη τους τα άτομα με ατονία οπτικού νεύρου, κινητική και σωματική αναπηρία:

«Ναι με όλους. [...] Ως επί το πλείστον με τα αφεντικά.» (Σ.6)

«Και με τα παιδιά του μαγαζιού και με την ιδιοκτησία. Και το κοιτάμε. Προσπαθούμε και μέσω facebook, που είναι πιο άμεσο και εύκολο και πιο ανέξοδο και μέσω ραδιοφώνου, εφημερίδας... Αυτά.» (Σ.8)

«Γενικά καθόμαστε και με τα παιδιά αν καθίσουμε... Την ώρα εκείνη εκεί μπορεί να κάτσουμε να συζητήσουμε ας πούμε. Ναι μπορεί να το... [...] Γενικά συζητάμε. [...] Ή νομίζω ότι είναι δεκτικά άτομα (οι εργοδότες), δηλαδή αν κάποιος έχει μια ιδέα και την πει, δεν... Δεν είναι τα παιδιά, που θα του πούνε “Ααα σιγά μη ξέρεις εσύ!”. Αν υπάρχουνε...» (Σ.10)

Άτομα με τα οποία έχουν μοιραστεί οι εργαζόμενοι τις απόψεις τους	N
Με τους συνάδελφους και τους εργοδότες τους	10
Δε ξέρω	1

*Πίνακας 3.6.2.1.2.: Άτομα με τα οποία έχουν μοιραστεί οι εργαζόμενοι τις απόψεις τους*

### 3.6.3. Επιθυμία συμμετεχόντων να μοιραστούν με την ερευνήτρια περαιτέρω προσωπικές απόψεις και εμπειρίες τους που ενδεχομένως να μην αναλύθηκαν επαρκώς στη μέχρι πρότινος συζήτησή τους

Η τελευταία ερώτηση που διατυπώθηκε από την ερευνήτρια, αποτέλεσε έναυσμα για να αναδυθούν αλλά και να φωτιστούν οι σκέψεις και οι προβληματισμοί που δημιουργήθηκαν στους συμμετέχοντες μετά το πέρας της μεταξύ τους συζήτησης, που κατεξοχήν βασίστηκε στον οδηγό συνέντευξης.

Επιθυμία συμμετεχόντων να μοιραστούν με την ερευνήτρια περαιτέρω προσωπικές απόψεις και εμπειρίες τους	N
Μη ύπαρξη επιθυμίας	9
Υπαρξη επιθυμίας	5

*Πίνακας 3.6.3.1.: Επιθυμία συμμετεχόντων να μοιραστούν με την ερευνήτρια περαιτέρω προσωπικές απόψεις και εμπειρίες τους*

Άτομο με νοητική αναπηρία τονίζει ότι ουσιαστική του επιθυμία αποτελεί το μαγαζί να έχει κόσμο. Το συγκεκριμένο αίτημα επαναλαμβάνεται σε αρκετά σημεία της συνέντευξης:

«Εγώ το μόνο που έχω να πω είναι ότι θέλουμε να έχει πολύ κόσμο. Αν δεν έχουμε πολύ κόσμο... Είμαστε ψυχολογικά πεσμένοι. Τελείωσε! Δηλαδή, εμείς από την ώρα που ανοίξαμε, ήμασταν σε μια καρέκλα και περιμέναμε αν θα έρθει κανένας ή δε θα 'ρθει. [...] Είναι... Είναι δηλαδή, κάθεται σε μια καρέκλα, κοιτάς τον άλλονα και λες 'τι να κάνουμε'; Δηλαδή, είναι... Είναι βαρετό. [...] Δηλαδή, ξενερώνεις. Δηλαδή, κάθεται εκεί πέρα...» (Σ.2)

Μία μεγάλης έκτασης συζήτηση ξεκίνησε με τον συμμετέχοντα με αυτισμό όταν εξέφρασε την επιθυμία του στη συνέντευξη να συμπεριλαμβάνονταν και ερωτήματα που να σχετίζονται με τα προσωπικά του ενδιαφέροντα, όπως παραδείγματος χάριν τα χόμπι. Εν συνεχεία, το άτομο είχε ανάγκη να μοιραστεί με την ερευνήτρια δύο προσωπικά του βιώματα και το μάθημα ζωής που πήρε από αυτά- να «φυλάγεται από τους αγνώστους».

«Με τι άλλο ασχολούμαι. [...] Να σας πω τι έμαθα επίσης; Να φυλάγομαι από τους αγνώστους.» (Σ.5)

Ο συνεντευξιζόμενος με σύνδρομο Budd-Chiari επισημαίνει την εξέλιξη που αισθάνεται ότι έχει ως άτομο, γεγονός που το χρωστάει εξολοκλήρου στην παρουσία του στο παρόν εργασιακό πλαίσιο. Επιθυμεί λοιπόν να κάνει έναν σύντομο αναστοχασμό:

«Νομίζω ότι η παρουσία μου εδώ, μου έκανε καλό. [...] Το γεγονός ότι είμαι εδώ ας πούμε, μου έκανε καλό. Αυτό. [...] Νιώθω το πριν και το μετά, που αλλάζεις. Εεεε... Με βοήθησε πάρα πολύ. (Σ.7)

Την απορία της αναφορικά με το ποιος σκέφτηκε το θέμα της παρούσας διπλωματικής ερευνητικής εργασίας εκφέρει άτομο με διπολική διαταραχή:

«Εσύ το σκέφτηκες; [...] Το θέμα. Ή σας το προτείνουνε;» (Σ.9)

Κλείνοντας το παρόν κεφάλαιο της παρουσίασης των δεδομένων, το άτομο με σωματική αναπηρία μοιράζεται την επιθυμία του για εμπλουτισμό της συνέντευξης με περαιτέρω ερωτήσεις σχετικές με τη συμπεριφορά των πελατών προς τους ανάπηρους εργαζόμενους του μαγαζιού. Παραθέτει επίσης κάποια συγκεκριμένα παραδείγματα μη

κατάλληλης αντιμετώπισής τους από την πλευρά των πελατών αλλά και έλλειψης κατανόησης από μέρους τους:

«Νομίζω ότι καλύπτεις... Γιατί απ' ότι καταλαβαίνω ο... Αυτό που κάνεις είναι τα άτομα που έχουνε το οποιοδήποτε πρόβλημα και η αντιμετώπιση του χώρου, του εργοδότη, των πελατών και όλα αυτά. Οι πελάτες επίσης είναι και αυτοί λίγο στον κόσμο τους. Όπως είναι και οι εργοδότες. Οι περισσότεροι. [...] Οι πελάτες θα σου πω όμως συγκεκριμένα. Σε αυτό, να κάτι άλλο που θα μπορούσες να πεις... Ότι εγώ δεν ήμουν από το άνοιγμα του μαγαζιού, οπότε δεν ήξερα πως ήταν προηγουμένως. Αλλά ακόμα και τώρα που ήμουν, μου είχε τύχει ερώτηση, να κοιτάνε αριστερά- δεξιά, να με ρωτάνε αν έχει αλλάξει η διεύθυνση. Εγώ ψυλλιάστηκα το λόγο ή απλά γύρισαν και μου είπανε "Τα παιδάκια είναι εδώ; Τα παιδάκια;". Τα παιδάκια! Λέω... "Τα παιδάκια;" [...] Και εγώ γύρισα μετά από λίγο βέβαια με ευγενικό και γελαστό τρόπο κι είπα "Ναι. Τα παιδάκια συνεχίζουνε εδώ να υπάρχουνε και ένα από τα παιδάκια είμαι και 'γω!". [...] Εεε κάπου με κοίταξαν περίεργα και εκεί πάλι χαμογελώντας τους εξήγησα ότι κάποιες παθήσεις δε φαίνονται. [...] Ότι κάποιες παθήσεις δε φαίνονται, οπότε, ναι. Όπως έχω αναφέρει ότι είμαι και 'γω ΑΜΕΑ και μου κάνουνε "Που; Στην τρέλα;" ας πούμε και με χειρονομία. Και ξανά εγώ πάλι τους εξήγησα ότι "ΑΜΕΑ είμαστε όλοι". "Σιγά που είσαι εσύ ΑΜΕΑ!". Και 'κει πάλι εγώ πρέπει να τους εξηγήσω ότι ΑΜΕΑ δεν είναι μόνο κάποιος που 'ναι με καρτσάκι, με σύνδρομο Down ή παραπληγικός ή... [...] Όπως επίσης με έχουνε φέρει και σε σημείο να θέλω να πω "Το τσίρκο Medrano δεν έχει έρθει ακόμα. Όταν θα έρθει, θα σας καλέσουμε". Γιατί... Είναι ο τρόπος που στο λέει κάποιος. [...] Ναι, αυτό. Εντάξει υπήρχανε και άτομα στον χώρο μας, τα οποία φαινότουσαν. Αλλά, ο πελάτης νομίζω ότι παρέμενε- πάλι ίσως είναι η έλλειψη παιδείας- το ίδιο απαιτητικός. Δηλαδή, όταν εμείς έχουμε πάρα πολύ κίνηση σε ένα μαγαζί και ο άλλος ας πούμε έχει... [...] Και εσύ είχες την απαίτηση μέσα σε 5' να έχεις σερβιριστεί, να 'χεις, να κάνεις. Λέω "Συγγνώμη. Συγγνώμη. Κατανοείτε ότι είναι μαγαζί ΑΜΕΑ;". Δεν είπαμε ότι θα εξυπηρετηθείτε μετά από 500 ώρες, αλλά κάθε τι το οποίο δεν πάει ρολόι σύμφωνα με τα δικά σου μέτρα και σταθμά... Κατανόησε κιόλας ότι ο άλλος μπορεί να μην μπορεί να τρέξει την ταχύτητα που θα τρέξει. Όπως και εγώ. Εγώ τρέχω, αλλά τρέχω με πόνους, γιατί έχω πρόβλημα και κοίλες και στον αυχένα και στη μέση και κότσι πετάω και οι αγκώνες μου πια βγάζουν προβλήματα. Δηλαδή, εκεί είπα ότι επιβαρύνομαι εγώ, έτσι; [...] Και πάλι... Και πάλι δεν καταλαβαίνουνε πολλοί ότι υπάρχει κάποιο πρόβλημα. Να βλέπεις και τον άλλο που κουτσαίνει και πάλι... [...] Εσύ είσαι στην κοσμάρα σου ας πούμε... Εντάξει!» (Σ.10)

Μη κατευθυνόμενη έκφραση σκέψεων και προβληματισμών που δημιουργήθηκαν στους συμμετέχοντες	N
Προσωπικό αίτημα εργαζόμενου	1
Επιθυμία εμπλουτισμού της συνέντευξης με ερωτήσεις σχετικές με τα χόμπι του ατόμου και εξωτερίκευση των προσωπικών του εμπειριών	1
Συνολικός αναστοχασμός εργαζόμενου	1
Απορία εργαζόμενης αναφορικά με την προέλευση του θέματος της έρευνας	1

Επιθυμία εμπλουτισμού της συνέντευξης με περαιτέρω ερωτήσεις σχετικές με τη συμπεριφορά των πελατών προς τους ανάπηρους εργαζόμενους	1
--	---

*Πίνακας 3.6.3.2.: Μη κατευθυνόμενη έκφραση σκέψεων και προβληματισμών που δημιουργήθηκαν στους συμμετέχοντες*

## ***ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>: Ανάλυση Ευρημάτων***

Στο κεφάλαιο αυτό θα επιχειρηθεί να γίνει ανάλυση των ευρημάτων που παρουσιάστηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο, το τρίτο. Ουσιαστικά, η ανάλυση των δεδομένων επιδιώκει να δώσει απαντήσεις σε όλα τα ερευνητικά ερωτήματα που έχουν προκαθοριστεί από την αρχή της ερευνητικής διαδικασίας, αλλά και να συνομιλήσει άμεσα με αυτά.

### ***4.1. Άτομα με αναπηρία και αγορά εργασίας: απόψεις και εμπειρίες αναφορικά με τις υφιστάμενες εργασιακές συνθήκες***

Αρχικά, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να εξωτερικεύσουν τις απόψεις και εμπειρίες τους αναφορικά με την αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, αναφέρθηκαν στη θέση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας και ειδικότερα στον ιδιωτικό τομέα, αλλά και εστίασαν στην εργασιακή πολιτική που ακολουθείται στην Ελλάδα αναφορικά με τα άτομα με αναπηρίες και ψυχικές διαταραχές.

Η πλειονότητα του δείγματος της έρευνας και πιο συγκεκριμένα τα οκτώ (8) από τα δεκατέσσερα (14) άτομα, δίνουν έμφαση στη δυσκολία που συναντούν ως προς την εύρεση εργασίας (βλέπε πίνακα 3.1.1.1.), με τους τέσσερις (4) από αυτούς να εμβαθύνουν στα εμπόδια που τίθενται και δυσχεραίνουν την παραπάνω διαδικασία. Ως κύριος λόγος δυσκολίας για τους δύο (2) συμμετέχοντες αποτελεί η οικονομική κρίση στην Ελλάδα (βλ. πίνακα 3.1.1.2). Επιπροσθέτως, σε αντίστοιχη ερώτηση οι πέντε (5) συνεντευξιζόμενοι κάνουν λόγο για αποκλεισμό όλων των ατόμων ανεξαιρέτως από τον εργασιακό τομέα και άλλοι πέντε (5) επισημαίνουν την περιθωριοποίηση μόνο των ανάπηρων ατόμων (βλ. πίνακα 3.1.3.).

Η διεθνής βιβλιογραφία καταδεικνύει δυσκολίες ή έλλειψη πρόσβασης για τους ανάπηρους σε πολλούς τομείς της καθημερινής ζωής, όπως και στην αμειβόμενη εργασία (Barnes & Mercer, 2010). Πιο συγκεκριμένα, μια από τις πολυπληθέστερες κοινωνικές ομάδες αντιμετωπίζει σοβαρά εμπόδια στην κοινωνική ένταξη και απασχόληση (Πετράκος, 2005). Η πρόσφατη οικονομική κρίση που εκδηλώθηκε στην Ελλάδα από τις αρχές του 2010 είναι ένας σημαντικός παράγοντας αύξησης του

ποσοστού των ανέργων στη χώρα μας (Καζαντζή, Καλεράντε, 2016), που προκάλεσε δραματικές επιπτώσεις στην αγορά εργασίας με τον εργαζόμενο πληθυσμό να είναι σχεδόν ο μισός σε σχέση με τον πληθυσμό που βρίσκεται σε εργάσιμη ηλικία (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2017). Παρατηρώντας τα ελληνικά δεδομένα, είναι καταγεγραμμένη η διαχρονική αύξηση του ποσοστού ατόμων σε κίνδυνο φτώχειας ή αποκλεισμού από το 2009 ως απόρροια της οικονομικής κρίσης, αλλά και η υπέρμετρη αύξηση της ανεργίας (ΕΣΠΑ 2014- 2020), η οποία εκτινάχθηκε από το 7,7% στο 27,0% μέσα στην πενταετία 2009- 2013. Κάποια χρόνια αργότερα, το 2016 το επίσημο ποσοστό ανεργίας φαίνεται να μειώνεται στο 22,6% (ΕΛΣΤΑΤ, 2016 στο Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2017), ενώ το 2017 παρουσιάζει επιπλέον πτωτική πορεία, φτάνοντας στο 20,2% του γενικού εργατικού δυναμικού (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2018). Βάσει έρευνας κοινής γνώμης της Ε.Σ.Α.μεΑ. (2013) ένα μεγάλο ποσοστό του δείγματος (59%), που αποτελούνταν από άτομα ηλικίας άνω των 18 ετών, αποκρίθηκε ότι την περίοδο 2010- 2013 η πρόσβαση στην απασχόληση χειροτέρεψε για τα άτομα με αναπηρία. Επιπροσθέτως, με μέσο όρο 7,90 σε ερώτηση κλίμακας 1-10 οι συμμετέχοντες απάντησαν ότι θεωρούν πως εκδηλώνονται διακρίσεις εις βάρος της συγκεκριμένης πληθυσμιακής ομάδας όσον αφορά την αναζήτηση και απόκτηση εργασίας. Τέλος, στο ίδιο ερευνητικό έργο οι συνεντευξιζόμενοι βαθμολόγησαν ως κάτω του μετρίου (3,59 στα 10) το έργο της πολιτείας σχετικά με την κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση (Ε.Σ.Α.μεΑ., 2013).

Εξετάζοντας εν συνεχεία τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της ανεργίας, παρατηρούνται σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς το φύλο και την ηλικία. Σε έρευνα με κεντρικό θέμα την εργασία των γυναικών στη χώρα μας το ποσοστό των γυναικών στη συνολική απασχόληση υπολείπεται σημαντικά των ανδρών (Νίνα-Παζαρζή, 2004 στις Καζαντζή & Καλεράντε, 2016). Ειδικότερα, το ποσοστό ανεργίας στους άνδρες ανήλθε στο 16,5% έναντι 24,9% στις γυναίκες (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2017). Κατά αυτόν τον τρόπο, η ανεργία των γυναικών καθίσταται καίριο ζήτημα (Καζαντζή & Καλεράντε, 2016), καθώς διαφαίνεται ότι αυτή η κατηγορία πληθυσμού υφίσταται πολλαπλές διακρίσεις στην επιδίωξή της να ενταχθούν στην αγορά εργασίας (Ε.Σ.Α.μεΑ., 2003·Bruegel & Perrons, 1996). Επιπρόσθετα, η απόσταση που χωρίζει τα ποσοστά συμμετοχής ανδρών και γυναικών στην απασχόληση παραμένει στην Ελλάδα μια από τις υψηλότερες της Ευρώπης (Νίνα-Παζαρζή, 2004), ενώ η ανεργία αποτελεί το υπ'

αριθμόν ένα πρόβλημα των ανάπηρων ατόμων, το οποίο αν και απασχολεί όλους, είναι εντονότερο στη συγκεκριμένη κατηγορία πληθυσμού (Ε.Σ.Α.μεΑ., 2003).

Αντίστοιχα, στοιχεία καταδεικνύουν ότι οι διακρίσεις και προκαταλήψεις προς τους μεγαλύτερους ηλικιακά εργαζόμενους αποτελούν επίσης βασικό σημείο αδικίας στο εσωτερικό των επιχειρήσεων (Rupp, Vodanovich & Crede, 2014), αλλά και συχνό φαινόμενο στην εργασιακή ζωή (Furunes & Mykletun, 2010). Οι ηλικιακές διακρίσεις βρίσκουν εφαρμογή σε διάφορες διαδικασίες, τόσο στην πρόσληψη όσο και στην ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού (Urwin, 2006). Η Susan Ryan (2016), Ομοσπονδιακή Επίτροπος κατά των διακρίσεων στην Αυστραλία και η έρευνα της Επιτροπής για τις «Ηλικιακές και Αναπηρικές Διακρίσεις» αποκάλυψε τις ακανθώδεις συνθήκες εύρεσης εργασίας και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα μεγαλύτερα σε ηλικία άτομα. Το πρόβλημα φαίνεται να ξεκινά από την ηλικία των 45 ετών, εάν κάποιος εργαζόμενος χάσει τη δουλειά του και αναγκαστεί να βγει και πάλι στην αγορά εργασίας. Επίσης, τα στοιχεία υπογραμμίζουν ότι όσο μεγαλύτερη είναι η ηλικιακή κατηγορία, τόσο μικρότερο φαίνεται να είναι το ποσοστό των συγκεκριμένων ατόμων που αποτελούν το εν ενεργεία εργατικό δυναμικό. Συγχρόνως, ο Greg Goudie, διευθύνων σύμβουλος του κρατικά χρηματοδοτούμενου Οργανισμού Κατάρτισης και Απασχόλησης ατόμων ώριμης ηλικίας, Dome (SA), της ίδιας χώρας δηλώνει ότι έχουν πραγματοποιηθεί σημαντικά βήματα για την εξάλειψη του ρατσισμού λόγω φύλου και εθνικότητας, αλλά υπάρχουν αρκετά ακόμη που πρέπει να γίνουν για την εξάλειψη των ηλικιακών διακρίσεων (Νέος Κόσμος, 2016)<sup>22</sup>.

Ειδικότερα, στη χώρα μας, όπως άλλωστε και σε όλο τον ευρωπαϊκό χώρο, τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας (Zissi, Rontos, Papageorgiou, Pierrakou & Chtouris, 2007·Anthony & Blanch, 1987·Katz, 1994) ή υπό-απασχόλησης (Zissi et al., 2007·Anthony & Blanch, 1987·Steventon & Carlos Sanchez, 2008) και έχουν μικρότερη πιθανότητα να αποτελέσουν εργατικό δυναμικό

---

<sup>22</sup> Βλέπε Νέος Κόσμος. (2016). «Σε έξαρση ο ηλικιακός ρατσισμός στον εργασιακό τομέα: Πολλοί οι εργοδότες που κάνουν διακρίσεις σε βάρος των ηλικιωμένων». <https://neoskosmos.com/el/48945/%CF%83%CE%B5-%CE%AD%CE%BE%CE%B1%CF%81%CF%83%CE%B7-%CE%BF-%CE%B7%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%8C%CF%82-%CF%81%CE%B1%CF%84%CF%83%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82-%CF%83%CF%84%CE%BF%CE%BD-%CE%B5/>, 17/04/2019.



συγκριτικά με τον υπόλοιπο πληθυσμό (Smith & Butterworth, 2009). Τόσο η εύρεση όσο και η διατήρηση κατάλληλης απασχόλησης είναι δυσκολότερη από ότι στο παρελθόν για τα άτομα αυτά (Katz, 1994). Παρά τις προσπάθειες και τη νομική πλαισίωση, η έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με τίτλο «Η κατάσταση Απασχόλησης των Ατόμων με Αναπηρία» (E.I.M., 2001) τονίζει πως τα ποσοστά συμμετοχής των ανάπηρων ατόμων στην αγορά εργασίας, είναι σημαντικά χαμηλότερα στην Ελλάδα σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Εθνικό Ινστιτούτο Μετρολογίας, 2001 στον Τριδήςμα, 2007). Βασικό συμπέρασμα μιας ποσοτικής μελέτης που πραγματοποιήθηκε για την κατάσταση της απασχόλησης ατόμων με αναπηρίες που βιώνουν απλές ή πολλαπλές διακρίσεις και ανισότητες αποτελεί πως η πλειονότητα των ατόμων με αναπηρία είναι άνεργη σε ποσοστό 60% (Ε.Σ.Α.μεΑ., 2003). Στα πλαίσια Ευρωπαϊκών προγραμμάτων, όπως η «Ισότητα» και πιο συγκεκριμένα στο ελληνικό πρόγραμμα «Πρωτέας» διεξήχθη μια ερευνητική εργασία που παρουσιάζει την κατάσταση απασχόλησης ατόμων με κινητική αναπηρία στη χώρα μας. Βασικό εύρημα της λοιπόν αποτέλεσε ότι μόνο οι 42 από τις 800 επιχειρήσεις είχαν προσλάβει εργαζόμενους με αυτού του είδους την αναπηρία (Zissi et al., 2007).

Συμπληρωματικά, οι ανάπηροι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν διπλή περιθωριοποίηση, καθώς είναι οι τελευταίοι που αποκτούν απασχόληση όταν η οικονομία ενός κράτους ανθίζει και οι πρώτοι που απολύονται κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης (Kruse & Schur, 2003). Οι λόγοι για τους οποίους παρατηρείται το παραπάνω σχετίζονται με την έλλειψη προγραμμάτων αποκατάστασης και εκπαίδευσης, με τις ανεπαρκείς υποδομές, και ειδικότερα με τη συγκρατημένη στάση των εργοδοτών απέναντι στα ανάπηρα άτομα και όχι την αναπηρία αυτή καθαυτή (Wilgosh & Skaret, 1987·Greenwood & Johnson 1987·Hernandez, 2000). Επίσης, πολλές έρευνες καταδεικνύουν ότι τα άτομα με αναπηρίες στην καλύτερη περίπτωση καταλαμβάνουν θέσεις εργασίας «κακοπληρωμένες» (Anthony & Blanch, 1987·Barnes & Mercer, 2005·Goldstone & Meager, 2002) ή πολύ χαμηλού κύρους με ελάχιστες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη (Anthony & Blanch, 1987·Hyde, 1998·Jones 1997). Ακόμα και στην περίπτωση κατά την οποία σημειώνουν σχετική επιτυχία στην αγορά εργασίας, κερδίζουν λιγότερα από τα άτομα χωρίς αναπηρία (Βασιλείου, 2012).

Συνεχίζοντας με την ανάλυση των δεδομένων της παρούσας έρευνας, οι ευρύτερες γνωριμίες αλλά και η κοινωνική δικτύωση που έχουν τα άτομα με αναπηρία συντέλεσαν σε μεγάλο βαθμό, ούτως ώστε να καταφέρουν να αποκτήσουν εργασία στο παρόν πλαίσιο, αλλά και στο προηγούμενο, όσοι από αυτούς είχαν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία σε επιχείρηση, όπου αποτελούσαν το μοναδικό άτομο με αναπηρία. Πιο συγκεκριμένα, ως βασικοί τρόποι εύρεσης απασχόλησης αποτέλεσαν η ενημέρωση μέσω κοινών γνωστών και στα δύο πλαίσια, οι γνωριμίες με έναν από τους υπεύθυνους και η ενημέρωση μέσω αγγελίας στο διαδίκτυο στο παρόν χώρο εργασίας (βλέπε πίνακα 3.1.2).

Οι θεωρίες του κοινωνικού δικτύου διατείνονται ότι τα άτομα που ο καθένας γνωρίζει από το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον του αποτελούν ένα σημαντικό μέσο για την απόκτηση μιας καλής εργασίας. Επίσης, οι θεωρίες αυτές υποστηρίζουν ότι ένα καλά διασυνδεδεμένο άτομο ωφελείται από τις σχετικές πληροφορίες που λαμβάνει αναφορικά με την εκάστοτε εργασία (Mouw, 2003). Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το γεγονός ότι περίπου το 40- 50% των εργασιών στις ΗΠΑ βρίσκονται μέσω των επαφών εργασίας (Granovetter, 1995 στον Granovetter, 1974) και πιο συγκεκριμένα μέσω της βοήθειας και των πληροφοριών από φίλους ή συγγενείς (Granovetter, 1995·Granovetter, 1974·Lin, 1999·Masden & Hurlbert, 1988). Το παραπάνω συμβαίνει καθώς οι πληροφορίες που παρέχονται μέσω των επαφών μπορούν να αυξήσουν τα ακούσματα που έχει ένα άτομο για εργασίες που αναζητούν υπαλλήλους και να του προσφερθούν πληροφορίες που σε άλλες περιπτώσεις θα ήταν δύσκολο να αποκτήσει πρόσβαση. Ακολούθως, μπορεί να αυξηθεί η ποσότητα των εργασιακών προσφορών που θα λάβει το άτομο ή να βοηθηθεί στο να κάνει την αρχική γνωριμία με τους ιθύνοντες της εκάστοτε επιχείρησης. Τα μοντέλα κοινωνικού κεφαλαίου της αγοράς εργασίας έχουν τη λογική ότι το όφελος χρήσης των επαφών για εύρεση απασχόλησης σχετίζεται άμεσα με το πόσο καλά δικτυωμένο είναι το εκάστοτε άτομο. Δεν είναι η χρήση του δικτύου αυτού καθ' αυτού, αλλά η ποιότητα και η ποσότητα των κοινωνικών επαφών που εκτιμώνται. Το κύρος που έχουν τα άτομα της επαφής ή γενικότερα η ποιότητα του δικτύου φαίνεται να αυξάνει το επαγγελματικό κύρος ή/και το μισθό της παρούσας θέσης εργασίας των ατόμων που χρησιμοποιούν αυτές τις γνωριμίες (Lin, 1999). Έρευνες έχουν δείξει ότι αυτή η κοινωνική πλευρά της αγοράς εργασίας είναι αρκετά σημαντική (Mouw, 2003).

Αναλυτικότερα, σύμφωνα με έρευνα της Ε.Σ.Α.μεΑ. (2003)- που αναφέρθηκε και προηγουμένως- σε ερώτημα αναφορικά με τα μέσα που έχουν σε γενικές γραμμές αξιοποιηθεί κατά τη διαδικασία ανεύρεσης εργασίας των συμμετεχόντων με αναπηρία, ως πρώτη επιλογή σε ποσοστό 54,6% επιλέχθηκε η γνωριμία με τον εργοδότη της κάθε επιχείρησης, είτε αυτή είναι προσωπική είτε είναι της οικογένειάς τους. Συμπληρωματικά, βάσει μελέτης απορρόφησης των αποφοίτων του ΕΚΠΑ (2007) η πλειονότητα των αποφοίτων βρήκε τη πρώτη του σημαντική απασχόληση ουσιαστικά μέσω γνωριμιών (34,8%) και πιο συγκεκριμένα μέσω οικογενειακών γνωριμιών ή φίλων, προηγούμενων συναδέλφων ή εργοδοτών και μέσω συστάσεων που πραγματοποιήθηκαν από καθηγητές της σχολής τους.

Επιπλέον, τρεις (3) εργαζόμενοι του δείγματος εξέφρασαν ως τρόπο εύρεσης της εργασίας στην οποία βρίσκονται την περίοδο αυτή, την ενημέρωσή τους μέσω αγγελίας στο διαδίκτυο. Στη χώρα μας, το ζήτημα της πρόσβασης στο περιβάλλον, που παραπέμπει ευθέως στην κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία, παραμένει πάντοτε ανοιχτό. Ωστόσο, πρόοδος έχει σημειωθεί σε συγκεκριμένες συνθήκες ζωής των ατόμων με αναπηρία κατά τα τελευταία χρόνια, λίγο μετά την είσοδο του 21<sup>ου</sup> αιώνα. Σε ποσοστό 63,6% το δείγμα έρευνας κοινής γνώμης για τα ανάπηρα άτομα εξέφρασε την άποψή του ότι συγκριτικά με το παρελθόν πρόοδος έγκειται στη δυνατότητα των ανάπηρων να κάνουν χρήση των νέων τεχνολογιών και του internet, ενώ σε ποσοστό 55,6% συμφώνησαν ότι υπάρχει πρόσβαση στην ενημέρωση, αλλά και πληροφόρηση για τον πληθυσμό αυτό (Ε.Σ.Α.μεΑ., 2008·2013).

Στην παραπάνω εξέλιξη λοιπόν συντέλεσαν τα κινήματα του Παγκόσμιου Σχεδιασμού («Universal Design»), του Ενταξιακού Σχεδιασμού («Inclusive Design») αλλά και της Αρχής σχεδίασης για όλους («Design for All») που έχουν ενθαρρύνει τους υπεύθυνους στον τομέα του σχεδιασμού των νέων τεχνολογιών για ηλικιωμένους και ανάπηρους, να επεκτείνουν τα σχέδιά τους συμπεριλαμβάνοντας όλα τα άτομα ανεξαιρέτως (Newell, Gregor, Morgan, Pullin & Macaulay, 2010). Η ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών και η εξάπλωση του διαδικτύου δίνει το δικαίωμα σε όλους να ενσωματωθούν στη νέα κοινωνία, καθώς η πρόσβαση στην πληροφορία αποτελεί αναμφισβήτητο δικαίωμα όλων (Παπάνης & Μπαλάσα, 2010). Χαρακτηριστικά αναφέρεται στη μελέτη του Παρατηρητηρίου για την Κοινωνία της Πληροφορίας

(2007) ότι το διαδίκτυο πρέπει να είναι πλήρες προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρία και στους ηλικιωμένους και ότι όλες οι ιστοσελίδες θα πρέπει να πληρούν τις διεθνείς προδιαγραφές προσβασιμότητας, καθώς μόνο με αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζεται το ανθρώπινο δικαίωμα της επιλογής σε όλους.

Το διαδίκτυο λειτουργεί ως μέσο προώθησης υπηρεσιών και αποτελεί μία ανεξάντλητη πηγή πληροφορίας, ψυχαγωγίας αλλά και ενημέρωσης για την πλειονότητα των ατόμων. Επιπροσθέτως, έχει καταλυτικό ρόλο στην εργασία, στην παιδεία, στη κουλτούρα και στις άλλες εκφάνσεις της κοινωνικής ζωής. Το διαδίκτυο διαθέτει ποικίλους μηχανισμούς και εργαλεία που επιτρέπουν την άρση των περιορισμών που δημιουργεί η κοινωνική πραγματικότητα. Ο δικτυακός κόσμος αποτελεί ένα χώρο στον οποίο τα άτομα έχουν τη δυνατότητα να έχουν πρόσβαση ανά πάσα στιγμή, να ανταλλάσσουν απόψεις και σκέψεις, αλλά και να έχουν πρόσβαση σε οποιεσδήποτε πηγές πληροφόρησης. Όσον αφορά τα ανάπηρα άτομα, είναι δεδομένο ότι η χρήση του διαδικτύου έχει ιδιαίτερη σημασία, αφού λειτουργεί άμεσα και έμμεσα ως αρωγός για την ισότιμη κοινωνική τους ένταξη. Η δημιουργία επομένως, προσβάσιμου περιεχομένου και τεχνολογιών φιλικών αποκτούν μεγάλη σημασία για την ισότιμη συμμετοχή τους σε όλα τα πεδία της κοινωνικής δράσης. Είναι εμφανές ότι η ηλεκτρονική πρόσβαση σε όλες τις υπηρεσίες αποτελεί μία πολλά υποσχόμενη υπόθεση για την εξίσωση των ευκαιριών πρόσβασης τους. Ζητήματα που εγείρονται, όπως η σχεδίαση και η κατασκευή προσβάσιμων ιστοσελίδων, σχετίζονται άμεσα με το σεβασμό των κατοχυρωμένων δικαιωμάτων τους (Παπάνης & Μπαλάσα, 2010).

Σύμφωνα με το European Disability Forum (2003) στους Παπάνη και Μπαλάσα (2010), δύο είναι τα βασικά σημεία, βάσει των οποίων θα μπορέσουν τα άτομα αναπηρίες να εκμεταλλευτούν τις ωφέλειες των νέων τεχνολογιών: η αρχή της σχεδίασης για όλους («Design for All»), που ήδη αναφέρθηκε και η χρήση ειδικών υποστηρικτικών τεχνολογιών ή αλλιώς η λεγόμενη «βοηθητική τεχνολογία». Με τον όρο υποστηρικτικές τεχνολογίες εννοούνται οι διάφορες συσκευές ή και εξοπλισμός, που έχουν ως κατεύθυνση την πρόσβαση των ανάπηρων ατόμων. Τέτοιες συσκευές μπορεί να είναι τα εναλλακτικά πληκτρολόγια, τα φωνητικά προγράμματα πλοήγησης, ποντίκια αφής, ειδικά χειριστήρια, συσκευές που ελέγχονται με εισπνοές και εκπνοές, αναγνώστες οθόνης, μεγεθυντές οθόνης, οθόνες Braille, όπως επίσης η χρήση ειδικών

λογισμικών, επεξεργασίας κειμένου αλλά και αναγνώρισης φωνής (Goggin & Newell, 2003).

Εν συνεχεία, μεγάλο μέρος των εργαζόμενων, δηλαδή έξι (6) από τα εννιά (9) άτομα, συμφώνησε στο γεγονός ότι οι σπουδές τους δεν αποτέλεσαν βασικό παράγοντα, για τον οποίο εργάζονται στη συγκεκριμένη επιχείρηση (βλέπε πίνακα 3.1.5.1.), με τον έναν από αυτούς να υποστηρίζει ότι και να μην είχε πραγματοποιήσει σπουδές, θα δούλευε κάπου.

Αναφορικά με τις σπουδές, κατά την περίοδο της κρίσης δεν έχει ιδιαίτερη σημασία το εκπαιδευτικό επίπεδο για την προστασία από την ανεργία (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2017). Πιο συγκεκριμένα, οι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, δηλαδή τα άτομα με υψηλό επίπεδο ειδίκευσης, εμφανίζουν ποσοστό ανεργίας 16,1%, δηλαδή ποσοστό όχι σε μεγάλο βαθμό διαφοροποιημένο από τις άλλες μορφωτικές κατηγορίες ατόμων, φανερώνοντας έτσι ότι κύριο στοιχείο που επηρεάζει την κατάσταση στην αγορά εργασίας είναι η έλλειψη επαρκούς ζήτησης και όχι οι δεξιότητες των εργαζόμενων (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2018). Επιπροσθέτως, βάσει έρευνας της Ε.Σ.Α.μεΑ. (2003) το 65% των ανάπηρων ατόμων του δείγματος ανέφερε ότι οι σπουδές δεν τους βοήθησαν στην εύρεση εργασίας. Το παραπάνω αναδεικνύει τη διάσταση μεταξύ του περιεχόμενου των σπουδών και των αναγκών της αγοράς εργασίας, στοιχείο που χαρακτηρίζει συνολικά την σχέση της αγοράς εργασίας και του εκπαιδευτικού συστήματος. Ως προς τα ευρήματά της προκειμένης ερευνητικής εργασίας, οι σπουδές φαίνεται να βοήθησαν περισσότερο τις γυναίκες να βρουν εργασία, ενώ όσο υψηλότερο είναι το μορφωτικό επίπεδο τόσο περισσότερο βοηθούν στην επαγγελματική αποκατάσταση τους. Επίσης, σε μικρότερο βαθμό βοήθησαν οι σπουδές όσους έχουν ψυχικές διαταραχές και πολλαπλές αναπηρίες συγκριτικά με όλα τα υπόλοιπα άτομα χωρίς διάγνωση.

Ποσοτική έρευνα απορρόφησης αποφοίτων του πανεπιστημίου Αθηνών βεβαιώνει τα παραπάνω ευρήματα. Υπογραμμίζεται ότι κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας, αρκετά άτομα σε ποσοστό 26,3% είχαν εργασία σε πλαίσιο, το οποίο δεν είχε καμία σχέση με τις σπουδές τους. Πιθανές αιτιολογίες για τις οποίες συμβαίνει το παραπάνω είναι είτε η ύπαρξη αναντιστοιχίας ανάμεσα στις σπουδές και στις πραγματικές

ανάγκες της αγοράς εργασίας είτε η ύπαρξη υπερβολικών αποφοίτων σε συγκεκριμένες κατηγορίες τμημάτων. Σύμφωνα με τους υπεύθυνους της μελέτης ανησυχητικό είναι το γεγονός ότι το ποσοστό των αποφοίτων που η εργασία τους δεν έχει σχέση ή έχει μικρή με το αντικείμενο σπουδών τους παρουσίασε ανοδική πορεία. Φαίνεται λοιπόν ότι η αγωνία της ανεργίας οδηγεί στην ανεύρεση οποιασδήποτε εργασίας, έστω και μη αντίστοιχης ως προς τα προσόντα των ατόμων (Γεωργιάδης & Βασιλόπουλος, 2007). Συμπερασματικά, μία από τις βασικότερες ερμηνείες της ύπαρξης ανεργίας στην αγορά εργασία είναι αυτή της αναντιστοιχίας των δεξιοτήτων των ατόμων και των δεξιοτήτων που αναζητούν οι εργοδότες (Manacorda & Petrongolo, 1999). Τα προσόντα του ατόμου αποτελούν ένα σημαντικό στοιχείο των δεξιοτήτων του και συχνά χρησιμοποιούνται ως ο βασικός μηχανισμός επιλογής από τους εργοδότες, ενώ φαίνεται να συσχετίζονται άμεσα με την ύπαρξη ή μη της ανεργίας (Houston, 2004).

Εν αντιθέσει με τη μη συσχέτιση των πραγματοποιηθέντων σπουδών και της τωρινής εργασίας των συμμετεχόντων, η πλειονότητα των ατόμων και πιο συγκεκριμένα οι έξι (6) από τους εννιά (9) εργαζόμενους δήλωσε ότι η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία σε άλλο πλαίσιο ήταν σε μεγάλο βαθμό βοηθητική. Χάρη στα οφέλη που τους προσφέρθηκαν από αυτήν πραγματοποιήθηκε η εύρεση του συγκεκριμένου χώρου αλλά και θέσης εργασίας (βλέπε πίνακα 3.1.5.2.).

Παρόλο που αυξάνεται ο αριθμός των αποφοίτων από τις σχολές, η κατοχή ενός πτυχίου και συχνά ενός μεταπτυχιακού που τα άτομα μπορεί να έχουν, έγκειται μεγάλη δυσκολία στην εύρεση εργασίας. Η δυσκολία αυτή προέρχεται από το γεγονός ότι όλα τα παραπάνω φαίνεται να μην επαρκούν. Οι περισσότεροι εργοδότες προτιμούν υποψήφιους με εργασιακή εμπειρία, σχετική ή/και μη σχετική με τη θέση εργασίας, για την οποία πρόκειται να προσλάβουν το άτομο (Μουτοπούλου, 2012). Ο διευθύνων σύμβουλος της ομάδας που διεξήγαγε την έρευνα πάνω στην οποία βασίστηκε η έκθεσης του High Fliers Research «The graduate Market in 2012», Martin Birchall, χαρακτηριστικά αναφέρει ότι σε μια άκρως ανταγωνιστική για τους νεοεισερχόμενους αγορά εργασίας, νέοι απόφοιτοι που δεν έχουν εργαστεί καθόλου κατά τη διάρκεια των σπουδών τους έχουν μικρές ελπίδες να βρουν μια καλή δουλειά, ανεξάρτητα από τα ακαδημαϊκά τους αποτελέσματα ή το πανεπιστήμιο αποφοίτησης (High Fliers Research, 2012 στη Μουτοπούλου, 2012).

Μέσω λοιπόν της εργασίας τα άτομα αποκτούν εμπειρία που κρίνεται ύψιστης σημασίας και ζητείται στην αγορά εργασίας. Επιπροσθέτως, αυξάνουν τις πιθανότητες εύρεσης δουλειάς, καθώς βρίσκονται ήδη σε έναν χώρο, που μπορεί να προκύψουν ευκαιρίες για άλλα πόστα και που στην πλειονότητα των περιπτώσεων αυτές οι θέσεις εργασίας δεν κοινοποιούνται. Ακόμη, μέσω της εργασίας τα άτομα γνωρίζουν καλύτερα τον εαυτό τους και αναπτύσσουν το ένα δίκτυο γνωριμιών, που είναι πολύ χρήσιμο για την μετέπειτα πορεία τους, όπως προαναφέρθηκε. Τα άτομα με προηγούμενη εργασιακή εμπειρία δύναται να έρθουν σε επαφή με ποικίλους τομείς και κλάδους απασχόλησης και επομένως ενδέχεται να έχουν διερευνήσει τα προσωπικά ενδιαφέροντά τους σε κάποιο πρώιμο ή μη στάδιο. Παρομοίως, τα άτομα αναπτύσσουν σημαντικές «μεταβιβάσιμες δεξιότητες» (transferable skills), όπως παραδείγματος χάριν η ομαδική εργασία, η αποτελεσματική επικοινωνία, η οργανωτικότητα (Μουτοπούλου, 2012).

Οι «μεταβιβάσιμες» ή αλλιώς «μεταφερόμενες δεξιότητες» αποτελούν τις δεξιότητες εκείνες που είναι εφόδιο για το εκάστοτε άτομο σε οποιαδήποτε θέση εργασίας δύναται να μετακινηθεί, ανεξαρτήτως αντικειμένου δουλειάς και παραγωγικού κλάδου. Αποτελούν επίσης τις δεξιότητες εκείνες που συνδέονται άμεσα με την ολιστική ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου. Η ανάγκη ανάπτυξης των δεξιοτήτων αυτών δεν αποτελεί καινούργιο δεδομένο, αλλά πλέον είναι εντονότερη η συνειδητοποίηση της ανάγκης αυτής. Η παγκόσμια οικονομική κρίση έχει οδηγήσει στην κινητικότητα των ατόμων μεταξύ των ήδη υπαρχουσών θέσεων εργασίας. Οι θέσεις αυτές μειώνονται δραματικά και τα άτομα καταλήγουν να επιδίδονται σε ένα αέναο κυνήγι εργασιακής αναζήτησης και επαγγελματικής εξασφάλισης. Η ενίσχυση λοιπόν των δεξιοτήτων που συνδέονται άμεσα με την ολοκληρωμένη ανάπτυξη της προσωπικότητας ενός ατόμου αποτελούν όχι μόνο εφόδιο για την εύρεση της πρώτης θέσης εργασίας αλλά και εργαλείο σε όλη την επαγγελματική του πορεία (Βασιλείου, 2016). Από όλα τα παραπάνω λοιπόν αιτιολογείται γιατί η ύπαρξη προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας στην πλειονότητα των περιπτώσεων αποτελεί βασικό παράγοντα απόκτησης της απασχόλησης στο τωρινό πλαίσιο των συμμετεχόντων της παρούσας εκπαιδευτικής έρευνας.

Ικανοποιητικός ήταν επίσης ο αριθμός των έξι (6) εργαζόμενων από το σύνολο του δείγματος, οι οποίοι ανέφεραν τις απόψεις και εμπειρίες τους αναφορικά με το γεγονός ότι οι ισχύουσες συνθήκες εργασίας δεν τους λαμβάνουν υπόψη, δεν τους «εξυπηρετούν» (βλέπε πίνακα 3.1.6.1.), με τον έναν από αυτούς να εστιάζει στη μη τήρηση του νόμου 2643/1998. Πιο συγκεκριμένα, δύο (2) από τους συνεντευξιζόμενους μόνο αιτιολόγησαν την απάντηση τους και δήλωσαν πως θεωρούν ότι η παραπάνω δυσμενής κατάσταση υφίσταται λόγω έλλειψης ανθρωπιάς και παιδείας από μέρους των εργοδοτών, αλλά και ύπαρξης εμποδίων ως προς την πρόσβασή τους (βλέπε πίνακα 3.1.6.2.).

Σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο και πιο συγκεκριμένα με το νόμο 2643/ 1998 (ΦΕΚ Α'220) οι «επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, ελληνικές ή ξένες, που λειτουργούν στην Ελλάδα με οποιαδήποτε μορφή [...] καθώς και οι θυγατρικές τους εταιρείες, εφόσον απασχολούν προσωπικό πάνω από πενήντα (50) άτομα, υποχρεούνται να προσλάβουν προστατευόμενα πρόσωπα [...] σε ποσοστό οκτώ τοις εκατό (8%) επί του συνόλου του προσωπικού της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης. Εξαιρούνται από την υποχρέωση αυτή οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή φορείς οι οποίοι εμφανίζουν στους ισολογισμούς τους αρνητικό αποτέλεσμα (ζημία) στις δύο αμέσως προηγούμενες από το έτος πρόσληψης χρήσεις» (1998, σελ.3.245). Ως προστατευόμενες κατηγορίες προσώπων ορίζονται από τον ίδιο νόμο τα ανάπηρα άτομα, οι πολύτεκνοι, οι τρίτεκνοι, οι συγγενείς ατόμων με αναπηρία, όσοι έλαβαν μέρος στην Εθνική Αντίσταση, αλλά και οι ανάπηροι πολέμου με τη συγκεκριμένη σειρά προτεραιότητας. Το ποσοστό 8% λοιπόν κατανέμεται στις έξι προαναφερθείσες προστατευόμενες κατηγορίες προσώπων. Πιο συγκεκριμένα, το 3% του εργατικού δυναμικού της οποιαδήποτε μεσαίας ή μεγάλης<sup>23</sup> επιχείρησης θεσμικά θα πρέπει να αντιστοιχεί στα άτομα με αναπηρία, με το 1% του παραπάνω ποσοστού στους ανάπηρους πολέμου (ΦΕΚ Α'220, 1998).

---

<sup>23</sup> Τα κριτήρια διαχωρισμού βάσει των οποίων αποσαφηνίζεται το μέγεθος μιας επιχείρησης είναι ο αριθμός των εργαζόμενων, ο κύκλος εργασιών και το σύνολο του ισολογισμού. Για να χαρακτηριστεί μια επιχείρηση ανάλογα με το μέγεθος της θα πρέπει να πληροί 2 από τα 3 παραπάνω κριτήρια διαχωρισμού τους. Ως μεσαία επιχείρηση, ορίζεται η επιχείρηση η οποία απασχολεί από 50 έως 249 εργαζομένους και ο ετήσιος κύκλος εργασιών ή το σύνολο του ισολογισμού είναι ανάμεσα στα 10 έως 43 εκατομμύρια ευρώ (Πατσούμη-Κάλφα, 2017). Αντιστοίχως, ως μεγάλη επιχείρηση θεωρείται αυτή που απασχολεί περισσότερα από 250 άτομα προσωπικό και ο ετήσιος κύκλος εργασιών της υπερβαίνει τα 50,000,000€, ενώ ο ετήσιος ισολογισμός της υπερβαίνει τα 43,000,000€ (food: grade/ Υπηρεσίες Ανάπτυξης Επιχειρήσεων, 2019).



Η ύπαρξη του νομοθετήματος 2643/ 1998, που επιτάσσει ευάλωτες κατηγορίες προσώπων να τοποθετούνται υποχρεωτικά σε συγκεκριμένο ποσοστό θέσεων δημοσίων υπηρεσιών και ιδιωτικών επιχειρήσεων- εφόσον πληρούν ορισμένες προϋποθέσεις- απορρέει από την ανάγκη διασφάλισης του δικαιώματός τους στην εργασία (Καρούζος, 2004 στα πρακτικά από τη συνάντηση εργασίας του Συνηγόρου του Πολίτη, 2004). Βασική καινοτομία του νομοθετήματος είναι η καθιέρωση συστήματος μοριοδότησης με διαφανείς και αξιοκρατικές διαδικασίες, με στόχο την ορθότερη επιλογή, αλλά και τοποθέτηση των ατόμων που προστατεύονται, σε συγκεκριμένες θέσεις που προκηρύσσονται (Μανουσάκη, 2004 στα πρακτικά από τη συνάντηση εργασίας του Συνηγόρου του Πολίτη, 2004).

Παρότι όμως μεγάλο μέρος των αλλαγών που εισήγαγε ο εν λόγω νόμος κινήθηκε σε θετική κατεύθυνση, παρέμειναν αρκετά άλυτα θέματα (Κουτσιβίτου, 2004) και η μέχρι σήμερα εφαρμογή του απέδειξε πως στην πράξη δεν μπορεί εύκολα να λειτουργήσει (Θεοτοκάτος, 2004). Υπάρχει ακόμη αρκετή δουλειά να γίνει, ώστε ο θεσμός να λειτουργήσει αποτελεσματικότερα στο μέλλον. Δεν πρέπει βέβαια να παραβλεφθεί ότι για την αποτελεσματική εφαρμογή του νόμου καθοριστική θέση κατέχει η συνεργασία όλων των εμπλεκομένων μελών, δηλαδή του κράτους, των «προστατευόμενων», αλλά και των εργοδοτών, σημείο το οποίο εγείρει τα περισσότερα ζητήματα, τα οποία και χρήζουν άμεσης αντιμετώπισης (Καρούζος, 2004 στα πρακτικά από τη συνάντηση εργασίας του Συνηγόρου του Πολίτη, 2004).

Πρωταρχικός λόγος για τον οποίο οι ισχύουσες συνθήκες εργασίας φαίνεται να μην συμπεριλαμβάνουν τα ανάπηρα άτομα αποτελεί η έλλειψη ανθρωπιάς από μέρους της εργοδοσίας των επιχειρήσεων βάσει των λεγόμενων της μίας (1) συμμετέχουσας.

Οι κοινωνικοί θεσμοί παίζουν κεντρικό ρόλο στη δημιουργία συνθηκών εξάρτησης για τους ανάπηρους και στην ανάπτυξη της ιδέας ότι οι ανάπηροι χρειάζονται δια βίου προστασία, υποστήριξη και βοήθεια από τους μη ανάπηρους. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο δημιουργείται ένα καθεστώς εξάρτησης των θεωρούμενων ως «μη υγιών» ατόμων από τα «υγιή» (Oliver, 2009). Η άποψη αυτή βασίζεται στην «ιδεολογία της προστασίας», κατά την οποία το να ζήσει το ανάπηρο άτομο μια «κανονική» ζωή, όπως και οι μη ανάπηροι είναι μια κατάσταση μη ρεαλιστική (Ζώνιου-Σιδέρη, 2011). Η δημιουργία

της ταυτότητας του ανάπηρου ως εξαρτημένου ατόμου θεωρείται αποτέλεσμα της επιβολής της ιατρικοποίησης της αναπηρίας, των αρνητικών κοινωνικών στερεοτύπων για τους ανάπηρους μέσα από τον εκπαιδευτικό θεσμό, τις φιλανθρωπικές οργανώσεις και τις κοινωνικές υπηρεσίες (Oliver, 2009).

Η κυριαρχία του ιατρικού μοντέλου εδραιώνεται επομένως στη βάση του ανθρωπισμού, αφού δίνει υποσχέσεις για βελτίωση της ποιότητας ζωής του ανάπηρου μέσα από τη θεραπεία ή την αποκατάσταση, που σχετίζεται άμεσα με τη λύτρωση από την προσωπική τραγωδία της ατομικής παθολογίας (Oliver, 2009 & Abberley, 1987). Απεναντίας, το κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας, το αναπηρικό κίνημα και οι σπουδές στην αναπηρία ώθησαν τα άτομα να αρνηθούν την άποψη ότι είναι θύματα των «ελαττωματικών» τους σωμάτων ή ότι χρειάζονται φροντίδα, θεραπεία ή φιλανθρωπία. Η πολιτική της αναπηρίας συνδέεται πλέον με άμεση δράση και συνθήματα, όπως «Δικαιώματα, όχι φιλανθρωπία» αρχίζουν να κάνουν την εμφάνισή τους. Τα συνθήματα αυτά αντιπροσωπεύουν την κριτική στις παραδοσιακές προσεγγίσεις και εκφράζουν τις απαιτήσεις για πολιτιστική και πολιτική αλλαγή, εν αντιθέσει με τις συνήθειες «βελτιώσεις» στις ιατρικές υπηρεσίες (Paterson & Hughes, 2000).

Συμπληρωματικά με τον λόγο της έλλειψης ανθρωπιάς, έρχεται να προστεθεί ένας εξίσου σημαντικός παράγοντας από την ίδια συμμετέχουσα, κατά τον οποίο τα άτομα με αναπηρία δε λαμβάνονται υπόψη από τις ισχύουσες συνθήκες εργασίας. Αυτός ο λόγος αφορά την έλλειψη παιδείας από μέρους των ιθυνόντων των εκάστοτε πλαισίων.

Εκτενείς βιβλιογραφικές έρευνες κατέδειξαν πως οι αρνητικές και προκατειλημμένες στάσεις των εργοδοτών που επιτείνονται από την άγνοια και τις ελλειπείς ή διαστρεβλωμένες γνώσεις (Zissi et al., 2007) δημιουργούν σημαντικά προβλήματα στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες (Geng-qing Chi & Qu, 2005) και στην εργασιακή τους ένταξη (Zissi et al., 2007). Πολλοί εργοδότες είναι ανενήμεροι για το θέμα της αναπηρίας, ακόμα και για προγράμματα που επιδοτούν την πρόσληψη αναπήρων στην επιχείρησή τους (Zissi et al., 2007). Σε πανελλαδική ποσοτική έρευνα που πραγματοποιήθηκε κατά τα έτη 2017- 2018 με δείγμα 500 επιχειρηματίες διαφάνηκε πως οι περισσότεροι από αυτούς βρίσκονταν σε σύγχυση ανάμεσα στο τι είναι «αναπηρία» και στο ποιος είναι «ανάπηρος» (Παπάνη & Βίκη, 2008).

Σύμφωνα με έρευνα μικτής προσέγγισης που πραγματοποιήθηκε στη Νέα Ζηλανδία με κεντρικό θέμα την καλύτερη κατανόηση της στάσης των εργοδοτών αναφορικά με την πρόσληψη ανάπηρων ατόμων στις επιχειρήσεις τους, αναδύθηκε η αντίληψη πως η άγνοια παρεισφρεί σε κάθε τομέα της επαγγελματικής σφαίρας των μη ανάπηρων ατόμων, εμποδίζοντάς τους από μια ισότιμη αντιμετώπιση και συμμετοχή στη δημόσια ζωή. Συνολικά, υπάρχει μια εμφανής «ιεραρχία» αναπηρίας, όπου ο τύπος και η σοβαρότητα της «βλάβης» φαίνεται να επηρεάζει την αντίληψη των εργοδοτών ως προς τη δυνατότητα για απασχόληση των συγκεκριμένων ατόμων, ανεξάρτητα από το αν κάποιο από αυτά τα άτομα θεωρείται ικανό να κάνει τη προκείμενη εργασία ή όχι. Αναλυτικότερα, βάσει των ευρημάτων της παραπάνω ερευνητικής εργασίας, οι εργοδότες όταν φαντάζονται ανάπηρα άτομα, φέρνουν στο μυαλό τους κάποιο άτομο από το ευρύτερο κοινωνικό τους περιβάλλον που δύναται να έχει κάποια αναπηρία ή σκιαγραφούν κάποιον σε «καροτσάκι» (Woodley, Metzger & Dylan, 2012).

Σε αυτό το σημείο λοιπόν επικρατούν τα στερεότυπα αναφορικά με την αναπηρία, σε μια απλουστευτική διαδικασία να ενταχθούν όλα τα άτομα με την οποιαδήποτε αναπηρία σε μια αδρή κατηγορία και να αποτελέσουν μια μονοδιάστατη ομάδα, που σε καμία περίπτωση δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα. Κάτω από αυτό το πρίσμα λοιπόν, όλοι οι ανάπηροι κρίνονται να έχουν τα ίδια ενδιαφέροντα, απόψεις, δυνατότητες, αλλά και δεξιότητες και δεν αξιολογούνται σαν ξεχωριστή οντότητα, όπως ο οποιοσδήποτε άνθρωπος, άλλα στη βάση και μόνο της αναπηρίας τους, που υπερισχύει πάνω από κάθε άλλο ατομικό- προσωπικό χαρακτηριστικό τους. Είναι κρίσιμο σε αυτό το σημείο να τονιστεί ότι τα ανάπηρα άτομα αντικατοπτρίζουν την ίδια ποικιλομορφία που υπάρχει ούτως ή άλλως στην κοινωνία, συμπεριλαμβάνοντας τη διαφοροποίηση κοινωνικών, οικονομικών, οικογενειακών και εκπαιδευτικών χαρακτηριστικών (Disabled Peoples' International, 2009)<sup>24</sup>.

Παράλληλα, η ύπαρξη εμποδίων ως προς την πρόσβασή των ανάπηρων ατόμων φαίνεται πως είναι ένας επιπλέον λόγος, κατά τον οποίο οι παρούσες συνθήκες εργασίας δεν τους «εξυπηρετούν», σύμφωνα με τα λεγόμενα του ενός (1) ατόμου με αισθητηριακή αναπηρία και πιο συγκεκριμένα με κώφωση.

---

<sup>24</sup> Βλέπε Disabled Peoples' International. (2019). «Common Myths and Misconceptions About Disability». <http://www.markwynn.com/wp-content/uploads/Common-Myths-and-Misconceptions-about-Disability.pdf>, 16/04/2019).

Με τον όρο «πρόσβαση» γίνεται αναφορά στο δικαίωμα συμμετοχής όλων των πολιτών με αυτόνομο και ισότιμο τρόπο σε όλους τους τομείς των κοινωνικών δραστηριοτήτων είτε αυτοί σχετίζονται με υλικά αγαθά, όπως παραδείγματος χάριν κτίρια, εξοπλισμό ή εγκαταστάσεις είτε με υπηρεσίες, διαδικασίες και εν γένει άυλα αγαθά, όπως η παραγωγική διαδικασία στο σύνολό της, η εκπαίδευση, οι πολιτιστικές δραστηριότητες, αλλά και ο αθλητισμός. Η πρόσβαση δηλαδή σχετίζεται άμεσα με το δικαίωμα συμμετοχής στο κοινωνικό γίνεσθαι (Ε.Σ.Α.μεΑ., 2008). Ως «προσβασιμότητα» ορίζεται εκείνο το ποιοτικό χαρακτηριστικό του περιβάλλοντος-φυσικού, δομημένου ή ηλεκτρονικού- μιας υπηρεσίας ή ενός αγαθού που διασφαλίζει την αυτόνομη, ισότιμη, ασφαλή και άνετη προσέγγιση και χρήση από όλους τους χρήστες χωρίς διακρίσεις φύλου, ηλικίας, αναπηρίας και λοιπών χαρακτηριστικών, όπως σωματική διάπλαση, δύναμη και αντίληψη (Λογαράς, 2013·Ε.Σ.Α.μεΑ., 2008).

Βάσει της ελληνικής νομοθεσίας και του πρόσφατου νόμου 4488/ 2017 (ΦΕΚ Β'137) «Κάθε φυσικό πρόσωπο ή νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου υποχρεούται να διασφαλίζει την ισότιμη άσκηση των δικαιωμάτων των ΑμεΑ στο πεδίο των αρμοδιοτήτων ή δραστηριοτήτων του, λαμβάνοντας κάθε πρόσφορο μέτρο και απέχοντας από οποιαδήποτε ενέργεια ή πρακτική που ενδέχεται να θίγει την άσκηση των δικαιωμάτων των ΑμεΑ» (2017, σελ.2.337). Πιο συγκεκριμένα, ο εκάστοτε υπεύθυνος υποχρεώνεται «να αφαιρεί υφιστάμενα εμπόδια κάθε είδους, να τηρεί τις αρχές καθολικού σχεδιασμού σε κάθε τομέα της αρμοδιότητάς του ή της δραστηριοποίησής του, προκειμένου να διασφαλίζει για τα ΑμεΑ την προσβασιμότητα των υποδομών, των υπηρεσιών ή των αγαθών που προσφέρει» και επίσης υποχρεώνεται «να παρέχει, όπου απαιτείται σε συγκεκριμένη περίπτωση, εύλογες προσαρμογές υπό τη μορφή εξατομικευμένων και κατάλληλων τροποποιήσεων, ρυθμίσεων και ενδεδειγμένων μέτρων, χωρίς την επιβολή δυσανάλογου ή αδικαιολόγητου βάρους» (2017, σελ.2.337).

Παρά τα θετικά βήματα που έχουν πραγματοποιηθεί τα τελευταία χρόνια κατά του αποκλεισμού των ατόμων με αναπηρία και των οικογενειών τους από διάφορες υπηρεσίες και κοινωνικές δραστηριότητες, υπάρχουν ακόμα πολλά που μπορούν να γίνουν. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα ποσοτικής έρευνας που διεξήχθη από την Ε.Σ.Α.μεΑ. (2008), η κοινωνία θεωρεί ότι η μεγαλύτερη δυσκολία πρόσβασης για τα

άτομα με αναπηρία αφορά στην «κίνηση στη πόλη». Με πολύ μεγάλα ποσοστά ακολουθούν η «δυσκολία πρόσβασης στην απασχόληση» και στα «Μέσα Μαζικής Μεταφοράς». Πολύ δύσκολη θεωρείται επίσης η πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία «στα κέντρα λήψης αποφάσεων», στην «εκπαίδευση και την κατάρτιση», στις «υπηρεσίες υγείας και πρόνοιας», στον «πολιτισμό και τον αθλητισμό».

Σε άλλη έρευνα που πραγματοποιήθηκε με δείγμα εργοδότες επιχειρήσεων, διαφάνηκε ότι πέρα από την πλειονότητα των ατόμων που ανέφεραν πως οι επιχειρήσεις τους δεν ήταν πλήρως προσβάσιμες, υπήρχαν και κάποιοι άλλοι οι οποίοι έδειχναν ότι δεν κατανοούν ακόμα και τι συμπεριλαμβάνει η έννοια της προσβασιμότητας για τα άτομα με αναπηρίες. Πάντως, η απουσία προσβασιμότητας και εγκαταστάσεων στους χώρους εργασίας είναι μια από τις σημαντικότερες αιτίες παραίτησης ανάπηρων εργαζόμενων από τις εργασίες τους (Tuin Ling Ta, Lee Lay Wah & Khoo Suet Leng, 2011). Τέλος, σε άλλη έρευνα αναφέρεται πως οι προσαρμογές του εργασιακού χώρου, πέρα από την ανησυχία του οικονομικού κόστους, είναι πιθανόν να δημιουργήσουν και να προκαλέσουν τις αρνητικές αντιδράσεις των συναδέλφων, οι οποίοι ίσως δυσανασχετήσουν στη συγκεκριμένη «ειδική» μεταχείριση των ατόμων με αναπηρίες. Το στοιχείο αυτό θεωρείται εξαιρετικά σημαντικό, αφού οι αντιδράσεις των συναδέλφων δύνανται να επηρεάσουν την αποτελεσματικότητα των προσαρμογών, των οποίων η επιτυχία εξαρτάται από τη συνεργασία και την υποστήριξη όλων των εργαζόμενων. Οι προσαρμογές ενδεχομένως να αφορούν την αναδιάρθρωση της εργασίας, την προσαρμογή ευέλικτου προγράμματος και ωραρίου εργασίας (Schur, Kruse, & Blanck, 2005).

Συνεχίζοντας, οι οκτώ (8) από το πλήθος των συμμετεχόντων του δείγματος συμφώνησαν στη μη ύπαρξη ειδικών ρυθμίσεων υπέρ τους (βλέπε πίνακα 3.1.7.). Ύστερα από διαδικτυακή αναζήτηση προέκυψε ότι όντως δεν προβλέπεται κάτι διαφορετικό ως προς το μισθό των ατόμων με διαγνωσμένη αναπηρία ή ψυχική διαταραχή. Μια μικρή διαφοροποίηση μόνο έγκειται σε συγκεκριμένες κατηγορίες εισοδήματος από μισθωτή εργασία, που τα άτομα αυτά απαλλάσσονται από τη φορολογία. Μία από αυτές τις κατηγορίες βάσει του νόμου 4172/ 2013 είναι «οι μισθοί, οι συντάξεις και η πάγια αντιμισθία που χορηγούνται σε ανάπηρους με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον ογδόντα τοις εκατό (80%)» (2003, σελ.2.461). Διευκρινίζεται

βέβαια ότι για την προαναφερθείσα απαλλαγή απαιτείται η προσκόμιση γνωμάτευσης της αρμόδιας υγειονομικής επιτροπής του Κέντρου Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕ.ΠΑ), με την οποία πιστοποιείται η ύπαρξη αναπηρίας του ενδιαφερόμενου (Taxheaven, 2014)<sup>25</sup>.

#### *4.2. Διακρίσεις και αποκλεισμοί ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας: η βλάβη ως παράγοντας απόρριψης και περιθωριοποίησης*

Στο δεύτερο θεματικό άξονα, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να εξωτερικεύσουν τις εμπειρίες τους αναφορικά με πιθανές διακρίσεις και αποκλεισμούς που ενδεχομένως να έχουν υποστεί στην ελεύθερη αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, αναφέρθηκαν στη βλάβη τους ως πιθανό παράγοντα απόρριψης και περιθωριοποίησης.

Στο ερώτημα της ερευνήτριας σχετικά με το εάν η βλάβη των εργαζόμενων έχει αντίκτυπο στις αποσταλμένες αιτήσεις για εύρεση εργασίας, οι πέντε (5) έδωσαν την απάντηση ότι δεν έχει τύχει να στείλουν αιτήσεις σε άλλες επιχειρήσεις καθώς είτε δεν είχαν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία, είτε τις προηγούμενες εργασίες τους τις είχαν βρει μέσω κοινών γνωστών. Ο αμέσως επόμενος μεγαλύτερος αριθμός συμμετεχόντων, δηλαδή οι τέσσερις (4) επιβεβαίωσαν την ύπαρξη αντίκτυπου (βλέπε πίνακα 3.2.1.), με τον έναν από αυτούς να συγκεκριμενοποιεί την απάντησή του, επισημαίνοντας ότι η βλάβη επηρεάζει τις αιτήσεις που στέλνονται στις επιχειρήσεις μικρού μεγέθους<sup>26</sup>. Σε αυτό το σημείο είναι καίριας σημασίας να υπογραμμιστεί ότι οι μικρές επιχειρήσεις, όπως ειπώθηκε και στην προηγούμενη υπό-ενότητα, δε δεσμεύονται- έστω και νομικά μόνο- να προσλάβουν αλλά και να απασχολήσουν άτομα που θεωρούνται «προστατευόμενα» και επομένως να προσλάβουν άτομα με αναπηρίες ή/και ψυχικές διαταραχές.

---

<sup>25</sup> Taxheaven. (2014). «Απαλλάσσονται οι μισθοί και συντάξεις αναπήρων από την παρακράτηση φόρου εισοδήματος». <https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/17658>, 15/04/2019.

<sup>26</sup> Ως μικρή επιχείρηση ορίζεται η επιχείρηση η οποία απασχολεί λιγότερους από 50 εργαζόμενους και της οποίας ο ετήσιος κύκλος εργασιών ή το σύνολο του ετήσιου ισολογισμού δεν υπερβαίνει τα 10 εκατομμύρια ευρώ (Πατσουμή-Κάλφα, 2017).

Έρευνα που υλοποιήθηκε στα πλαίσια εκπαιδευτικής διπλωματικής εργασίας με τίτλο «Απόψεις & στάσεις των εργοδοτών για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες στην ανοιχτή αγορά εργασίας. Μελέτη περίπτωσης: Οι επιχειρήσεις της Κ. Μακεδονίας», υπέδειξε ότι το 53,3% του δείγματος δε θα προσλάμβανε με την ίδια ευκολία ένα άτομο με αναπηρία στην επιχείρησή του συγκριτικά με ένα μη ανάπηρο (Μητσοπούλου & Παπαβασιλείου, 2015). Βάσει άλλης έρευνας που διεξήχθη στη Νέα Ζηλανδία με κεντρικό θέμα την καλύτερη κατανόηση της στάσης των εργοδοτών ως προς την πρόσληψη ανάπηρων ατόμων στις επιχειρήσεις τους, αναδύθηκε ότι ο τρόπος που μπορεί να αντιδράσει το προσωπικό ή/και οι πελάτες της επιχείρησης ενδέχεται να παρέχει στους εργοδότες την αφορμή, αλλά και τον εφησυχασμό, ούτως ώστε να μην προσλάβουν άτομα με αναπηρίες ή ψυχικές διαταραχές. Πολλοί από τους υπεύθυνους του δείγματος συμφωνούν ότι υπάρχει μια αναντιστοιχία μεταξύ της εικόνας ενός «ιδανικού» υπαλλήλου και ενός ατόμου με αναπηρία. Επιπροσθέτως, το ένα τρίτο (1/3) του δείγματος σε ποσοστό 34% αποκρίθηκε ότι κατά την άποψή τους οι διακρίσεις, οι αντιλήψεις και τα στερεότυπα αποτελούν εμπόδια στην απασχόληση ατόμων στους χώρους εργασίας της Νέα Ζηλανδίας (Woodley, Metzger & Dylan, 2012).

Στα εμπόδια ως προς την απασχόληση συμπεριλαμβάνεται η ανησυχία των ιθυνόντων ότι η πρόσληψη των ανάπηρων αποτελεί αβέβαιο βήμα, ένα ρίσκο υγείας και ασφάλειας, ανησυχητικό για τους ήδη υπάρχοντες υπαλλήλους, που θα σκέφτονται ότι «αυτά τα άτομα δεν είναι σαν και εμάς» και συνεπώς τα ανάπηρα άτομα δε θα καταφέρουν να ταιριάζουν. Οι προκείμενοι εργοδότες κινητοποιήθηκαν επίσης βάσει της εμπειρίας τους να σκεφτούν αναφορικά με τις πληροφορίες και την υποστήριξη, που θα μπορούσε να τους δοθεί, ούτως ώστε να ενθαρρυνθούν να προσλάβουν ανάπηρους εργαζόμενους. Πρότειναν καταρχάς να υπάρξει ενημέρωση και επεξήγηση της αναπηρίας, αλλά και επιπλέον εκπαίδευση του προσωπικού και των ίδιων πάνω στο ζήτημα αυτό. Συμπληρωματικά, παρότρυναν να τους παρασχεθεί οικονομική υποστήριξη για αλλαγές ή διευκολύνσεις που απαιτούνται να υλοποιηθούν στον εργασιακό τους χώρο για την καλύτερη εξυπηρέτηση όλων των εργαζόμενων ανεξαιρέτως (Woodley, Metzger & Dylan, 2012).

Επιπλέον, οι εργοδότες άλλης έρευνας εξέφρασαν μεγαλύτερη ανησυχία αναφορικά με την απασχόληση ατόμων με νοητική αναπηρία και τύφλωση και έδειξαν να

ανησυχούν λιγότερο για την πρόσληψη ατόμων με επιληψία (Unger, 2002). Ο φόβος σχετίζεται άμεσα με τους περισσότερους λόγους που διατυπώνουν οι υπεύθυνοι για τη μη πρόσληψη ανάπηρων. Πραγματοποιήθηκε λοιπόν η ταξινόμηση των ανησυχιών τους σε τέσσερις ευρείες κατηγορίες. Οι κατηγορίες αυτές εμπεριέχουν το φόβο για το κόστος της πρόσληψης, το φόβο της πρόσθετης εποπτείας και της απώλειας της παραγωγικότητας, το φόβο να παραμείνει το άτομο για πάντα στην επιχείρηση και τέλος την ανησυχία για τα κατεστραμμένα προϊόντα, που ενδεχομένως να υπάρξουν. Η τελευταία κατηγορία μάλιστα διαφαίνεται να είναι η βαθύτερη, δηλαδή, ότι ένας εργαζόμενος με αναπηρία ενδεχομένως να έχει αρνητικό αντίκτυπο στον εργοδότη λόγω της βλάβης του αυτής καθαυτής. Όσον αφορά την ανησυχία για το κόστος που συνδέεται με την πρόσληψη, οι εργοδότες τείνουν να υποθέτουν ότι πρέπει να γίνουν μεγάλες αναδιαρθρώσεις και συχνότερα ότι αυτό δεν είναι άμεσα εφικτό (Peck & Kirkbride, 2001).

Κάποιες από τις αλλαγές αυτές δύναται να είναι ο εναλλακτικός φωτισμός, οι μεγάλες πληροφορίες εκτύπωσης, οι διερμηνείς νοηματικής γλώσσας, μικρές προσαρμογές στο ύψος των επιτραπέζιων υπολογιστών, ευελιξία των ωρών εργασίας ή/ και ικανότητα εργασίας από το σπίτι. Ακόμα, βάσει των ευρημάτων της ίδιας ερευνητικής εργασίας οι εργοδότες δεν έχουν προηγούμενη εμπειρία με τη διαδικασία αξιολόγησης, με αποτέλεσμα να είναι λιγότερο διατεθειμένοι να προσλάβουν ένα άτομο με αναπηρία, βάσει της υπόθεσης ότι μια τέτοια διαδικασία είναι αναγκαστικά απαγορευτική λόγω του κόστους (Peck & Kirkbride, 2001).

Συν τοις άλλοις, η συντριπτική πλειονότητα των δέκα (10) και εννιά (9) εργαζόμενων αντίστοιχα ισχυρίστηκε ότι δεν έχει βιώσει απόρριψη (βλέπε πίνακα 3.2.2.) και αποκλεισμό από κάποιο εργασιακό χώρο λόγω της διαταραχής τους αυτής καθαυτής (βλ. πίνακα 3.2.3.1.1.). Ο ένας (1) από τους παραπάνω μάλιστα, με αισθητηριακή αναπηρία υποστηρίζει ότι αυτό οφείλεται στο δυναμικό χαρακτήρα του (βλ. πίνακα 3.2.3.1.2.).

Εν αντιθέσει με το παραπάνω εύρημα, η βιβλιογραφία υπογραμμίζει ότι δεν έχει υπάρξει πρόοδος με την πάροδο των χρόνων ως προς τον αποκλεισμό που βιώνουν οι ανάπηροι (Finkelstein, 2001), εφόσον δεν υπάρχουν πραγματικά στοιχεία που να



επιβεβαιώνουν ότι οι διακρίσεις έχουν μετριαστεί με οποιοδήποτε ουσιώδη τρόπο (Hughes, 2002 στους Barnes, Oliver & Barton, 2002). Τα άτομα με αναπηρία είναι πολύ πιθανό να αντιμετωπίσουν αποκλεισμό από το εργασιακό περιβάλλον λόγω των αντιλαμβανόμενων ως «αδυναμιών» ή «ανικανοτήτων» τους, ενώ στην περίπτωση αυτή η εξάρτηση συνεχίζει να υφίσταται, αλλά και να διαιωνίζεται (Oliver, 1989 στον Barton, 1989). Οι ανάπηροι εξακολουθούν κατά αυτόν τον τρόπο να υφίστανται σε μεγάλο βαθμό καταπίεση από τις υπόλοιπες πληθυσμιακές ομάδες σε ποικίλους τομείς της καθημερινότητάς τους (Finkelstein, 2001). Η καταπίεση που αντιμετωπίζουν είναι βαθιά παγιωμένη στις οικονομικές και κοινωνικές δομές του καπιταλισμού, οι οποίες με τη σειρά τους παράγουν ρατσισμό, σεξισμό, ομοφοβία, διακρίσεις με βάση την ηλικία και αναπηροποίηση (Oliver, 1996).

Οι περιορισμοί που βιώνουν οι ανάπηροι στις δραστηριότητές τους αναζητούνται στις σχέσεις που διαμορφώνονται μέσα στο καπιταλιστικό σύστημα και είναι κοινωνικά κατασκευασμένοι, καθώς ο σύγχρονος αποκλεισμός δημιουργείται μέσω των κοινωνικών εμποδίων που τίθενται (Thomas, 2002 στους Barnes, Oliver & Barton, 2002). Επιπροσθέτως, η περιθωριοποίηση που τα ανάπηρα άτομα αντιμετωπίζουν φαίνεται να είναι εκπολιτισμένη από την ιατροφαρμακευτική δικαιοδοσία (Hughes, 2002 στους Barnes, Oliver & Barton, 2002) και όχι άμεσα ορατή. Η ιατρική εξουσία που έχει αρχικώς αντικειμενοποιήσει τους ανάπηρους με το να τους υποβιβάζει στις βλάβες τους, έχει την ευκαιρία να καθορίσει τις ανάγκες τους και σε πολλές περιπτώσεις να δράσει από τη «θέση του γονέα» (Hughes, 2002 στους Barnes, Oliver & Barton, 2002).

Στη μη ύπαρξη αρνητικής εμπειρίας σχετικής με διακρίσεις ή περιθωριοποίηση θεμελιώδες στοιχείο για τον ένα εργαζόμενο αποτελεί ο τρόπος που έχει διαμορφωθεί η ψυχοσύνθεση του εκάστοτε ατόμου. Θεμιτό είναι η εκπαίδευση που παρέχεται τόσο από τα οργανωμένα και θεσμοθετημένα πλαίσια, όπως το σχολείο, όσο και από φορείς κοινωνικοποίησης, δηλαδή την οικογένεια και το ευρύτερο περιβάλλον του παιδιού να στοχεύει στην ενδυνάμωση του και κατ' επέκταση στη δυνατότητα προάσπισης των

δικαιωμάτων του. Η ψυχολογική ενδυνάμωση εντάσσεται στα τέσσερα<sup>27</sup> ουσιαστικά χαρακτηριστικά της ανθρώπινης συμπεριφοράς που ορίζουν λειτουργικά τον αυτοπροσδιορισμό του ατόμου (Wehmeyer, Kelchner & Richards, 1996). Η ενδυνάμωση λοιπόν εμφανίζεται ως το αποτέλεσμα της καλλιέργειας και ανάπτυξης ορισμένων συστατικών στοιχείων της συμπεριφοράς, όπως η δυνατότητα των ατόμων να έχουν τον έλεγχο, να λαμβάνουν αποφάσεις αναφορικά με παράγοντες που επηρεάζουν τη ζωή τους και βάσει των επιλογών που διαθέτουν, να επιλύουν προβλήματα, να έχουν αυτοαντίληψη, αλλά και αυτογνωσία (Wehmeyer, 1995). Η καλύτερη και αποτελεσματικότερη προάσπιση των δικαιωμάτων των ατόμων δύναται να πραγματοποιηθεί με τη δυνατότητα που έχουν να υψώσουν τη φωνή τους αλλά και να ορθώσουν το ανάστημά τους είτε ως πολίτες, είτε με έναν πιο οργανωμένο τρόπο στα πλαίσια μιας ομάδας ή κοινότητας στην οποία πιθανότατα να εκπροσωπούνται.

Συμπληρωματικά, οι δύο (2) συμμετέχοντες με ψυχικές διαταραχές διευκρινίζουν ότι δεν έχουν βρεθεί σε παρόμοια κατάσταση λόγω της μη αναφοράς της βλάβης τους στο εκάστοτε εργασιακό πλαίσιο ιδιωτικού δικαίου (βλέπε πίνακα 3.2.2.).

Το θέμα της αποκάλυψης της αναπηρίας έχει έρθει στο προσκήνιο το τελευταίο διάστημα. Βέβαια, είναι περιορισμένα τα δεδομένα αναφορικά με τους παράγοντες που κάνουν ένα άτομο λιγότερο ή περισσότερο πιθανό να αποκαλύψει την αναπηρία του, σε ποιον δύναται να απευθυνθεί και εάν τα άτομα που αυτοαποκαλύπτονται έχουν θετικές εμπειρίες από αυτή τη διαδικασία (Cornell University, 2013). Η αποκάλυψη της αναπηρίας σε μια πιθανή ή τωρινή εργοδοσία είναι μια πολύ προσωπική απόφαση, με ενδεχόμενες εκτεταμένες συνέπειες τόσο για τον εργοδότη, όσο και για τον απασχολούμενο (Sarah von Schrader, Malzer & Bruyère, 2014). Επίσης, το συγκεκριμένο ζήτημα πλέον ερευνάται λόγω της σημαντικότητάς του, εφόσον η διαδικασία των προσαρμογών, αλλά και αναδιαμορφώσεων δύναται να προχωρήσει μόνο εάν οι εργαζόμενοι αισθανθούν άνετα και εν τέλει αποκαλύψουν την αναπηρία τους στους ανώτερους (Wilton, 2006), ούτως ώστε αυτοί με τη σειρά τους να κινηθούν σε μια κατεύθυνση αποτελεσματικότερης ανταπόκρισης στην ενίσχυση των

---

<sup>27</sup> Ο αυτοπροσδιορισμός του ατόμου ορίζεται από τέσσερα στοιχεία, την αυτονομία, την αυτορρύθμιση, τη ψυχολογική ενδυνάμωση και την αυτοπραγμάτωση (Wehmeyer, Kelchner & Richards, 1996).

πρωτοβουλιών, που έχουν ως σκοπό την πρόσληψη και διατήρηση των ανάπηρων ατόμων στην επιχείρησή τους (Sarah von Schrader, Malzer & Bruyère, 2014). Προηγούμενη ερευνητική δραστηριότητα έχει υπογραμμίσει ότι υπάρχουν τόσο οφέλη όσο και αρνητικές συνέπειες στα άτομα με μη ορατές βλάβες που επιλέγουν να αποκαλύψουν την αναπηρία τους στην εκάστοτε εργοδοσία (Madaus, 2008).

Η αποκάλυψη συχνά παρατίθεται ως προβληματισμός για πιθανή διάκριση του ατόμου έναντι των άλλων, ενώ εμπεριέχει έννοιες σχετικές με την επαναδιαπραγμάτευση της ταυτότητας (Lowton, 2004). Τα άτομα μπορεί να θεωρήσουν ότι οι βλάβες τους αμέσως θα τους κατατάξουν σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με τους υπόλοιπους υποψήφιους (Lowton, 2004), καθώς ουκ ολίγες φορές έχουν βιώσει προσπάθειες αποκάλυψης με αρνητικά αποτελέσματα (Bishop, 2002). Η αποκάλυψη δύναται επίσης να καταλήξει σε αρνητικές συνέπειες ως προς την απασχόληση αυτών των ατόμων, όπως χαμηλότερες προσδοκίες, απομόνωση από τους συναδέλφους, αυξημένη πιθανότητα λήξης της σύμβασης από μέρους των ιθυνόντων ή απόλυση (Sarah von Schrader, Malzer & Bruyère, 2014). Συμπληρωματικά, τα άτομα με αναπηρία συχνά δεν αποκαλύπτουν τη βλάβη τους λόγω ανησυχιών, όπως η έλλειψη σεβασμού από τον περίγυρό τους, η μείωση των εργασιακών ευθυνών, η μη παροχή ευκαιριών ανέλιξης (Brohan et al., 2012), αλλά και λόγω του φόβου βίωσης αδικίας (Schur, Kruse, Blasi & Blanck, 2009).

Οι παραπάνω λόγοι οδηγούν τους εργαζόμενους στη μη αποκάλυψη- όπου είναι εφικτό- στο λεγόμενο «ξεγλίστρημα» σύμφωνα με τον Goffman (2001). Το άτομο λοιπόν δύναται να καταφύγει στο «ξεγλίστρημα», δηλαδή στην αποσιώπηση της αναπηρίας του σε κάποιες συγκεκριμένες ομάδες. Έτσι, στη μία περίπτωση το άτομο οδηγείται στην αποκάλυψη του «στίγματος», ενώ στην άλλη επιλέγει να ξεγλιστρά, καταλήγοντας να διάγει ένα είδους διπλής ζωής (Goffman, 2001). Βέβαια, ακόμα και σε περιπτώσεις κατά τις οποίες το άτομο δεν αισθάνεται διαφορετική μεταχείριση από τους υπόλοιπους, μπορεί να μην επιθυμήσει να αποκαλύψει το συγκεκριμένο προσωπικό δεδομένο, καθώς μπορεί να αισθανθεί ότι η αναπηρία του είναι μη σχετική με την απόδοσή του στην εργασία (Madaus, 2008). Σε αυτή την περίπτωση όμως, οι προϋποθέσεις για τις κατάλληλες τροποποιήσεις συναντούν εμπόδια και δεν μπορούν να τεθούν άμεσα σε λειτουργία (Wilton, 2006).

Εν αντιθέσει με όλα τα παραπάνω, η αποκάλυψη προσδίδει σημαντικά πλεονεκτήματα σε αμφότερους τους ανάπηρους εργαζόμενους και τους υπεύθυνους των πλαισίων, συμπεριλαμβανομένου της δυνατότητας να πραγματοποιηθούν προσαρμογές για τη βελτίωση του κλίματος της εργασίας (Sarah von Schrader, Malzer & Bruyère, 2014) και της αύξησης της υποστήριξης από συναδέλφους και εργοδότες, δηλαδή από τα εκάστοτε κοινωνικά δίκτυα (MacDonald-Wilson, 2005). Ούτως ώστε να αυξηθεί η απασχόληση των ανάπηρων ατόμων, είναι ύψιστης σημασίας οι υπεύθυνοι να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον, που να ενθαρρύνει την αποκάλυψη και να μειώνει την πιθανότητα αρνητικών συνεπειών για τους υποψήφιους που τυχαίνει να αποκαλύπτουν (Sarah von Schrader, Malzer & Bruyère, 2014). Η εργασιακή κουλτούρα κατέχει ένα ιδιαίτερος σημαντικό ρόλο στις αποφάσεις αποκάλυψης και το υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον είναι κρίσιμο στοιχείο, ούτως ώστε τα ανάπηρα άτομα να αποφασίσουν να κινηθούν προς μια τέτοια κατεύθυνση (Gignac & Cao, 2009), για να επιτευχθεί η ισότιμη μεταχείριση όλων ανεξαιρέτως στο εκάστοτε εργασιακό πλαίσιο (Peters & Brown, 2009).

Βάσει έρευνας με κεντρικό άξονα την ταυτοποίηση αλλά και την καλύτερη κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την απόφαση αποκάλυψης των ανάπηρων ατόμων, το 80% του δείγματος αποφάνθηκε ότι αποκάλυψε την αναπηρία του στην παρούσα ή στην πιο πρόσφατη εργασία του. Επιπροσθέτως, τα άτομα με εμφανείς αναπηρίες ήταν πιο πιθανό να έχουν κινηθεί προς μια τέτοια κατεύθυνση στην προκείμενη ή τελευταία απασχόλησή τους (89%), έναντι των ατόμων με τις λιγότερο εμφανείς αναπηρίες (77%). Τέλος, εργαζόμενοι στον τομέα της παροχής υπηρεσιών σε ανάπηρα άτομα ήταν πιθανότερο να προβούν σε αποκάλυψη σε ποσοστό 86%, ενώ οι εργαζόμενοι σε όλους τους υπόλοιπους τομείς σε ποσοστό μικρότερο, 78% (Sarah von Schrader, Malzer & Bruyère, 2014).

*4.3. Λόγοι και κίνητρα επιλογής της συγκεκριμένης θέσης εργασίας: εμπειρίες εργαζόμενων αναφορικά με το βαθμό ικανοποίησης και τις μελλοντικές επαγγελματικές προσδοκίες τους*

Εν συνεχεία, οι συνεντευξιαζόμενοι μοιράστηκαν με την ερευνήτρια τα βιώματα και τις εμπειρίες τους ως προς τους βασικούς λόγους, αλλά και τα κίνητρα βάσει των οποίων επέλεξαν τον προκείμενο χώρο και θέση εργασίας. Έμφαση δόθηκε επίσης στην ύπαρξη ή μη εναλλακτικών και διαθέσιμων επιλογών στην περίπτωση μη εργασίας τους στο συγκεκριμένο πλαίσιο.

Οι λόγοι που κατεύθυναν τα άτομα, ώστε να επιλέξουν να εργαστούν είναι γενικότερα οι οικονομικοί για τρεις (3) συμμετέχοντες και η ανάγκη εκπλήρωσης των βασικών αναγκών επιβίωσης για άλλους δύο (2) (βλέπε πίνακα 3.3.1.).

Ένας ευνόητος, αλλά συγχρόνως έγκυρος λόγος για τον συγγραφέα του άρθρου "5 Reasons We 're Meant to Work", Tom Ewer (2019), αποτελεί ότι η εργασία είναι απαραίτητη, ούτως ώστε να διατηρηθεί ένα επίπεδο ζωής. Κάνοντας μια αναδρομή στο παρελθόν, οι άνθρωποι δεν εργάζονταν με την παραδοσιακή έννοια της λέξης. Αντ' αυτού είχαν κάποιο οικόπεδο και καλλιεργούσαν τα δικά τους προϊόντα, ενώ ενίοτε εξέτρεφαν και ζώα. Δεν είχε πρόσβαση όλος ο πληθυσμός στις ίδιες δραστηριότητες, ούτε είχε τις ίδιες δεξιότητες, οπότε αντάλλασσαν μεταξύ τους τα διάφορα εμπορεύματα που προέκυπταν από τις παραπάνω διαδικασίες. Κατά αυτόν τον τρόπο, πραγματοποιούνταν οι εμπορικές συναλλαγές των αγαθών, για να αποκτήσουν όλοι τα αναγκαία για τη διαβίωσή τους. Ακόμα και σήμερα επικρατεί η ίδια λογική, αν και τα άτομα πλέον είναι εξαρτημένα από το χρήμα, το οποίο είναι απαραίτητο για την παροχή αγαθών ή την απόκτηση πρόσβασης στις εκάστοτε υπηρεσίες, καθώς οι ανταλλαγές πραγματοποιούνται αποκλειστικά μέσω αυτού στις δυτικές- καπιταλιστικές κοινωνίες

28.

Επομένως, ένας βασικός λόγος εργασίας είναι ο οικονομικός. Κατά πάσα πιθανότητα τα άτομα δε θα εργάζονταν, αν δεν πληρώνονταν, αλλά αυτός ο λόγος δεν αποτελεί τον πυρήνα του γιατί οι άνθρωποι επαγγέλλονται, ό,τι επαγγέλλονται. Σύμφωνα με τον Schwartz (2015) ψυχολογικοί είναι κυρίως οι λόγοι που κατευθύνουν τα άτομα στην αναζήτηση και απόκτηση εργασίας. Βέβαια, με την ανάπτυξη του καπιταλισμού κατά την πάροδο των χρόνων, δημιουργήθηκε ένα μοντέλο εργασίας, για το οποίο

---

<sup>28</sup> Βλέπε Tom Ewer. "5 Reasons We're Meant to Work". <https://www.bidsketch.com/blog/everything-else/meant-to-work/>, 12/05/2019.

μειώθηκαν ή/και εξαλείφθηκαν ευκαιρίες για τις μη υλικές ικανοποιήσεις που δύναται να προκύψουν από την απασχόληση (Schwartz, 2015). Ένα καίριο ερώτημα τίθεται όμως σε αυτό το σημείο. Σε ποιο σημείο είναι θεμιτό να μπαίνουν όρια και να αποτραβιούνται τα άτομα από τη διαδικασία ανταλλαγής του χρόνου τους με το χρήμα; Καθώς, από τα λεγόμενά του Tom Ewer (2019) έγκειται νόημα στην εργασία, αλλά όχι στην υπερβολική εργασία. Πιο συγκεκριμένα, ενίοτε τα άτομα συναντούν δυσκολίες αναφορικά με το πότε θα ήταν συνετό να σταματήσουν να απασχολούνται εργασιακά πολλές ώρες την ημέρα και αντ' αυτού εξακολουθούν να υπερεργάζονται σε βάρος του πολύτιμου προσωπικού τους χρόνου<sup>29</sup>.

Παράλληλα με τα παραπάνω, η εργασία αποτελεί περισσότερο από το ένα τρίτο (1/3) της συνειδητής ζωής της πλειονότητας των ενήλικων ατόμων (Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz, 1997). Υπάρχουν τριών ειδών σχέσεις που δύναται να δημιουργηθούν μεταξύ των ατόμων και της εργασίας τους, όπως να την αντιλαμβάνονται ως «δουλειά», ως «καριέρα» και ως «προορισμός στη ζωή». Στην πρώτη περίπτωση- η οποία είναι και αυτή που θα αναλυθεί, καθώς σχετίζεται με την απόκριση των συμμετεχόντων- οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται αποκλειστικά και μόνο για τα υλικά οφέλη που αποκομίζουν και δεν επιδιώκουν να λάβουν άλλου είδους ανταμοιβή από αυτήν. Η απασχόληση αυτή καθαυτή δεν αποτελεί σκοπό, ενώ αντιθέτως ένα μέσο που παρέχει στα άτομα τις πηγές που χρειάζονται για να απολαύσουν τη ζωή, όταν δεν εργάζονται. Επίσης, σε αυτού του είδους τη σχέση τα βασικά ενδιαφέροντα και φιλοδοξίες των ατόμων δεν εκφράζονται μέσω της εργασίας τους (Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler & Tipton, 2007). Βάσει στοιχείων λοιπόν, η συντριπτική πλειονότητα των ατόμων έχει δημιουργήσει τέτοιου είδους σχέση με τη «δουλειά» τους. Η εργασία σε αυτή την περίπτωση φαντάζει μονότονη, χωρίς να δίνει νόημα, ενώ προκαλεί ψυχική εξασθένιση (Schwartz, 2015).

Εν συνεχεία, θα γίνει εμβάθυνση στην ανάγκη εκπλήρωσης των βασικών αναγκών επιβίωσης, ως βασικός λόγος εργασίας. Ο Abraham Harold Maslow έγινε ευρέως γνωστός για τη θεωρία ιεράρχησης των αναγκών, που παρουσίασε το 1954. Η πυραμίδα των αναγκών του Maslow αναφέρεται στον τρόπο που τα ανθρώπινα όντα ικανοποιούν

---

<sup>29</sup> Βλέπε Tom Ewer. "5 Reasons We're Meant to Work". <https://www.bidsketch.com/blog/everything-else/meant-to-work/>, 12/05/2019.

ποικίλες προσωπικές ανάγκες τους στο πλαίσιο της καθημερινότητάς τους. Υποστηρίχθηκε λοιπόν ότι υπάρχουν πέντε επίπεδα αναγκών, από τα οποία εξαρτάται ολοκληρωτικά η συμπεριφορά των ατόμων. Αυτές οι ανάγκες ταξινομούνται ιεραρχικά, από τις πιο βασικές και πρωτόγονες- σε σχέση με τη συμπεριφορά που προκαλούν- μέχρι τις πιο πολιτισμένες και ώριμες. Σύμφωνα λοιπόν με την παρούσα ιεράρχηση λοιπόν, στο πρώτο στάδιο εμφανίζονται οι ανάγκες για επιβίωση, ενώ στη συνέχεια οι ανάγκες ασφάλειας, κοινωνικής αποδοχής, αυτοεκτίμησης, και τέλος οι ανάγκες για αυτοολοκλήρωση (Gawel, 1997). Ο καθηγητής ψυχολογίας Barry Schwartz (2015) στο βιβλίο του "Why we work?" βεβαιώνει την ανάγκη εκπλήρωσης των βασικών βιολογικών αναγκών, επεξηγώντας τα κίνητρα που οδηγούν τους ανθρώπους στην εργασία. Υπογραμμίζει λοιπόν, ότι πρωτίστως τα άτομα εργάζονται γιατί είναι απαραίτητο να αποκτήσουν «τα προς το ζην»- χωρίς αυτός να είναι αποκλειστικός ο μοναδικός λόγος (Schwartz, 2015).

Προχωρώντας στην ανάλυση των δεδομένων, ως προς την εργασία στην προκειμένη επιχείρηση στην οποία και απασχολούνταν τα άτομα κατά το διάστημα διεξαγωγής της έρευνας, τα τέσσερα (4) αποφάνθηκαν ότι ήταν εντελώς τυχαία η επιλογή, ενώ άλλα δύο (2) ισχυρίστηκαν ότι η προσέγγιση που ακολουθεί το μαγαζί εστίασης, τους βρίσκει σύμφωνους και είναι η κατάλληλη (βλέπε πίνακα 3.3.4.). Επιπροσθέτως, αναφορικά με το λόγο που επέλεξαν τη συγκεκριμένη θέση εργασίας στην επιχείρηση, τρεις (3) επίσης έκαναν λόγο για την τυχαιότητα της κατάστασης και άλλοι τρεις (3) τόνισαν ότι δεν τους ενδιέφερε σε όποιο πόστο και αν τοποθετούνταν, αλλά η απασχόληση στο προκείμενο χώρο (βλ. πίνακα 3.3.5.). Σημαντική κρίνεται επίσης η απάντηση στο ερώτημα που τέθηκε, αναφορικά με το εάν η επιλογή της συγκεκριμένης επιχείρησης αποτέλεσε την πρώτη προτίμηση των ερωτηθέντων, όπου οι έντεκα (11) από το σύνολο των δεκατεσσάρων (14) απάντησε θετικά (βλ. πίνακα 3.3.5.).

Η παρατεταμένη οικονομική κρίση έχει διαμορφώσει μια σειρά από αρνητικές εξελίξεις στην ποιότητα της εργασίας (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2017). Τα ποσοστά ανεργίας είναι υψηλότερα στις ομάδες πληθυσμού με αναπηρία ή ψυχική διαταραχή, εφόσον- όπως ειπώθηκε και σε προηγούμενη ενότητα (βλέπε 4.1.)- είναι οι τελευταίοι που βρίσκουν εργασία όταν η οικονομία μιας χώρας βαίνει καλά και οι πρώτοι που απολύονται μόλις το κράτος βιώσει οικονομική κρίση (Kruse & Schur, 2003). Κατά τη

διάρκεια της περιόδου κρίσης λοιπόν, η ανασφάλεια και η αστάθεια επικρατεί σε όλους τους τομείς της ελληνικής κοινωνίας, τόσο στην οικονομία και στην εργασία, όσο στην υγεία και στις οικογενειακές και κατ' επέκταση κοινωνικές σχέσεις (Εμμανουηλίδου, 2015). Πιο συγκεκριμένα, σημαντικό πρόβλημα της ελληνικής αγοράς εργασίας αποτελεί η πολύ υψηλή εργασιακή ανασφάλεια (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2017).

Βάσει των στοιχείων του ΟΟΣΑ<sup>30</sup>, οι εργαζόμενοι στη χώρα μας αντιμετωπίζουν έναν συνδυασμό υψηλότερου κινδύνου ανεργίας και χαμηλής εξασφάλισης από την ανεργία. Ο συνδυασμός αυτός οδηγεί στην υψηλότερη εργασιακή ανασφάλεια συγκριτικά με όλες τις χώρες- μέλη του ΟΟΣΑ. Ας σημειωθεί ότι ο κίνδυνος ανεργίας σχετίζεται με δύο παραμέτρους. Πρώτον, με το ποσοστό ανεργίας και, δεύτερον, με τη διάρκεια της ανεργίας. Αντίστοιχα, ο βαθμός εξασφάλισης των εργαζόμενων από την ανεργία εξαρτάται από το μέγεθος του επιδόματος ανεργίας και την κάλυψη που αυτό επιτυγχάνει. Με άλλα λόγια, το εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα αντιμετωπίζει τον μεγαλύτερο κίνδυνο ανάμεσα στις αναπτυγμένες χώρες να μείνει άνεργο, χωρίς ταυτοχρόνως να υπάρχει ένα ικανοποιητικό σύστημα προστασίας των ανέργων, καθώς δεν υπάρχει ουσιαστική μέριμνα για την προστασία των μακροχρόνια ανέργων (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2017).

Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα παραπάνω στοιχεία, τα άτομα ενδεχομένως να μη θέτουν υψηλούς στόχους ως προς την απασχόληση που επιθυμούν να αποκτήσουν, όπως παραδείγματος χάριν να μην εστιάζουν σε κάποια που να σχετίζεται άμεσα με τα ενδιαφέροντα, τις κλίσεις ή/και τις πραγματοποιηθείσες σπουδές τους. Επιπλέον, τα άτομα πιθανότατα να δέχονται την οποιαδήποτε επαγγελματική πρόταση λόγω της ανησυχίας τους, μήπως και δεν προκύψει κάποια άλλη εργασιακή ευκαιρία, που να τους ταιριάζει σε μεγαλύτερο βαθμό και κατ' επέκταση μήπως μείνουν άνεργοι. Τη δυσκολία εύρεσης απασχόλησης υπογραμμίζει και εκπαιδευτική έρευνα που αναφέρει ότι σήμερα ο τομέας της αναζήτησης εργασίας για τους νέους έχει πληγεί αρκετά σε σχέση με δέκα χρόνια πριν, καθώς σύμφωνα με το 87% των ερωτηθέντων είναι εξίσου δύσκολο κάποιος να βρει θέση εργασίας σε οποιαδήποτε ηλικία με την κατάσταση που

---

<sup>30</sup> Ο ΟΟΣΑ (OECD) ή αλλιώς «Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης» (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) είναι διεθνής οργανισμός, που αποτελείται από τις αναπτυγμένες χωρών που υποστηρίζουν τις αρχές της αντιπροσωπευτικής δημοκρατίας και της οικονομίας της ελεύθερης αγοράς (Warren, 1998).



επικρατεί (Ψυχογιάννης, Τρίψα, Τζώλου & Κακαρελίδης, 2015). Επομένως, βάσει όσων ήδη ειπώθηκαν είναι απολύτως κατανοητό το γεγονός ότι η επιλογή τόσο της επιχείρησης, όσο και της θέσης ήταν μη εστιασμένη και πιο συγκεκριμένα τυχαία για ορισμένα άτομα του δείγματος.

Αναφορικά με τη δεύτερη απάντηση που δόθηκε και αφορά το μεγάλο ενδιαφέρον που παρουσίασε μέρος του δείγματος ως προς την απασχόλησή του στο συγκεκριμένο πόστο και χώρο εργασίας, η σύμπνοια μεταξύ υπαλλήλων και εργοδοσίας ως προς την προσέγγιση, το σκεπτικό και γενικότερα το «concept» που υπήρχε στη δημιουργία των επιχειρήσεων εστίασης ήταν ύψιστης σημασίας. Η ταύτιση αυτή απόψεων και στάσεων μεταξύ των μελλοντικών εργαζόμενων των επιχειρήσεων και των υπευθύνων συνδέεται άμεσα με την επιλογή των ατόμων να έχουν ως πρώτη προτεραιότητα την εργασία στις συγκεκριμένες επιχειρήσεις.

Πραγματοποιήθηκαν αρκετές συνεντεύξεις από δημοσιογράφους στους ιθύνοντες των προκείμενων πλαισίων, οι οποίες υπέδειξαν ότι και οι δύο Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (Κοιν.Σ.Επ.) ως επί το πλείστον πρεσβεύουν το κοινωνικό μοντέλο και είναι ενταξιακού χαρακτήρα. Σύμφωνα με τη ψυχοθεραπεύτρια και αντιπρόεδρο της μίας στόχος τους υπήρξε εξ αρχής η δημιουργία ενός χώρου μέσω του οποίου θα προωθείται η ένταξη και θα διευκολύνεται η προσβασιμότητα στον εργασιακό τομέα τόσο των ανάπηρων, όσο και αυτών που ανήκουν σε κοινωνικά ευπαθείς ομάδες. Παράλληλα, όπως προσθέτει, δεν επιθυμούσαν να προκύψει ένα «επιτηδευμένα διαφορετικό» πλαίσιο που να γκετοποιεί, αλλά μέσω αυτής της προσπάθειας να πειστούν οι πελάτες και η ευρύτερη κοινωνία ότι η αναπηρία είναι ένα μόνο από τα χαρακτηριστικά ενός ατόμου και σε καμία περίπτωση δεν τον καθορίζει (Ηλιάδη, 2017).

Βάσει των λεγόμενων της δεύτερης ψυχοθεραπεύτριας, αλλά και γραμματέα του Διοικητικού Συμβουλίου της ίδιας επιχείρησης, η διαμόρφωση και λειτουργία του χώρου στηρίζεται επίσης στη φιλοσοφία της ένταξης όλων των ατόμων, που θα επισκέπτονται το πλαίσιο. Αρχή τους αποτελεί η προσαρμογή σε οποιεσδήποτε ανάγκες προκύπτουν, οπότε η ευελιξία αποτελεί βασικό στοιχείο, ούτως ώστε ο χώρος να εξελίσσεται διαρκώς. Επιπλέον, στόχος τους είναι η μη δημιουργία εμποδίων, σε

μια διαδικασία που για τους περισσότερους θεωρείται απλή και αυτονόητη, όπως παραδείγματος χάριν η έξοδος από το σπίτι και η πρόσβαση στην πλειονότητα των χώρων ψυχαγωγίας στην Ελλάδα, αλλά στην ουσία δεν είναι. Ο πυρήνας του εγχειρήματος τους ήταν να αναδείξουν ότι δε χρειάζεται να ξοδευτούν υπέρογκα ποσά για τη δημιουργία ενός διαμορφωμένου χώρου, ο οποίος να είναι λειτουργικός και προσβάσιμος προς όλους ανεξαιρέτως. Επομένως, το μπαρ και τα τραπέζια βρίσκονται σε τέτοιο ύψος, ώστε να εξυπηρετούνται άτομα με αμαξίδιο. Υπάρχουν ράμπες εξωτερικά και ειδικό πάτωμα εσωτερικά για να διευκολύνονται άτομα με κινητική αναπηρία, ενώ οι τουαλέτες είναι επίσης διαμορφωμένες. Οι κατάλογοι διατίθενται και σε μορφή Braille, ενώ υπάρχει και η δυνατότητα για παραγγελίες μέσα από υπολογιστές ταμπλέτες (tablets) με οθόνες αφής για άτομα με κώφωση (Ηλιάδη, 2017).

Ο ιδρυτής της δεύτερης επιχείρησης εστιάζει στο γεγονός ότι ενώ στην πλειονότητα των περιπτώσεων τα άτομα με αναπηρίες έχουν πραγματοποιήσει κάποιου είδους εκπαίδευση, καταλήγουν χωρίς εργασία. Συμπληρωματικά, ενώ υπάρχουν ενήλικες με πιστοποιημένη αναπηρία που έχουν τη δυνατότητα να εργαστούν, δε βρίσκουν τις ευκαιρίες και το κατάλληλο περιβάλλον για επαγγελματική απασχόληση. Περιορίζονται στο σπίτι, χωρίς να ασχολούνται με κάποια δραστηριότητα και αφήνοντας τον εαυτό τους παραμελημένο. Έτσι, επιχείρησαν να δημιουργήσουν ένα χώρο που να είναι όσο το δυνατόν πιο ανοιχτό προς το κοινωνικό σύνολο, προκειμένου τα άτομα- που στην πλειονότητα των περιπτώσεων είναι περιθωριοποιημένα κοινωνικά- να αλληλεπιδρούν με την ευρύτερη κοινότητα, αλλά και να αποδείξουν ότι μπορούν να δουλέψουν και να κάνουν μια επιχείρηση βιώσιμη, όπως ακριβώς όλοι οι υπόλοιποι (Φωτεινοπούλου, 2018).

Επιπροσθέτως, ο σκοπός τους δεν περιορίζεται μόνο στην απασχόληση των ατόμων, αλλά επεκτείνεται στη ενθάρρυνση τους να δραστηριοποιηθούν μελλοντικά, ανοίγοντας παραδείγματος χάριν τη δική τους επιχείρηση και δημιουργώντας περισσότερες θέσεις εργασίας μελλοντικά. Η αύξηση των θέσεων εργασίας αυξάνεται επίσης μέσω του σερβιρίσματος προϊόντων από αντίστοιχες επιχειρήσεις που απασχολούν ανάπηρους και παράγουν για παράδειγμα μέλι, λάδι, μαρμελάδες και άλλα (Φωτεινοπούλου, 2018). Συμπληρωματικά, μέσα από τη συνεργασία με την ευρύτερη κοινωνία, επιδιώκεται να δημιουργηθούν συμπράξεις με άλλες κοινωνικές

επιχειρήσεις, συνέργειες με τον εκάστοτε δήμο, με φορείς ψυχικής υγείας, ακόμα και νοσοκομεία, προκειμένου να αναπτυχθεί ένας μεγάλος ιστός που θα μπορεί να προσλαμβάνει άτομα που βρίσκονται στο περιθώριο (Σκαράκη, 2018). Συνολικά, βάσει των λεγόμενων ενός από τους υπεύθυνους με κατάλληλη καθοδήγηση και εκπαίδευση υποστηρίζεται επαρκώς η επιχείρηση εστίασης, ενώ επιτυγχάνεται η ομαλή κοινωνικοοικονομική ένταξη των ανάπηρων και ατόμων με ψυχικές διαταραχές (Φωτεινοπούλου, 2018).

Σχετικά με την ύπαρξη ή μη εναλλακτικών επιλογών στην περίπτωση της μη απασχόλησης των ατόμων στο συγκεκριμένο πλαίσιο και θέση εργασίας, οι μισοί, δηλαδή οι επτά (7) αποκρίθηκαν ότι είχαν επιπλέον λύσεις (βλέπε πίνακα 3.3.3.1.). Οι τρεις (3) από τους παραπάνω δήλωσαν ότι είχαν αρκετές, ενώ οι δύο (2) είχαν εναλλακτικές που σχετίζονταν άμεσα με τις δεξιότητές τους (βλ. πίνακα 3.3.3.2.).

Ενίοτε η επιλογή του επαγγέλματος δε συμβαίνει με εντελώς τυχαίο τρόπο, αλλά τα άτομα κατευθύνονται σε εργασίες που έχουν επιθυμία να αποκτήσουν ή έχουν εστιάσει σε ένα συγκεκριμένο τομέα, όπως παραδείγματος χάριν αυτόν της εστίασης και έχουν ξεχωρίσει κάποιες ειδικότητες, θέσεις ή επιχειρήσεις που ταιριάζουν καλύτερα στη ψυχοσύνθεσή τους. Σύμφωνα με την Καππάτου (2009), ψυχολόγο με ειδίκευση στο ψυχισμό των παιδιών, τα ρεαλιστικά κριτήρια για την επιλογή ενός οποιουδήποτε επαγγέλματος είναι τέσσερα. Πρωταρχικής σημασίας είναι οι δεξιότητες που επιδεικνύουν τα άτομα σε ένα συγκεκριμένο τομέα. Οι συμμετέχοντες της έρευνας λοιπόν είχαν ως εναλλακτικές λύσεις, θέσεις εργασίας, οι οποίες να βασίζονται ως επί το πλείστον στις επίκτητες ικανότητες που διέθεταν και που είχαν αποκτηθεί μέσω της εξάσκησης. Εν συνεχεία, σημαντικά είναι τα προσωπικά ενδιαφέροντα του εκάστοτε ατόμου, εφόσον είναι μεγάλης δυσκολίας κάποιος να ολοκληρώνει επιτυχώς τις αρμοδιότητες που συνοδεύουν ένα επάγγελμα, όταν αυτό δεν τον κεντρίζει και κινητοποιεί. Συμπληρωματικά, τα πρακτικά ζητήματα της εργασίας, όπως οι απολαβές και ο χρόνος που επιθυμεί να διαθέσει το άτομο ή το ωράριο που θα απασχολείται, χρειάζεται να λαμβάνεται υπόψη, ενώ τα ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του είναι στοιχεία που συνδέονται με την επιλογή επαγγέλματος (Καππάτου, 2009).

Εκ παραλλήλου, ικανοποιητικός ήταν ο αριθμός των συμμετεχόντων που ενώ μπορεί να είχαν κατά νου εναλλακτικές εργασίες που θα μπορούσαν να αποστείλουν αίτηση, αλλά και να εξασκήσουν σε περίπτωση μη απασχόλησής τους στην προκειμένη, δεν είχαν πραγματικές διαθέσιμες επιλογές. Εστιάζοντας περαιτέρω, οι εννιά (9) δεν είχαν άλλη πρόταση εργασίας, παρά μόνο αυτή στη συγκεκριμένη επιχείρηση (βλέπε πίνακα 3.3.6.1.), ενώ οι δύο (2) από τους προαναφερθέντες επισήμαναν και τους λόγους, κατά τους οποίους κατά την άποψή τους υφίσταται η έλλειψη επιλογών. Έγινε λοιπόν αναφορά στην οικονομική κρίση και στους περιορισμούς που τίθενται ως προς την θεσπισμένη, ελληνική νομοθεσία (βλ. πίνακα 3.3.6.2.). Η ελληνική οικονομική ύφεση ως λόγος μη ύπαρξης επιπλέον διαθέσιμων επιλογών δε θα αναλυθεί σε αυτό το σημείο από την ερευνήτρια, καθώς κρίνεται ότι έχει πραγματοποιηθεί επαρκής αιτιολόγηση, παράθεση ερευνών, αλλά και βιβλιογραφική επισκόπηση.

Αρχικά, βάσει του νόμου 2676/1999 (ΦΕΚ Α'1) «αν ο συνταξιούχος αναπηρίας, που αναλαμβάνει εργασία, κερδίζει από αυτήν, ανάλογα με το βαθμό της αναπηρίας του, περισσότερα από όσα κερδίζει υγιής απασχολούμενος, σύμφωνα με τους γενικούς όρους αμοιβής, διακόπτεται η σύνταξη» (σελ.30). Πιο συγκεκριμένα, ο νόμος 1902/1990 (ΦΕΚ Α'138) ορίζει ότι άτομο με αναπηρία ποσοστού 80% δεν δύναται να αναλάβει μισθωτή εργασία, χωρίς διακοπή της συνταξιοδότησής του, εφόσον κερδίζει από εργασία που ανταποκρίνεται στις δυνάμεις, τις δεξιότητες και τη μόρφωσή του, περισσότερο από το 1/5 του ποσού που συνήθως κερδίζει «σωματικά και πνευματικά υγιής άνθρωπος της ίδιας μόρφωσης». Εν συνεχεία, το ίδιο συμβαίνει με συνταξιούχο αναπηρίας με ποσοστό 67%, που δεν μπορεί να αναλάβει μισθωτή εργασία, χωρίς παύση της συνταξιοδότησης του, εφόσον και αν κερδίζει από εργασία που ανταποκρίνεται στις δυνάμεις, τις δεξιότητες και τη μόρφωση του, περισσότερο από το 1/3 του ποσού που συνήθως κερδίζει ένας «σωματικά και πνευματικά υγιής άνθρωπος της ίδιας μόρφωσης». Τελευταία περίπτωση αυτή των ατόμων με αναπηρία ποσοστού 50% και άνω, στους οποίους διακόπτεται η σύνταξη, μόνο αν αναλάβουν εργασία, στην οποία θα πληρώνονται παραπάνω από το 1/2 του ποσού που έχει ως απολαβές άτομο χωρίς διαγνωσμένη αναπηρία (ΦΕΚ Α'138, 1990).

Όπως διευκρινίζεται, δεν απαγορεύεται η ανάληψη εργασίας ή αυτοαπασχόλησης από τους συνταξιούχους αναπηρίας, αλλά τα άτομα υπόκεινται σε έλεγχο από τον φορέα

συνταξιοδότησής τους κατά τις οικείες διατάξεις. Από τον έλεγχο ενδεχομένως να προκύψει αλλαγή βαθμίδας ασφαλιστικής αναπηρίας ή και άρση αυτής, με ανάλογες περικοπές στα ποσά των συντάξεων ή διακοπή της σύνταξης (Σιάχος, 2016). Εάν υπάρξει μετέπειτα επιθυμία του ανάπηρου ατόμου να διακόψει το επάγγελμά του και να συνεχίσει να λαμβάνει τη σύνταξη, πρέπει να υποβάλλει εκ νέου αίτηση στον αρμόδιο φορέα. Εφόσον επαναξιολογηθεί θετικά το αίτημα, το δικαίωμα για σύνταξη αναπηρίας αρχίζει από την πρώτη ημέρα του επόμενου μήνα της υποβολής της αίτησης (ΕΦΚΑ, 2019)<sup>31</sup>.

Στην περίπτωση όμως κατά την οποία το άτομο απασχοληθεί σε επιχείρηση Κοιν.Σ.Επ, δεν ισχύουν τα παραπάνω. Είναι σε θέση να λαμβάνει κανονικά τη σύνταξη ή το επίδομα αναπηρίας του σε συνδυασμό με το μηνιαίο ποσό του μισθού του. Ειδικότερα, σύμφωνα με το δέκατο άρθρο του νομοθετήματος 4019/2011 (ΦΕΚ Α'216) «οι εργαζόμενοι στις Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις, οι οποίοι ανήκουν στις Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού και λαμβάνουν επίδομα πρόνοιας ή επιδόματα επανένταξης ή οποιασδήποτε μορφής νοσήλιο ή παροχή, συνεχίζουν να εισπράττουν τις παροχές αυτές ταυτόχρονα με την αμοιβή τους από την Κοιν.Σ.Επ.» (σελ.6.372).

Επιπροσθέτως, βάσει ενός νέου νόμου, του 4488/2017, αλλάζει το σκηνικό σε ό,τι αφορά τη δυνατότητα κάποιων ατόμων με αναπηρία να εργαστούν (Κουτουμάνος, 2018)<sup>32</sup>. Πιο συγκεκριμένα, καινοτομία έγκειται στη διαφοροποίηση της νοητικής αναπηρίας, αλλά και των ψυχικών διαταραχών έναντι όλων των υπόλοιπων κατηγοριών αναπηρίας. Το καινούργιο στοιχείο που παρέχεται λοιπόν μέσω της παρούσας εγκυκλίου είναι ότι στις περιπτώσεις ατόμων με αναπηρία ποσοστού άνω του 50%, που οφείλεται σε ψυχική πάθηση, νοητική αναπηρία ή συνδυασμό των δύο παραπάνω, που αναλαμβάνουν μισθωτή απασχόληση ή αυτοαπασχόληση, δεν εφαρμόζονται «γενικές και ειδικές διατάξεις που προβλέπουν διακοπή ή περικοπή της σύνταξης αναπηρίας, [...] εφόσον η ανάληψη απασχόλησης ενδείκνυται για λόγους ψυχοκοινωνικής

---

<sup>31</sup> Βλέπε Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ). «Παροχές Συντάξεων». [https://www.oaee.gr/syntaxeis.asp?catsyn\\_id=181&cat\\_id=0&banner\\_pgc=10&ctn\\_id=0&ctnsnd\\_id=0](https://www.oaee.gr/syntaxeis.asp?catsyn_id=181&cat_id=0&banner_pgc=10&ctn_id=0&ctnsnd_id=0), 20/05/2019.

<sup>32</sup> Βλέπε Κουτουμάνος, Α. (2018). «Δικαίωμα λήψης προνοιακού επιδόματος/ σύνταξης σε ΑμεΑ με ποσοστό 50% και άνω που εργάζονται (!)». <https://www.noesi.gr/post/dikaioma-lipsis-pronoiakoy-epidomatos-syntaxis-se-amea-pososto-50-kai-ano-poy-ergazontai>, 19/05/2019.

αποκατάστασης και κοινωνικής επανένταξης» (σελ.2.328). Βέβαια, απαραίτητη κρίνεται η ύπαρξη πιστοποίησης των άνωθεν δύο λόγων με γνωμάτευση από μονάδα ψυχικής υγείας, η οποία ισχύει για τρία (3) συναπτά έτη σύμφωνα με τα οριζόμενα στο νόμο 2716/1999 (Α'96). Ύστερα από τη λήξη της γνωμάτευσης για την τριετή μισθωτή εργασία ή αυτοαπασχόληση δύναται να εκδοθεί νέα γνωμάτευση επίσης τριετούς διάρκειας, ούτως ώστε το άτομο με αναπηρία να είναι σε θέση να συνεχίσει την εργασία του, χωρίς τη διακοπή της σύνταξης (Κουτουμάνος, 2018)<sup>33</sup>.

Εν συνεχεία, αναφορικά με την ύπαρξη ή μη ικανοποίησης από την παρούσα εργασία η συντριπτική πλειονότητα των ερωτηθέντων, δηλαδή οι δεκατρείς (13), τόνισαν ότι είναι ευχαριστημένοι (βλέπε πίνακα 3.3.7.) και ότι επιθυμούν να εξακολουθήσουν να εργάζονται στο ίδιο πλαίσιο μελλοντικά (βλ. πίνακα 3.3.8.). Λαμβάνοντας υπόψη την ταξινόμηση που πραγματοποιήθηκε από την ερευνήτρια για την αποτελεσματικότερη κατηγοριοποίηση των δεδομένων, η πλειονότητα των απαντήσεων του δείγματος εμπεριέχει την ποιότητα των υπό διαμόρφωση κοινωνικών σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων ως βασικό λόγο ικανοποίησης από την εργασία. Αναλυτικότερα, εννιά (9) άτομα συμφώνησαν υπέρ του παρόντος λόγου (βλ. πίνακα 3.3.7.1.1.), ενώ δύο (2) από τους παραπάνω εστίασαν στη συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων και δύο (2) ακόμη τόνισαν την κοινωνικοποίηση που επιτυγχάνεται μέσω αυτού του είδους της εργασίας (βλ. πίνακα 3.3.7.1.2.). Επιπλέον, επτά (7) άτομα προσέθεσαν την ικανοποίηση που βιώνουν λόγω του εργασιακού κλίματος, με τους δύο (2) από αυτούς να βεβαιώνουν τις ήρεμες συνθήκες εργασίας και άλλους δύο (2) να κάνουν λόγο για ευχάριστο περιβάλλον (βλ. πίνακα 3.3.7.1.3.). Ακολούθως, έξι (6) συνεντευξιζόμενοι υποστήριξαν ότι τα ποιοτικά χαρακτηριστικά των ιθυνόντων της επιχείρησης και ο τρόπος διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού από μέρους τους, είναι στοιχεία που τους ευχαριστούν. Πιο συγκεκριμένα, η καλή εργοδοσία υπογραμμίστηκε από τους τρεις (3) (βλ. πίνακα 3.3.7.1.4.).

Η ικανοποίηση των εργαζόμενων αποτελεί βασική προϋπόθεση επιτυχίας μιας επιχείρησης και είναι από τα σημαντικότερα θέματα που απασχολούν τόσο τα άτομα όσο και τους οργανισμούς, ακόμη και σε δύσκολες οικονομικές περιόδους, όπως είναι

---

<sup>33</sup> Βλέπε Κουτουμάνος, Α. (2018) «Δικαίωμα λήψης προνοιακού επιδόματος/ σύνταξης σε ΑμεΑ με ποσοστό 50% και άνω που εργάζονται (!)». <https://www.noesi.gr/post/dikaioma-lipsis-pronoiakoy-epidomatos-syntaxis-se-amea-pososto-50-kai-ano-poy-ergazontai>, 19/05/2019.

αυτή που βιώνει η Ελλάδα (Δημοπούλου, Καζούκα & Αργυράκη, 2010). Η ικανοποίηση που λαμβάνει ο καθένας από την απασχόληση του, ποικίλει αναλόγως το άτομο (Staw & Ross, 1985) και φαίνεται ότι αποτελεί ουσιώδες στοιχείο της συνολικής ποιότητας ζωής του, όπως την εκλαμβάνει με υποκειμενικό τρόπο (Loscocco & Roschelle, 1991). Σε μια μέτρηση της γενικότερης ικανοποίησης που αντλεί κάποιος από τη ζωή του, η ικανοποίηση από την εργασία υπολογίστηκε ότι αποτελεί το 20% του συνολικού ποσοστού (Campbell, Converse & Rodgers, 1976).

Η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται άμεσα με πολλά διαφορετικά στοιχεία που περιλαμβάνουν τις πραγματικές αρμοδιότητες του εργαζόμενου, την οργάνωση που υπάρχει στο χώρο, το μισθό, την εποπτεία από τους ανώτερους, τις παροχές, την ύπαρξη ή μη προαγωγής, τους συναδέλφους (Locke & Latham, 1990), αλλά και την ύπαρξη εργασιακής ασφάλειας (Μπούρας & Λυκούρας, 2011). Επιπροσθέτως, προσωπική ικανοποίηση δύναται να αισθανθούν οι εργαζόμενοι στην περίπτωση κατά την οποία ενθαρρύνονται να αναπτυχθούν και να αποκτήσουν γνώσεις μέσω της απασχόλησής τους, εκτιμώνται από τους συναδέλφους και τους ανώτερους τους, νιώθουν ότι έχουν να προσφέρουν στην επιχείρηση στην οποία βρίσκονται, όταν αισθάνονται ότι συνεισφέρουν και τέλος όταν έχουν αναπτύξει φιλικές σχέσεις με τους υπόλοιπους που απαρτίζουν τον χώρο εργασίας τους (Crabtree, 2013). Η ποιότητα της ζωής με τη σειρά της- όπως ειπώθηκε και προηγουμένως- εξαρτάται ως ένα βαθμό από την εργασιακή ικανοποίηση και δύναται να έχει σημαντική επίδραση στην ύπαρξη ή μη άγχους του ατόμου (Adler & Matthews, 1994), στην ευημερία (Μπούρας & Λυκούρας, 2011), αλλά και στη συνολική υγεία του γενικότερα (Adler & Matthews, 1994).

Βάσει ενδεδειγμένων έρευνων που πραγματοποιήθηκε και βασίζεται σε σφυγμομέτρηση επιχειρήσεων και οργανισμών, υπάρχουν διπλάσιοι αριθμητικά «ενεργά αποσυνδεδεμένοι» εργαζόμενοι παγκοσμίως συγκριτικά με τους «δεσμευμένους» με την εργασία τους ανθρώπους, που τους ευχαριστεί η απασχόλησή τους. Αναλυτικά, μετρήθηκε διεθνώς η ικανοποίηση των εργαζόμενων για σχεδόν δύο δεκαετίες, ενώ συνολικά έχουν καταγραφεί οι απαντήσεις 25 εκατομμυρίων υπαλλήλων σε 189 διαφορετικές χώρες. Στην τελευταία εκδοχή της ερευνητικής διαδικασίας έχουν συλλεχθεί πληροφορίες από 230.000 εργαζόμενους πλήρης και μερικής απασχόλησης

από 142 χώρες. Το εύρημα στο οποίο κατέληξαν λοιπόν είναι ότι μόνο το 13% των εργαζόμενων αισθάνεται δεσμευμένο με την εργασία του και επομένως νιώθει κατά μια έννοια πάθος για αυτό που καταπιάνεται επαγγελματικά, ενώ αφιερώνει χρόνο ενισχύοντας την επιχείρησή του, ούτως ώστε αυτή να αναπτυχθεί. Εν αντιθέσει, η συντριπτική πλειοψηφία, σε ποσοστό περίπου 63%, δεν αισθάνεται αυτή τη δέσμευση, ενώ «υπνοβατεί» κατά το μεγαλύτερο μέρος της ημέρας, εναποθέτοντας λιγοστή ενέργεια στο έργο του. Το υπόλοιπο 24% του υπό μελέτη δείγματος είναι «ενεργά αποσυνδεδεμένο», δηλαδή στην πραγματικότητα απεχθάνεται την εργασία του (Crabtree, 2013).

Με άλλα λόγια, σε αντιδιαστολή με τις απαντήσεις των ανάπηρων εργαζόμενων αναφορικά με την ικανοποίησή τους από το παρόν πλαίσιο εργασίας, η απασχόληση είναι συχνότερα πηγή εκνευρισμού παρά αυτοολοκλήρωση για το 90% περίπου των εργαζόμενων παγκοσμίως. Επομένως, ας αναλογιστούμε την κοινωνική, συναισθηματική και πιθανότατα οικονομική σπατάλη που υποδεικνύουν τα προαναφερθέντα στατιστικά στοιχεία. Το 90% των ενηλίκων ξοδεύουν τη μισή συνειδητή ζωή τους εμπλεκόμενοι σε διαδικασίες, που θα προτιμούσαν να μην εμπλέκονται και σε μέρη που πιθανότατα δε θα επιθυμούσαν να βρίσκονται. Κατά αυτόν τον τρόπο, για την πλειονότητα των ατόμων, η εργασία υπολείπεται, ενώ δε φαίνεται να ανταποκρίνεται στις βαθύτερες ανάγκες και επιθυμίες τους (Crabtree, 2013).

#### *4.4. Ανταπόκριση στις εργασιακές απαιτήσεις του πλαισίου: Απόψεις και εμπειρίες εργαζόμενων ως προς τη μη διαφοροποίηση της στάσης των εργοδοτών, των συναδέλφων και των πελατών απέναντι τους*

Ακολουθώντας, η ανάλυση του τέταρτου θεματικού άξονα έχει ως σκοπό να αιτιολογήσει τα δεδομένα που βασίζονται στις απόψεις, αλλά και εμπειρίες των εργαζόμενων αναφορικά με την ανταπόκρισή τους στις απαιτήσεις του εργασιακού πλαισίου και τα στοιχεία που χρήζουν βελτίωσης βάσει της σύντομης διαδικασίας αναστοχασμού τους. Αναλυτικότερα, στην παρούσα ενότητα εξετάζονται τα λεγόμενα των συμμετεχόντων όσον αφορά τη διαφοροποίηση των αρμοδιοτήτων τους από τους εργαζόμενους χωρίς



διάγνωση. Επιπροσθέτως, γίνεται εστίαση στις πιθανές διαφορές που δύναται να υπάρχουν ως προς τη στάση των εργοδοτών, των συναδέλφων και των πελατών απέναντι στους συμμετέχοντες συγκριτικά με τη συμπεριφορά των παραπάνω ομάδων στους άλλους εργαζόμενους.

Κατ' αρχάς, η συντριπτική πλειονότητα των δώδεκα (12) συμμετεχόντων διατείνεται ότι ανταποκρίνεται επαρκώς στις εργασιακές απαιτήσεις, που τους αναλογούν (βλέπε πίνακα 3.4.1.). Επιπλέον, τα άτομα κινητοποιήθηκαν να εμβαθύνουν περαιτέρω και να σκεφτούν αν υπάρχουν χαρακτηριστικά ή δεξιότητες που θα μπορούσαν να εξελίσσουν στην καθημερινή τους εργασιακή πρακτική. Οι εννιά (9) ανταποκρίθηκαν θετικά, υποστηρίζοντας ότι όντως υπάρχουν κάποια στοιχεία που τους απασχολούν (βλ. πίνακα 3.4.2.1.). Αναλυτικότερα, οι δύο (2) από τους παραπάνω εννιά (9) εστίασαν στην αναγκαιότητα της ενίσχυσης της επικοινωνίας, ενώ ακόμη δύο (2) στη βελτίωση της ταχύτητας, που ολοκληρώνουν τα καθήκοντά τους (βλ. πίνακα 3.4.2.2.).

Ως αναστοχασμός προσδιορίζεται γενικότερα η κριτική εξέταση των πεποιθήσεων του ατόμου και ο έλεγχος τους, ούτως ώστε να καταδειχτεί από που πηγάζουν οι βαθύτερες απόψεις τους. Ο απώτερος στόχος του αναστοχασμού έγκειται στην αναθεώρηση μιας εμπειρίας βάσει της κριτικής αποτίμησης εννοιών και αντιλήψεων (Ζαρίφης, 2009). Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1930, ο Dewey διατύπωσε την έννοια του αναστοχασμού ως «μάθηση μέσα από την εμπειρία», και με το έργο του επηρέασε σημαντικά τη σκέψη. Ωστόσο, το ενδιαφέρον για τον αναστοχασμό στις μέρες μας-τουλάχιστον για τους επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς, συμβούλους, εκπαιδευτικούς και άλλους κοινωνικούς επιστήμονες- ξεκίνησε με το έργο του Donald Schon, που ξεχώρισε στις αρχές της δεκαετίας του 1980 (Fook, 2019)<sup>34</sup>.

Μέσω του αναστοχασμού των συμμετεχόντων προέκυψε ένα από τα πρωταρχικά ζητήματα που τους απασχολεί, η μεταξύ τους επικοινωνία. Η επικοινωνία μπορεί να είναι μια απλή, καθημερινή διαδικασία ανταλλαγής μηνυμάτων ή πληροφοριών ποικίλου περιεχομένου, αλλά ταυτοχρόνως είναι και μια σύνθετη διαδικασία επιθυμητής μετάδοσης συναισθημάτων, σκέψεων, αντιλήψεων, πεποιθήσεων, στάσεων

---

<sup>34</sup> Βλέπε Fook, J. «Κριτικός αναστοχασμός στη συμβουλευτική και την κοινωνική εργασία». [http://www.toposbooks.gr/contents/photos/files/KOIN\\_ERGASIA\\_POLITISM-ETEROTHTA\\_KEF.pdf](http://www.toposbooks.gr/contents/photos/files/KOIN_ERGASIA_POLITISM-ETEROTHTA_KEF.pdf)., 26/05/2019.

και ενδιαφερόντων με καθορισμένη δομή, συγκεκριμένο σκοπό και σαφές περιεχόμενο (Θεοφανίδου & Πιπερόπουλος, 2009). Επιπλέον, δύναται να είναι τόσο καθημερινή όσο και επίσημη, τόσο απλή όσο και πολύπλοκη, τόσο συναρπαστική όσο αναγκαία και αναπόφευκτη, ενώ σε κάθε περίπτωση είναι ταυτισμένη με την υπόσταση της ζωής αυτής καθαυτής (Θεοφανίδου & Πιπερόπουλος, 2009). Ο Merrihue (1960) ορίζει την έννοια της επικοινωνίας ως την οποιαδήποτε αρχική συμπεριφορά από την πλευρά του αποστολέα, η οποία μεταφέρει το επιθυμητό μήνυμα στον αποδέκτη, ενώ αυτό με τη σειρά του προκαλεί ως αντίδραση στον αποδέκτη την επιθυμητή συμπεριφορά. Με παρόμοιο τρόπο, οι Katz και Kahn (1978) προσθέτουν πως η επικοινωνία αποτελεί την ανταλλαγή πληροφοριών, αλλά και τη μετάδοση νοημάτων. Ακολουθώντας, ο Davis (1990) τονίζει πως η παραπάνω είναι μια διαδικασία κατά την οποία μεταβιβάζονται πληροφορίες από το ένα άτομο στο άλλο, ενώ συγχρόνως επιτυγχάνεται η κατανόηση του πρώτου ομιλητή από τον δεύτερο (Θεοφανίδου & Πιπερόπουλος, 2009).

Η επικοινωνία έχει δυναμικό και όχι στατικό χαρακτήρα και αποτελεί συνήθως μια ελεύθερη και αβίαστη πράξη αλληλεπίδρασης, η αποτελεσματικότητα της οποίας εξαρτάται από ποικίλους ανθρωπογενείς και περιβαλλοντικούς παράγοντες. Η επικοινωνία επηρεάζει όλα όσα συμβαίνουν ανάμεσα στους ανθρώπους, καθώς πρόκειται για τον σημαντικότερο παράγοντα που καθορίζει την ποιότητα των σχέσεων που θα δημιουργήσει το άτομο με τον εαυτό του και κατ' επέκταση με το περιβάλλον του, ενώ καταδεικνύει τον τρόπο που θα χειριστεί τη ζωή του. Επομένως, είναι σύμφυτη με την ποιότητα του βιοτικού επιπέδου του εκάστοτε ατόμου. Αποτελεί επίσης θεμελιώδης προϋπόθεση της κοινωνικής συμβίωσης, της τεχνολογικής και πολιτισμικής ανάπτυξης, της συνεύρεσης και της δημιουργικότητας των ανθρώπων σε όλους ανεξαιρέτως τους τομείς (Θεοφανίδου & Πιπερόπουλος, 2009).

Η αποτελεσματική επικοινωνία ανάμεσα στο προσωπικό μιας επιχείρησης, είναι ίσως το κυριότερο συστατικό του εσωτερικού περιβάλλοντος που επηρεάζει άμεσα την ικανότητά του πλαισίου να προσφέρει τη βέλτιστη ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών, η οποία δύναται να ξεπεράσει τις προσδοκίες των πελατών. Μελέτες υπέδειξαν ότι οι υπάλληλοι χρησιμοποιούν κατά μέσο όρο το 70% του καθημερινού χρόνου εργασίας τους με κάποια μορφή επικοινωνίας. Το παραπάνω ποσοστό κατανέμεται στην γραφή στο 9%, στην ανάγνωση στο 16%, στη συνομιλία στο 30%, και στην ακρόαση στο 45%

(Καραγιάννης, 2000). Αν δεν υπάρχει επικοινωνία σε έναν οργανισμό, οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να γνωρίζουν τι κάνουν ή τι πρόκειται να κάνουν οι συνάδελφοι τους. Επιπρόσθετα, η διεύθυνση κατά αυτόν τον τρόπο δεν έχει την απαραίτητη εισροή πληροφοριών και συνεπώς δεν είναι σε θέση να δώσει κατευθυντήριες οδηγίες, γεγονός που προκαλεί σύγχυση σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας. Βάσει της θεωρίας του χάους, μικρού μεγέθους αποκλίσεις από την καταλληλότερη πρακτική μεσοπρόθεσμα δεν προκαλούν ιδιαίτερο πρόβλημα και δύναται να περάσουν απαρατήρητες. Μακροπρόθεσμα όμως, οι αποκλίσεις αυτές έχουν τη δυνατότητα να προκαλέσουν μεγάλη ζημιά, ακόμη και να αποβούν μοιραίες ή καταστροφικές για έναν χώρο εργασίας (Αρβανιτίδου, Θεοδώρου & Αντωνάκης, 2011).

Επομένως, βάσει όλων των παραπάνω θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η επικοινωνία και οι ανθρώπινες σχέσεις συνδέονται άρρηκτα. Η καλή επικοινωνία είναι ο κεντρικός άξονας που οδηγεί σε θετικές σχέσεις μέσα στην επιχείρηση. Οι σχέσεις με άλλους συναδέλφους στην επιχείρηση, διαμορφώνονται, με την αμοιβαία ανταλλαγή και μεταβίβαση σκέψεων, ιδεών, απόψεων, συναισθημάτων και άλλων πληροφοριών. Ως άμεσο αποτέλεσμα της καλής και αποτελεσματικής επικοινωνίας επέρχεται η αμοιβαία κατανόηση και η εμπιστοσύνη, που είναι ζωτικοί παράγοντες για τη βέλτιστη λειτουργία και βιωσιμότητα της εκάστοτε επιχείρησης (Καραγιάννης, 2000).

Η ταχύτητα συνιστά εξίσου σημαντικό τομέα αυτοβελτίωσης των εργαζόμενων των δύο πλαισίων. Από την βιβλιογραφική αναζήτηση που πραγματοποιήθηκε αναφορικά με τη σχέση ταχύτητας- εργασίας, κυρίαρχα αναδείχθηκε η διασύνδεση των εννοιών με το ισχύον καπιταλιστικό σύστημα. Ως προς τη συγκεκριμένη λογική λοιπόν, η ταχύτητα είναι αναγκαία στο χώρο εργασίας, καθώς χάρη σε αυτήν παράγονται περισσότερα υλικά και οικονομικά αγαθά με κυρίαρχο αποκλειστικό κίνητρο το κέρδος. Έτσι, σύμφωνα με τον Μαζαράκη (2017), γενικό διευθυντή, σύμβουλο και ιδιοκτήτη επιχείρησης, τόσο η ταχύτητα με την οποία επιτυγχάνονται οι εργασίες, όσο και η ταχύτητα με την οποία λειτουργούν οι εργαζόμενοι είναι ύψιστης σημασίας στην ανάπτυξη της εκάστοτε επιχείρησης, καθώς το παραπάνω χαρακτηριστικό αποτελεί ένα σημαντικό δείκτη που εκφράζει πόσο «υγιής» είναι μια επιχείρηση.

Κάθε δραστηριότητα που εμπλέκεται το άτομο στο εκάστοτε πλαίσιο εργασίας και η ταχύτητα βάσει της οποίας ολοκληρώνει τα καθήκοντά του και είναι εντός των προθεσμιών, έχει άμεση συνάφεια με την παραγωγικότητά του. Κάθε τομέας της επιχείρησης χαρακτηρίζεται από ένα συγκεκριμένο δείκτη ταχύτητας, σύμφωνα με τον οποίο όσο πιο χαμηλός είναι, τόσο μεγαλύτερης έντασης ανησυχία δύναται να προκαλέσει. Μπορεί η υψηλή ταχύτητα να έχει συνδεθεί με την ύπαρξη όχι τόσο μελετημένων και προσεκτικών κινήσεων, αλλά η εμπεριστατωμένη γνώση ενός αντικειμένου, η εμπειρία, αλλά και η προθυμία να επιτευχθεί μια εργασία στην απαιτούμενη ταχύτητα, αποτελούν εργαλεία που διευκολύνουν την εργασία και αποτρέπουν τόσο τους εργαζόμενους, όσο και την εργοδοσία από μη κατάλληλους χειρισμούς (Μαζαράκης, 2017).

Τα άτομα του δείγματος της έρευνας φαίνεται να έχουν οικειοποιηθεί και ενστερνιστεί την παραπάνω προσέγγιση. Όλοι ανεξαιρέτως αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι του καπιταλιστικού συστήματος και επομένως το αντικατοπτρίζουν, με όλες τις ιδεολογίες που αυτό κυοφορεί, αλλά και τα κακώς κείμενα, που το απαρτίζουν. Σίγουρα οι «αργές» υπηρεσίες ως προς τις παροχές που μπορεί να προσφέρει μία επιχείρηση και η μικρή ποσότητα παραγωγής προϊόντων δεν είναι το επιθυμητό ή/και αναμενόμενο αποτέλεσμα, αλλά θεμιτό είναι στον εκάστοτε χώρο εργασίας να αντιμετωπίζεται ο κάθε εργαζόμενος ως ξεχωριστή οντότητα. Με τις δεξιότητές, τις επιθυμίες του και αναμφίβολα τον ρυθμό του, τον προσωπικό ξεχωριστό χρόνο που χρειάζεται να επιτελέσει κάποια εργασία. Κάποιες από τις αρμοδιότητες που του ορίζονται δύναται να τις ολοκληρώσει με πιο γρήγορο ρυθμό, ενώ άλλες με πιο αργό, αλλά σε κάθε περίπτωση ουσιώδες στοιχείο αποτελεί η παροχή της δυνατότητας να βελτιωθεί αρχικά σε προσωπικό επίπεδο ως άτομο και κατ' επέκταση σε επαγγελματικό ως εργαζόμενος. Όταν του δοθεί ο χώρος και ο χρόνος για ανάπτυξη, θα αισθανθεί ότι τον σέβονται και θα εξελιχθεί αξιοποιώντας τα «ταλέντα» και τις δυνατότητές του (Μπουραντάς, 2002) και προσφέροντας στο πλαίσιο εργασίας, στο οποίο και βρίσκεται τον καλύτερο, βελτιωμένο εαυτό του. Κατά αυτόν τον τρόπο, μόνο μακροπρόθεσμα οφέλη θα αποκομίσει η επιχείρηση από τον εργαζόμενο.

Συνεχίζοντας, οι εννιά (9) συνεντευξιζόμενοι συμφώνησαν ότι τα καθήκοντά τους ταυτίζονται και δε διαφοροποιούνται σε κάποιο σημείο με τις αρμοδιότητες των

εργαζόμενων χωρίς διάγνωση αναπηρίας ή ψυχικής διαταραχής (βλέπε πίνακα 3.4.3.1.). Εμβάθυναν υποστηρίζοντας πως όταν έχουν το ίδιο πόστο με κάποιον συνάδελφό τους, έχουν τις ίδιες ή παρόμοιες αρμοδιότητες και ότι η μόνη περίπτωση κατά την οποία έγκειται διαφορές είναι όταν τα άτομα έχουν άλλη θέση εργασίας στο ίδιο πλαίσιο. Επιπροσθέτως, οι εννιά (9) συνεντευξιαζόμενοι προέκριναν τη γνώμη τους για παρόμοια αντιμετώπιση τους από μέρους της εργοδοσίας (βλ. πίνακα 3.4.4.1.). Εν συνεχεία, οι δώδεκα (12) εστίασαν στην ύπαρξη παρεμφερούς συμπεριφοράς από τους συναδέλφους προς το άτομό τους, αλλά και προς τους άλλους εργαζόμενους (βλ. πίνακα 3.4.5.).

Βάσει της ανάλυσης που ολοκληρώθηκε στην προηγούμενη ενότητα, ένας από τους πρωταρχικούς λόγους που κινητοποίησαν τους συμμετέχοντες της έρευνας να απασχοληθούν στη προκείμενη θέση και χώρο εργασίας είναι η κατάλληλη προσέγγιση από την εργοδοσία, δηλαδή η ενταξιακή. Τοποθετώντας τα άτομα σε θέσεις εργασίας βάσει των δεξιοτήτων, των ήδη υπάρχουσών γνώσεων, αλλά και των προσωπικών τους προτιμήσεων, η εργοδοσία κατάφερε να καθορίσει τα καθήκοντα των εργαζόμενων των ίδιων πόστων, ούτως ώστε να ταυτίζονται.. Επιπροσθέτως, η «καλή» και «ευγενική» συμπεριφορά από τους υπευθύνους τονίστηκε από τέσσερις (4) ανάπηρους, οι οποίοι όμως δεν εμβάθυναν αλλά και αναφέρθηκαν άμεσα στην αντιμετώπιση τους από αυτούς (βλέπε πίνακα 3.4.4.2.).

Όπως λοιπόν ειπώθηκε, εκτός από την καλή και αποτελεσματική επικοινωνία που είναι αναπόσπαστο στοιχείο της δημιουργίας θετικού εργασιακού κλίματος (Καραγιάννης, 2000), απαραίτητη είναι και η ύπαρξη κατάλληλης συμπεριφοράς από την εργοδοσία προς όλους τους υπαλλήλους ανεξαιρέτως. Οι σχέσεις μεταξύ της ηγεσίας και των εργαζόμενων τίθενται με την έννοια ότι ακριβώς βάσει των δεσμών που θα διαμορφωθούν, κρίνεται αφενός η ποιότητα των εργασιακών σχέσεων και αφετέρου η δυνατότητα αύξησης της παραγωγικότητας των υπαλλήλων (Λύτρας, 1992). Ο ρόλος του προϊστάμενου είναι εξαιρετικά σημαντικός, καθώς δημιουργεί τις βάσεις για την εξέλιξη της ομαδικής συνεργασίας, της ατομικής συνεισφοράς και εξασφαλίζει συνοχή και ασφάλεια. Κρίσιμο στοιχείο αποτελεί ένας ανώτερος να είναι σε θέση να ηγηθεί και να ενθαρρύνει τα άτομα να ασχοληθούν περισσότερο με το αντικείμενο που γνωρίζουν και ολοκληρώνουν επιτυχέστερα. Οι εργαζόμενοι έτσι νιώθουν χρήσιμοι και

αφοσιώνονται στην απασχόλησή τους. Επιπρόσθετα, θεμιτό είναι ο προϊστάμενος να παρακινεί τα άτομα να ασχοληθούν και με άλλον τομέα πέραν του αντικειμένου τους, ακόμη και αν δεν έχουν εξειδικευμένες σχετικές γνώσεις, καθώς κάθε εργασιακή ομάδα, έχει ανάγκη από διαφορετικά άτομα με ξεχωριστές προσωπικότητες, αλλά και δεξιότητες (Μπουραντάς, 2002).

Τα θετικά συναισθήματα που προκύπτουν από την χρήση αποτελεσματικής ηγεσίας ωφελούν ταυτόχρονα εργαζόμενους και εργασιακό χώρο. Βελτιώνουν την ψυχολογία, την απόδοση και προσφέρουν στο εργασιακό περιβάλλον σχέσεις καλής επικοινωνίας. Αντιθέτως, η δημιουργία αρνητικών συναισθημάτων προκαλεί εργασιακό άγχος που σε πολλές περιπτώσεις είναι ανεξέλεγκτο και έχει δυσάρεστες επιπτώσεις, επηρεάζοντας τη συμπεριφορά και την απόδοση του ατόμου. Ο εργαζόμενος εξαντλείται, νιώθει μειονεκτικά, κλονίζεται η αντίληψή του και δεν ανταποκρίνεται επαρκώς στα καθήκοντά του. Επίσης, τα αρνητικά συναισθήματα που επιδεινώνουν μία κατάσταση είναι ο θυμός, η αδιαφορία, η έλλειψη επικοινωνίας και αναγνώρισης, η αίσθηση του κινδύνου και η υποβάθμιση της εργασίας. Ο υπάλληλος που νιώθει την εκτίμηση του εργοδότη του- εργασιακά και προσωπικά- αποκτά αυτοπεποίθηση και αντοχή να αντιμετωπίσει απαιτητικές καταστάσεις, τόσο στην εργασία του, όσο και στις σχέσεις του με πρόσωπα εκτός αυτής. Συνεργάζεται καλύτερα, εκφράζει τη δημιουργικότητά του, συντονίζει τις ενέργειές του και αποδίδει επιτυχώς. Συνολικά, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι το αμφίδρομο αίσθημα της εκτίμησης ανάμεσα στον υπεύθυνο και τον εργαζόμενο, αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες επιτυχίας στο χώρο εργασίας (Μπουραντάς, 2002).

Συμπληρωματικά, η συντριπτική πλειοψηφία των δώδεκα (12) συμμετεχόντων ισχυρίστηκε ότι η συμπεριφορά των συναδέλφων προς το άτομό τους είναι παρόμοια με την συμπεριφορά τους και προς όλους τους άλλους εργαζόμενους (βλέπε πίνακα 3.4.5.).

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα θέμα μείζονος σημασίας για τις επιχειρήσεις και μπορούν να αποτελέσουν έναν από τους παράγοντες που θα επηρεάσουν την αποδοτικότητά τους. Όταν εκδηλώνονται αρνητικές καταστάσεις στον εργασιακό χώρο, λόγω απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, η απόδοση των εργαζομένων δεν

είναι η επιθυμητή. Συμπληρωματικά, οι σχέσεις αυτές συνδέονται σε μεγάλο βαθμό με την εργασιακή ικανοποίηση, καθώς αν ο εργαζόμενος νιώθει ικανοποιημένος από την εργασία του, τότε είναι πιο παραγωγικός και συμβάλλει ενεργά στην ανάπτυξη της εταιρείας που εργάζεται (Ασπιώτη & Οικονομάκης, 2013). Οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων λοιπόν, επηρεάζουν τόσο την παραγωγικότητα, όσο και την ψυχολογική κατάσταση, αλλά και την ποιότητα της ζωής τους. Οι αρμονικές σχέσεις, έχουν ζωτική σημασία για τα μέλη της ομάδας που συνεργάζονται για έναν κοινό σκοπό. Προβλήματα και διαφωνίες προκύπτουν σχεδόν σε όλους τους χώρους εργασίας, αλλά η «κακή» επικοινωνία, οι έντονες αντιπαραθέσεις και οι άσχημες συμπεριφορές, οδηγούν σε ένα δυσλειτουργικό, αρνητικά φορτισμένο και δυσάρεστο περιβάλλον. Ο τρόπος προσέγγισης και επίλυσης των διαπροσωπικών προβλημάτων που προκύπτουν, αποτελεί σημαντικό παράγοντα, ούτως ώστε να επέλθει η λύση και να λειτουργήσει και πάλι ομαλά η επιχείρηση (Τυρή & Γκίκας, 2015).

Ακολουθώντας, σημαντικό είναι ο αριθμός των έντεκα (11) συμμετεχόντων με αναπηρίες και ψυχικές διαταραχές που διατείνονται την ύπαρξη παρόμοιας συμπεριφοράς των πελατών προς όλο το προσωπικό της επιχείρησης (βλέπε πίνακα 3.4.6.1.). Τρεις (3) ακόμη συνεντευξιζόμενοι κάνουν λόγο για ενθάρρυνση και ενδυνάμωση που παρέχεται από τους πελάτες, για συγκαταβατικότητα αλλά και ευγένεια των ατόμων αυτών προς τους ίδιους, χωρίς να εστιάζουν στην ύπαρξη ή μη παρεμφερούς συμπεριφοράς (βλέπε πίνακα 3.4.6.2.).

Μέσω της συναναστροφής των υπαλλήλων με τους πελάτες της εκάστοτε επιχείρησης δύναται να αναπτυχθούν διαπροσωπικές σχέσεις. Οι σχέσεις αυτές δημιουργούνται μεταξύ ατόμων που βρίσκονται σε ένα κοινωνικό σύνολο και βασίζονται στις ενέργειες και τη συμπεριφορά του ενός προσώπου, που κατ' επέκταση επηρεάζει τη συμπεριφορά του άλλου. Έτσι, επιτυγχάνεται η αλληλεπίδραση και η αμοιβαία ρύθμιση της συμπεριφοράς, ενώ ουσιαστικό στοιχείο των διαπροσωπικών σχέσεων αποτελεί η αμοιβαιότητα. Για να υπάρξουν διαπροσωπικές σχέσεις, πρέπει αρχικά να υπάρξει επικοινωνία. Οι παραπάνω σχέσεις ρυθμίζονται από νόμους, έθιμα, αμοιβαίες συμφωνίες και αισθήματα και αποτελούν τη βάση των κοινωνικών ομάδων και γενικότερα της κοινωνίας. Ευρύτερα οι σχέσεις είναι αμφίδρομες και κινούνται στο δίπολο αλληλεπίδρασης- αλληλεξάρτησης (Καψάλης, 2003).

Πιο συγκεκριμένα, η παροχή υψηλής ποιότητας προϊόντων αλλά και υπηρεσιών προς τους πελάτες, τους ωθεί σε πρώτο επίπεδο να βιώνουν αισθήματα ευχαρίστησης και ηρεμίας, ενώ στη συνέχεια τους παροτρύνει να συμπεριφέρονται με όσο το δυνατόν καλύτερο τρόπο στο προσωπικό, το οποίο φροντίζει και εξυπηρετεί τις ανάγκες τους με τον βέλτιστο τρόπο. Ακολουθώντας, οι υπάλληλοι που απαρτίζουν το προσωπικό, κατανοούν ότι εκτιμούνται και προσπαθούν να εξελιχθούν μέσω της καθημερινής τους εργασιακής πρακτικής. Κατά αυτόν τον τρόπο, όταν υπάρχει ένα συγκεκριμένο είδος δράσης, υπάρχει και η αντίστοιχη αντίδραση που προκαλείται με την ύπαρξη θετικής στάσης από μέρους και των δύο πλευρών.

#### *4.5. Κοινωνικές σχέσεις στο χώρο εργασίας: Απόψεις και εμπειρίες εργαζόμενων αναφορικά με τη διαμόρφωση αρμονικών σχέσεων με τους συναδέλφους, τους εργοδότες και τους πελάτες τους*

Κατά την ανάλυση του πέμπτου θεματικού άξονα θα τεκμηριωθούν τα δεδομένα που εξήχθησαν στο προηγούμενο στάδιο της έρευνας και αφορούν τις κοινωνικές σχέσεις στο χώρο εργασίας και τον τρόπο που αυτές διαμορφώνονται μεταξύ των συμμετεχόντων και των συναδέλφων, των ανώτερων, αλλά και των πελατών τους.

Σε ερώτηση αναφορικά με το τρόπο κατά τον οποίο είναι διαμορφωμένο το εργασιακό περιβάλλον, η συντριπτική πλειονότητα των αποκρίσεων ήταν θετική. Πιο συγκεκριμένα, οι μισοί συνεντευξιζόμενοι, δηλαδή οι επτά (7) βεβαίωσαν πως το κλίμα είναι ευχάριστο, με τους υπόλοιπους έξι (6) να υποστηρίζουν ότι είναι πολύ καλό ή καλό (βλέπε πίνακα 3.5.1.). Αναλυτικότερα, σε επόμενη ερώτηση όλοι ομόφωνα οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι έγκειται συνεργασία και επικοινωνία μεταξύ του εργατικού δυναμικού, που απαρτίζει και τα δύο πλαίσια (βλέπε πίνακα 3.5.2.1.), με τους έντεκα (11) από αυτούς να επισημαίνουν ότι πάντα υπάρχουν τα συγκεκριμένα στοιχεία (βλ. πίνακα 3.5.2.2.).

Δε θα πραγματοποιηθεί τεκμηρίωση των παραπάνω δεδομένων, καθώς κρίνεται ότι έχει ήδη υπάρξει επαρκής αιτιολόγηση στο τέλος της τρίτης και τέταρτης ενότητας



ανάλυσης αντιστοίχως<sup>35</sup>. Το ευχάριστο και καλό περιβάλλον, καθώς και η ύπαρξη συνεργασίας προέκυψαν εξαρχής από τους ίδιους τους συμμετέχοντες, στην ερώτηση που αφορά τους προσωπικούς λόγους άντλησης εργασιακής ικανοποίησης, ενώ αποτέλεσαν τους βασικούς λόγους, για τους οποίους είναι ευχαριστημένοι από το πλαίσιο, στο οποίο και απασχολούνται την παρούσα περίοδο<sup>36</sup>. Το ζήτημα της επικοινωνίας αναλύθηκε επίσης επαρκώς<sup>37</sup>, καθώς αναδύθηκε από τα δύο (2) άτομα του δείγματος, σε ερώτημα που αφορούσε τα στοιχεία και τις δεξιότητες που χρήζουν βελτίωσης κατά την καθημερινή τους εργασιακή πρακτική<sup>38</sup>.

Εν συνεχεία, η συναναστροφή των εργαζόμενων με τους συναδέλφους τους εκτός του ωραρίου εργασίας αναδείχθηκε από την πλειονότητα των έντεκα (11) ατόμων (βλέπε πίνακα 3.5.3.1.), ενώ οι δύο (2) από αυτούς διευκρίνισαν ότι αυτό συμβαίνει ορισμένες φορές (βλέπε πίνακα 3.5.3.2.). Επιπλέον, σε επόμενη ερώτηση οι δεκατρείς (13) δήλωσαν ότι συζητούν για προσωπικά ζητήματα και τυχόν προβληματισμούς με τους συναδέλφους τους, όταν προκύψουν (βλ. πίνακα 3.5.4.1.). Αναλυτικότερα, οι τέσσερις (4) από τους παραπάνω συμμετέχοντες εμπλέκονται σε πιο προσωπική συνομιλία μόνο με συγκεκριμένα άτομα που απασχολούνται στο ίδιο πλαίσιο, ενώ άλλοι τρεις (3) συνδιαλέγονται με όλους, χωρίς να εκφράζουν ιδιαίτερη προτίμηση στο πρόσωπο με το οποίο θα συνομιλήσουν, όταν βρεθεί κοινός χρόνος (βλ. πίνακα 3.5.4.2.).

---

<sup>35</sup> Βλέπε ενότητα 4.3. Λόγοι και κίνητρα επιλογής της συγκεκριμένης θέσης εργασίας: εμπειρίες εργαζόμενων αναφορικά με το βαθμό ικανοποίησης και τις μελλοντικές επαγγελματικές προσδοκίες τους, σελ. 174- 186 και ενότητα 4.4. Ανταπόκριση στις εργασιακές απαιτήσεις του πλαισίου: Απόψεις και εμπειρίες εργαζόμενων ως προς τη μη διαφοροποίηση της στάσης των εργοδοτών, των συναδέλφων και των πελατών απέναντι τους, σελ. 186- 193.

<sup>36</sup> Βλέπε ενότητα 3.3.7.1. Λόγοι ικανοποίησης από την παρούσα εργασία, σελ. 107- 112 και πιο συγκεκριμένα τους πίνακες 3.3.7.1.2., σελ. 109 και 3.3.7.1.3, σελ. 112.

<sup>37</sup> Βλέπε προηγούμενη ενότητα 4.4. Ανταπόκριση στις εργασιακές απαιτήσεις του εργασιακού πλαισίου: Απόψεις και εμπειρίες εργαζόμενων ως προς τη μη διαφοροποίηση της στάσης των εργοδοτών, των συναδέλφων και των πελατών απέναντι τους, σελ. 186- 193.

<sup>38</sup> Βλέπε ενότητα 3.4.2. Απόψεις και εμπειρίες εργαζόμενων αναφορικά με τα στοιχεία που θα μπορούσαν να βελτιώσουν ως προς την εργασία τους, σελ. 115- 118 και πιο συγκεκριμένα τον πίνακα 3.4.2.2., σελ. 118.

Βάσει των ευρημάτων της τρίτης ενότητας ανάλυσης<sup>39</sup>, οι διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους των συμμετεχόντων παίζουν κρίσιμο ρόλο στη δημιουργία επαγγελματικής ικανοποίησης, ενώ δύναται να διαμορφώσουν ένα καλό εργασιακό περιβάλλον. Τα αποτελέσματα έρευνας που διεξήχθη στην Ινδία κατέδειξαν ότι η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται άμεσα με το χώρο εργασίας (Kumari & Pandey, 2011). Η ικανοποίησή των υπαλλήλων ήταν πολύ υψηλή όταν υπήρχε συνεργασία και επικοινωνία μεταξύ των συναδέλφων, οι σχέσεις τους ήταν καλές και αναγνωρίζονταν το έργο τους από τους άλλους εργαζόμενους (Gyekye, 2005). Οι επιχειρήσεις επομένως είναι σημαντικό να επιλέγουν με κατάλληλα κριτήρια τους ανθρώπους που θα απαρτίσουν το προσωπικό τους, λαμβάνοντας υπόψη την εργασιακή κουλτούρα της επιχείρησής τους και αναζητώντας εκείνους, που θα ταιριάζουν όσο το δυνατόν περισσότερο με αυτήν, αλλά και μεταξύ τους. Η συμβατότητα μεταξύ του ατόμου και του εργασιακού περιβάλλοντος επιτυγχάνεται όταν τα χαρακτηριστικά και των δύο πλευρών είναι καλά εναρμονισμένα (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005). Έτσι, έμφαση δίνεται στο ταίριασμα των ενδιαφερόντων των εργαζόμενων ενός χώρου εργασίας (Holland, 1985).

Επομένως, λαμβάνοντας υπόψη τα στοιχεία που ελήφθησαν από τις συνεντεύξεις, οι συμμετέχοντες της έρευνας και εργαζόμενοι των πλαισίων φαίνεται να έχουν συνταιριάζει σε μεγάλο βαθμό μεταξύ τους. Σε προηγούμενη ερώτηση όρισαν ως ουσιαστικότερο λόγο ικανοποίησης την ποιότητα των κοινωνικών σχέσεων που έχουν συνδιαμορφώσει<sup>40</sup>, ενώ στην παρούσα τόνισαν ότι προγραμματίζουν ομαδικές δραστηριότητες εκτός ωραρίου εργασίας και συζητούν για προσωπικά θέματα και προβληματισμούς, που ενδεχομένως να προκύψουν. Οι σχέσεις δύναται να διακριθούν σε τρεις κατηγορίες ανάλογα με το βαθμό έλξης και την οικειότητα που επικρατεί ανάμεσα στα εκάστοτε άτομα. Στις επιφανειακές σχέσεις, στις επιφανειακές σχέσεις που έχουν όμως εξελιχθεί και στις σχέσεις των στενών διαπροσωπικών επαφών. Οι δύο τελευταίες κατηγορίες σχέσεων είναι αυτές που θα αναφερθούν παρακάτω, καθώς από τα λεγόμενά των συνεντευξιζόμενων ο δεσμός που έχουν αναπτύξει με τους

---

<sup>39</sup> Βλέπε ενότητα 4.3. Λόγοι και κίνητρα επιλογής της συγκεκριμένης θέσης εργασίας: εμπειρίες εργαζόμενων αναφορικά με το βαθμό ικανοποίησης και τις μελλοντικές επαγγελματικές προσδοκίες τους, σελ. 174- 186.

<sup>40</sup> Βλέπε ενότητα 3.3.7.1. Λόγοι ικανοποίησης από την παρούσα εργασία, σελ. 107- 112 και πιο συγκεκριμένα τον πίνακα 3.3.7.1.1., σελ. 108.

συναδέλφους τους πιθανότατα εντάσσεται στα συγκεκριμένα είδη. Στη δεύτερη κατηγορία λοιπόν ανήκουν οι επιφανειακές σχέσεις που έχουν εξελιχθεί. Όταν η σχέση εξελίσσεται δημιουργείται αλληλεπίδραση μεταξύ των προσώπων και πραγματοποιείται η ανταλλαγή προσωπικών πληροφοριών, όπως οικογενειακές, επαγγελματικές και προσωπικές καταστάσεις. Στην τρίτη κατηγορία κατατάσσονται οι σχέσεις των στενών διαπροσωπικών επαφών. Τα άτομα επιδιώκουν συχνά την επαφή, αφού πρώτα διαπιστώσουν ότι έχουν κοινά στοιχεία. Μοιράζονται συναισθήματα, και προσωπικές εμπειρίες, ενώ έχουν κοινό κώδικα αξιών, στενές επαφές και δεσμούς (Miell & Dallos, 2008).

Σε συνδυασμό με όλα τα παραπάνω, η πλειονότητα των δέκα (12) ατόμων με σωματική, νοητική, κινητική, επικοινωνιακή και ψυχική βλάβη υποστήριξε ότι εκφράζει ελεύθερα την άποψή του στους εργοδότες, χωρίς ενδοιασμούς (βλέπε πίνακα 3.5.5.).

Η ελευθερία της σκέψης και κατ' επέκταση η ελευθερία της έκφρασης αποτελεί αναφαίρετο δικαίωμα των πολιτών χωρών με δημοκρατικό πολίτευμα και σύνταγμα (Σύνταγμα, 2018)<sup>41</sup>. Στο δημοκρατικό πολίτευμα όλες οι ιδέες είναι αποδεκτές, με την έννοια ότι όλες οι ιδέες είναι ελεύθερες. Το παρόν πολίτευμα επιτρέπει την ελεύθερη κίνηση και κυκλοφορία των ιδεών και απόψεων, ενώ ο καθένας έχει την ελευθερία να αποδεχτεί ή να απορρίψει οποιαδήποτε ιδέα, άποψη ή γνώμη (Δημητρόπουλος, 2004 όπως αναφέρεται στο Φώτο, 2017). Η ελευθερία του λόγου αποτελεί ένα από τα βασικότερα μέσα που κατέχει ο άνθρωπος για την πληροφόρηση, τη συμμετοχή του μέσα στην κοινωνία, τη διαμόρφωση τάσεων και απόψεων, την κοινωνική συγκρότησή του, αλλά και για τον καθορισμό της ανθρώπινης συμπεριφοράς του. Επιπλέον, με την ελευθερία έκφρασης δύναται να ασκηθεί έλεγχος τόσο προς την εξουσία, όσο και προς τα πρόσωπα που την ασκούν (Φώτος, 2017). Επιπροσθέτως, η ελευθερία στη διατύπωση ερωτήσεων ή αντιρρήσεων από τον αποδέκτη, είναι σημαντική για την επικοινωνία. Ο αποδέκτης πρέπει να ενθαρρύνεται να κάνει ερωτήσεις, ούτως ώστε να διευκρινίσει κάτι που δεν κατανόησε σωστά ή και καθόλου. Με τον τρόπο αυτό, γίνεται ο έλεγχος κατανόησης ενός μηνύματος και πραγματοποιείται η ανατροφοδότηση και

---

<sup>41</sup> Βλέπε Βουλή των Ελλήνων. (2008) «Σύνταγμα. Μέρος Δεύτερο- Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα». <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-14/10/06/2019>.

ανάδραση από τον παραλήπτη. Εφόσον στην πλειονότητα των περιπτώσεων η επικοινωνία στα δύο πλαίσια επιτυγχάνεται προφορικά, τείνει να είναι πιο αποτελεσματική, συγκριτικά με τη γραπτή μορφή της που περιορίζει την αμεσότητα του δέκτη και δε του δίνει περιθώριο να αντιδράσει (Γιαννουλέας, 2011).

Προχωρώντας στην ανάλυση των σχέσεων εργαζόμενων- εργοδοτών, οι δέκα (10) συμμετέχοντες αμέσως συμφώνησαν ότι εκμυστηρεύονται στους ανώτερους τους προσωπικά ζητήματα και προβληματισμούς (βλ. πίνακα 3.5.6.1.). Εστιάζοντας περαιτέρω, οι τρεις (3) από τους δέκα (10) δήλωσαν ότι δύναται να υπάρξει σχετική ουσιώδης και εις βάθος συζήτηση με την εργοδοσία, μόνο εάν πληρούνται κάποιες πολύ συγκεκριμένες προϋποθέσεις (βλ. πίνακα 3.5.6.2.). Οι προϋποθέσεις που ορίστηκαν ήταν η ύπαρξη έντονης προσωπικής ανάγκης του ατόμου για εξωτερίκευση σκέψεων και συναισθημάτων, η ύπαρξη θέληση από μέρους του και η ύπαρξη δυσεπίλυτου ζητήματος σε συνδυασμό με την ύπαρξη ελεύθερου χώρου χωρίς επιπλέον παρόντα άτομα (βλ. πίνακα 3.5.6.3.).

Ένας προϊστάμενος θεμιτό είναι να δίνει ιδιαίτερη σημασία στην προσωπική επικοινωνία με τους υπαλλήλους του (Μπουραντάς, 2002). Οι ανώτεροι και τα άτομα σε θέσεις μεγαλύτερης εξουσίας σε μια εταιρεία βέλτιστο είναι να έχουν το ρόλο του καθοδηγητή και του συμβούλου για κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις στη Μαλαισία, υποστηρίχθηκε ότι η συνεχής παροχή συμβουλών (May-Chiun-Lo & Ramayah, 2011) και η καθοδήγηση από τη διοίκηση ή τους προϊσταμένους προς τους εργαζομένους αύξησαν την εργασιακή ικανοποίηση (May-Chiun-Lo & Ramayah, 2011·Van Emmerik, 2008). Συγχρόνως, οι εργαζόμενοι ανέπτυξαν με μεγαλύτερη διάθεση και με καταλληλότερο τρόπο τις ικανότητές τους, δημιουργώντας έτσι όλες τις προϋποθέσεις, ώστε να επιτύχουν τους στόχους τους στο χώρο εργασίας τους (May-Chiun-Lo & Ramayah, 2011). Συμπληρωματικά, οι εργαζόμενοι που έχουν σωστή καθοδήγηση από ηγετικά στελέχη, καταφέρνουν σε μεγαλύτερο ποσοστό να επιτύχουν προαγωγή, αύξηση των εισοδημάτων τους και καλές σχέσεις με την εταιρεία τους συγκριτικά με τους εργαζομένους που δεν έχουν καθοδήγηση (Van Emmerik, 2008). Η καθοδήγηση των εργαζομένων λοιπόν επιδρά θετικά στην εργασιακή ικανοποίηση, ενώ έχει άμεσα

θετική επίδραση στην αποδοτικότητα της επιχείρησης (Levenson, Van der Stede & Cohen, 2006).

Μέσω της καθοδήγησης, της ηγεσίας και της ανάπτυξης διαπροσωπικών σχέσεων ανάμεσα σε στελέχη και εργαζομένους, δημιουργείται ένα ιδανικό κλίμα για δημιουργία, που χαρακτηρίζεται από την ομαδικότητα, τη συνεργασία, την αλληλεγγύη και την ικανοποίηση των εργαζομένων μέσω της επίτευξης των προσωπικών αλλά και των εταιρικών στόχων (Forret & Love, 2008). Συμπληρωματικά, στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ινδία και πραγματεύεται τη συσχέτιση ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και το χώρο εργασίας (Kumari & Pandey, 2011), καταδείχθηκε ότι η ικανοποίησή των υπαλλήλων είναι πολύ υψηλή όταν υπάρχει καλή ηγεσία και αναγνωρίζεται το έργο τους από τη διοίκηση (Gyekye, 2005).

Επιπροσθέτως, ο εργαζόμενος επιδιώκει να βελτιώσει την απόδοσή του όταν τα παράπονα και οι συγκρούσεις επιλύονται με φιλικό τρόπο. Η εγκαθίδρυση και η διατήρηση αρμονικών σχέσεων μεταξύ της εργοδοσίας και του προσωπικού αποτελεί προαπαιτούμενο για την καλή απόδοση της επιχείρησης. Όταν επικρατεί κατανόηση μεταξύ τους, η κάθε πλευρά προσπαθεί να ευχαριστήσει όσο το δυνατόν περισσότερο την άλλη. Το σημαντικότερο πλεονέκτημα των καλών διαπροσωπικών σχέσεων των δύο πλευρών αποτελεί ότι κατά αυτό τον τρόπο εξασφαλίζεται η συνέχιση της παραγωγής, ενώ οι πόροι που διατίθενται μπορούν να χρησιμοποιηθούν πλήρως, καταλήγοντας στην παροχή καλύτερων υπηρεσιών και στη μεγιστοποίηση της πιθανής παραγωγής. Συνεπώς, οι απεργίες των εργαζομένων, τα παράπονα και οι έντονες διαφωνίες, που δε συνάδουν με την επιθυμητή ατμόσφαιρα ειρήνης, εκλείπουν με τη δημιουργία στενών διαπροσωπικών δεσμών. Οι καλές σχέσεις λοιπόν μεταξύ εργοδοσίας και εργαζομένων βελτιώνουν το ηθικό των υπαλλήλων, οδηγώντας στην ενίσχυση της παραγωγής και κατ' επέκταση στην ανάπτυξη της επιχείρησης. Έτσι, οι σπατάλες τόσο του εργατικού δυναμικού, όσο των υλικών και των μηχανημάτων μειώνονται στο ελάχιστο (Raju, 2015).

Αναφορικά με τις σχέσεις που διαμορφώνονται μεταξύ του προσωπικού και των πελατών, η πλειονότητα των έντεκα (11) ατόμων προέκρινε τις απόψεις και εμπειρίες τους σχετικά με τη μη ύπαρξη εμποδίων επικοινωνίας μεταξύ τους (βλέπε πίνακα

3.5.7.1.). Εστιάζοντας, οι δύο (2) από τους έντεκα (11) διευκρίνισαν και το λόγο κατά τον οποίο θεωρούν ότι εκλείπουν οι δυσκολίες, υπογραμμίζοντας πως λόγω της θέσης εργασίας τους δεν έχουν άμεση επαφή με τους πελάτες (βλ. πίνακα 3.5.7.2.). Επιπλέον, μέρος των συνεντευξιζόμενων και πιο συγκεκριμένα τα επτά (7) άτομα βεβαιώνουν την ύπαρξη σταθερών πελατών με τους οποίους έχουν αναπτύξει μια πιο προσωπική σχέση (βλ. πίνακα 3.5.8.1.).

Όταν οι υπάλληλοι ενός πλαισίου βιώνουν θετικά συναισθήματα λόγω της καλής εργοδοσίας και των καλών συνθηκών εργασίας, μεταδίδουν θετική ενέργεια και στους επισκέπτες της επιχείρησης. Οι πελάτες αισθάνονται ότι το προσωπικό είναι θετικά διακείμενο προς το πρόσωπό τους και ανταποδίδουν παρόμοια συναισθήματα. Έτσι, εφόσον και οι δύο πλευρές το επιθυμούν και το επιδιώκουν, τίθενται τα θεμέλια της καλής και εποικοδομητικής συναναστροφής και ως επί των πλείστων εκλείπουν τα εμπόδια στη μεταξύ τους επικοινωνία. Ακολούθως, οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν προσωπικές σχέσεις με τους πελάτες, ενώ αυτοί τείνουν να επισκέπτονται το μαγαζί σε σταθερή βάση, εφόσον νιώθουν περισσότερη οικειότητα και ασφάλεια κατά την επίσκεψή τους σε έναν χώρο που αναγνωρίζουν τους υπαλλήλους και ξέρουν πως να συμπεριφερθούν και τι να αναμένουν. Συνεπώς, οι αρχικές επιφανειακές σχέσεις ανάμεσα σε προσωπικό και πελάτες εξελίσσονται, ενώ δημιουργείται αλληλεπίδραση μεταξύ τους και πραγματοποιείται η ανταλλαγή προσωπικών πληροφοριών, που σε άλλες περιπτώσεις δε θα μπορούσε να καταστεί δυνατόν (Miell & Dallos, 2008).

#### *4.6. Προκλήσεις και προοπτικές βελτίωσης των συνθηκών εργασίας: Απόψεις και εμπειρίες εργαζόμενων αναφορικά με τη βελτίωση της υλικοτεχνικής υποδομής, των παρεχόμενων υπηρεσιών, των διαπροσωπικών σχέσεων και την προώθηση της επιχείρησης*

Στον έκτο και τελευταίο θεματικό άξονα ανάλυσης της παρούσας εκπαιδευτικής έρευνας θα αναδυθούν οι απόψεις και εμπειρίες σχετικά με πιθανές προκλήσεις που δύναται να συναντούν οι εργαζόμενοι αναφορικά με τον τρόπο δομής και λειτουργίας του εργασιακού τους χώρου. Επιπροσθέτως, θα αναλυθούν οι προτάσεις βελτίωσης των

συνθηκών εργασίας της επιχείρησης, στην οποία και απασχολούνται οι συμμετέχοντες, καθώς και τα άτομα με τα οποία έχουν μοιραστεί τις σκέψεις τους.

Αρχικά, η πλειονότητα των απαντήσεων των ερωτώμενων ως προς την ύπαρξη ή μη προκλήσεων που δύναται να συναντούν αναφορικά με τον τρόπο που λειτουργεί το μαγαζί, ήταν αρνητικές. Πιο συγκεκριμένα, οι εννιά (9) συμμετέχοντες αποκρίθηκαν πως δεν αντιμετωπίζουν εμπόδια στην καθημερινή τους εργασιακή πρακτική (βλέπε πίνακα 3.6.1.1.). Εν συνεχεία, τα άτομα κινητοποιήθηκαν να εστιάσουν σε βελτιώσεις που πιστεύουν ότι θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν στο πλαίσιο, ούτως ώστε αυτό να βελτιστοποιηθεί στο άμεσο μέλλον. Σχεδόν όλοι λοιπόν- οι δεκατρείς (13) από το σύνολο του δείγματος- εξέφρασαν ότι υπάρχουν τρόποι για να αναβαθμιστεί το πλαίσιο εργασίας τους (3.6.2.1.). Οι κυριότεροι τομείς που προέκυψαν είναι η βελτίωση της υλικοτεχνικής υποδομής και των παρεχόμενων υπηρεσιών, η ενίσχυση των ήδη αναπτυγμένων διαπροσωπικών σχέσεων ανάμεσα στους εργαζόμενους και τέλος η προώθηση της επιχείρησης μέσω της διαφήμισης (βλ. πίνακα 3.6.2.2.).

Όλοι όσοι απασχολούνται σε έναν χώρο εργασίας ένα εύλογο χρονικό διάστημα είναι σε θέση να εντοπίσουν αλλά και να εκφράσουν τόσο τα δυνατά του σημεία, όσο και τις παθογένειές του, δηλαδή στοιχεία που δε λειτουργούν, όπως θεωρούν οι ίδιοι ότι θα έπρεπε. Οι εργοδότες έχοντας αναπτύξει ένα κλίμα εμπιστοσύνης, σεβασμού, αλληλοκατανόησης και ελευθερίας έκφρασης του λόγου και απλά ρωτώντας την ειλικρινή άποψη των υπαλλήλων τους, δύναται να αποκομίσουν πολλές ουσιώδεις πληροφορίες και καινοτόμες ιδέες για τη βελτίωση της δομής και της λειτουργίας του εργασιακού χώρου. Το εργατικό δυναμικό που απαρτίζει την εκάστοτε επιχείρηση ή εταιρεία όντας ικανοποιημένο τόσο από τη θέση εργασίας του, όσο και από την αντιμετώπιση και τις παροχές που μπορεί να έχει και εφόσον υφίστανται οι παραπάνω προϋποθέσεις, πιθανότατα θα νιώσει ευχαρίστηση και περηφάνια που ζητείται η προσωπική του άποψη. Επομένως, είναι πολύ πιθανό οι υπάλληλοι να αφιερώσουν λίγο από τον ελεύθερο χρόνο τους, για να σκεφτούν αναφορικά με τη βελτίωση του πλαισίου τους, καθώς έτσι θα αισθανθούν συνυπεύθυνοι με τους εργοδότες τους στην ανάπτυξη της επιχείρησης και η βιωσιμότητά της θα γίνει ένα θέμα που θα τους αφορά άμεσα και προσωπικά. Επομένως, θα ήταν συνετό οι προϊστάμενοι να αποστασιοποιούνται από την εξουσία που κατέχουν ως «ειδήμονες» του χώρου και να

δίνουν «φωνή» στους εργαζομένους τους, που ενίοτε περνούν περισσότερο χρόνο στο συγκεκριμένα πλαίσια από ότι οι ίδιοι.

Ως προς τις τρεις (3) απαντήσεις που εστίασαν στην αναβάθμιση της υλικοτεχνικής υποδομής, το ένα (1) άτομο αναφέρθηκε στην προσθήκη κλιματισμού στους εσωτερικούς χώρους του πλαισίου εργασίας και το άλλο έκανε λόγο για γκρέμισμα των τοίχων και επέκταση του εσωτερικού χώρου σε βάρος του εξωτερικού. Ο τρίτος συμμετέχοντας τόνισε την ανάγκη του βαψίματος των καρεκλών σε διάφορα χρώματα (βλέπε πίνακα 3.6.2.3.).

Η παραγωγικότητα των εργαζομένων είναι άμεσα συνυφασμένη με το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο απασχολούνται. Οι ώρες που περνά ο σύγχρονος εργαζόμενος στον εργασιακό του χώρο είναι ιδιαίτερα αυξημένες. Ως εκ τούτου είναι απαραίτητο ο χώρος αυτός να είναι όσο το δυνατόν πιο ευχάριστος. Ένα όμορφο και εργονομικό περιβάλλον εργασίας επηρεάζει θετικά την ανθρώπινη ψυχολογία και επιδρά στην αύξηση της διάθεσης για την επίτευξη των στόχων. Αντίθετα, ένας άβολος χώρος εργασίας επιφέρει αρνητικές συνέπειες στην αποδοτικότητα. Επιθυμητό είναι λοιπόν να επιλέγεται με επιφυλακτικότητα ο κατάλληλος εξοπλισμός στα γραφεία αλλά και να εξασφαλίζεται φυσικό φως, το οποίο δύναται να πολλαπλασιάσει την παραγωγικότητα του προσωπικού. Εκτός όμως από τον κτιριακό και τεχνικό εξοπλισμό, ιδιαίτερη σημασία πρέπει να δοθεί και στον περιορισμό των αιτιών διάσπασης της προσοχής, ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να αφοσιωθεί στις αρμοδιότητές του (Σιώκη & Μπιτχαβά, 2012).

Οι δύο πρώτες προτάσεις που παρουσιάστηκαν ανήκουν στην κατηγορία των λειτουργικών διαφοροποιήσεων. Πιο συγκεκριμένα, η ύπαρξη και χρήση κλιματιστικού σχετίζεται με τις επιθυμητές αλλαγές, που έχουν ως απώτερο στόχο τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας για τους υπαλλήλους και κατ' επέκταση την καλύτερη απόδοσή τους. Η επέκταση του εσωτερικού χώρου σχετίζεται επίσης άμεσα με τις συνθήκες εργασίας των ανάπηρων και των ατόμων με ψυχικές διαταραχές, καθώς οι εργαζόμενοι κατά αυτόν τον τρόπο θα μπορούν να έχουν μεγαλύτερο εύρος κίνησης και ελευθερίας στο χώρο της κουζίνας και του μπαρ, για την καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών. Επιπλέον, η συγκεκριμένη αλλαγή του χώρου συνδέεται με την ύπαρξη



αρχιτεκτονικών εμποδίων. Τα εμπόδια αυτά αφορούν τόσο στο σχεδιασμό των κτιρίων στους οποίους στεγάζονται οι χώροι εργασίας όσο και στους χώρους γύρω από τις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης (πάρκινγκ), στην ποιότητα των υλικών που έχουν χρησιμοποιηθεί (ολισθηρά δάπεδα), αλλά και στις διαστάσεις και στο σχήμα των χώρων εργασίας, όπως παραδείγματος χάριν γραφεία μικρού μεγέθους, στα οποία δεν μπορεί να κινηθεί ένας εργαζόμενος- χειριστής αναπηρικού αμαξιδίου ή πολύπλοκη διαρρύθμιση των χώρων, που δεν γίνεται με αβίαστο τρόπο αντιληπτή από ένα άτομο με τύφλωση ή προβλήματα όρασης (Λογαράς, 2013). Η τρίτη υλικοτεχνική αλλαγή που παρατίθεται από συμμετέχοντα είναι αισθητικής φύσης, καθώς έχει ως στόχο να δώσει μεγαλύτερη λάμψη στο μαγαζί και να το κάνει πιο ελκυστικό, ούτως ώστε να προσελκύσει όσο το δυνατόν περισσότερους πελάτες.

Όσον αφορά την ενίσχυση των παρεχόμενων υπηρεσιών τρεις (3) συνεντευξιαζόμενοι έκαναν σχετική αναφορά. Ένας (1) κατέθεσε την άποψή του για βελτίωση της πελατειακής υποστήριξης, ενώ εστίασε στην προσθήκη υπηρεσίας διανομής προϊόντων κατ' οίκον (delivery). Ένας (1) άλλος υποστήριξε την ανάγκη πραγματοποίησης περισσότερων εκδηλώσεων στο χώρο της επιχείρησης, ενώ ο τελευταίος συνεντευξιαζόμενος προέκρινε τη γνώμη του για πώληση περισσότερων προϊόντων, ούτως ώστε «να υπάρχει θέλγητρο για όλους να έρχονται» (βλέπε πίνακα 3.6.2.4.).

Η βελτίωση ως προς τις παρεχόμενες υπηρεσίες έχει άμεση συσχέτιση με τον ανταγωνισμό ανάμεσα στις επιχειρήσεις. Η πολιτική ανταγωνισμού είναι ένα σύνολο από κανόνες που εφαρμόζονται για να διασφαλιστεί ο θεμιτός ανταγωνισμός μεταξύ επιχειρήσεων και εταιρειών. Η εφαρμογή της πολιτικής αυτής ενθαρρύνει την επιχειρηματικότητα και την αποτελεσματικότητα, ενώ αυξάνει τις επιλογές των καταναλωτών και ταυτοχρόνως συμβάλλει στη μείωση των τιμών και τη βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων. Ο ανταγωνισμός ενθαρρύνει τις επιχειρήσεις να βελτιώσουν την ποιότητα των αγαθών και των υπηρεσιών που επιθυμούν να προωθήσουν, ώστε να προσελκύουν μεγαλύτερο μέρος πελατών και να αυξήσουν το μερίδιό τους στην αγορά. Η ποιότητα μπορεί να έχει διάφορες έννοιες, όπως προϊόντα που διαρκούν περισσότερο

ή λειτουργούν καλύτερα, καλύτερη εξυπηρέτηση μετά την πώληση ή τεχνική υποστήριξη, φιλικότερες και καλύτερες υπηρεσίες (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2012)<sup>42</sup>.

Επιπροσθέτως, σε μια ανταγωνιστική αγορά, οι επιχειρήσεις προσπαθούν να διαφοροποιήσουν τα προϊόντα, αλλά και τις υπηρεσίες τους από αυτά που προσφέρονται στην αγορά. Το γεγονός αυτό οδηγεί σε μεγαλύτερες δυνατότητες επιλογής, καθώς οι καταναλωτές μπορούν να επιλέγουν το προϊόν που προσφέρει την καλύτερη σχέση μεταξύ τιμής και ποιότητας για αυτούς. Στην ύπαρξη καινοτομίας έχει δοθεί επίσης μεγάλη βαρύτητα ως προς την ανάπτυξη και αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών, καθώς μέσω αυτής μπορεί να παρασχεθεί μεγαλύτερο εύρος επιλογών, αλλά και να παραχθούν βέλτιστης ποιότητας προϊόντα. Οι επιχειρήσεις δύναται να καινοτομήσουν αναφορικά με το είδος και το σχεδιασμό του προϊόντος, τις τεχνικές παραγωγής, αλλά και τις παρεχόμενες υπηρεσίες (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2012)<sup>43</sup>. Εξίσου σημαντικό βέβαια είναι να βρεθεί και το «κενό» στην ήδη υπάρχουσα αγορά. Δηλαδή, να αναζητηθεί, αλλά και να βρεθεί η ιδέα, που θα είναι καινοτομική, που θα καλύπτει μία ανάγκη της αγοράς, θα μπορεί να υλοποιηθεί μέσω των επιχειρήσεων και θα έχει απήχηση στον κόσμο, δηλαδή κάποιιοι θα επιθυμήσουν να αγοράσουν αυτό το προϊόν ή την υπηρεσία (Τσακίρη, 2017).

Εν συνεχεία, δύο (2) άτομα εξωτερίκευσαν την άποψή τους για βελτίωση των διαπροσωπικών σχέσεων που έχουν αναπτυχθεί μεταξύ των εργαζόμενων, εστιάζοντας στη βελτίωση της επικοινωνίας τους (βλέπε πίνακα 3.6.2.5.). Το ζήτημα της επικοινωνίας έχει αναδυθεί αρκετές φορές μέσω των λεγόμενων των συνεντευξιαζόμενων, πριν τεθεί το σχετικό ερώτημα στον πέμπτο θεματικό άξονα από την ερευνήτρια<sup>44</sup>. Οπότε, κρίνεται ότι έχει αναλυθεί επαρκώς και λεπτομερώς τόσο ως προς τον ορισμό και το τι περιλαμβάνει ο όρος, όσο και ως προς την αναγκαιότητά της

---

<sup>42</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2012). «Ανταγωνισμός: Στο πλευρό του καταναλωτή. Γιατί η πολιτική ανταγωνισμού είναι σημαντική για τους καταναλωτές». [http://ec.europa.eu/competition/consumers/why\\_el.html](http://ec.europa.eu/competition/consumers/why_el.html), 14/06/2016.

<sup>43</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2012). «Ανταγωνισμός: Στο πλευρό του καταναλωτή. Γιατί η πολιτική ανταγωνισμού είναι σημαντική για τους καταναλωτές». [http://ec.europa.eu/competition/consumers/why\\_el.html](http://ec.europa.eu/competition/consumers/why_el.html), 14/06/2016.

<sup>44</sup> Βλέπε ερώτημα «Πιστεύετε ότι υπάρχει συνεργασία και επικοινωνία μεταξύ εσάς και των συναδέλφων σας στην εργασία;».

στη βελτίωση της ποιότητας των διαπροσωπικών σχέσεων αλλά και την ενίσχυση της παραγωγικής διαδικασίας<sup>45</sup>.

Δύο (2) ακόμη συμμετέχοντες τόνισαν την ανάγκη προώθησης της επιχείρησης μέσω της διαφήμισης (βλέπε πίνακα 3.6.2.2.).

Σε ένα κόσμο ψηφιακής πραγματικότητας του 21<sup>ου</sup> αιώνα, όπου επικρατεί έντονος ανταγωνισμός και πληθώρα επιλογών, η διαφήμιση καθίσταται απαραίτητη μέσω των πολλαπλών μέσων μαζικής ενημέρωσης<sup>46</sup> και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης ή αλλιώς τα γνωστά σε όλους και ως «social media»<sup>47</sup>. Ως διαφήμιση ορίζεται η δημιουργία ενός πρωτότυπου μηνύματος που αφορά κάποιο υλικό ή πνευματικό προϊόν, καθώς και η προβολή αυτού του μηνύματος μέσω συγκεκριμένων καναλιών επικοινωνίας, έχοντας ως απώτερο σκοπό την προτροπή του αποδέκτη να καταναλώσει το προϊόν ή την υπηρεσία αυτή (Ελληνικός Οργανισμός Μικρών- Μεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας, 2009 στους Κρουσταλάκη, Μεταξάκη & Καπανταϊδάκη, 2019). Έχει επίσης ως πρωταρχικούς στόχους να πληροφορήσει, να υπενθυμίσει και να επηρεάσει το κοινωνικό σύνολο για έναν προκαθορισμένο σκοπό (Armstrong & Kotler, 2009). Η μορφή του μηνύματος, το οποίο είναι το επίκεντρο της διαφήμισης, δύναται να είναι ακουστική, οπτική ή γραπτή ή συνδυασμός και των τριών ειδών. Η εξέλιξη της τεχνολογίας συμβάλει στην ανάπτυξη της διαφήμισης με την παροχή νέων καναλιών επικοινωνίας, όπως το διαδίκτυο και τα κινητά τηλέφωνα, αλλά και νέων χρήσεων των ήδη υπαρχόντων καναλιών, όπως οι εκτυπώσεις 3D και οι φωτιζόμενες επιγραφές. Επιπλέον, η ανάπτυξη της τεχνολογίας παρέχει τη δυνατότητα για χρήση νέων υλικών με καλύτερη ικανότητα προβολής των μηνυμάτων, όπως χρήση ψηφιακών μέσων για την αναπαραγωγή εικόνας και ήχου (Ελληνικός Οργανισμός Μικρών- Μεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας, 2009 στους Κρουσταλάκη, Μεταξάκη & Καπανταϊδάκη, 2019). Ως διαδικτυακή (online) διαφήμιση ορίζονται οι

---

<sup>45</sup> Βλέπε ενότητα 4.4. Ανταπόκριση στις εργασιακές απαιτήσεις του εργασιακού πλαισίου: Απόψεις και εμπειρίες εργαζόμενων ως προς τη μη διαφοροποίηση της στάσης των εργοδοτών, των συναδέλφων και των πελατών απέναντι τους, σελ. 186- 193.

<sup>46</sup> Στα μέσα μαζικής ενημέρωσης περιλαμβάνονται η τηλεόραση, ο τύπος, το ραδιόφωνο, ο υπολογιστής.

<sup>47</sup> Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (social media) συμπεριλαμβάνουν ιστολόγια, ιστοσελίδες, το Facebook, το Twitter, το Instagram.

διάφορες μορφές διαφήμισης, οι οποίες παρέχονται μέσω του διαδικτύου. Υπάρχουν διάφοροι τύποι διαδικτυακής διαφήμισης οι οποίοι είναι η διαφήμιση με μπάνερ (banner), δηλαδή με κηλίδες (spot) σταθερής ή κινούμενης εικόνας, η διαφήμιση βίντεο, η διαφήμιση μέσω των μηχανών αναζήτησης (search engine) και τέλος η διαφήμιση μέσω των κοινωνικών δικτύων (social network). Η αφετηρία της online διαφήμισης καθίσταται το 1994, όταν πρωτοεμφανίστηκε η διαφήμιση μπάνερ (Bundeskartellamt, 2018).

Η διαφήμιση διαχωρίζεται λοιπόν σε τρεις βασικές κατηγορίες, την ενημερωτική, την πειστική και την υπομνηστική διαφήμιση. Η ενημερωτική διαφήμιση χρησιμοποιείται για την προώθηση νέων προϊόντων ή υπηρεσιών. Δηλαδή μπορεί να ενημερώνει την αγορά σχετικά με το καινούργιο προϊόν ή υπηρεσία και να διορθώνει λανθασμένες εντυπώσεις, που ενίοτε δημιουργούνται. Η πειστική διαφήμιση έχει τελείως διαφορετικούς στόχους σε σχέση με το προηγούμενο είδος διαφήμισης. Ο συγκεκριμένος τύπος λοιπόν, ενθαρρύνει τους καταναλωτές να αλλάξουν μάρκα, ενώ προσπαθεί να τους πείσει να προτείνουν το προϊόν ή την υπηρεσία σε κάποιο τρίτο άτομο. Συνολικότερα, στοχεύει στη διαφοροποίηση της αντίληψης του καταναλωτή σχετικά με το προϊόν ή την υπηρεσία. Τρίτο είδος, η υπομνηστική διαφήμιση έχει ως στόχο να διατηρήσει τις σχέσεις με τους πελάτες και να υπενθυμίσει την ύπαρξη της μάρκας ή της επιχείρησης στην αγορά (Armstrong & Kotler, 2009).

Στην προκειμένη περίπτωση, τα άτομα του δείγματος που αναφέρθηκαν στη διαφήμιση, ουσιαστικά έκαναν λόγο για τις δύο τελευταίες χρήσεις της, την πειστική και την υπομνηστική. Δηλαδή, μέσω της επιθυμίας αύξησης των διαφημίσεων επιδιώκουν να προσελκύσουν, αλλά και να πείσουν περισσότερο κόσμο να επισκεφτεί το μαγαζί εστίασής τους, αλλά και να διαμορφώσουν πιθανές αρνητικές αντιλήψεις και στερεότυπα που δύναται να έχουν δημιουργηθεί στα άτομα, στα οποία και απευθύνονται. Εκ παραλλήλου, επιθυμούν να υπενθυμίσουν την ύπαρξή του χώρου, καθώς και οι δύο επιχειρήσεις δεν βρίσκονταν στο κέντρο της περιοχής, όπου βρίσκεται η πλειονότητα των μαγαζιών εστίασης και ψυχαγωγίας, αλλά αντ' αυτού είναι πιο

απομονωμένες. Γιατί όπως τόνισε και η μία συμμετέχουσα, ο λόγος της οποίας έχει παρατεθεί, «ο κόσμος πολλές φορές ξεχνάει»<sup>48</sup>.

Συμπληρωματικά, σημαντικός αριθμός συνεντευξιαζόμενων, δηλαδή οι έντεκα (11), μοιράστηκαν με την ερευνήτρια την πληροφορία ότι έχουν εξωτερικεύσει τις άνωθεν προτάσεις βελτίωσης με άτομα του χώρου εργασίας τους (βλέπε πίνακα 3.6.2.1.1.). Σε επιμέρους ερώτηση εστίασαν περαιτέρω, αναφέροντας ότι η συγκεκριμένη συνομιλία έχει πραγματοποιηθεί τόσο με τους συναδέλφους τους, όσο και με την εργοδοσία αυτή καθαυτή. Πιο συγκεκριμένα, η συντριπτική πλειοψηφία των δέκα (10) εργαζόμενων από τους έντεκα (11) παραπάνω έχουν συζητήσει και με τις δύο ομάδες ατόμων για ζητήματα που άπτονται των αλλαγών που θα μπορούσαν να υλοποιηθούν.

Οι καλής ποιότητας διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζόμενων με τους συναδέλφους, αλλά και τους υπεύθυνους των δύο πλαισίων έχει υπογραμμιστεί στην προηγούμενη ενότητα ανάλυσης<sup>49</sup>. Μέσω των δεδομένων της έρευνας καταδείχτηκε λοιπόν ότι ως επί το πλείστον τα άτομα συνδιαλέγονται μαζί με τους υπόλοιπους υπαλλήλους και τους προϊστάμενους τους για προσωπικά θέματα και προβληματισμούς, που ενδεχομένως να τους δημιουργηθούν, αλλά και ότι υπάρχει ελευθερία του λόγου, παρά τη διαφορετική θέση εξουσίας που κατέχουν στο ίδιο πλαίσιο. Επομένως, βάσει όλων των παραπάνω αιτιολογείται και το γεγονός ότι όλοι μαζί εκφράζουν ανοικτά και αναλύουν «τα κακώς κείμενα» του πλαισίου τους, αλλά και τον τρόπο με τον οποίο θα ανταπεξέλθουν στις προκλήσεις που παρουσιάζονται, μετατρέποντάς τα αδύναμα σημεία τους σε δυνατά, εφόσον τα παραπάνω αποτελούν ακανθώδη ζητήματα, που τους αφορούν άμεσα όλους ανεξαιρέτως.

---

<sup>48</sup> Βλέπε ενότητα 3.6.2. Απόψεις συμμετεχόντων αναφορικά με την ύπαρξη ή μη προτάσεων βελτίωσης που θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν στο εργασιακό τους πλαίσιο για την καλύτερη λειτουργία του, σελ. 142- 146.

<sup>49</sup> Βλέπε ενότητα 4.5. Κοινωνικές σχέσεις στο χώρο εργασίας: Απόψεις και εμπειρίες εργαζόμενων αναφορικά με τη διαμόρφωση αρμονικών σχέσεων με τους συναδέλφους, τους εργοδότες και τους πελάτες τους, σελ. 194- 200.

## *ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup>: Συμπεράσματα*

### *5.1. Συμπεράσματα της παρούσας έρευνας*

Η συγκεκριμένη μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία επιχείρησε να ερευνήσει και να παρουσιάσει τον τρόπο, που αντιλαμβάνονται και βιώνουν τον εργασιακό τους ρόλο τα άτομα με σωματική, νοητική, κινητική, επικοινωνιακή και ψυχική βλάβη στον ελλαδικό χώρο του 21<sup>ου</sup> αιώνα. Ούτως ώστε να επιτευχθεί ο σκοπός αυτός πραγματοποιήθηκαν δεκατέσσερις συνεντεύξεις σε δύο μέρη της Ελλάδας και φωτίστηκαν οι απόψεις και εμπειρίες των ατόμων αυτών.

Με την παρουσίαση των ευρημάτων, που πραγματοποιήθηκε στην τρίτη ενότητα, αλλά και την ανάλυση των δεδομένων της τέταρτης, που προέκυψαν από τη διαδικασία των συνεντεύξεων, καταδείχτηκε πως τα άτομα με αναπηρίες και ψυχικές διαταραχές αντιμετωπίζουν εμπόδια ως προς την εύρεση εργασίας. Ως πρωταρχικός λόγος, για τον οποίο συναντούν δυσκολίες, τίθεται η οικονομική κατάσταση της χώρας. Υφίστανται διακρίσεις στην αγορά εργασίας τόσο τα άτομα με βλάβες, όσο και η οποιαδήποτε άλλη πληθυσμιακή ομάδα. Τα δημογραφικά στοιχεία της έρευνας επιβεβαιώνουν το προαναφερθέν συμπέρασμα. Πιο συγκεκριμένα, αναφέρονται στην περιθωριοποίηση και αποκλεισμό των ατόμων όχι μόνο ως προς την ύπαρξη ή μη διαταραχής, αλλά και αναφορικά με το φύλο και την ηλικία τους.

Ως προς το φύλο, οι άντρες αποτέλεσαν την πλειονότητα του δείγματος της παρούσας έρευνας, ενώ οι γυναίκες ήταν η μειονότητα, δηλαδή μόνο οι τρεις (3) από τους δεκατέσσερις (14) συμμετέχοντες. Από το παραπάνω στοιχείο εξάγεται ότι το αντρικό φύλο είναι σε μεγαλύτερο βαθμό ενταγμένο στην ελληνική αγορά εργασίας συγκριτικά με το γυναικείο. Σχεδόν σε όλα τα κράτη της Ευρώπης, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών παραμένει συστηματικά υψηλότερο σε σχέση με αυτό των ανδρών, ενώ η μακροχρόνια ανεργία τις πλήττει περισσότερο. Η διαφορά στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανέρχεται κατά μέσο όρο σε 20%, ενώ τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών παραμένουν χαμηλά σε πολλά κράτη μέλη. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην Ισπανία και την Ιταλία παραμένει κάτω από το 40%. Επιπλέον, η μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ ανδρών και

γυναικών παρατηρείται στην Ισπανία, στην Ελλάδα, στην Ιταλία και στο Λουξεμβούργο, όπου η διαφορά είναι μεγαλύτερη από 30%. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών φαίνεται να μειώνεται, όταν αυτές έχουν παιδιά σε μικρή ηλικία. Το αντίθετο ισχύει για τους άνδρες. Τα ποσοστά απασχόλησης ανδρών ηλικίας 20- 44 ετών που διαθέτουν νοικοκυριό με ένα παιδί είναι υψηλότερα. Ο διαχωρισμός γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας παραμένει ένα κύριο πρόβλημα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ακόμη και στις χώρες εκείνες όπου οι γυναίκες έχουν επιτύχει υψηλά ποσοστά απασχόλησης (Αγοραστάκης, 2013).

Προχωρώντας, είχαν διαμορφωθεί εκ των προτέρων εννιά (9) ηλικιακές κατηγορίες από την ερευνήτρια, που αποτελούσαν ηλικίες από τα 18 έως και τα 66 έτη περίπου. Η πλειονότητα του δείγματος και πιο συγκεκριμένα τα δώδεκα (12) άτομα, συμπεριλήφθηκαν στις πρώτες τέσσερις (4)<sup>50</sup>, δηλαδή στο ηλικιακό φάσμα 18- 41 ετών, ενώ μόνο δύο (2) συμμετέχοντες στις κατηγορίες 42- 47 και 48- 53. Κανένας από τους ανάπηρους και έχοντες ψυχικές διαταραχές όμως δεν ανήκει σε κάποια από τις επόμενες τρεις τελευταίες ηλικιακές ομάδες (54- 59, 60- 65, 66 και άνω).

Ενόψει του δημογραφικού προβλήματος που αντιμετωπίζει η Ευρώπη ως προς την υπογεννητικότητα σε συνδυασμό με την ανεργία, η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας αποτελεί ουσιώδες στοιχείο για την πραγματοποίηση των στόχων που καθορίζονται στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και για την ενθάρρυνση της ποικιλομορφίας στην απασχόληση. Πάρα ταύτα, η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας δεν είναι καθόλου αυτονόητη. Αυτό συμβαίνει γιατί η ηλικία, αντίθετα με το φύλο, την φυλετική καταγωγή, τον γενετήσιο προσανατολισμό και τα άλλα «απαγορευμένα» κριτήρια, θεωρείται ευρέως ως ένα χαρακτηριστικό «ουδέτερο», ηθικά άχρωμο και κατά συνέπεια αυτονόητο και θεμιτό να λαμβάνεται υπόψη από τον εργοδότη. Προστασία από διακρίσεις λόγω ηλικίας χρήζουν τόσο οι νέοι, ιδίως κατά την πρόσβαση σε απασχόληση που απαιτεί επαγγελματική εμπειρία και υψηλή κατάρτιση ή κατά την προαγωγή τους σε ανώτερες θέσεις εργασίας, όσο και οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, κυρίως σε επαγγέλματα στα οποία απαιτείται νεανική εμφάνιση ή σωματική δύναμη (Ζουμπιάδη & Αρβανιτίδης, 2012).

---

<sup>50</sup> Βλέπε πίνακα 2.6.2. Ηλικία ανάπηρων εργαζόμενων, σελ. 59.

Συνηθέστερα στις επιχειρήσεις εστίασης είναι επιθυμητή αλλά και απαιτείται τόσο η εμφάνιση, για αισθητικούς λόγους όσο και η δύναμη, για πιο πρακτικούς.

Από όλα όσα προαναφέρθηκαν λοιπόν, προκύπτει ότι τα άτομα με αναπηρία, τα άτομα του γυναικείου φύλου και τα άτομα της μέσης ηλικίας υπόκεινται σε περισσότερες διακρίσεις από τις υπόλοιπες ομάδες πληθυσμού. Οπότε, ας στοχαστούμε ποια δύναται να είναι η θέση του ατόμου στην αγορά εργασίας, που η ταυτότητά του αποτελείται και από τα τρία παραπάνω χαρακτηριστικά, που κοινωνικά έχουν εμποτιστεί με αρνητική χροιά. Δηλαδή της εκάστοτε γυναίκας με αναπηρία ή/και γυναίκας με ψυχική διαταραχή άνω των πενήντα (50) ετών. Δυσμενής και όχι και τόσο ελπιδοφόρα, καθώς αντιμετωπίζει τριπλή περιθωριοποίηση και επομένως άμεσο εκτόπισμα από μια αγορά εργασίας, που πλήττεται σε σημαντικό βαθμό.

Μέσω της ανάλυσης των αποτελεσμάτων κατέστη επιπλέον σαφές πόσο σημαντικός είναι ο κύκλος γνωριμιών, οι γνώσεις και η δυνατότητα που παρέχεται στα άτομα σχετικά με την πρόσβασή τους στο διαδίκτυο, ούτως ώστε να αναζητήσουν και να καταλήξουν στην εύρεση της επιθυμητής εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, τόσο η τωρινή όσο και η προηγούμενη εργασιακή απασχόληση- όσων από τους συμμετέχοντες είχαν υπάρξει και σε άλλο πλαίσιο- αποκτήθηκε μέσω των κοινών γνωστών που διέθεταν. Στην εργασία στον παρόντα χώρο συντέλεσαν επίσης οι γνωριμίες με άτομα σε θέση εξουσίας στα προκείμενα πλαίσια, όπως οι ανώτεροι και η ενημέρωση που πραγματοποιήθηκε μέσω αγγελιών στο διαδίκτυο. Οπότε, γίνεται άμεσα φανερό το γεγονός πως τόσο το κοινωνικό δίκτυο που έχει αποκτήσει το άτομο και σχετίζεται με άμεσο τρόπο με τις συναναστροφές του, όσο και οι δεξιότητες χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή αποτελούν βασικά συστατικά για την μετέπειτα επαγγελματική του αποκατάσταση.

Εν συνεχεία, σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, δεν υπάρχει καμία απολύτως συσχέτιση μεταξύ της ύπαρξης ή μη πραγματοποιηθέντων σπουδών και εργασίας στις προκείμενες θέσεις εργασίας των συμμετεχόντων, δηλαδή σε μαγαζιά εστίασης, όπου δεν απαιτείται κάποιο συγκεκριμένο πτυχίο. Αναλυτικότερα, δεν έχει καμία απολύτως σημασία αν το άτομο είναι απόφοιτος δημοτικού, γυμνασίου, λυκείου, μεταλυκειακής εκπαίδευσης, ΤΕΙ ή ΑΕΙ, για να απασχοληθεί στο παρόν πλαίσιο. Ανησυχητικό λοιπόν



είναι το γεγονός ότι πιθανότατα λόγω της αγωνίας της ανεργίας τα άτομα κατευθύνονται προς την ανεύρεση οποιασδήποτε εργασίας, έστω και μη αντίστοιχης των προσόντων τους (Γεωργιάδης & Βασιλόπουλος, 2007), καθώς έχει ανακύψει η ύπαρξη «κενών» θέσεων στην αγορά εργασίας, όπου και δεν απαιτούνται εξειδικευμένες γνώσεις, αλλά και ειδικευμένο εργατικό δυναμικό.

Σε αντιδιαστολή με το παραπάνω εύρημα έρχεται το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι ανέδειξαν πως η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία τους αποτέλεσε βασικό παράγοντα εύρεσης του συγκεκριμένου χώρου και θέσης εργασίας. Ο όρος «εργασιακή εμπειρία» είναι ίσως από αυτούς που κάνουν συχνότερα την εμφάνισή τους σε αγγελίες, ενώ συχνά φαίνεται να δυσκολεύει τους νέους απόφοιτους στην προσπάθειά τους να βρουν δουλειά (Πανεπιστήμιο Κύπρου- Γραφείο Σταδιοδρομίας, 2019)<sup>51</sup>. Ο κυριότερος λόγος για τον οποίο αναζητείται η ύπαρξη προηγούμενης εργασίας από την εργοδοσία ή από το εκάστοτε τμήμα δημοσίων σχέσεων, το γνωστό ως «HR» (Human Resources), είναι επειδή τα άτομα έχουν αποκτήσει εμπειρία πάνω στο συγκεκριμένο επάγγελμα ή ακόμη και σε κάποιο άλλο (Μουτοπούλου, 2012·Πανεπιστήμιο Κύπρου- Γραφείο Σταδιοδρομίας, 2019).

Επιπλέον, πολύ συχνά έχει επιτευχθεί η δικτύωση (networking) στον επιθυμητό κλάδο, στοιχείο που είναι απαραίτητο, καθώς δύναται να οδηγήσει στη δημιουργία μεγαλύτερης πελατείας της επιχείρησης. Ενισχύεται το «γνώθι σαυτόν», καθώς τα άτομα μαθαίνουν τι τους ενδιαφέρει, τι όχι, τι τους κινητοποιεί, ποιο εργασιακό περιβάλλον τους ταιριάζει, αλλά και πως να χειρίζονται με το βέλτιστο τρόπο καταστάσεις κρίσης, που ενδεχομένως θα επέλθουν στην επιχείρηση (Πανεπιστήμιο Κύπρου- Γραφείο Σταδιοδρομίας). Επιπροσθέτως, η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία είναι άκρας σημαντικότητας για τη μετέπειτα επαγγελματική πορεία, καθώς αποκτούνται και αναπτύσσονται δεξιότητες, όπως η προφορική και γραπτή επικοινωνία, οι ικανότητες επίλυσης προβλημάτων, η ομαδικότητα και πολλά άλλα χαρακτηριστικά (Μουτοπούλου, 2012·Πανεπιστήμιο Κύπρου- Γραφείο Σταδιοδρομίας, 2019).

---

<sup>51</sup> Βλέπε Πανεπιστήμιο Κύπρου- Γραφείο Σταδιοδρομίας. «Εργασιακή Εμπειρία». <https://www.ucy.ac.cy/career/career-planning/discover-opportunities/working-experience>, 18/06/2019.

Οι εργαζόμενοι του δείγματος αναφέρθηκαν επίσης και στις ισχύουσες συνθήκες εργασίας, που δεν τους λαμβάνουν υπόψη λόγω έλλειψης ανθρωπιάς, παιδείας, αλλά και λόγω ύπαρξης εμποδίων ως προς την πρόσβαση. Ενώ υπάρχει το νομοθέτημα 2643/1998 που αποτελεί μια θετική κίνηση και υπαγορεύει ότι είναι απαραίτητο οι μεσαίες ή μεγάλες επιχειρήσεις, που δεν εμφανίζουν ζημία, να αποτελούνται κατά 3% από ανάπηρα άτομα (ΦΕΚ Α'220, 1998), πρακτικώς κάτι τέτοιο στην πλειονότητα των περιπτώσεων δε φαίνεται να συμβαίνει (Θεοτοκάτος, 2004). Η έλλειψη ανθρωπιάς απορρέει από το ιατρικό μοντέλο που έχει στον πυρήνα του την αποκατάσταση του «διαταραγμένου» ατόμου, του οποίου η βλάβη τείνει αυθαίρετα να οδηγεί σε κοινωνικές δυσκολίες και αποκλεισμούς. Τα κοινωνικά εμπόδια που τίθενται αιτιολογικά αποδίδονται στη διαταραχή αυτή καθαυτή (Mercer, 2002 στους Barnes, Oliver & Barton, 2002) και τα «φιλάνθρωπα» άτομα υπεισέρχονται σε μια διαδικασία να «βοηθήσουν» τον «πάσχοντα», αμβλύνοντας τις όποιες δυσκολίες του.

Η έλλειψη εκπαίδευσης των πολιτών πάνω σε ζητήματα αναπηρίας και κατ' επέκταση των προϊστάμενων, που αποτελούν από τα σημαντικότερα στελέχη των επιχειρήσεων, συνδέεται επίσης άμεσα με την κατάσταση που επικρατεί στην ελληνική αγορά εργασίας και με τη μη πρόσληψη των ατόμων με βλάβες. Η ηγεσία της εκάστοτε επιχείρησης κατέχει έναν από τους κυριότερους ρόλους στην κοινωνική ένταξη και οικονομική αυτονομία των ατόμων με αναπηρία και ψυχικές διαταραχές. Καθώς επικρατεί η άγνοια και η έλλειψη ενημέρωσης (Zissi et al., 2007), δημιουργείται πρόσφορο έδαφος για τη δημιουργία και αναπαραγωγή στερεοτύπων που βασίζονται ως επί το πλείστον επίσης στο ιατρικό μοντέλο και τοποθετούν τα άτομα «που έχουν υποστεί βλάβη» στην κατηγορία των μη παραγωγικών και εξαρτώμενων ατόμων. Κατά αυτόν τον τρόπο, πραγματοποιείται και ο οικονομικός υποβιβασμός τους (Thomas, 2002 στους Barnes, Oliver & Barton, 2002).

Παράλληλα, η ύπαρξη δυσκολιών ως προς την πρόσβασή των ανάπηρων ατόμων στον τομέα της εργασίας τίθεται στο προσκήνιο. Παρόλο, που επίσης έγκειται αντίστοιχος θεσπισμένος νόμος (ΦΕΚ Β'137, 2017), βάσει του οποίου πρέπει να ληφθεί «κάθε πρόσφορο μέτρο» για την άρση των εμποδίων που δύναται να θίγουν την προσωπικότητα των ανάπηρων ατόμων (σελ.2.337), στην καθημερινή πρακτική η κατάσταση είναι εκ διαμέτρου αντίθετη. Αναλυτικότερα, σε γενικές γραμμές η

εκάστοτε επιχείρηση δεν προσφέρει πρόσβαση ως προς τις υποδομές, τις υπηρεσίες και τα αγαθά στα άτομα, ενώ συνηθέστερα δεν πραγματοποιούνται τροποποιήσεις και δεν παρέχονται εναλλακτικές επιλογές. Βασικότερο στοιχείο βέβαια με πολλές αρνητικές επιπτώσεις αποτελεί ότι η «αποτυχία» στην εξυπηρέτηση όλων ανεξαιρέτως των πολιτών, «βαραίνει» τα ίδια τα άτομα λόγω της εκάστοτε βλάβης ή ψυχικής διαταραχής και όχι αυτούς που πραγματικά θα έπρεπε να επωμιστούν τις ευθύνες. Θεμιτό επίσης θα ήταν να μην υφίσταται τόσο μεγάλη διαφοροποίηση αναφορικά με τους υπάρχοντες νόμους και την εφαρμογή τους τόσο στον τομέα που ερευνάται στην προκειμένη περίπτωση, όσο και σε όλους τους υπόλοιπους, καθώς κατά αυτόν τον τρόπο δημιουργείται σύγχυση.

Ταυτοχρόνως, έγινε φανερό πως δεν υφίστανται ειδικές ρυθμίσεις ως προς τις αμοιβές των ανάπηρων εργαζόμενων. Βάσει του νομοθετήματος 4172/ 2013 η μόνη διαφοροποίηση έγκειται στην απαλλαγή από τη φορολογία στα άτομα με διαγνωσμένη αναπηρία τουλάχιστον 80% και άνω (ΦΕΚ Α'167, 2013).

Επιπροσθέτως, μέσω των απαντήσεων των εργαζόμενων που είχαν αποστείλει αιτήσεις ή βιογραφικά και σε άλλες επιχειρήσεις, έγινε κατανοητό πως η βλάβη τους έχει αντίκτυπο στη διαδικασία εύρεσης εργασίας. Το παραπάνω συμβαίνει καθώς από ότι φαίνεται η εργοδοσία δεν προσλαμβάνει με την ίδια ευκολία ένα ανάπηρο και μη ανάπηρο άτομο (Μητσοπούλου & Παπαβασιλείου, 2015). Συμπληρωματικά, έγκειται αναντιστοιχία αναφορικά με τη σκέψη που υπάρχει από τους υπεύθυνους πρόσληψης σχετικά με το πως δύναται να είναι ένας κατάλληλος εργαζόμενος για την επιχείρησή τους και ένα άτομο με βλάβη. Επιπλέον, κυριαρχεί η αβάσιμη ανησυχία ότι οι ήδη υπάρχοντες εργαζόμενοι δε θα τους αποδεχτούν και επομένως θα δημιουργηθούν προβλήματα στο εσωτερικό της επιχείρησης (Woodley, Metzger & Dylan, 2012). Πέρα από την ανησυχία, φόβο βιώνουν οι προϊστάμενοι ως προς την ενσωμάτωση των ατόμων αυτών στο εργατικό τους δυναμικό λόγω του κόστους πρόσληψης, της πρόσθετης εποπτείας και των κατεστραμμένων προϊόντων, που ενδέχεται να προκύψουν, αλλά και λόγω της πεποίθησης ότι οι ανάπηροι θα παραμείνουν στην επιχείρησή τους επί μόνιμης βάσης μέχρι τη συνταξιοδότησή τους (Peck & Kirkbride, 2001).

Βάσει των ευρημάτων της έρευνας, παρόλο που οι εργαζόμενοι κατέστησαν σαφές πως η βλάβη τους έχει αρνητικές επιπτώσεις κατά τη διαδικασία αναζήτησης απασχόλησης, τονίζουν ότι δεν έχουν βιώσει απόρριψη ή/και περιθωριοποίηση από κάποιο εργασιακό χώρο λόγω της διαταραχής τους αυτής καθαυτής. Ορισμένοι υπογραμμίζουν ότι αυτό συνέβη λόγω της απόκρυψης της βλάβης τους. Η μη αναφορά της βλάβης δύναται να λάβει μέρος κυρίως από άτομα που δεν έχουν εμφανείς βλάβες, όπως παραδείγματος χάριν στην προκείμενη περίπτωση από έχοντες ψυχικές διαταραχές. Υπάρχουν επίσης πολλές ενδεχόμενες συνέπειες και οφέλη (Madaus, 2008) τόσο για τον εργοδότη, όσο και για τον απασχολούμενο, που επιλέγει να αυτό-αποκαλυφτεί (Sarah von Schrader, Malzer & Bruyère, 2014).

Άλλος συμμετέχοντας αναφέρεται στον καταλυτικό ρόλο του δυναμικού χαρακτήρα του και πιο συγκεκριμένα στο θάρρος, που τον χαρακτηρίζει, για την αποφυγή εμπειρίας αποκλεισμού στον εργασιακό χώρο. Η ενδυνάμωση λοιπόν του ατόμου, ούτως ώστε να ορθώνει το ανάστημά του και να ακούγεται η «φωνή» του, όπου χρειάζεται και κρίνεται απαραίτητο, είναι άκρας σημαντικότητας για τη διεκδίκηση όσων δικαιωμάτων τους αναλογούν. Σε πλήρη αντιδιαστολή με τα όσα ειπώθηκαν ακριβώς παραπάνω έρχεται η βιβλιογραφία, η οποία όχι μόνο δεν υποστηρίζει τα συμπεράσματα της παρούσας έρευνας, αλλά αντιθέτως διατείνεται πως δεν υπάρχουν στοιχεία, που να υποδεικνύουν ότι οι διακρίσεις έχουν μετριαστεί με οποιονδήποτε δυνατό τρόπο στις σύγχρονες δυτικές κοινωνίες (Hughes, 2002 στους Barnes, Oliver & Barton, 2002).

Ακόμη, οι οικονομικοί λόγοι και η ανάγκη της εκπλήρωσης των βασικών αναγκών επιβίωσης ήταν οι αιτίες που κατεύθυναν τα άτομα και επέλεξαν να εργαστούν. Οι παραπάνω λόγοι ήταν και η αναμενόμενη για την ερευνήτρια, καθώς σε περιόδους κρίσης και παρακμής, τα άτομα αναζητούν μια όσο το δυνατόν μεγαλύτερη οικονομική ασφάλεια, για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της καθημερινότητας και τις υποχρεώσεις τους. Επομένως, η εργασία είναι άκρως απαραίτητη τόσο για την κάλυψη και ικανοποίηση των βασικών βιολογικών αναγκών των ατόμων, όπως η σίτιση, η στέγαση και η ένδυση και εν συνέχεια και των ψυχολογικών, όπως παραδείγματος χάριν η ψυχαγωγία και η δια βίου μάθηση.

Κάποιοι από τους συμμετέχοντες κατέδειξαν πως η επιλογή εργασίας τόσο στη συγκεκριμένη επιχείρηση όσο και στη προκειμένη θέση εργασίας ήταν τυχαία. Η τυχειότητα της επιλογής σχετίζεται άμεσα με την κοινωνικό-οικονομική κατάσταση της χώρας και με την ύψιστη ανάγκη επαγγελματικής αποκατάστασης σε μια περίοδο έντονης ανασφάλειας (Εμμανουηλίδου, 2015). Εν αντιθέσει, για όσους δεν ήταν τυχαία η απασχόληση, υπήρξε η επιθυμία να απασχοληθούν στα συγκεκριμένα πλαίσια, χωρίς να έγκειται ιδιαίτερο ενδιαφέρον στο πόστο εργασίας που τους προσφέρονταν. Η ενταξιακή προσέγγιση από την εργοδοσία τους έβρισκε σύμφωνους και ήταν η κατάλληλη για αυτούς. Όταν επιτυγχάνεται η ταύτιση των απόψεων, αλλά και στάσεων ανάμεσα σε ανθρώπους, όπως στην προκειμένη περίπτωση ανάμεσα στους ανώτερους και τους εργαζόμενους και τους ενώνουν κοινοί δεσμοί ή επιδιώξεις, προκαταβάλλεται θετικά η επερχόμενη συνεργασία. Δεν προκαλεί εντύπωση το γεγονός ότι η επιλογή της συγκεκριμένης θέσης και χώρου απασχόλησης προτάθηκε ως η πρώτη επιλογή εργασίας για τη μεγάλη πλειονότητα του δείγματος.

Προχωρώντας, οι εργαζόμενοι με σωματική, νοητική, κινητική, επικοινωνιακή και ψυχική διαταραχή είχαν εναλλακτικές επιλογές στην περίπτωση που δε θα κατάφερναν να απασχοληθούν στο συγκεκριμένο πλαίσιο και θέση εργασίας. Οι εναλλακτικές εργασίες κάποιων από τους συμμετέχοντες της έρευνας βασίζονταν στις δεξιότητες που είχαν αποκτήσει ή είχαν εξελίξει. Γενικότερα, οι δεξιότητες θεωρούνται ως το κυριότερο κριτήριο για την επιλογή ενός επαγγέλματος (Καππάτου, 2009), που θα ταιριάζει όσο το δυνατόν περισσότερο στη ψυχοσύνθεση του εκάστοτε άτομο.

Παρόλο που τα άτομα υποστήριζαν ότι είχαν εναλλακτικές εργασίες, που θα μπορούσαν να εξασκήσουν σε περίπτωση μη απασχόλησής τους στην προκειμένη θέση, δεν είχαν ουσιαστικές διαθέσιμες επιλογές. Οι λόγοι κατά τους οποίους υφίσταται η έλλειψη επιλογών, όπως τους εξέφρασαν στην ερευνήτρια, είναι τόσο η οικονομική κρίση, όσο και οι περιορισμοί που τίθενται ως προς τη νομοθεσία. Τα τελευταία χρόνια που η οικονομική κρίση πλήττει τόσο τον ελλαδικό όσο και τον ευρωπαϊκό χώρο, το ενδιαφέρον της Ελλάδας αλλά και της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το ζήτημα της επιχειρηματικότητας, ειδικά ως προς τη νεανική επιχειρηματικότητα, παρουσιάζεται έντονο. Η ενίσχυση της επιχειρηματικότητας των νέων κρίνεται ως μείζων παράγοντας. Με αυτού του είδους την επιχειρηματικότητα θα μειωθούν σε

μεγάλο βαθμό τα ποσοστά ανεργίας της νέας γενιάς, θα υπάρξει ενίσχυση και ευημερία σε οικονομικό επίπεδο- ιδιαίτερα στις χώρες που η οικονομία τους είναι σε ύφεση (Βεργίδου & Μπιτζένης, 2015)- αλλά και θα αυξηθούν οι θέσεις εργασίας. Επομένως, θα επιτευχθεί και αύξηση των υπαρχουσών διαθέσιμων επιλογών των ατόμων.

Αναφορικά με τους περιορισμούς που τίθενται ως προς τη νομοθεσία, χαρακτηριστικό αποτελεί το γεγονός ότι η νομοθεσία επανειλημμένως μεταβάλλεται, ενώ ταυτοχρόνως υφίστανται τροποποιήσεις επιμέρους νομοθετημάτων, αλλά και ολόκληρης της εγκυκλίου ενίοτε. Τα άτομα με βλάβες, που όμως δεν έχουν νοητική αναπηρία, έχουν θεωρητικά λιγότερες πραγματικές επιλογές, εάν επιθυμούν να διατηρήσουν ολόκληρο το επίδομα αναπηρίας. Για τη διατήρηση του επιδόματος πρέπει να εργάζονται αποκλειστικά και μόνο σε Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (Κοιν.Σ.Επ.) ή να καταφύγουν στη λεγόμενη «αδήλωτη»<sup>52</sup> ή «μαύρη» εργασία. Το ζήτημα της αδήλωτης ή επισφαλούς εργασίας είναι άκρας σημαντικότητας για μια χώρα σαν την Ελλάδα, καθώς χαρακτηρίζεται παραδοσιακά από έναν αυξημένο τομέα «παραοικονομίας» (Μέξη & Παπούλιας, 2019). Παρά ταύτα, διακρίνεται μια ευνοϊκότερη στάση από τη νομοθεσία σε άτομα με διαγνωσμένες ψυχικές διαταραχές και νοητική αναπηρία σε ποσοστό άνω του 50% έναντι όλων των υπόλοιπων κατηγοριών αναπηρίας. Οι ομάδες αυτές κάτω από ορισμένες συνθήκες δύναται να διατηρήσουν ολόκληρο το ποσό της σύνταξης αναπηρίας, ενώ ταυτοχρόνως εργάζονται.

Οι ίδιοι οι συνεντευξιαζόμενοι ανέδειξαν πως είναι πλήρως ευχαριστημένοι από την παρούσα εργασία και ότι επιθυμούν την μελλοντική παραμονή τους στο πλαίσιο. Αναλυτικότερα, οι λόγοι της ικανοποίησής τους βασίστηκαν καταρχάς στην ποιότητα των κοινωνικών σχέσεων που έχουν αναπτυχθεί μεταξύ αυτών και των συναδέλφων τους, με ουσιώδη χαρακτηριστικά την συνεργασία και την κοινωνικοποίηση που επιτυγχάνεται μέσω της εργασίας αυτής καθ αυτής. Κατά δεύτερον, το εργασιακό κλίμα συντέλεσε επίσης στην υψηλή ικανοποίησή τους και πιο συγκεκριμένα οι ήρεμες συνθήκες εργασίας και το ευχάριστο περιβάλλον. Ακολούθως, τα ποιοτικά

---

<sup>52</sup> Η αδήλωτη εργασία αναφέρεται «σε όλες τις οικονομικές δραστηριότητες, που γίνονται από εργαζόμενους και οικονομικές μονάδες, οι οποίες εκ φύσεως δεν καλύπτονται ή καλύπτονται ανεπαρκώς-νομικά ή εν τοις πράγμασι- από επίσημες ρυθμίσεις/ διαδικαστικές προϋποθέσεις», ορισμός όπως διατυπώθηκε στην 104η Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας, Σύσταση 204 από την «Επιτροπή για τη διευκόλυνση μετάβασης από την άτυπη στην επίσημη οικονομία» (ΣΕΒ: Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα, 2019).

χαρακτηριστικά των ιθυνόντων των δύο επιχειρήσεων, αλλά και ο τρόπος κατά τον οποίο διαχειρίζονται το ανθρώπινο δυναμικό, συνέβαλε στο γεγονός ότι οι υπάλληλοί ορίζουν ως «καλή» την εργοδοσία. Έτσι, συμπληρώνονται οι αιτίες, για τις οποίες οι εργαζόμενοι αισθάνονται καθημερινή συναισθηματική ηρεμία και ευφορία, ενώ θεωρούν τον εαυτό τους ως αναπόσπαστο μέρος της επιχείρησης.

Ύστερα από ένα σύντομο αναστοχασμό που πραγματοποιήθηκε, τα άτομα υποστήριξαν ότι ανταποκρίνονται σε ικανοποιητικό βαθμό στις απαιτήσεις, που τίθενται από το εργασιακό πλαίσιο. Η επικοινωνία και η ταχύτητα αναδύθηκαν επίσης από τους ίδιους ως τα στοιχεία που θα μπορούσαν να βελτιώσουν στην καθημερινή τους πρακτική. Τόσο η αποτελεσματική επικοινωνία, όσο και η ύπαρξη ενός ρυθμού κρίνονται ως απαραίτητα χαρακτηριστικά για τη λειτουργία, οργάνωση και βιωσιμότητα της εκάστοτε επιχείρησης.

Ο κατάλληλος καταμερισμός των αρμοδιοτήτων των επιχειρήσεων βάσει της εκάστοτε προσωπικότητας και των δεξιοτήτων των μελλοντικών υπαλλήλων, συντελεί στην πλήρη ταύτιση των καθηκόντων τους στις παρεμφερείς θέσεις εργασίας ανεξαρτήτως ύπαρξης αναπηρίας, ψυχικής διαταραχής ή μη. Επιπροσθέτως, η ενταξιακή προσέγγιση των προϊσταμένων και η «καλή» και «ευγενική» συμπεριφορά τους προς όλους ανεξαιρέτως τους εργαζόμενους, δημιουργεί θετικά συναισθήματα, που ανυψώνουν σε κάθε περίπτωση τόσο τους εργαζόμενους τους και τη μεταξύ τους σχέση, όσο και τη λειτουργία του πλαισίου αυτή καθαυτή.

Μέσα από την ανάλυση των αποτελεσμάτων έγινε επιπλέον φανερό η σημαντικότητα της ύπαρξης παρόμοιας αντιμετώπισης όλων των εργαζόμενων από τους συναδέλφους τους και η μη διαφοροποίησή τους. Όταν τα άτομα αισθάνονται ότι δε διαχωρίζονται ή δεν αποκλείονται, συνεισφέρουν περισσότερο στο κοινωνικό σύνολο, στο οποίο και ανήκουν και ενισχύεται η έννοια της ομαδικότητας, αλλά και συντροφικότητας. Συμπληρωματικά, η ευγένεια, η ενθάρρυνση, η ενδυνάμωση και η συγκαταβατικότητα των πελατών, που επιδεικνύουν παρόμοια συμπεριφορά προς όλα τα άτομα του προσωπικού, ωθεί τους εργαζόμενους να αισθάνονται ότι εκτιμώνται και να αποδίδουν όσο το δυνατόν καλύτερα.

Όσον αφορά τον τρόπο που διαμορφώνονται οι κοινωνικές σχέσεις στο χώρο εργασίας, οι συμμετέχοντες υπογράμμισαν πως συναναστρέφονται με τους συναδέλφους τους και εκτός του ωραρίου εργασίας, καθώς και ότι συζητούν μαζί τους για τυχόν προσωπικά προβλήματα και ενδιασμούς, που ενδεχομένως να τους έχουν δημιουργηθεί. Κάποιοι από τους εργαζόμενους ανέφεραν ότι μοιράζονται τα παραπάνω ζητήματα με συγκεκριμένα πρόσωπα, άλλοι με όλους όταν υπάρχει διαθέσιμος κοινός χρόνος, ενώ κάποιοι άλλοι με ορισμένους, αναλόγως τον κατά περίπτωση προβληματισμό τους.

Εκ παραλλήλου, αρμονικές παρατηρούνται να είναι και οι σχέσεις, που έχουν διαμορφωθεί ανάμεσα στους συμμετέχοντες και την ηγεσία. Οι εργαζόμενοι έχουν την ελευθερία έκφρασης της πραγματικής γνώμης τους σχετικά με θέματα που άπτονται του εργασιακού τομέα και μοιράζονται επίσης μαζί τους προσωπικά ζητήματα. Η εκμυστήρευση πιο προσωπικών καταστάσεων για μικρό ποσοστό συνεντευξιαζόμενων επιτυγχάνεται κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις, όπως το πόσο νιώθουν την ανάγκη να προβούν σε μια τέτοια ενέργεια, τη θέληση που δύναται να έχουν, αλλά και τη βαρύτητα του θέματος σε συνδυασμό με τη μη ύπαρξη άλλων ατόμων στον ίδιο χώρο.

Συνολικότερα, φωτίστηκαν οι εμπειρίες του δείγματος αναφορικά με τη μη ανάδυση εμποδίων επικοινωνίας ανάμεσα στους εργαζόμενους και τους πελάτες των επιχειρήσεων, με την ύπαρξη κατ' επέκταση σταθερής πελατείας, με τους οποίους να έχουν αναπτύξει στενή διαπροσωπική σχέση. Καθώς, όπως ειπώθηκε και προηγουμένως, οι πελάτες της επιχείρησης είναι θετικά διακείμενοι προς το προσωπικό, τίθενται τα βασικά και ουσιώδη θεμέλια για τη δημιουργία εποικοδομητικής επικοινωνίας και βαθύτερων προσωπικών σχέσεων.

Προχωρώντας περαιτέρω, οι ανάπηροι και οι έχοντες ψυχική διαταραχή κατέθεσαν την άποψή τους για τις προκλήσεις και τις προοπτικές βελτίωσης της δομής, της οργάνωσης και ακολούθως των συνθηκών εργασίας τους, ενώ τάχθηκαν ανοιχτά κατά της ύπαρξης υφιστάμενων προκλήσεων ή εμποδίων. Ύστερα όμως από παρότρυνση της ερευνήτριας εστίασαν σε πιθανές αναβαθμίσεις του πλαισίου, για την αποτελεσματικότερη λειτουργία του. Αρχικώς, ως κυριότεροι τομείς βελτίωσης προέκυψαν τόσο η διαφοροποίηση της υλικοτεχνικής υποδομής, όσο και η ανάπτυξη των παρεχόμενων υπηρεσιών.



Κάνοντας νύξη για την υποδομή, μίλησαν για προσθήκη κλιματισμού στους εσωτερικούς χώρους, καθώς κρίνεται σημαντική η ύπαρξή του κατά τους καλοκαιρινούς μήνες, το γκρέμισμα των τοίχων για επέκταση επίσης του εσωτερικού χώρου εις βάρος του εξωτερικού, για αύξηση των πελατών τους χειμερινούς μήνες, αλλά και το βάψιμο των καθισμάτων. Οι παραπάνω λειτουργικές και αισθητικές διαφοροποιήσεις που έχουν κατά νου οι εργαζόμενοι με την υπερκέραση των αρχιτεκτονικών εμποδίων, έχουν ως άμεσο στόχο ως επί το πλείστον τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Ως απώτερος στόχος τίθεται η μεγιστοποίηση της απόδοσής τους σε πρώτο επίπεδο, η αύξηση της παραγωγής προϊόντων σε δεύτερο, η καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών και εν τέλει το μεγαλύτερο ποσοστό κέρδους για όλους ανεξαιρέτως.

Ως αναφορά τις υπηρεσίες που παρέχονται κατά την παρούσα χρονική περίοδο, έγινε λόγος για βελτίωση της πελατειακής υποστήριξης με την προσθήκη υπηρεσίας διανομής προϊόντων κατ' οίκον (delivery), την πραγματοποίηση περισσότερων εκδηλώσεων και την πώληση περισσότερων ειδών προϊόντων. Οι παραπάνω κινήσεις στοχεύουν στην παραμονή της επιχείρησης στην ανταγωνιστική αγορά, αλλά και στην απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, εφόσον μέσω των παραπάνω ιδεών ενδέχεται να διαφοροποιηθεί από πλήθος άλλων μαγαζιών εστίασης, που δε θα παρέχουν τις παραπάνω υπηρεσίες.

Η βελτίωση των αναπτυγμένων διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των εργαζόμενων και πιο συγκεκριμένα της επικοινωνίας και η προώθηση της επιχείρησης μέσω διαφήμισης έκαναν την εμφάνισή τους ως δευτερεύοντες τομείς, οι οποίοι χρειάζονται άμεση ενίσχυση. Η επικοινωνία είναι άκρως σημαντική για την καθημερινή συναναστροφή των ατόμων σε οποιοδήποτε τομέα, τόσο στον προσωπικό, όσο και στο επαγγελματικό. Επιπλέον, η διατήρηση αποτελεσματικής και εποικοδομητικής επικοινωνίας είναι απαραίτητο να ενδιαφέρει όλους τους άμεσα εμπλεκόμενους, ούτως ώστε να πραγματοποιείται αδιάλειπτη προσπάθεια από μέρους και των δύο πλευρών.

Συνεχίζοντας, η διαφήμιση αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της εκάστοτε επιχείρησης, ούτως ώστε αυτή να καταφέρει και να παραμένει ανταγωνιστική. Η διαφήμιση προτρέπει τον αποδέκτη να καταναλώσει την υπηρεσία, που προωθεί (Ελληνικός

Οργανισμός Μικρών- Μεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας, 2009 στους Κρουσταλάκη, Μεταξάκη & Καπανταϊδάκης, 2019), τον πληροφορεί, του υπενθυμίζει την ύπαρξή της υπηρεσίας, αλλά και τον επηρεάζει για έναν προκαθορισμένο σκοπό (Armstrong & Kotler, 2009). Στην προκειμένη περίπτωση η διαφήμιση προσπαθεί να πείσει τον εν δυνάμει «καταναλωτή» να επισκεφτεί την επιχείρηση, να καταναλώσει κάποια από τα προϊόντα του και πιθανότατα να αγοράσει κάποια άλλα, από αυτά που πωλούνται. Σε κάθε περίπτωση, η διαδικασία της διαφήμισης είναι άκρως απαραίτητη τόσο για επιχειρήσεις που έχουν κατακτήσει τους στόχους τους, όσο και για αυτές που επιδιώκουν να αυξήσουν το μερίδιό τους στην αγορά εργασίας.

Ακόμη, οι εργαζόμενοι εξωτερίκευσαν τις προαναφερθείσες προτάσεις βελτίωσης τόσο στους συναδέλφους, όσο και στους εργοδότες τους. Το παραπάνω λοιπόν είναι ακόμα ένα στοιχείο, το οποίο και επιβεβαιώνει πως έχουν αναπτυχθεί στενές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων, αλλά και μεταξύ του προσωπικού και της εργοδοσίας. Επομένως, όλοι μαζί οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες συνομιλούν για ζητήματα που άπτονται της εργασίας, εφόσον όλοι έχουν κοινούς στόχους και επιδιώξεις. Δηλαδή, να βελτιωθεί η επιχείρηση εστίασης σε όλους τους τομείς και να κερδίσει την αποδοχή του κόσμου.

## *5.2. Περιορισμοί της έρευνας*

Τα αποτελέσματα της προκείμενης μεταπτυχιακής εργασίας έχουν ως σκοπό να συμβάλλουν και να προωθήσουν την έρευνα αναφορικά με το ρόλο των εργαζόμενων ανάπηρων και ατόμων με ψυχική διαταραχή στη σημερινή αγορά εργασίας. Ωστόσο, σε καμία περίπτωση τα συμπεράσματά της έρευνας δε δύναται να γενικευτούν, εφόσον το δείγμα είναι σχετικά μικρού μεγέθους. Πιο συγκεκριμένα, οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις, που συναίνεσαν να συμμετάσχουν στην έρευνα και δόθηκε πρόσβαση στην ερευνήτρια ήταν μόνο δύο (2), οπότε και οι εργαζόμενοι που τις αποτελούσαν συγκεκριμένοι.

Η ημιδομημένη συνέντευξη επιλέχθηκε βάσει του θέματος ως ερευνητικό εργαλείο, γεγονός που επέτρεψε να αναδυθούν οι βαθύτερες απόψεις, αλλά και να φωτιστούν οι

εμπειρίες των ατόμων. Ωφέλιμο βέβαια θα ήταν σε μιας μεγαλύτερης κλίμακας έρευνα από την παρούσα, η συνέντευξη να χρησιμοποιηθεί σε άμεση συσχέτιση με άλλες μεθόδους, όπως με τη μέθοδο της παρατήρησης βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων. Κατά αυτόν τον τρόπο, θα επιτευχθεί σε μεγαλύτερο βαθμό η διασταύρωση των δεδομένων και πληροφοριών, που θα εξαχθούν.

Επιπροσθέτως, με περιοριστικό τρόπο λειτούργησε η παρουσία του ενός από τους προϊστάμενους στις τρεις (3) πρώτες συνεντεύξεις, που πραγματοποιήθηκαν στο πρώτο πλαίσιο, από το οποίο αποτελούνταν το δείγμα. Άμεσα έγινε σαφές κατά τη διάρκεια της δεύτερης συνέντευξης ότι ο συμμετέχοντας δεν ήταν σε θέση να εκφραστεί ελεύθερα με την παρουσία του εργοδότη του, γεγονός που οδήγησε τον ανώτερο του να αποχωρίσει. Ερωτήματα βέβαια δημιουργήθηκαν στην ερευνήτρια αναφορικά και με τις άλλες δύο συνεντεύξεις. Οι συνεντευξιαζόμενοι εξέφρασαν τις πραγματικές απόψεις, αλλά και εμπειρίες τους, οι οποίες ανταποκρίνονται σε κάποιο βαθμό σε αυτά που έχουν βιώσει; Ή ήταν κατάλληλα ρυθμισμένες, ούτως ώστε να ευχαριστήσουν τόσο τον εργοδότη τους, όσο και τον συνεντευκτή; Επιπλέον, οι αποκρίσεις τους και κατ' επέκταση τα δεδομένα, αλλά και συμπεράσματα της έρευνας, θα ήταν παρόμοια με την απουσία της ηγεσίας; Ή θα διαφοροποιούνταν; Αν ναι, σε ποιο βαθμό;

Τέλος, σοβαρά ερωτήματα εγείρονται αναφορικά και με το μέρος που εν τέλει υλοποιήθηκαν οι συνεντεύξεις, δηλαδή τον χώρο της εκάστοτε επιχείρησης. Αρχικά, στη σκέψη της ερευνήτριας ιδανικό μέρος για να λάβουν μέρος οι συνεντεύξεις ήταν ένας χώρος που θα ήταν ουδέτερος και όχι αρνητικά ή θετικά φορτισμένος. Αντ' αυτού κατέστη άμεσα σαφές ότι αυτό δεν ήταν σε καμία περίπτωση εφικτό να πραγματοποιηθεί λόγω της αρχικής δυσπιστίας από μέρους της εργοδοσίας, αλλά και του μεγάλου βαθμού δυσκολίας συντονισμού μεταξύ των εργαζόμενων και της ερευνήτριας, που πιθανότατα θα προέκυπτε, εάν λάμβανε μέρος μια τέτοιου είδους προσπάθεια.

Επομένως, η διαδικασία των συνεντεύξεων στον προσωπικό χώρο εργασίας του εκάστοτε ατόμου με σωματική, νοητική, κινητική, επικοινωνιακή και ψυχική βλάβη ενδεχομένως να επηρεάστηκε με αρνητικό τρόπο. Αναλυτικότερα, ενίοτε περνούσαν και άλλοι εργαζόμενοι από το μέρος, όπου και συνομιλούσε η ερευνήτρια με τα άτομα

του δείγματος. Επιπλέον, η ερευνήτρια αναζήτησε και εξασφάλισε με κάποιο τρόπο τη συμμετοχή των εργαζόμενων μέσω των ανωτέρων τους. Το παραπάνω σε συνδυασμό με το γεγονός ότι στην αρχή της διαδικασίας τα στοιχεία της εμπιστευτικότητας και της ψυχολογικής ασφάλειας δεν είχαν ακόμα διασφαλιστεί ανάμεσα σε εργαζόμενους και ερευνήτρια, ενδεχομένως να δημιούργησε στους συμμετέχοντες δισταγμό αλλά και ενδιαασμούς για αυτά που θα εκμυστηρεύονταν. Κατά πόσο η συζήτηση θα έμενε μεταξύ τους και δε θα μοιράζονταν με τους ανώτερους τους ή θα χρησιμοποιούνταν εναντίον τους;

### *5.3. Μελλοντικές ερευνητικές προτάσεις*

Θέματα που θα μπορούσαν να αποτελέσουν πεδία επιπλέον έρευνας γύρω από το ζήτημα του ρόλου των ατόμων με αναπηρίες και ψυχικές διαταραχές στην αγορά εργασίας, προέρχονται από την εξωτερίκευση των περαιτέρω απόψεων και σκέψεων των πέντε (5) εργαζόμενων<sup>53</sup>. Πιο συγκεκριμένα, ακόμα και κατά το τέλος των συνεντεύξεων δόθηκε «φωνή» στους συμμετέχοντες να εκφράσουν τη γνώμη τους σχετικά με το εάν τους δημιουργήθηκαν προβληματισμοί με το πέρας της ερευνητικής διαδικασίας. Επίσης, κινητοποιήθηκαν να εκφραστούν ελεύθερα αναφορικά με το εάν θα πρόσθεταν ή θα αφαιρούσαν κάποιο στοιχείο από τις ερωτήσεις και εάν υπάρχει κάποια σημαντική παράμετρος, που θεωρούν ότι δε συμπεριλήφθηκε από την ερευνήτρια. Συνεπώς, χρήσιμες πληροφορίες εξάχθηκαν.

Ενδιαφέρον καταρχάς θα παρουσίαζε η διερεύνηση των προσωπικών ενδιαφερόντων των συμμετεχόντων, όπως παραδείγματος χάριν τα χόμπι τους και η πιθανή σύνδεσή τους με την εργασία στο συγκεκριμένο πλαίσιο. Συνδέονται με κάποιο τρόπο τα χόμπι και η τωρινή τους εργασία; Πως συσχετίζονται; Τα προσωπικά τους ενδιαφέροντα ήταν χρήσιμα ως προς την εύρεση απασχόλησης γενικότερα και ειδικότερα ως προς την απόκτηση της τωρινής εργασίας τους; Ακόμη, ποιες δεξιότητες τους βελτίωσαν μέσω των ενδιαφερόντων τους, που θεωρούν ότι είναι βοηθητικές στην αγορά εργασίας του 21<sup>ου</sup> αιώνα;

---

<sup>53</sup> Βλέπε ενότητα 3.6.2.1. Εξωτερίκευση ή μη των προτάσεων βελτίωσης των εργαζομένων και σε ποια άτομα, σελ. 146- 147.

Εκ παραλλήλου, μελλοντικά σε μια σχετική έρευνα θα μπορούσε να δοθεί βαρύτητα και στην πιθανή προσωπική εξέλιξη, που βιώνει το άτομο, ως μέρος της παραγωγικής διαδικασίας γενικότερα και ειδικότερα χάρη στην παρουσία του στο παρόν εργασιακό πλαίσιο. Δηλαδή, ο αναστοχασμός των ατόμων να έχει ουσιαστικότερη και κεντρικότερη θέση στην έρευνα. Σε ποιο βαθμό η εργασία έχει βοηθήσει τους συμμετέχοντες στην καθημερινή τους πρακτική; Στις διαπροσωπικές τους επαφές; Και σε ποιους τομείς της καθημερινότητας υπήρξε η βελτίωσή τους;

Περαιτέρω, προτείνεται από τη μία συνεντευξιαζόμενη ο εμπλουτισμός της διαδικασίας της συνέντευξης με επιπλέον συνιστώσες ως προς τη συμπεριφορά των πελατών προς τους ανάπηρους εργαζόμενους του μαγαζιού. Έχουν αντιμετωπίσει στο παρελθόν μη κατάλληλη συμπεριφορά από μέρους των πελατών; Μη ύπαρξη κατανόησης; Πως τους έκανε να αισθανθούν και κατ' επέκταση να αντιδράσουν; Υπήρξε διαφοροποίηση της στάσης των πελατών με το πέρασμα του χρόνου; Και κλείνοντας, πως τους επηρέασαν αυτά τα περιστατικά στη διαδικασία διαμόρφωσης της εργασιακής τους ταυτότητας, αλλά και ρόλου στη σύγχρονη ελληνική αγορά εργασίας;

## Βιβλιογραφία

### Ελληνόγλωσση ή από μετάφραση

- Αρβανιτίδου, Α., Θεοδώρου, Μ., & Αντωνάκης, Ι. (επιβλέπων καθηγητής) (2011). «Οργανωσιακή Επικοινωνία». *Πτυχιακή εργασία της Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας, του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων*. Ηράκλειο: Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό ίδρυμα Κρήτης.
- Armstrong, G. & Kotler, P. (2009) *Εισαγωγή στο Μάρκετινγκ* (9η εκδ.). Αθήνα: Επίκεντρο.
- Ασπιώτη, Β. & Οικονομάκης, Γ. (επιβλέπων καθηγητής) (2013). «Εργασιακές σχέσεις και εργασιακή ικανοποίηση: Η περίπτωση του ΟΤΕ». *Διπλωματική εργασία του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών MBA*. Πανεπιστήμιο Πατρών: Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων.
- Βεργίδου, Α.Ν. & Μπιτζένης, Α. (επιβλέπων καθηγητής) (2015). «Νεανική Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία- Ευκαιρία ή Απειλή σε Περίοδο Οικονομικής Κρίσης σε μια Χώρα της Ευρωζώνης: η Περίπτωση της Ελλάδας». *Διπλωματική εργασία του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Ευρωπαϊκές Πολιτικές Νεολαίας» της Σχολής Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας: Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών.
- Βλάχος, Μ.Φ. (2016). «Επαγγελματική ένταξη ατόμων με αναπηρία». Κρήτη: Επιστημονικό Δίκτυο Εκπαίδευσης Ενηλίκων.
- Γιαννουλέας, Μ.Π. (2011). *Συμπεριφορά και διαπροσωπική επικοινωνία στον εργασιακό χώρο*. Αθήνα: Πεδίο.
- Δασκαλάκης, Η. (1985). *Η εγκληματολογία της κοινωνικής αντίδρασης: Παραδόσεις*. Αθήνα: ΑΝΤ. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ.
- Δημοπούλου, Ε. Καζούκα Ε. & Αργυράκη, Α. (2010). «Η διάρθρωση της ικανοποίησης των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις». *ΕΣΔΟ (Διεθνές Ελληνικό Συνέδριο Διοίκησης και Οικονομίας)*. 142-155.
- Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.). (2003). «Μελέτη για την κατάσταση της απασχόλησης ατόμων με αναπηρίες που βιώνουν απλές

- ή πολλαπλές διακρίσεις και ανισότητες». Πρόγραμμα Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal. Εθνικό έργο «Πρόκληση».
- Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.). (2018). «"Παρίες" της εργασίας τα άτομα με αναπηρία». Αριθμός Πρωτοκόλλου: 298. Ηλιούπολη.
  - Εθνικό Ινστιτούτο Μετρολογίας (Ε.Ι.Μ.). (2001). *Η κατάσταση των ατόμων με αναπηρία στην Ευρώπη*, Ε.Ι.Μ. Business and Policy Research, Zoetermeer· Netherlands. Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Στον Τριδήςμα, Μ. (2007). *Έρευνα σε Υπηρεσίες και Φορείς Διαμόρφωσης και Εφαρμογής Κοινωνικής Πολιτικής στην Περιφέρεια Θεσσαλίας για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία- Αποτελέσματα*, Ινστιτούτο Κοινωνικής Προστασίας και Αλληλεγγύης, Αθήνα.
  - Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ). (2014). Καταπολέμηση των Διακρίσεων στην Ελλάδα. Περιοδική έκδοση του Παρατηρητηρίου Καταπολέμησης των Διακρίσεων. Τεύχος 2.
  - Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ). (2016). Έρευνα εργατικού δυναμικού. Στο Ινστιτούτο Εργασίας (ΙΝ.Ε.) ΓΣΕΕ., *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση- Ετήσια Έκθεση 2017* (σελ.87). 2017. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργαζομένων Ελλάδος.
  - Εμμανουηλίδου, Μ.Π. (2015). «Οι ψυχοκοινωνικές διαστάσεις της οικονομικής κρίσης: Βιώματα οικογενειών της πόλης της Αλεξανδρούπολης». *Διπλωματική εργασία του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Κοινωνική Πολιτική και Κοινωνική Εργασία» με κατεύθυνση την «Κοινωνική Εργασία με Παιδιά και Οικογένειες»*. Κομοτηνή: Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης.
  - ΕΣΠΑ. (2014). «Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης 2014- 2010». Αθήνα: Γενική Γραμματεία Δημοσίων Επενδύσεων, Υπουργείο ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας.
  - ΕΣΠΑ 2014-2020 (2014). «Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης». Αθήνα: Γενική Γραμματεία Δημοσίων Επενδύσεων, Υπουργείο ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας.
  - Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Κοινωνικής Ένταξης. (2013). «Κοινωνική οικονομία και κοινωνική επιχειρηματικότητα. Οδηγός για την Κοινωνική Ευρώπη». Τεύχος 4. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

- Ζαρίφης, Γ. (2009). *Ο κριτικός στοχασμός στη μάθηση και εκπαίδευση ενηλίκων. Θεωρητικές προσεγγίσεις και πρακτικές προεκτάσεις*. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Ζουμπιάδη, Ι. & Αρβανιτίδης, Γ. (επιβλέπων καθηγητής) (2012). «Η απαγόρευση διακρίσεων στην εργασία- ειδικότερα οι διακρίσεις λόγω ηλικίας». *Πτυχιακή εργασία της Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων*. Καβάλα: Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα.
- Ζώνιου-Σιδέρη, Α. (1987). *Το άτομο με ειδικές ανάγκες στην κοινωνία*. Αθήνα: Εκδόσεις Νεφέλη.
- Ζώνιου-Σιδέρη, Α. (2011). *Οι ανάπηροι και η εκπαίδευσή τους: Μια ψυχοπαιδαγωγική προσέγγιση της ένταξης*. Αθήνα: Πεδίο.
- Goffman, E. (2001). *Στίγμα: σημειώσεις για τη διαχείριση της φθαρμένης ταυτότητας*. Εισαγωγή- Μετάφραση: Δ. Μακρυγιάννη. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.
- Θεοδοκάτος, Β. (2004). «Ο Ν. 2643/1998 και τα προβλήματά του στην πράξη». Στα Πρακτικά από τη συνάντηση εργασίας του Συνηγόρου του Πολίτη, Ν.2643/1998: Εφαρμογή και Αποτελεσματικότητα (σελ.35-36).
- Θεοφανίδου, Κ. & Πιπερόπουλος, Γ. (επιβλέπων καθηγητής) (2009). «Διερεύνηση επικοινωνιακής στρατηγικής και εφαρμογών σε επιλεγμένο δείγμα του Ελληνικού Τραπεζικού Συστήματος- μια εμπειρική προσέγγιση». *Διπλωματική εργασία του Διατμηματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων*. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας- Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων.
- Ινστιτούτο Εργασίας (ΙΝ.Ε.) ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ. (2013). «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση- Ετήσια Έκθεση 2013». Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργαζομένων Ελλάδος.
- Ινστιτούτο Εργασίας (ΙΝ.Ε.) ΓΣΕΕ. (2017). «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση- Ετήσια Έκθεση 2017». Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργαζομένων Ελλάδος.
- Ινστιτούτο Εργασίας (ΙΝ.Ε.) ΓΣΕΕ. (2018). «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση- Ετήσια Έκθεση 2018». Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργαζομένων Ελλάδος.
- Inclusion International. News from Inclusion International. (1996). Brussels: Inclusion International. Στη Α. Ζώνιου-Σιδέρη. (2011). *Οι ανάπηροι και η εκπαίδευσή τους: Μια ψυχοπαιδαγωγική προσέγγιση της ένταξης*. Αθήνα: Πεδίο.



- Καβάφης, Κ. (1911). Ιθάκη. *Γράμματα*, 9-10, 286-287.
- Καζαντζή, Γ. & Καλεράντε, Ε. (επιβλέπουσα καθηγήτρια). «Η κοινωνική θέση των γυναικών ΑΜΕΑ: Απόψεις γυναικών ΑΜΕΑ που εργάζονται στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα». *Διπλωματική εργασία του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Επιστήμες της Αγωγής» στη «Δίγλωση Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση»*. Αθήνα: Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Κακλαμάνη, Σ., Καρακιουλάφη, Χ, Κάτσας, Γ., Σπυριδάκης, Μ. & Τσιώλης, Γ. (2013). *Ανεργία και εργασιακή ανασφάλεια: Όψεις ενός εμμένοντος κινδύνου*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.
- Καραγιάννης, Σ. (2000). *Οργάνωση & Διοίκηση Επιχειρήσεων*. Αθήνα: Ελλην.
- Καρούζος, Ι. (2004). «Αποτελεσματική εφαρμογή του Ν.2643/1998». Στα Πρακτικά από τη συνάντηση εργασίας του Συνηγόρου του Πολίτη, Ν.2643/1998: *Εφαρμογή και Αποτελεσματικότητα* (σελ.9-11).
- Καφέτσιος, Κ, (2005). *Δεσμός, Συναισθήμα και Διαπροσωπικές Σχέσεις*. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Καψάλης, Γ.Α. (2003). *Παιδαγωγική Ψυχολογία*. Αθήνα: Αφοί Κυριακίδη.
- Κουτσιβίτου, Τ. (2004). «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών με καλύτερα αποτελέσματα». Στα Πρακτικά από τη συνάντηση εργασίας του Συνηγόρου του Πολίτη, Ν.2643/1998: *Εφαρμογή και Αποτελεσματικότητα* (σελ.28-30).
- Κρασσάς, Σ. (2005). «Οδηγός καλής πρακτικής και εφαρμογής σχεδίου εργασίας για την εκπόνηση προγραμμάτων/ δραστηριοτήτων για την επαγγελματική συμβουλευτική και τον προσανατολισμό των ατόμων με αναπηρίες και των ατόμων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό». Εκπαιδευτικό υλικό Ε-ΠΕΑΕΚ ΙΙ- Γ΄ Κ.Π.Σ. Έργο: Αναβάθμιση ΚΕΣΥΠ- ΓΡΑΣΕΠ & Ίδρυση Νέων, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Κυριαζή, Ν. (2011). *Η κοινωνιολογική έρευνα. Κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών*. Αθήνα: Εκδόσεις Πεδίο.
- Λογαράς, Δ. (2013). «Εργασία- Απασχόληση και Αναπηρία». Συνδικαλιστική Εκπαίδευση Στελεχών Αναπηρικού Κινήματος/2. Αθήνα: Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.).
- Λύτρας, Π. (1992). *Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα: INTERBOOKS.
- Λώλος, Σ. & Παπαπέτρου, Ε. (2010). «Περιφερειακές αποκλίσεις και εμμονή

- της ανεργίας: εμπειρικές διαπιστώσεις από τις ελληνικές περιφέρειες, 198-2008». Στην Τράπεζα της Ελλάδος, *Η ελληνική αγορά εργασίας: Χαρακτηριστικά εξελίξεις και προκλήσεις* (σελ.57-76). Αθήνα: Ίδρυμα Εκτύπωσης Τραπεζογραμματίων και Αξιών της Τράπεζας της Ελλάδος.
- Μανιατέας, Η. & Τεγόπουλος, Ι. (2006). «Παγκόσμιος γεωγραφικός άτλας». *Γυμνασίον*. Αθήνα: Πατάκη.
  - Μανουσάκη, Μ. (2004). «Η εμπειρία του ΟΑΕΔ στην εφαρμογή του Ν.2643/1998». Στα Πρακτικά από τη συνάντηση εργασίας του Συνηγόρου του Πολίτη, Ν.2643/1998: *Εφαρμογή και Αποτελεσματικότητα* (σελ.12-18).
  - Μέξη, Μ. & Παπούλιας, Γ. (2019). «Άνθρωπος και δουλειά στον 21<sup>ο</sup> αιώνα- Ο κόσμος και η Ελλάδα». *Το ΔΙΚΤΥΟ: Δίκτυο για τη Μεταρρύθμιση στην Ελλάδα και την Ευρώπη*.
  - Miell, D. & Dallos, R. (2008). *Διαπροσωπικές Σχέσεις: Μια Συνεχής Κοινωνική Αλληλεπίδραση*. Μετάφραση: Π. Παναγιωτοπούλου. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
  - Μπουραντάς, Δ. (2002). *Μάνατζμεντ: Θεωρητικό υπόβαθρο, Σύγχρονες πρακτικές*. Αθήνα: Μπένου.
  - Μπούρας Γ., Λυκούρας Λ., (2011). Η οικονομική κρίση και οι επιπτώσεις της στη ψυχική υγεία. *Εγκέφαλος*, 48(2), 54-61.
  - Νικολάου, Ι. «Κοινωνική οικονομία- Κοινωνική επιχειρηματικότητα. Εκπαιδευτικό υλικό για τα κέντρα δια βίου μάθησης». Ευρωπαϊκή Ένωση: Ευρωπαϊκό Ταμείο- ΕΣΠΑ 2007-2013.
  - Νίνα-Παζαρζή, Ε. (2004). «Ισότητα φύλων και επιχειρήσεις». Στις Γ. Καζαντζή & Ε. Καλεράντε (επιβλέπουσα καθηγήτρια). *Η κοινωνική θέση των γυναικών ΑΜΕΑ: Απόψεις γυναικών ΑΜΕΑ που εργάζονται στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα*. Διπλωματική εργασία του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Επιστήμες της Αγωγής» στη «Δίγλωσση Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση».
  - Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών ΟΗΕ. (1975). «Διακήρυξη των Δικαιωμάτων των Αναπήρων Ατόμων». Απόφαση 3447 (XXX), 30, Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών. Στον Ευ. Βασιλείου, *Οδηγός του Πολίτη με Αναπηρία* (2007), Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης Ειδική Επιτροπή- Ομάδα Διοίκησης Έργου για τα Άτομα με Αναπηρία, Έργο του

Ε.Π. ΠΟΛΙΤΕΙΑ, Υποπρόγραμμα 1 «Εξυπηρέτηση Πολιτών και Επιχειρήσεων», Μέτρο 1.2. «Εξυπηρέτηση Ειδικών Ομάδων Πολιτών» (σελ.3). Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.

- Παπάνης, Ε. & Βίκη, Α. (2008). «Έρευνα: Οι στάσεις των επιχειρηματιών απέναντι στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία». *Πανελλήνια εμπειρική έρευνα. Πανεπιστήμιο Αιγαίου*.
- Παπαπέτρου, Ε. & Δ. Μπάκας. (2013). Η ελληνική αγορά εργασίας στα χρόνια της κρίσης: ανεργία, απασχόληση και συμμετοχή στην αγορά εργασίας. *Τράπεζα της Ελλάδος: Οικονομικό Δελτίο*, 38, 69-90.
- Σιώκη, Ε. & Μπιτχαβά, Α. (επιβλέπουσα καθηγήτρια). (2012). «Η σημασία και η διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων στο σύγχρονο περιβάλλον». *Πτυχιακή εργασία της Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας του Τμήματος Λογιστικής*. Πρέβεζα: Τ.Ε.Ι. Ηπείρου.
- Σύνταγμα της Ελλάδος. (2008). Όπως αναθεωρήθηκε με το Ψήφισμα της 27ης Μαΐου 2008 της Η' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων, άρθρο 21 και 22. Διεύθυνση Εκδόσεων και Εκτυπώσεων της Βουλής: Βουλή των Ελλήνων.
- Τζιώλης, Γ. (2015). «Ανάλυση ποιοτικών δεδομένων: διλήμματα, δυνατότητες, διαδικασίες». Στο Πυργιωτάκης, Γ. & Θεοφιλίδης, Χρ. (επιμ.), *Ερευνητική Μεθοδολογία στις Κοινωνικές Επιστήμες και στην Εκπαίδευση. Συμβολή στην επιστημολογική θεωρία και την ερευνητική πράξη* (σελ.473-498). 2016. Αθήνα: Πεδίο.
- Τράπεζα της Ελλάδος- Ευρωσύστημα, (2010). «Η ελληνική αγορά εργασίας: Χαρακτηριστικά, εξελίξεις και προκλήσεις». Αθήνα: Ίδρυμα Εκτύπωσης Τραπεζογραμματίων και Αξιών της Τράπεζας της Ελλάδος.
- Τυρή, Φ. & Γκίκας, Α. (επιβλέπων καθηγητής). (2015). «Διαπροσωπικές σχέσεις στον χώρο εργασίας, ποιμαντική και ψυχολογική προσέγγιση». *Διπλωματική εργασία του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών του «Τμήματος Ποιμαντικής και Κοινωνικής Θεολογίας» της «Θεολογικής Σχολής»*. Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.
- Φακιολάς, Ν. (2007). «Ανάπτυξη σταδιοδρομίας και προοπτικές απασχόλησης των ΑμεΑ σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης». Στους Μ. Κετσετζόπουλο, Η. Κικίλια, Α. Μουρίκη, Γ. Παπαπέτρου, Μ. Τζωρτζόπουλο, & Ε. Φρόνιμο (επιμ.).

*Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας 2006* (σελ.105-116). 2007. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών- Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής.

- Φουκώ, Μ. (1961). Ο αρχικός Πρόλογος στην Ιστορία της τρέλας. *Νέα Εστία: Αφιέρωμα στον Μισέλ Φουκώ* (2011), 169(1.843), 576-596.
- Ψυχογιάννης, Δ., Τρίψα, Π., Τζώλου, Β. & Κακαρελίδης, Γ. (επιβλέπων καθηγητής). (2015). «Οικονομική κρίση και νέα γενιά, επιπτώσεις στην κοινωνικοποίηση, στις σπουδές και στον επαγγελματικό προσανατολισμό». *Πτυχιακή εργασία της Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων*. Πάτρα: ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας.

### Ξενόγλωσση

- Abberley, P. (1987). "The concept of oppression and the development of a social theory of disability". *Disability, Handicap and Society*, 2(1), 5-19.
- Adler, N. & Matthews, K. (1994). "Health psychology: Why do some people get sick and some stay well?" *Annual Review of Psychology*, 45, 229-259.
- Anthony, W. A. & Blanch, A. (1987). "Supported employment for persons who are psychiatrically disabled: An historical and conceptual perspective". *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 11(2), 5-23.
- Barnes, C., Mercer, J. & Shakespeare, T. (1999). *Exploring Disability: A Sociological Introduction*. Cambridge: Polity.
- Barnes, C. & Mercer, G. (2005). "Disability, work, and welfare: Challenging the social exclusion of disabled people". *Work, Employment and Society*. 19(3), 527-545.
- Barnes, C. & Mercer, G. (2010). *Exploring Disability* (2<sup>nd</sup> ed.). Cambridge: Polity Press.
- Bellah, R.N., Madsen, R., Sullivan, W.M., Swidler, A., Tipton, S.M. (2007). *Habits of the Heart: Individualism and Commitment in American Life*. California: University of California Press.
- Bishop, M. (2002). "Barriers to employment among people with epilepsy: report of a focus group". *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(4), 281-286.
- Bouis, R. & Duval, R. (2011). "Raising Potential Growth After the Crisis: A

Quantitative Assessment of the Potential Gains from Various Structural Reforms in the OECD Area and Beyond,” *OECD Economics Department Working Papers*, (4)835.

- Braun, V. & Clark, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Brohan, E., Henderson, C., Wheat, K., Malcolm, E., Clement, S., Barley, E.A., Slade, M., Thornicroft, G. (2012). Systematic review of beliefs, behaviours and influencing factors associated with disclosure of a mental health problem in the workplace. *BMC Psychiatry*, 12(11), 1-14.
- Bruegel, I. & Perrons, D. (1996). ‘Deregulation and women’s employment: the diverse experience of women in Britain’. *Feminist Economics*. 4(1), 103-125.
- Bundeskartellamt: Open markets. Fair competition, (2018). ‘Online Advertising’. Series of papers on “Competition and Consumer Protection in the Digital Economy.
- Campbell, A., Converse, P.E., & Rodgers, W.L. (1976). *The quality of American life*. New York: Russell Sage Foundation.
- Cohen, L., Manion, L. & Morisson, K. (2000). *Research Methods in Education* (5<sup>th</sup> ed.). London: Routledge.
- Cornell University- IRL School: Employment and Disability Institute, (2013). "Research Brief: Inside the Workplace: Case Studies of Factors Influencing Engagement of People with Disabilities". State of the Science Conference: Washington DC.
- Davis, K. (1990). *Human Relation at Work* (4th ed.). New York: Mc Graw-Hill.
- Delong, B. & Summers, L. (2012). “Fiscal Policy in a Depressed Economy” *Brookings Paper on Economic Activity*. The Brookings Institution. 233-297.
- Dixon-Woods, M., Agarwal, S., Jones, D., Young, B. & Sutton, A. (2005). “Synthesising qualitative & quantitative evidence: a review of possible methods”. *Journal of Health Services Research & Policy*, 10 (1), 45- 53.
- Erceg, C. & Levin, A. (2013). “Labor force participation and monetary policy in the wake of the Great Recession”. *Centre for Economic Policy Research*, No.9668.
- European Commission, (2012). “Labour market developments in Europe, 2012”, *European Economy*, 1-161.

- Forret, M. & Love, M.S. (2008). ‘‘Employee justice perceptions and coworker relationships’’. *Leadership and Organizations Development Journal*, 29(3), 248-260.
- Foucault, M. (2006). *History of Madness*. London: Routledge.
- Furunes, T. & Mykletun, R.J. (2010). "Development and Aging. Age discrimination in the workplace: Validation of the Norbic Age Discrimination Scale (NADS)". *Scandinavian Journal of Psychology*, 51, 23-30.
- Gawel, J.E. (1997). "Herzberg's Theory of Motivation and Maslow's Hierarchy of Needs". *Practical Assessment, Research & Evaluation: A peer-reviewed electronic journal*, 5, 1-3.
- Geng-qing Chi, C., & Qu, H. (2005). ‘‘A study of differential employers' attitude towards hiring people with physical, mental, and sensory disabilities in restaurant industry’’. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 3(2), 1-31.
- CICOPA. (2013). ‘‘Promoting cooperatives and the Social Economy in Greece: How to promote the social economy in Greece through social cooperatives, worker cooperatives, and cooperatives of artisans and SMEs’’. *International Organisation of Industrial, Artisanal and Service Producers' Cooperatives: A sectoral organisation of the International Cooperative Alliance (ICA)*.
- Giddens, A. (1989). *Sociology*. Cambridge: Polity Press & Blackwell Publishers.
- Gignac, M.A.M., & Cao, X.S. (2009). ‘‘Should I tell my employer and coworkers I have arthritis?’’ A longitudinal examination of self-disclosure in the work place. *Arthritis & Rheumatism-Arthritis Care & Research*, 61(12), 1753-1761.
- Goggin, G. & Newell, C. (2003). *Digital Disability: The social Construction of Disability in New Media*. New York: Rowman & Littlefield Publishers.
- Goldstone, C. & Meager, N. (2002). *Barriers to employment for disabled people*. Department for Work and Pensions in-house report 95. London: Department for Work and Pensions.
- Granovetter, M. (1974). *Getting a Job*. Chicago: University of Chicago Press.
- Granovetter, M. (1995). ‘‘Afterword 1994: Reconsiderations and a New Agenda’’. Στον M. Granovetter, *Getting a Job* (2<sup>nd</sup> ed., pp. 139-182). Chicago:

University of Chicago Press.

- Greenwood, R. & Johnson, V. A. (1987). "Employer perspectives on workers with disabilities". *Journal of Rehabilitation*, 53(3), 37-45.
- Gyekye, A.S., (2005) "Workers' perceptions of workplace safety and job satisfaction". *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 11(3), 291-302.
- Hand, C. & Tryssenaar, J. (2006). "Small business employer's views on hiring individuals with mental illness". *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 29(3), 166-173.
- Hernandez, B. (2000). "Employer Attitudes toward Workers with disability and Their ADA Employment Rights: A Literature Review". *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 83-88.
- Holland, J.L. (1985). *Making vocational choices: A theory of careers* (2<sup>nd</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hotchkiss J. L., (2013), "Identifying factors behind the decline in the U.S. labor force participation rate". *Business and Economic Research*, 3(1), 257-275.
- Houston, D. (2004). "Employability, Skills Mismatch and Spatial Mismatch in Metropolitan Labour Markets". *Urban Studies*, 42(2), 221-243.
- Hughes, B. (2002). "Disability and the Body". Στους C. Barnes, M. Oliver & L. Barton (eds), *Disability Studies Today* (pp. 58-76). Cambridge: Polity Books.
- Hyde, M. (1998). "Sheltered and supported employment in the 1990s: The experiences of disabled workers in the UK". *Disability & Society*, 13(2), 199-215.
- Jones, G. E. (1997). "Advancement opportunity issues for persons with disabilities". *Human Resource Management Review*, 7(1), 55-76.
- Katz, D. & Kahn, R. (1978). *The Social Psychology of Organization* (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Katz, S. (1994). "Twenty Years Later: A follow-up study of graduates of two sheltered workshop programmes in Israel". *The British Journal of Developmental Disabilities*, 40(78), 8-13.
- Kawachi, I. & Berkman, L. (2000). "Social Cohesion, Social Capital, and Health". Στους L.F. Berkman & I. Kawachi (eds), *Social Epidemiology* (pp.174-190). New York: Oxford University Press.

- Kristof-Brown, A.M., Zimmerman, R.D. & Johnson, E.C. (2005). ‘‘Consequences of individuals’ fit at work: A meta-analysis of person- job, person- organization, person- group, and person- supervisor fit’’. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Kruse, D. & Schur, L. (2003). ‘‘Employment of people with disabilities following the ADA’’. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(1), 31-66.
- Kumari, G. & Pandey, K.M. (2011). ‘‘Job satisfaction in public sector and private sector: a comparison’’. *International Journal of Innovation, Management and Technology*. 2(3), 222-228.
- Kvale, S. (1996). *InterViews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. California: Sage publications.
- Kvale, S. (2007). *Doing Interviews*. California: Sage publications.
- Levenson, A.R., Van der Stede, W.A. & Cohen, S.G. (2006). ‘‘Measuring the relationship between managerial competencies and performance’’. *Journal of Management*, 32(3), 360-380.
- Laing, R.D. (1967). *The Politics of Experience and The Bird of Paradise*. Harmondsworth: Penguin books.
- Lin, N. (1999). ‘‘Social Networks and Status Attainment’’. *Annual Review of Sociology*, 25, 467-487.
- Lincoln, Y.S. & Guba, E.G. (2000). ‘‘Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences’’. Στους N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (eds), *The handbook of qualitative research* (2nd ed., pp. 163- 188). California: Sage publications.
- Locke, E.A., & Latham, G.P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological Science*, 1(4), 240-246.
- Loscocco, K.A., & Roschelle, A.R. (1991). Influences on the quality of work and nonwork life: Two decades in review. *Journal of Vocational Behavior*, 39(2), 182-225.
- Lowton, K. (2004). ‘‘Only when I cough? Adults’ disclosure of Cystic Fibrosis’’. *Qualitative health research*. 14(2), 167-186.



- MacDonald-Wilson, L.K. (2005). Managing disclosure of psychiatric disabilities to employers. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 36(4), 11.
- Madaus, J. W. (2008). Employment self-disclosure rates
- Manacorda, M. & Petrongolo, B. (1999). "Skill mismatch and unemployment in OECD countries". *Economica*. 66(262), 181-207.
- Masden, P. & Hurlbert, J. (1988). "Social Resources and Mobility Outcomes: A Replication and Extension". *Social Forces*. 66, 1.038-1.059.
- Mattingly, M. J. & Smith, K. E., (2010). "Changes in Wives' Employment When Husbands Stop Working: A Recession- Prosperity Comparison". *Family Relations*, 59, 343-357.
- May-Chiun-Lo & Ramayah, T. (2011).F "Mentoring and job satisfaction". *Journal of Management Development*, 30(4), 427-440.
- Mercer, G. (2002). "Emancipatory Disability Research". Στους C. Barnes, M. Oliver & L. Barton (eds), *Disability Studies Today* (pp. 228-249). Cambridge: Polity Books.
- Merrihue, W. (1960). *Managing by Communication*. New York: Mc Graw- Hill.
- Mertens, D.M. (2015). *Research and Evaluation in Education and Psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods* (4<sup>th</sup> ed.). California: Sage publications.
- Moss, P. & Tilly, C. (1996). "Soft Skills and Race: An Investigation of Black Men's Employment Problems". *Journal Indexing & Metrics*, 23(3), 252-276.
- Mouw, T. (2003). "Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?" *American Sociological Review*, 68(6), 868-898.
- Newell, A.F., Gregor, P., Morgan, M., Pullin, G. & Macaulay, C. (2010) "User-Sensitive Inclusive Design". *Universal Access in the Information Society*, 10(3), 235-243.
- Nussbaum, M.C., (1997). *Cultivating humanity: a classical defense of reform in liberal education*. Cambridge: Harvard University Press
- OECD, (2010). *Employment Outlook, Moving Beyond the Jobs Crisis*. Paris.
- OECD, (2012). *Employment Outlook*. Paris.
- Oliver, M. (1989). "Disability and Dependency: A Creation of Industrial Societies?". Στον L. Barton (ed.), *Disability and Dependency. Disability, Handicap and Life Chances Series* (pp. 7-22). London: Routledge.

- Oliver, M. (1996). "A sociology of disability or a disablist sociology?" Στον L. Barton (ed.), *Disability and Society: Emerging Issues and Insights* (pp.18- 42). London: Longman.
- Oliver, M. (2009). *Understanding disability: From theory to practice* (2<sup>nd</sup> ed.). London: Macmillan Education.
- Paterson, K. & Hughes, B. (2000). "Disabled bodies". Στους P. Hancock, B. Hughes, E. Jagger, K. Paterson, R. Russell, E. Tulle-Winton & M. Tyler (eds), *The Body, Culture and Society: An Introduction* (pp. 29-44). Buckingham: Open University Press.
- Peck, B. & Kirkbride, L. (2001). "Why businesses don't employ people with disabilities". *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16(2), 71-75.
- Peters, H., & Brown, T.C. (2009). Mental illness at work: an assessment of co-worker reactions. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 26(1), 38-53.
- Raju, B.S.N. (2015). "Industrial Relations as a Strategy for Enhancing Organizational Productivity & Performance". *Indian Journal of Industrial Relations*, 51(1), 162-170.
- Riessman, C.K. (2005). "Narrative Analysis". Στους N. Kelly, C. Horrocks, K. Milnes, B. Roberts & D. Robinson (eds), *Narrative, memory & everyday life* (pp. 1-7). United Kingdom: University of Huddersfield.
- Rubin, H.J. & Rubin, I.S. (1995). *Qualitative Interviewing. The Art Of Hearing Data*. California: Sage publications.
- Rupp, D.E., Vodanovich, S.J. & Crede, M. (2014). "Age Bias in the Workplace: The impact of Ageism and Causal Attributions". *Journal of Applied Social Psychology*, 36(6), 1.337-1.364.
- Sarah von Schrader, Malzer, V. & Bruyère, S. (2014). "Perspectives on Disability Disclosure: The Importance of Employer Practices and Workplace Climate". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26(4), 237-255.
- Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2005). "Corporate culture and the employment of persons with disabilities". *Behavioral Science and the Law*, 23(1), 3-20.
- Schur, L., Kruse, D., Blasi, J., & Blanck, P. (2009). Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations*, 48(3), 381-410.

- Schwartz, B. (2015). *Why we Work?* USA: Simon & Schuster/ TED.
- Schwartz, H. & Jacobs, J. (1979). *Qualitative Sociology. A Method to the Madness*. New York: The Free Press.
- Schwartz, T.A. (2000). "Three Epistemological stances for qualitative inquiry: Interpretivism, Hermeneutics and Social constructionism". Στους N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (eds), *The handbook of qualitative research* (2<sup>nd</sup> ed., pp. 189-213). California: Sage publications.
- Seelos, C. & Mair, J. (2005). "Social entrepreneurship: Creating new business models to serve the poor". *Business Horizons*, 48(3), 241-246.
- Smith, F. A. & Butterworth, J. (2009). "Data Note: Indicators of Labor Market success for people with Intellectual Disabilities". *Data Note Series*. Massachusetts: Institute for Community Inclusion, 15(22), 1-3.
- Spradley, J.P. (1979) *The ethnographic interview*. Texas: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Staw, B.M., & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70(3), 469-480.
- Steventon, A. & Sanchez, C. (2008). *The under-pensioned: disabled people and people from ethnic minorities*. Equality and Human Rights Commission: Pensions Policy Institute.
- Thomas, C. (2002). "Disability Theory: Key Ideas, Issues and Thinkers". Στους C. Barnes, M. Oliver & L. Barton (eds), *Disability Studies Today* (pp. 38-57). Cambridge: Polity Books.
- Tuckman, B.W. & Harper, B.E. (2012). *Conducting educational research* (6<sup>th</sup> ed.). New York: Rowman & Littlefield Publishers.
- Tuin Ling Ta, Lee Lay Wah & Khoo Suet Leng (2011). "Employment of people with disabilities in the northern states of peninsular Malaysia: employers' perspectives". *Disability, CBR and Inclusive Development* (formerly Asia Pacific Disability Journal), 22(1), 79-94.
- Unger, D.D. (2002). "Employers' Attitudes Towards Persons with Disabilities in the Workforce: Myths or Realities?". *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(1), 1-15.
- Urwin, P. (2006). "Age discrimination: Legistration and human capital accumulation". *Employee Relations*, 28(1), 87-97.

- Van Emmerik, I.J.H. (2008), "It is not only mentoring. The combined influences of individual-level and team-level support on job performance", *Career Development International*, 13(7), 575-93.
- Warren, C. (1998). *In the Stream of History: Shaping Foreign Policy for a New Era*. California: Stanford University Press.
- Wehmeyer, M.L. (1995). *The ARC's Self-determination Scale. Procedural guidelines*. Arlington: The Arc of the United States.
- Wehmeyer, M.L., Kelchner, K., & Richards, S. (1996). Essential characteristics of self-determined behavior of individuals with mental retardation. *American Journal on Mental Retardation*, 100(6), 632-642.
- Wiles, R., Heath, S., Crow G. & Charles, V. (2005). "Informed Consent in Social Research: A Literature Review". *ESRC National Centre for Research Methods, ESRC Economic & Social Research Council*, 1-26.
- Wilgosh, L. & Skaret, D. (1987). "Employer attitudes toward hiring individuals with disabilities: A review of the recent literature". *Canadian Journal of Rehabilitation*, 1(2), 89-98.
- Wilton, R.D. (2006). Disability disclosure in the workplace". *Just Labour*. 8, 24-39.
- World Health Organization (WHO). (2011). *World Report on Disability*. Geneva: World Health Organization and World Bank.
- Woodley, A., Metzger, N. & Dylan, S. (2012). "Employer attitudes towards employing disabled people". *Pointresearch*. Ministry of Social Development.
- Wright, B. A. (1983). *Physical disability: A psychosocial approach* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Wrzesniewski, A. McCauley, C. Rozin, P. & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of research in personality*, 31(RP972162), 21-33.
- Zissi, A., Rontos, K., Papageorgiou, D., Pierrakou, C. & Chtouris, S. (2007). "Greek Employer's Attitudes to Employing People with Disabilities: Effects of the Type of Disability". *Scandinavian Journal of Disability Research*, 9(1) 14-25.

## Νομοθεσία

- Νόμος 1902/ 17.10.1990. *Ρύθμιση συνταξιοδοτικών και άλλων συναφών θεμάτων*. ΦΕΚ Α'138, άρθρο 27.
- Νόμος 2643/ 28.09.1998. *Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις*. ΦΕΚ Α'220, άρθρο 1 και 2.
- Νόμος 2676/ 05.01.1999. *Οργανωτική και λειτουργική αναδιάρθρωση των φορέων κοινωνικής ασφάλισης και άλλες διατάξεις*. ΦΕΚ Α'1, άρθρο 63.
- Νόμος 2716/ 17.05.1999. *Ανάπτυξη και εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών ψυχικής υγείας και άλλες διατάξεις*. ΦΕΚ Α'96, άρθρο 23.
- Νόμος 4019/ 30.09.2011. *Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις*. ΦΕΚ Α'216, άρθρο 10.
- Νόμος 4172/ 23.07.2013. *Φορολογία εισοδήματος, επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν. 4046/2012, του ν. 4093/2012 και του ν. 4127/2013 και άλλες διατάξεις*. ΦΕΚ Α'167, άρθρο 14.
- Νόμος 4488/ 13.09.2017. *Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις*. ΦΕΚ Α'137, άρθρο 23 και 61.

## Διαδικτυακοί τόποι

- Αγοραστάκης, Γ. (2013). «Η ισότητα αντρών- γυναικών σήμερα. Μελέτη- Εισήγηση στην Ημερίδα της Νομαρχιακής Επιτροπής Ισότητας Χανίων». <http://www.greek-language.gr/certification/dbs/teachers/show.html?id=77>, 16/06/2019.
- Βασιλείου, Α. (2012). «Παιδιά με ειδικές ανάγκες και ενήλικοι με αναπηρία εξακολουθούν να υφίστανται άδικη μεταχείριση από την Εκπαίδευση». Δελτίο τύπου Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Βρυξέλλες. [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-761\\_el.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-761_el.htm), 23/03/2019.
- Βασιλείου, Π. (2016). «Μεταβιβάσιμες Δεξιότητες. Οι δεξιότητες – κλειδιά στην επαγγελματική μας ζωή». <https://www.proson.gr/el/arthro/metavivasimes>

[dextiotites-oi-dextiotites-kleidia-stin-epaggelmatiki-mas-zoi](#), 08/04/2019.

- Βουλή των Ελλήνων. «Μέρος Δεύτερο- Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα». <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-14/>, 10/06/2019.
- Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων. (2013). <http://www.esfhellas.gr/el/Pages/GG.aspx>, 10/07/2019. Στους Λ. Σιαφάκα & Δ. Καλλιώρας, *Ο Θεσμός των Κοιν.Σ.Επ. (Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις) στην Ελλάδα: Περιγραφή και Αξιολόγηση. Η περίπτωση του Δήμου Βόλου*. 2015. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας: Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Νέα Επιχειρηματικότητα, Καινοτομία και Ανάπτυξη».
- Γεωργιάδης, Π. & Βασιλόπουλος, Δ. (2007). «Μελέτη Απορρόφησης Αποφοίτων ΕΚΠΑ». Γραφείο Διασύνδεσης Πανεπιστημίου Αθηνών, <https://repository.edulll.gr/edulll/retrieve/3934/1172.pdf>, 05/04/2019.
- Δημητρόπουλος, Α. (2004). Στον Α. Φώτο, *Η ελευθερία της έκφρασης*. 2017. <https://www.eleftheria.gr/m/%CE%B1%CF%80%CF%8C%CF%88%CE%B5%CE%B9%CF%82/item/153033.html>, 10/06/2019.
- Διαλεκτή, Α. (2018). «Ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση για τα ΑμεΑ; Όχι στην Ελλάδα...». <https://www.efsyn.gr/ellada/dikaiomata/142713-ises-eykairies-stin-apasholisi-gia-ta-amea-ohi-stin-ellada>, 07/07/2019.
- Δρίβας, Σ. (2010) «Σύνδρομο Mobbing: Ψυχολογική Καταδίωξη του Εργαζόμενου». Ανθολόγιον Sapere aude! <https://sciencearchives.wordpress.com/2010/03/28/%CF%8D-mobbing-%CE%AE-%CE%AF/>, 05/06/2019.
- Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.). (2008). «Η κοινωνία τοποθετείται για την αναπηρία και απαιτεί τη λήψη μέτρων για την προστασία των ατόμων με αναπηρία από τις διακρίσεις και τον αποκλεισμό». [https://www.esamea.gr/files/december/104/3rdDec\\_2008.pdf](https://www.esamea.gr/files/december/104/3rdDec_2008.pdf), 16/04/2019.
- Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.). (2013). «Ερευνα για τα άτομα με αναπηρία. Κάπα Research». <https://www.esamea.gr/multimedia/must-see/30-projects-tenders/surveys/483-ereyna-tis-kapa-research-gia-ta-atoma-me-anapiria-2013>, 05/04/2019.
- Ελληνικός Οργανισμός Μικρών- Μεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας, 2009, «Εκπόνηση Εννέα Κλαδικών Μελετών για τις Μικρομεσαίες

<http://www.acsmi.gr/Portals/0/diafimisi.pdf>. Στους Σ. Κρουσταλάκη, Χ. Μεταξάκη & Ι. Καπανταϊδάκη, *Η χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης από πολυεθνικές. Η περίπτωση της IKEA* (2019). Πτυχιακή εργασία της Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων Αγίου Νικολάου. Κρήτη: Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα.

- Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ). (2016). «Έρευνα εργατικού δυναμικού». Στη Α. Διαλεκτή, *Ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση για τα ΑμεΑ; Όχι στην Ελλάδα...* (2018). [https://www.efsyn.gr/ellada/dikaiomata/142713\\_ises-eykairies-stin-apasholisi-gia-ta-amea-ohi-stin-ellada](https://www.efsyn.gr/ellada/dikaiomata/142713_ises-eykairies-stin-apasholisi-gia-ta-amea-ohi-stin-ellada), 07/07/2019.
- ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνες Εργατικού Δυναμικού (2013). Στην Ε. Παπαπέτρου, *Η ελληνική αγορά εργασίας στα χρόνια της κρίσης: Πρόσφατες εξελίξεις και προοπτικές*. 2014. <https://www.hba.gr/5Ekdosis/UplPDFs/sylltomos14/353-380%20Papapetrou%202014.pdf>, 05/07/2019.
- Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ). «Παροχές Συντάξεων». [https://www.oaee.gr/syntaxeis.asp?catsyn\\_id=181&cat\\_id=0&banner\\_pgc=10&ctn\\_id=0&ctnsnd\\_id=0](https://www.oaee.gr/syntaxeis.asp?catsyn_id=181&cat_id=0&banner_pgc=10&ctn_id=0&ctnsnd_id=0), 20/05/2019.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2012). «Ανταγωνισμός: Στο πλευρό του καταναλωτή. Γιατί η πολιτική ανταγωνισμού είναι σημαντική για τους καταναλωτές». [http://ec.europa.eu/competition/consumers/why\\_el.html](http://ec.europa.eu/competition/consumers/why_el.html), 14/06/2016.
- Food: grade- Υπηρεσίες Ανάπτυξης Επιχειρήσεων. «Πως καθορίζεται το μέγεθος των επιχειρήσεων;». <http://www.foodgrade.gr/business-development/business-development-faqs-menu/71-organisation-size>, 09/04/2019.
- Fook, J. «Κριτικός αναστοχασμός στη συμβουλευτική και την κοινωνική εργασία». [http://www.toposbooks.gr/contents/photos/files/KOIN\\_ERGASIA\\_POLITIS\\_M-ETEROTHTA\\_KEF.pdf](http://www.toposbooks.gr/contents/photos/files/KOIN_ERGASIA_POLITIS_M-ETEROTHTA_KEF.pdf), 26/05/2019.
- Ηλιάδη, Ν. (2017). «Όνομα επιχείρησης: Το café όπου απασχολεί αποκλειστικά άτομα με αναπηρίες». <https://www.eleftherostypos.gr/synentefxeis/117482-le-petite-cantine-tp-cafe-opou-apasxolei-apokleistika-atoma-me-anapiries/>, 17/05/2019.

- High Fliers Research. «The Graduate Market in 2012- Annual Review of Graduate Vacancies and Starting Salaries at Britain's Leading Employers». Στη Ν. Μουτοπούλου, *Απόκτηση εργασιακής εμπειρίας: Πώς θα ξεφύγεις από τον φαύλο κύκλο* (2012). [https://dasta.uom.gr/Career/UsefulLinks/default.aspx?LinkScope=rl\\_experience](https://dasta.uom.gr/Career/UsefulLinks/default.aspx?LinkScope=rl_experience), 08/04/2019.
- Καππάτου, Α. (2009). «Επαγγελματικές επιλογές του παιδιού. Απόσπασμα από την εισήγηση για την ημερίδα που διοργάνωσε η εφημερίδα "Μακεδονία" στις 22/6/09 στη Θεσσαλονίκη με θέμα τα κριτήρια επιλογής επαγγέλματος από τους εφήβους». <https://www.akappatou.gr/index.php/efivoi/2010-10-12-20-45-14-226/340-2010-11-06-12-43-58>, 18/05/2019.
- Κοινωνικές Επιχειρήσεις. (2013). <http://koinsep.org>, 10/07/2019. Στους Α. Σιαφάκα & Δ. Καλλιώρας, *Ο Θεσμός των Κοιν.Σ.Επ. (Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις) στην Ελλάδα: Περιγραφή και Αξιολόγηση. Η περίπτωση του Δήμου Βόλου* (2015). Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας: Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Νέα Επιχειρηματικότητα, Καινοτομία και Ανάπτυξη».
- Κουτουμάνος, Α. «Δικαίωμα λήψης προνοιακού επιδόματος/ σύνταξης σε Α-μεΑ με ποσοστό 50% και άνω που εργάζονται (!)». <https://www.noesi.gr/post/dikaioma-lipsis-pronoiakoy-epidomatos-syntaxis-se-amea-pososto-50-kai-ano-poy-ergazontai>, 19/05/2019.
- Μαζαράκης, Σ. (2017). «Τι ρόλο παίζει η ταχύτητα στις επιχειρήσεις;». <http://www.epixeiro.gr/article/63645>, 28/05/2019.
- Μακρυδημήτρης, Α. «Η διδασκαλία του Σωκράτη και η στροφή στον εσωτερικό κόσμο του ανθρώπου». <https://enallaktikidrasi.com/2015/09/i-didaskalia-tou-sokrati/>, 26/05/2019.
- Μητσοπούλου, Ξ. & Παπαβασιλείου, Ι. (επιβλέπουσα καθηγήτρια). (2015). «Απόψεις & στάσεις των εργοδοτών για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες στην ανοιχτή αγορά εργασίας. Μελέτη περίπτωσης: Οι επιχειρήσεις της Κ. Μακεδονίας». <http://ir.lib.uth.gr/bitstream/handle/11615/45901/15795.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, 13/04/2019.
- Μουτοπούλου, Ν. (2012). «Απόκτηση εργασιακής εμπειρίας: Πώς θα ξεφύγεις από τον φαύλο κύκλο».



- [https://dasta.uom.gr/Career/UsefulLinks/default.aspx?LinkScope=rl\\_experience](https://dasta.uom.gr/Career/UsefulLinks/default.aspx?LinkScope=rl_experience), 08/04/2019.
- Νέος Κόσμος. (2016). «Σε έξαρση ο ηλικιακός ρατσισμός στον εργασιακό τομέα: Πολλοί οι εργοδότες που κάνουν διακρίσεις σε βάρος των ηλικιωμένων». <https://neoskosmos.com/el/48945/%CF%83%CE%B5-%CE%AD%CE%BE%CE%B1%CF%81%CF%83%CE%B7-%CE%BF-%CE%B7%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%8C%CF%82-%CF%81%CE%B1%CF%84%CF%83%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82-%CF%83%CF%84%CE%BF%CE%BD-%CE%B5/>, 17/04/2019.
  - Πανεπιστήμιο Κύπρου- Γραφείο Σταδιοδρομίας. «Εργασιακή Εμπειρία». <https://www.ucy.ac.cy/career/career-planning/discover-opportunities/working-experience>, 18/06/2019.
  - Παπάνης, Ε. & Μπαλάσα, Κ. (2010). «Άτομα με αναπηρία και διαδίκτυο: Παιδαγωγική, Ψυχολογική και Κοινωνιολογική Έρευνα». [http://epapanis.blogspot.com/2010/04/blog-post\\_17.html](http://epapanis.blogspot.com/2010/04/blog-post_17.html), 29/03/2019.
  - Παπαπέτρου, Ε. (2014). «Η ελληνική αγορά εργασίας στα χρόνια της κρίσης: Πρόσφατες εξελίξεις και προοπτικές». <https://www.hba.gr/5Ekdosis/UplPDFs/sylltomos14/353-380%20Papapetrou%202014.pdf>, 05/07/2019.
  - Παρατηρητήριο για την Κοινωνία της Πληροφορίας. (2007). «Μελέτη: Θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση και ηλεκτρονικές υπηρεσίες για την αξιοποίηση των ευκαιριών της κοινωνίας της πληροφορίας από κοινωνικά ευπαθείς ομάδες». <file:///C:/Users/stell/Desktop/Ελενα/Παρατηρητήριο%202017%20μελέτη.pdf>, 30/03/2019.
  - Πατσούμη-Κάλφα, Σ. (2017). «Πότε μια επιχείρηση είναι πολύ μικρή, μικρή και πότε είναι μεσαία η επιχείρηση;». <https://www.atlasconsulting.gr/%CF%80%CF%8C%CF%84%CE%B5-%CE%BC%CE%B9%CE%B1-%CE%B5%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%AF%CF%81%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CE%B5%CE%AF%CE%BD%CE%B1%CE%B9-%CF%80%CE%BF%CE%BB%CF%8D-%CE%BC%CE%B9%CE%BA%CF%81%CE%AE-%CE%BC/>, 09/04/2019.

- Πετράκος, Γ. (2005). «Στρατηγικό Σχέδιο Ανάπτυξης Μαγνησίας: Κεφ.8- Διαγνωστική Έρευνα Κοινωνικών Προβλημάτων, Ανεργίας & Κοινωνικού Διαχωρισμού στο Νομό Μαγνησίας». 1η Φάση- Διαγνωστικές Μελέτες, Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Μαγνησίας- Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Τμ. Μηχανικών Χωροταξίας Πολεοδομίας και Περιφερειακής Ανάπτυξης, Βόλος.  
[http://www.magnesia.gr/SXAM/SXAM\\_arxiki.htm](http://www.magnesia.gr/SXAM/SXAM_arxiki.htm), 23/03/2019.
- ΣΕΒ: Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα. «Αδήλωτη Εργασία».  
<http://www.sev.org.gr/tomeis-draseon/ergasia-anthropino-kefalaio/adiloti-ergasia/>, 23/06/2019).
- Σκαράκη, Α. (2018). «Όνομα επιχείρησης: Ένα καφέ που βοηθά στην ένταξη ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας».  
[https://www.huffingtonpost.gr/entry/pantokafenes-ena-kafe-poe-voetha-sten-entaxe-atomon-me-eidikes-anaykes-sten-ayora-eryasias\\_gr\\_5ab6871be4b008c9e5f7bb68](https://www.huffingtonpost.gr/entry/pantokafenes-ena-kafe-poe-voetha-sten-entaxe-atomon-me-eidikes-anaykes-sten-ayora-eryasias_gr_5ab6871be4b008c9e5f7bb68), 17/05/2019.
- Σιάχος, Μ. (2016). «Πότε διακόπτεται η σύνταξη αναπηρίας αν ο συνταξιούχος πιάσει δουλειά».  
<https://www.dikaiologitika.gr/eidhseis/ergasiaka/136557/pote-diakoptetai-i-syntaksi-anapirias-an-o-syntaksioyxos-piasei-douleia>, 20/05/2019.
- Strategy-Train: Small Enterprise Strategic Development Training. (2009). «Επιχειρηματική Ανάπτυξη: Πως θα μπορούσε να εφαρμοστεί;».  
<http://st.merig.eu/index.php?id=157&L=4>, 13/07/2019.
- «Το απαξιώσιμο σώμα: Ένα πολύτιμο υλικό που φωτίζει το θέμα του κοινωνικού στιγματισμού».  
[http://www.enet.gr/online/online\\_issues.jsp?dt=16/08/2002&pid=51&id=3960144](http://www.enet.gr/online/online_issues.jsp?dt=16/08/2002&pid=51&id=3960144). Στους Ε. Παπάνη & Κ. Μπαλάσα, *Άτομα με αναπηρία και διαδίκτυο: Παιδαγωγική, Ψυχολογική και Κοινωνιολογική Έρευνα* (2010), [http://epa-panis.blogspot.com/2010/04/blog-post\\_17.html](http://epa-panis.blogspot.com/2010/04/blog-post_17.html), 18/07/2019.
- Τσακίρη, Α. (2017). «Find the gap! Ψάχνοντας το «κενό» στην αγορά!».  
<http://www.epixeiro.gr/article/46137>, 14/06/2019.
- Taxheaven. (2014). «Απαλλάσσονται οι μισθοί και συντάξεις αναπήρων από την παρακράτηση φόρου εισοδήματος».  
<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/17658>, 15/04/2019.

- Φωτεινοπούλου, Κ. (2018). «Όνομα επιχείρησης: Καφές φτιαγμένος με μεράκι από άτομα με ειδικές ανάγκες». <https://www.nou-pou.gr/stories/south-stories/pantokafenes-kafes-ftiagmenos-me-meraki-apo-atoma-me-eidikes-anagkes/>, 17/05/2019.
- Φώτος, Α. (2017). «Η ελευθερία της έκφρασης». <https://www.eleftheria.gr/m/%CE%B1%CF%80%CF%8C%CF%88%CE%B5%CE%B9%CF%82/item/153033.html>, 10/06/2019.
- Crabtree, S. (2013). “Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work”. <https://engageandgrow.nl/wp-content/uploads/2018/04/Worldwide-13-of-Employees-Are-Engaged-at-Work.pdf>, 25/05/2019.
- Disabled Peoples’ International. “Myths and Misconceptions About Disability: Together We Rock! Myths, stereotypes and stigma about disability are barriers to the realization of the human rights of people with disabilities”. <http://www.markwynn.com/wp-content/uploads/Common-Myths-and-Misconceptions-about-Disability.pdf>, 16/04/2019.
- European Commission. (2015α). “Social economy”. [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/social-economy/index\\_en.htm#h2-3](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/social-economy/index_en.htm#h2-3), 10/07/2019. Στους Λ. Σιαφάκα & Δ. Καλλιώρας, *Ο Θεσμός των Κοιν.Σ.Επ. (Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις) στην Ελλάδα: Περιγραφή και Αξιολόγηση. Η περίπτωση του Δήμου Βόλου (2015)*. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας: Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Νέα Επιχειρηματικότητα, Καινοτομία και Ανάπτυξη».
- European Commission. (2015β). “Social enterprises”. [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/social-economy/index\\_en.htm#h2-3](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/social-economy/index_en.htm#h2-3), 11/07/2019. Στους Λ. Σιαφάκα & Δ. Καλλιώρας, *Ο Θεσμός των Κοιν.Σ.Επ. (Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις) στην Ελλάδα: Περιγραφή και Αξιολόγηση. Η περίπτωση του Δήμου Βόλου (2015)*. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας: Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Νέα Επιχειρηματικότητα, Καινοτομία και Ανάπτυξη».
- Eurostat. (2014). “Disability Statistics- access to education and training”. Statistics Explained. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdf-scache/34423.pdf>, 14/07/2019.

- Eurostat Statistics Explained. (2019). “Statistics on young people neither in employment nor in education or training”. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics\\_on\\_young\\_people\\_neither\\_in\\_employment\\_nor\\_in\\_education\\_or\\_training#Young\\_people\\_neither\\_in\\_employment\\_nor\\_in\\_education\\_or\\_training](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training#Young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training), 12/07/2019.
- Ewer, T. “5 Reasons We’re Meant to Work”. <https://www.bidsketch.com/blog/everything-else/meant-to-work/>, 12/05/2019.
- Finkelstein, V. (2001). “A Personal Journey Into Disability Politics”. <http://www.independentliving.org/docs3/finkelstein01a.pdf>, 07/05/2019.

## Παράρτημα

### Οδηγός Ημιδομημένης Συνέντευξης

Δημογραφικά στοιχεία:

Φύλο: Άντρας

☐

Γυναίκα

☐

Άλλο

☐

Ηλικία:

18- 23		48- 53	
24- 29		54- 59	
30- 35		60- 65	
36- 41		66 και άνω	
42- 47			

Είδος αποδιδόμενης βλάβης- διαταραχής/ Διάγνωση που έχει αποδοθεί:

Απόκτηση βλάβης:

Εκ γενετής

☐

Επίκτητη

☐

Χρόνια απόκτησης βλάβης (στην περίπτωση επίκτητης αναπηρίας):

Εκπαιδευτικό επίπεδο:

Απόφοιτος γενικού δημοτικού

Απόφοιτος ειδικού δημοτικού

Απόφοιτος γενικού γυμνασίου

Απόφοιτος ειδικού γυμνασίου

Απόφοιτος γενικού λυκείου

Απόφοιτος ειδικού λυκείου

Μεταλυκειακή εκπαίδευση

ΤΕΙ- ΑΕΙ

➤ Ορισμός του τμήματος αποφοίτησης:

Μεταπτυχιακό- διδακτορικό

➤ Ειδικότητα:

Μήνες/ έτη εργασιακής εμπειρίας στον ιδιωτικό τομέα γενικά:

Μήνες/ έτη εργασιακής εμπειρίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση:

**1<sup>ος</sup> άξονας: Ποιες είναι οι απόψεις και οι εμπειρίες των ανάπηρων ατόμων σχετικά με την αγορά εργασίας;**

1<sup>α</sup>. Ποια είναι η γνώμη τους και η εμπειρία τους για τη θέση των ανάπηρων ατόμων στην αγορά εργασίας και ειδικότερα στον ιδιωτικό τομέα;

1<sup>β</sup>. Τι πιστεύουν για την εργασιακή πολιτική που ακολουθείται στην Ελλάδα αναφορικά με τους εργαζόμενους με αναπηρία;

Ερωτήσεις:

- Περιγράψτε τις εμπειρίες σας από τις προσπάθειες εύρεσης εργασίας.
- Με ποιο μέσο βρήκατε τη δουλειά σας; (γνωριμία με εργοδότη; αγγελία; προσωπική προσπάθεια; ΟΑΕΔ; ευρύτερη δικτύωση;)
- Ποια είναι η γνώμη σας για την αγορά εργασίας για τα άτομα με και χωρίς αναπηρία;
- Έχετε υπάρξει ποτέ σε εργασιακό περιβάλλον, όπου ήσασταν το μόνο άτομο με αναπηρία;
  - ο (Αν ναι) Με ποιο μέσο βρήκατε εκείνη τη δουλειά;
- Πόσο θεωρείτε ότι σας βοήθησαν οι σπουδές σας ή/και οι προηγούμενες εργασιακές σας εμπειρίες στο να μπορέσετε να εργαστείτε στον συγκεκριμένο χώρο και θέση εργασίας;
- Πιστεύετε ότι με τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στην Ελλάδα, λαμβάνονται υπόψη τα άτομα με αναπηρίες;
- Γνωρίζετε εάν υφίστανται ειδικές ρυθμίσεις αναφορικά με τις αμοιβές των ανάπηρων εργαζομένων;

**2<sup>ος</sup> άξονας: Ποιες είναι οι απόψεις και οι εμπειρίες τους αναφορικά με τις διακρίσεις και τους αποκλεισμούς που δύναται να δημιουργήσει η αγορά εργασίας;**

2<sup>α</sup>. Η αναπηρική ταυτότητα των εργαζομένων αποτελεί παράγοντα διάκρισης και αποκλεισμού;

2<sup>β</sup>. Πως βίωσαν πιθανές εμπειρίες διάκρισης και αποκλεισμού;

Ερωτήσεις:

- Θεωρείτε πως η αναπηρία που έχετε επηρεάζει το αποτέλεσμα στις αιτήσεις που κάνετε για να πιάσετε δουλειά;

- Πιστεύετε ότι μπορεί να σας έχουν απορρίψει από κάποια δουλειά, λόγω αναπηρίας;
- Έχετε βιώσει ποτέ αποκλεισμό στον εργασιακό τομέα;
  - ο (Αν ναι) Μπορείτε να μου δώσετε ένα παράδειγμα;
  - ο (Αν ναι) Πώς αισθανθήκατε για αυτό και τι σκέψεις κάνατε;
  - ο (Αν ναι) Πώς το αντιμετωπίσατε;

**3<sup>ος</sup> άξονας: Ποιοι είναι οι βασικοί λόγοι και τα κίνητρα που τους ώθησαν να εργαστούν στη συγκεκριμένη θέση εργασίας;**

3<sup>α</sup>. Ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης από την παρούσα θέση εργασίας;

3<sup>β</sup>. Ποιες είναι οι μελλοντικές επαγγελματικές προσδοκίες και στόχοι τους;

#### Ερωτήσεις:

- Τι σας οδήγησε στο να πάρετε την απόφαση και να εργαστείτε; (κλίσεις; δεξιότητες; ανάγκη επιβίωσης, ισότιμη συμμετοχή στην εργασία; κοινωνική καταξίωση; τυπικά προσόντα;)
- Γιατί επιλέξατε το συγκεκριμένο κλάδο/ επάγγελμα;
- Είχατε σκεφτεί κάποια εναλλακτική;
- Γιατί επιλέξατε τη συγκεκριμένη επιχείρηση;
- Ήταν η πρώτη σας επιλογή;
- Υπήρχαν άλλες διαθέσιμες επιλογές;
- Είστε ικανοποιημένος από την παρούσα θέση εργασίας;
  - ο (Αν ναι) Ποιοι είναι οι λόγοι για τους οποίους είστε ικανοποιημένος;
  - ο (Αν όχι) Τι θα θέλατε να αλλάξει, ώστε να είστε περισσότερο ικανοποιημένος στο μέλλον;
- Θα επιθυμούσατε να συνεχίσετε να δουλεύετε εδώ μελλοντικά;
  - ο (Αν όχι) Που αλλού θα θέλατε να δουλέψετε;

**4<sup>ος</sup> άξονας: Θεωρούν ότι ανταποκρίνονται στις εργασιακές απαιτήσεις του πλαισίου;**

4<sup>α</sup>. Τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες τους διαφοροποιούνται από τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία;

4<sup>β</sup>. Διαφοροποιείται η στάση των εργοδοτών, των συναδέλφων και των πελατών απέναντι τους;

Ερωτήσεις:

- Αισθάνεστε ότι τα πάτε καλά στην εργασία σας;
- Τι πιστεύετε ότι μπορείτε να βελτιώσετε;
- Τα καθήκοντά σας είναι τα ίδια με τα καθήκοντα των εργαζομένων που δεν έχουν κάποια αναπηρία;
  - ο (Αν όχι) Ως προς τι διαφέρουν;
- Ο/η εργοδότης σας συμπεριφέρεται με παρόμοιο τρόπο σε όλους τους εργαζόμενους;
- Έχετε παρατηρήσει κάποια διαφορά στη συμπεριφορά των συναδέλφων σας προς εσάς και τη συμπεριφορά των συναδέλφων σας ως προς τους άλλους εργαζόμενους;
- Οι πελάτες θα λέγατε ότι συμπεριφέρονται με τον ίδιο τρόπο σε όλους τους υπαλλήλους του μαγαζιού;

5<sup>ος</sup> άξονας: **Πως διαμορφώνονται οι κοινωνικές τους σχέσεις στο χώρο εργασίας;**

5<sup>α</sup>. Πως διαμορφώνονται οι κοινωνικές σχέσεις με τους συναδέλφους τους;

5<sup>β</sup>. Πως διαμορφώνονται οι κοινωνικές σχέσεις τους με τον/την εργοδότη;

5<sup>γ</sup>. Πως διαμορφώνονται οι σχέσεις τους με τους πελάτες;

Ερωτήσεις:

- Πως θα λέγατε ότι είναι το περιβάλλον/ κλίμα στην εργασία σας;
- Πιστεύετε ότι υπάρχει συνεργασία και επικοινωνία μεταξύ εσάς και των συναδέλφων σας στην εργασία;
- Συναναστρέφεστε μαζί τους εκτός του ωραρίου εργασίας (π.χ. καφέ/ ποτό μετά τη δουλειά);
- Συζητάτε και για πιο προσωπικά σας ζητήματα και προβληματισμούς;
- Μπορείτε να πείτε ελεύθερα την άποψή σας στον/ στην εργοδότη σας;
- Συζητάτε μαζί του για θέματα προσωπικά και τυχόν προβληματισμούς σας;
- Έχουν ποτέ προκύψει δυσκολίες ως προς την επικοινωνία με τους πελάτες;
- Έχετε σταθερούς πελάτες που να έχετε αναπτύξει πιο προσωπική σχέση;



6<sup>ος</sup> άξονας: **Ποια είναι η γνώμη και η εμπειρία τους σχετικά με τις βασικές προκλήσεις και προοπτικές βελτίωσης των συνθηκών εργασίας;**

6<sup>α</sup>. Ποιες είναι οι σημαντικότερες προκλήσεις που συναντούν αναφορικά με τον τρόπο δομής και λειτουργίας του εργασιακού τους χώρου;

6<sup>β</sup>. Ποιες είναι οι προτάσεις βελτίωσης αναφορικά με την οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης;

Ερωτήσεις:

- Ποιες είναι οι βασικές δυσκολίες που συναντάτε με τον τρόπο που λειτουργεί το πλαίσιο, στο οποίο εργάζεστε;
- Τι βελτιώσεις πιστεύετε ότι θα μπορούσαν να γίνουν σε αυτό, ώστε να λειτουργήσει καλύτερα;
  - ο (Αν υπάρχουν προτάσεις) Τις έχετε συζητήσει αυτές τις προτάσεις με κάποιον άλλο από τον χώρο εργασίας σας;
  - ο (Αν ναι) Με ποιον;
- Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι παραπάνω;