

Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Σχολή Επιστημών της Αγωγής

Τμήμα Εκπαίδευσης και Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία

ΠΜΣ «Ειδική Αγωγή»

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία:

«Τα ανάπηρα άτομα σε καθεστώς.. εργασιακής
εξορίας»: Διερευνώντας τις διαδικασίες
πρόσληψης των αναπήρων στον ιδιωτικό τομέα

Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια

Ιωάννα Μιχοπούλου

ΑΜ: 171111

Επιβλέπων: Β. Τσάφος

ΑΘΗΝΑ 2019

Πίνακας Περιεχομένων

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	6
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	7
ABSTRACT.....	8
ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	10
ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ.....	12
ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	12
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΝΑΠΗΡΩΝ: ΠΡΟΫΠΑΡΧΟΥΣΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ.....	12
1.1. Το κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας και η επιτακτικότητα του αιτήματος για ανάληψη εργασίας.....	12
1.2. Αναπηρία, φτώχεια και αποκλεισμός.....	15
1.3 Εμπόδια στην απασχόληση για τα ανάπηρα άτομα.....	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....	30
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΝΑΠΗΡΩΝ- ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΚΑΙ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ.....	30
2.1.Κατασκευάζοντας το πρόβλημα της αναπηρίας : Αναδρομή της πορείας του καπιταλισμού και της συνακόλουθης σχέσης κράτους και ανάπηρου ατόμου.....	30
2.2.Η αναπηρία ως αποδιοπομπαίος τράγος στον νεοφιλελεύθερο καπιταλισμό: η ανασύνταξη της αναπηρικής κατηγορίας μέσα από πολιτικές αποστέρησης και διακινδύνευσης.....	39

2.3. Η περίπτωση της Ελλάδας: η επιρροή του νεοφιλελευθερισμού.....	46
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.....	55
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ – ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ.....	55
3.1 Διεθνείς Συμβάσεις για την αναπηρία: οι ενσωματώσεις τις από το ευρωπαϊκό και εθνικό δίκαιο και οι αποσπασματικές αναφορές στις διαδικασίες πρόσληψης των αναπήρων στον ιδιωτικό τομέα σε αυτές.....	55
3.2. Η υπάρχουσα νομοθεσία κατά των διακρίσεων στις διαδικασίες πρόσληψης στο έργο του ΟΗΕ και της Ευρωπαϊκής ένωσης: εξασφάλιση ισότητας ή μια συντεχνιακή εξυπηρέτηση του νεοφιλελεύθερου προστάγματος?.....	61
3.3. Υπάρχουσα ερευνητική δραστηριότητα σχετικά με τις εμπειρίες των αναπήρων σε διαδικασίες πρόσληψης στον ιδιωτικό τομέα: η εστίαση των εργοδοτών στην ‘βλάβη’	68
ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ	74
ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΈΡΕΥΝΑ.....	74
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	74
ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΑ ΈΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	74
4.1 Σκοπός έρευνας.....	74
4.2. Ερευνητικά ερωτήματα.....	75
4.3. Θεωρητική μεθοδολογική προσέγγιση.....	76
4.3.1. Ποιοτική έρευνα	76
4.3.2. Συνέντευξη.....	79

4.3.3. Ανάλυση Δεδομένων.....	81
4.4. Μεθοδολογικός σχεδιασμός	83
4.5. Ερευνητικά εργαλεία	86
4.6. Δεοντολογικά Ζητήματα.....	86
4.7. Δείγμα.....	88
4.7.1. Δημογραφικά στοιχεία του δείγματος.....	90
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5.....	95
ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ.....	95
5.1. Αναγκαιότητα πρόσβασης στην αγορά εργασίας	95
5.1.1. Απόψεις σχετικά με την πολιτική που ασκείται σε σχέση με τα εργασιακά δικαιώματα των αναπήρων.....	100
5.2. Εμπειρίες από διαδικασίες πρόσληψης.....	106
5.2.1. Λόγοι επιλογής της συγκεκριμένης εργασιακής θέσης	111
5.2.2. Απόψεις για διαδικασίες πρόσληψης γενικά.....	114
5.2.3 Απόψεις για τις διαδικασίες πρόσληψης των αναπήρων.....	119
5.2.4. Πως αντιμετωπίζεται η αναπηρία του υποψήφιου.....	124
5.3 Εντοπισμός διακρίσεων στην εμπειρία πρόσληψης μεταξύ των συμμετεχόντων.....	130
5.3.1 Είδη διακρίσεων κατά την διάρκεια των διαδικασιών πρόσληψης.....	130
5.3.2 Παράγοντες που διαφοροποιούν τις διακρίσεις.....	135
5.4. Προτάσεις για βελτίωση των διαδικασιών πρόσληψης των αναπήρων	140

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6.....	149
ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ	149
6.1. Η εργασία ως μέσο ένταξης: η αξίωση ενός θεμελιώδους αιτήματος ή η επικράτηση του νεοφιλελεύθερου ρεπερτορίου;.....	149
6.1.1 Τα ανάπηρα άτομα αντιμετώπιζα με πολιτικές αορατότητας: η αναπηρία ως άρνηση της πολιτειότητας στο νεοφιλελεύθερο καπιταλισμό	151
6.2. Ο ανάπηρος εργαζόμενος σε καθεστώς περιθωριοποίησης: Εμπειρίες καταπίεσης, απόρριψης και η κουλτούρα της σιωπής.....	154
6.2.1. Η απαξίωση της αναπηρικής ταυτότητας: η ιδεολογική ηγεμονία του σωματικά ικανού αρτιμελή εργάτη	156
6.3 Διακρίσεις υπό το φως των υλικών δυνάμεων και του καπιταλιστικού ιδεώδους: η παλινόρθωση της ταξικής κυριαρχίας και των συμφερόντων της.....	159
6.4 Επιζητώντας την αλλαγή: το αίτημα της αναανομηματοδότησης της εργασίας και η διαπλοκή του με ζητήματα αντίστασης και συλλογικότητας.....	162
ΤΡΙΤΟΣ ΜΕΡΟΣ	166
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7	166
ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	166
7. 1.Συμπεράσματα.....	166
7.2. Περιορισμοί-Μελλοντικές έρευνες	170
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	172
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	172
ΑΓΓΛΟΦΩΝΗ.....	172

ΕΛΛΗΝΟΦΩΝΗ.....	184
ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ	189

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω από καρδιάς όσους συνέβαλαν στην πραγματοποίηση αυτής της ερευνητικής προσπάθειας. Ευχαριστώ αρχικά τους ανάπηρους συμμετέχοντες οι οποίοι με προθυμία δέχτηκαν να βοηθήσουν. Οι ίδιοι αν και με συναντούσαν για πρώτη φορά μοιράστηκαν μαζί μου τις εμπειρίες που είχαν αποκομίσει από διαδικασίες πρόσληψης στον ιδιωτικό τομέα, αλλά και αγωνίες που είχαν τόσο για το εργασιακό μέλλον τους αλλά και για την ίδια τους τη ζωή. Με απρόσμενη συγκίνηση με γέμισε το γεγονός ότι όχι μόνο με βοήθησαν αποτελώντας δείγμα στην έρευνα μου αλλά αγκάλιασαν αυτή μου την προσπάθεια με τόσο θέρμη που οι ίδιοι μεσολάβησαν ώστε να μπορέσω να βρω τον αριθμό του δείγματος που θα ήταν ικανοποιητικός για αυτή την έρευνα. Κατανοώντας τόσο τις προθέσεις μου αλλά και το γεγονός ότι η εύρεση ενός τέτοιου δείγματος είναι δύσκολο εγχείρημα, με μεγάλη προθυμία με βοήθησαν συστήνοντας με σε φίλους και γνωστούς τους.

Θερμά ευχαριστώ τον κ. Τσάφο Βασίλειο, ο οποίος ως επιβλέπων της παρούσας διπλωματικής εργασίας, υπήρξε καθ' όλη τη διάρκεια της ανάπτυξης της και τη συγγραφής της ιδιαίτερα υποστηρικτικός. Τον ευχαριστώ για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε όπως και για την καθοδήγηση αλλά και τις πολύτιμες συμβουλές που μου πρόσφερε σε αυτό το εγχείρημα. Ο ίδιος υπήρξε εκεί καθησυχάζοντας με κάθε φορά που προβληματισμοί, άγχη και φοβίες προέκυπταν. Παράλληλα οφείλω ένα ευχαριστώ και στην κ. Ντεροπούλου- Ντέρου Ευδοξία η οποία οποιαδήποτε στιγμή χρειάστηκα την αρωγή της και εκείνη μου την πρόσφερε με ανιδιοτέλεια.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου και ιδιαίτερος τον άντρα μου οι οποίοι υποστήριξαν μέχρι τέλος αυτήν μου την προσπάθεια. Οι ίδιοι κατανοώντας πόσο σημαντική είναι για την προσωπική και επαγγελματική μου ανάπτυξη η εμπλοκή σε αυτό το μεταπτυχιακό και κυρίως σε αυτή την ερευνητική προσπάθεια, υπήρξαν ιδιαίτερα υποστηρικτικοί.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Οι ανάπηροι αποκλείονται συνεχώς από την αγορά εργασίας. Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν έγκεινται στις προσφερόμενες θέσεις εργασίας αλλά και στην διατήρηση αυτών. Συνήθως οι θέσεις που προσφέρονται είναι χαμηλού κοινωνικού κύρους, με μικρές απολαβές, με φτωχές εργασιακές συνθήκες και ελάχιστες ευκαιρίες εξέλιξης (Barnes, 2003). Σήμερα, οι πολιτικές αποφάσεις και οι ενέργειες των κρατών δείχνουν ανίκανες να ανταποκριθούν στα αιτήματα των αναπήρων, την άρση δηλαδή των φραγμών και τη δημιουργία των συνθηκών για την ένταξη τους στην εργασία. Μένουν παγιδευμένες στις απαιτήσεις της αγοράς για οικονομική ανάπτυξη και συσσώρευση κερδών. Αν και διεθνείς συμβάσεις και οδηγίες αλλά και εσωτερικές πολιτικές επιχειρούν την καταπολέμηση των διακρίσεων τόσο στην πρόσληψη όσο και στην επαγγελματική ζωή των ανάπηρων, η αποτελεσματικότητα και οι πραγματικές προθέσεις τους τίθενται υπό αμφισβήτηση (Parker, 2006). Η παρούσα έρευνα λοιπόν, προσπαθεί να διερευνήσει την εμπειρία των αναπήρων ατόμων από τις διαδικασίες πρόσληψης ώστε να εντοπιστούν οι πιθανοί αποκλεισμοί, οι διακρίσεις, οι υποτιμητικές συμπεριφορές και στάσεις των εργοδοτών απέναντι τους αλλά και προοπτικές βελτιώσεις του υπάρχοντος εργασιακού καθεστώτος.

Η έρευνα αυτή είναι μια ποιοτική έρευνα η οποία ακολουθεί το ερμηνευτικό παράδειγμα. Το δείγμα της ήταν δέκα ενήλικες ανάπηροι οι οποίοι αποτελούν εργατικό δυναμικό. Ως μέθοδος δειγματοληψίας χρησιμοποιήθηκε η τεχνική της χιονοστιβάδας ή αλλιώς αλυσιδωτή δειγματοληψία ενώ ως κατάλληλο ερευνητικό εργαλείο κρίθηκε η ημι-δομημένη συνέντευξη. Οι αρχές της ημι-δομημένης θεματικής συνέντευξης παρακολούθηθηκαν σε αυτή τη μελέτη. Οι συνεντεύξεις καταγράφηκαν και μεταγράφηκαν για βαθύτερη ανάλυση. Η διαδικασία ανάλυσης περιελάμβανε την ομαδοποίηση και συμπύκνωση των αντιλήψεων των ερωτηθέντων σε μεγαλύτερες, γενικότερες οντότητες. Ως μέθοδος ανάλυσης των δεδομένων των συνεντεύξεων χρησιμοποιήθηκε η ανάλυση περιεχομένου.

Τα αποτελέσματα της έρευνας ανέδειξαν, ότι τα ανάπηρα άτομα αν και αξιώνουν την απόκτηση εργασίας ως μέσο ένταξης τους στην κοινωνία, οι νεοφιλελεύθερες πολιτικές διακυβεύουν αυτό το θεμελιώδες αίτημα. Οι διαδικασίες πρόληψης στον ιδιωτικό τομέα φαίνεται να ενισχύουν την περιθωριοποίηση των ανάπηρων ατόμων και τον εργασιακό αποκλεισμό αφού ως επί το πλείστον αναδείχθηκαν να είναι

απορριπτικές και καταπιεστικές συνθήκες γι' αυτούς. Παράλληλα, κυρίαρχη φαίνεται να είναι η ιδεολογική ηγεμονία του σωματικά ικανού αρτιμελή εργάτη και η ταύτιση της αναπηρίας ως ασθένεια και ανικανότητα, ενώ περιστατικά διακρίσεων φαίνεται να είναι χαρακτηριστικά εν μέσω των διαδικασιών πρόσληψης. Όλα τα οποία συνηγορούν στην απαξίωση του ανάπηρου εργαζομένου. Σημαντική θέση η οποία προωθείται είναι ότι το καπιταλιστικό σύστημα είναι ένας κρίσιμος παράγοντας που έχει εντείνει την καταπίεση και τις διακρίσεις που βιώνουν καθημερινά τα ανάπηρα άτομα. Η αναδιοργάνωση της έννοιας της εργασίας και του αξιακού συστήματος που την χαρακτηρίζει φαίνεται να αποτελεί βασικό αίτημα τους, το οποίο βέβαια έρχεται σε αντιδιαστολή με την υφιστάμενη οργάνωση της οικονομίας η οποία δεσπόζει από τα καπιταλιστικά ιδεώδη. Η αντίσταση και η συλλογικότητα μεταξύ των ανάπηρων ατόμων εν τέλη ορθώνονται από αυτούς ικανές να επιφέρουν αλλαγή.

Λέξεις κλειδιά: αναπηρία, εργασία, ανάπηρος εργαζόμενος, διαδικασίες πρόσληψης, ιδιωτικός τομέας, εργασιακός αποκλεισμός

"Disabled People in.. labor exile": Exploring the recruitment process for the disabled in the private sector

ABSTRACT

Disabled people are constantly excluded from the labor market. The problems they face are in the job offerings but also in maintaining them. Usually the positions offered are low social prestige, with low pay, poor working conditions and few opportunities for development (Barnes, 2003). Today, political decisions and state actions have shown incapable of responding to the demands of the disabled, removing barriers and creating the conditions for their inclusion into work. They are trapped in market demands for economic growth and profits. Although international conventions and directives as well as domestic policies attempt to combat discrimination in both the recruitment and professional life of the disabled, their effectiveness and real intentions are called into question (Parker, 2006). The present study therefore attempts to explore the experience of disabled people through recruitment processes in order to identify potential exclusions, discrimination, abusive behaviors and

employers' attitudes towards them, as well as prospective improvements to the existing employment status.

This research is a qualitative research which follows the interpretative example. The sample was ten adult disabled people, who are a workforce. As a method of sampling, the technique of snowball or otherwise chain sampling was used, while a semi-structured interview was considered as an appropriate research tool. The principles of the semi-structured thematic interview were followed in this study. Interviews were recorded and transcribed for in-depth analysis. The analysis process involved grouping and comparing respondents' perceptions into larger, more general entities. As a method of analyzing interview data, content analysis was used.

The results of the survey have shown that while people with disabilities claim to have a job as a means of inclusion them into society, neoliberal politicians are at risk of this fundamental demand. Prevention procedures in the private sector appear to reinforce the marginalization of the disabled people and their job exclusion, as they have for the most part turned out to be repressive and oppressive conditions for them. At the same time, the ideological hegemony of the physically able-bodied worker and the identification of disability as illness and disability seem to be dominant, while incidents of discrimination appear to be typical within recruitment processes. All of which advocates the depreciation of the disabled worker. An important position to be promoted is that the capitalist system is a critical factor that has intensified the oppression and discrimination experienced by disabled people on a daily basis. The reorganization of the concept of labor and the value system that characterizes it seems to be a key demand of them, which, of course, runs counter to the existing organization of the economy which is dominated by capitalist ideals. Resistance and collectivity among the handicapped are ultimately resolved by them capable of bringing about change.

Keywords: disability, work, disabled worker, recruitment, private sector, work exclusion

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Το θέμα αυτό κρίθηκε σημαντικό από εμένα γιατί δραστηριοποιούμενη στον ιδιωτικό τομέα και εργαζόμενη σε ιδιωτικά νηπιαγωγεία έχω βιώσει εκ των έσω τα απαιτητικά κριτήρια πρόσληψης, τις ανταγωνιστικές διαδικασίες, το προσοντολόγιο το οποίο οφείλεις να διαθέτεις, την ανοχή και την εργασιακή εκμετάλλευση. Τα βιώματα μου στον ιδιωτικό τομέα ως εργαζόμενη και η ταυτόχρονη εμπειρία μου σε διαδικασίες πρόσληψης υπήρξε η κινητήρια αφορμή για την ερευνητική ενασχόληση μου με το θέμα των διαδικασιών πρόσληψης των αναπήρων στον ιδιωτικό τομέα.

Άλλωστε μέσα σε μια ερευνητική διαδικασία όπως επισημαίνει και η Merleau-Ponty (2002) οι αντικατοπτρισμοί έχουν ήδη ξεκινήσει πριν την έρευνα μιας και όλοι έχουμε το υπόβαθρο μας το οποίο επηρεάζει όλη την ερευνητική διαδικασία, ακόμα και την επιλογή του θέματος. Το θέμα αυτό προέκυψε σε συνδυασμό με τους προβληματισμούς μου για το εργασιακό μέλλον των μαθητών μου με αναπηρία. Μπορεί φαινομενικά να αποτελεί ένα θέμα το οποίο δεν έχει σχέση με την επαγγελματική μου ιδιότητα, αυτή της νηπιαγωγού, όμως εγώ αντιλαμβάνομαι τον ρόλο μου ως παιδαγωγός σε άμεση συνάρτηση με το τι κοινωνία θέλουμε, συμπεριλαμβανομένου και τι εργασιακά πλαίσια θέλουμε. Επομένως αυτή η έρευνα αποτελεί μια δέσμευση της προσπάθειάς μου για επίτευξη μιας ενταξιακής κοινωνίας. Η έρευνα αυτή επί της ουσίας εγγυάται τη μη συναίνεση μου σε αυτό που ο Slee (2012) αποκαλούσε ως «συνθήκη συλλογικής αδιαφορίας».

Παράλληλα, η επιλογή του θέματός αυτή συνέβη γιατί έφερνε στο φως τις φωνές από τις εμπειρίες αποκλεισμού τις οποίες βιώνουν τα άτομα με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Οι διακρίσεις με τις οποίες έρχονται τα ανάπηρα άτομα αντιμέτωπα κατά τις διαδικασίες πρόσληψης αποκαλύπτουν τόσο τον ελλιπή σχεδιασμό αποτελεσματικής πολιτικής για την προστασία των ανάπηρων ατόμων και την ουσιαστική ένταξη τους στην αγορά εργασίας, όσο και την γενικευμένη περιθωριοποίησή τους ως αποτέλεσμα μιας μη ενταξιακής πολιτισμικής κουλτούρας που χαρακτηρίζει τις σύγχρονες κοινωνίες (Oliver & Barnes, 2012). Μέσα από αυτήν την προσπάθεια δίνεται η δυνατότητα να αναζητηθούν τα αίτια του αποκλεισμού, αναδεικνύοντας ποιος επωφελείται από την προκειμένη κατάσταση. Μόνο λοιπόν αν οι ανάπηροι αποκτήσουν φωνή, μιλήσουν για τις εμπειρίες και για τον αποκλεισμό που υφίστανται μπορούμε να προσβλέπουμε στην άρση των προκαταλήψεων μέσα

από την κινητοποίηση των πολιτικών φορέων. Το να αποκτήσουν φωνή, αποτελεί ουσιαστικό για να ενδυναμωθούν οι ίδιοι, να προκαλέσουν ρωγμές στο πολιτικό και κοινωνικό γίγνεσθαι αλλά και αναδεικνύεται το μέσο για να διεκδικήσουν τα δικαιώματα τους. Η διερεύνηση αυτού του θέματος συνεπώς είναι εξέχουσας σημασίας για μένα γιατί ορθώνεται ικανό να συντελέσει στην πολιτική και κοινωνική επαγρύπνηση όλων.

Στο πρώτο μέρος λοιπόν, δίνεται το θεωρητικό πλαίσιο στο οποίο καταγράφεται η υπάρχουσα ερευνητική δραστηριότητα και τα πορίσματα αυτών των ερευνών σχετικά με την επαγγελματική αποκατάσταση των αναπήρων. Μέσα από αυτές σκιαγραφείται η πραγματικότητα που οι ίδιοι βιώνουν αναμετρώμενοι με την φτώχεια και αναδεικνύονται οι ελάχιστες ευκαιρίες που έχουν για ανάληψη εργασίας. Έπειτα, παρατίθενται πολιτικές αποφάσεις σε διεθνές και εσωτερικό επίπεδο για την επαγγελματική αποκατάσταση των αναπήρων οι οποίες φαίνεται να μην είναι σαφείς, καθώς αναπτύσσονται στο νεοφιλελεύθερο οικονομικό, πολιτικό και κοινωνικό πλαίσιο. Τέλος, γίνεται αναφορά σε πολιτικές που έχουν παρθεί και αφορούν τις διαδικασίες πρόσληψης των αναπήρων οι οποίες αναλύονται με κριτική ματιά, υπό το πρίσμα της ενταξιακής φιλοσοφίας. Εξετάζονται τόσο οι διεθνείς συνθήκες, όσο και η εσωτερική νομοθεσία, η οποία έχει δημιουργηθεί για να αποτρέψει τις διακρίσεις που τα ανάπηρα άτομα υφίστανται κατά τις διαδικασίες πρόσληψης. Ταυτόχρονα, παρουσιάζονται έρευνες που έχουν γίνει οι οποίες και αφορούν τις διαδικασίες πρόσληψης, στις οποίες καταγράφονται οι εμπειρίες των ανάπηρων ατόμων και αποκαλύπτονται οι υποτιμητικές συμπεριφορές που στην πλειονότητα τους εξακολουθούν να δέχονται από τους εργοδότες όταν βρίσκονται σε συνεντεύξεις για πρόσληψη.

Το δεύτερο μέρος, περιλαμβάνει την εμπειρική έρευνα. Σε αυτό το σημείο παρουσιάζονται τα στοιχεία μεθοδολογίας και σχεδιασμού, ο σκοπός και τα ερευνητικά ερωτήματα, υπάρχουν τα ερευνητικά εργαλεία, ο μεθοδολογικός σχεδιασμός, η θεωρητική μεθοδολογική προσέγγιση και το δείγμα. Ακολουθεί η παρουσίαση και η συζήτηση των ευρημάτων της έρευνας. Στο τρίτο και τελευταίο μέρος γίνεται λόγος για τα τελικά συμπεράσματα αυτής της έρευνας. Παρουσιάζονται οι δυσκολίες που προέκυψαν κατά τη διεκπεραίωσή της, αλλά και προτείνονται θέματα προς περαιτέρω διερεύνηση.

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΝΑΠΗΡΩΝ: ΠΡΟΫΠΑΡΧΟΥΣΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ

1.1. Το κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας και η επιτακτικότητα του αιτήματος για ανάληψη εργασίας

Αρκετά χρόνια έχουν περάσει από τις πρώτες αναφορές των πρωτεργατών του Κινήματος των Αναπήρων το 1976 για τον αποκλεισμό που υφίστανται οι ανάπηροι στην εργασία, όπως και σε υπόλοιπους τομείς της ζωής τους εξαιτίας της οργάνωσης και της δομής της σύγχρονης κοινωνίας. Αυτό που χαρακτήρισε την θεώρηση και την οπτική αυτών των βασικών εκπροσώπων και μελετητών του Κινήματος και την χαρακτήρισε ριζοσπαστική ήταν η σημαντική μετατόπιση στην προσέγγιση της φύσης και των αιτιών της αναπηρίας από την ατομικιστική στην κοινωνική και υλιστική της πλαισίωση. Για πρώτη φορά τα αίτια του αποκλεισμού που υφίστανται τα ανάπηρα άτομα μετατοπίστηκαν από την ίδια τη βλάβη που φέρει το ανάπηρο άτομο -από την έννοια της προσωπικής τραγωδίας όπως βιβλιογραφικά την συναντούμε- στη κοινωνική καταπίεση που τα ανάπηρα άτομα δέχονται (Thomas, 2004). Από την εμφάνιση του κινήματος των ατόμων με αναπηρία και έπειτα οι παραδοσιακές ατομικές ιατρικές επεξηγήσεις για τις διάφορες οικονομικές και κοινωνικές στερήσεις που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία και οι οικογένειές τους, έδωσαν σταδιακά τη θέση τους σε ένα πιο κοινωνικό/ πολιτικό προβληματισμό που αποκαλείται ευρέως «κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας».

Για τα ίδια τα ανάπηρα άτομα η πηγή του αποκλεισμού τους και η πηγή της κοινωνικής και οικονομικής τους αποστέρησης εντοπίζεται στα ίδια τα θεμέλια της οργάνωσης της κοινωνίας και συνεπώς της οικονομίας ενώ η ένταξή τους στην αγορά εργασίας αποτέλεσε μείζον αίτημα εξ' αρχής, σηματοδοτώντας ένα βασικό εφόδιο στον αγώνα τους για ανεξαρτησία. Κατά τη διατύπωση των «Θεμελιωδών Αρχών για

την Αναπηρία» (Fundamental Principles of Disability), η Ένωση των Σωματικά Μειονεκτούντων Ατόμων κατά του Διαχωρισμού (UPIAS) αναφέρουν:

«Στην τελική ανάλυση, η ιδιαίτερη μορφή φτώχειας που κυρίως συνδέεται με τη σωματική βλάβη προκαλείται από τον αποκλεισμό μας από την ικανότητα να κερδίσουμε τα προς το ζην με τους αρτιμελής όμοιους μας λόγω του τρόπου με τον οποίο οργανώνεται η απασχόληση. Αυτός ο αποκλεισμός συνδέεται με τον αποκλεισμό μας από τη συμμετοχή στις κοινωνικές δραστηριότητες και τις διατάξεις που καθιστούν δυνατή τη γενική απασχόληση». (UPIAS, 1976)

Ως εκ τούτου, η αναζήτηση της εργασίας υπήρξε ουσιαστική οδός για μια πολιτική χειραφέτησης, το μέσο για να διεκδικήσουν φωνή, ορατότητα και δικαιώματα, ο τρόπος να ενταχθούν στην κοινωνία (Oliver, 1990· Finkelstein, 1991). Η απαίτηση των ανάπηρων ατόμων για σταθερή απασχόληση προέκυψε από την ανάγκη τους για ένταξη, γεγονός που κινητοποίησε και χαρακτήρισε τους αγώνες τους. Πρόθεση τους ήταν να επανατοποθετήσουν την δημόσια και πολιτική προσοχή στον ρόλο της οικονομίας, των πολιτικών και πολιτισμικών φραγμών που εμποδίζουν τα ανάπηρα άτομα και συμβάλλουν στην απομόνωση τους, με απώτερο σκοπό την συμμετοχή τους στην κοινωνία σαν ισότιμοι πολίτες (Oliver & Barnes, 2012). Η εργασία σε αυτή τους την προσπάθεια υπήρξε η κινητήρια μοχλός η οποία προσέφερε και προσφέρει τη δυνατότητα για ισότιμη πρόσβαση στο συνολικό κοινωνικό σύστημα, ενισχύοντας τη πλήρη συμμετοχή των ανάπηρων σε όλους τους κοινωνικούς τομείς.

Βρισκόμενοι στο περιθώριο η εργασία προσφέρει τη δυνατότητα στα ανάπηρα άτομα να ενταχθούν στον ευρύτερο κοινωνικό κόσμο, δίνοντας ένα ηχηρό παρών με την παρουσία τους (Oliver, 1990). Το αίτημα της ένταξης των ανάπηρων ατόμων αφορά τη διαδικασία της σταδιακής επέκτασης και εγκαθίδρυσης σχέσεων αλλά και πολιτικών δικαιωμάτων (Kim & et al., 2017). Η ένταξη ενισχύει την αίσθηση του ανήκειν των ανθρώπων και επεκτείνει τα πολιτικά τους δικαιώματα (Bates & Davis, 2004). Ομοίως, οι Simpson και Price (2009) αναφέρονται στην ένταξη ως μια διαδικασία εξασφάλισης των κοινωνικών δικαιωμάτων, των πολιτικών δικαιωμάτων και της πλήρους συμμετοχής. Πρόκειται ουσιαστικά για την εξασφάλιση ότι τα άτομα με αναπηρίες έχουν πλήρη και δίκαιη πρόσβαση σε δραστηριότητες, κοινωνικούς ρόλους, δικαιώματα και σχέσεις άμεσα μαζί με μη ανάπηρα άτομα.

Οι υποστηρικτές της κοινωνικής ένταξης ορθώς έχουν τονίσει τη σημασία της μισθωτής απασχόλησης ως καταλυτικής οδού για το εισόδημα, το στάτους και τις σχέσεις (Bates & Davis, 2004). Ο Ferrucci (2014) έχει αναφερθεί στην αξία της εργασίας και στην συμβολή της στην ένταξη των ανάπηρων ατόμων. Η εργασία σύμφωνα με αυτόν αφορά κατεξοχήν εργασιακές σχέσεις που περιλαμβάνουν πληρωμές, στις οποίες κάθε άτομο έχει τα καθήκοντά του αλλά πρωτίστως έχει να κάνει με την απόκτηση σχέσεων ποιοτικά διαφορετικών από εκείνες που βασίζονται κυρίως στις οικονομικές πτυχές της εργασίας ή στην επίτευξη συγκεκριμένων στόχων παραγωγικότητας. Η εργασία αφορά την απόκτηση και την πραγμάτωση ενός επαγγέλματος, μέσα στην οποία ένα ανθρώπινο ον σχετίζεται με άλλους και αυτό ενισχύει την αποδοχή και την αλληλεγγύη μεταξύ των ανθρώπων (Ferrucci, 2014).

Στη ζωή των ανθρώπων με αναπηρία, επομένως, η εργασία είναι ένα κρίσιμο ζήτημα το οποίο μπορεί να συμβάλει με καθοριστικό τρόπο στην ανάπτυξη και ουσιαστικών διαπροσωπικών σχέσεων (Nota & et al., 2014). Μέσα από την εργασία προσφέρονται ευκαιρίες που επιτρέπουν την απολαβή τόσο αισθημάτων αλληλεγγύης αλλά και αυτοσεβασμού (Keith, 2013). Η Schur (2002) έχει υποστηρίξει ότι η απασχόληση μπορεί να οδηγήσει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων που διευκολύνουν τη συμμετοχή σε μια ποικιλία κοινοτικών και πολιτικών δραστηριοτήτων εκτός του χώρου εργασίας. Αυξάνει ταυτόχρονα την αντίληψη ότι τα άτομα με αναπηρίες λαμβάνουν ισότιμο σεβασμό και έχουν ίση επιρροή στο πολιτικό σύστημα, αντανακλώντας την μεγαλύτερη αίσθηση ένταξής τους στην κοινωνία.

Παράλληλα και ο Finkelstein (1991) έχει καταδείξει τη συμβολή της εργασίας στην πραγμάτωση της ένταξης του ανάπηρου ατόμου στο σύνολο της κοινωνίας, μέσα από την δυνατότητα της φυσικής παρουσίας του σε ένα χώρο που του είχε απαγορευτεί, σε ένα περιβάλλον που είχε θεωρηθεί ανεπιθύμητος. Η ιδέα της ένταξης μέσα από την εργασία είναι ουσιαστική για τα ανάπηρα άτομα γιατί μέσω αυτής αμφισβητούνται υπάρχουσες ανισότητες και καταπιεστικές ιδεολογίες που τους περιβάλλουν (Barnes, 2000). Μέσω αυτής τους παρέχεται η δυνατότητα να ακουστεί η φωνή τους, να προβάλλουν το ανάστημά τους και να διεκδικήσουν πίσω τα σώματά τους ανατρέποντας υπάρχουσες ιδεολογίες που επιμένουν να την υποβασιστούν. Η αξία της ένταξης των ατόμων με αναπηρία είναι ουσιώδεις για το σύνολο των κοινωνικών σχέσεων που παράγονται γιατί μέσα από αυτές μπορεί να «εκτιμηθεί» η ποικιλομορφία και να δημιουργηθούν ουσιαστικές σχέσεις (Ferrucci, 2014).

Οι Milner & Kelly (2009) επισημαίνουν ότι καθώς οι άνθρωποι με αναπηρίες βιώνουν να βρίσκονται «εκτός τόπου» όταν αποκτούν ξαφνικά στιγμές συλλογικής εμπειρίας όπως μπορεί να τους προσφερθεί μέσω της εργασίας, αυτομάτως δίνεται η δυνατότητα να επιτρέπονται οι διαφορετικές θεάσεις της κοινότητας. Αυτομάτως επιτρέπεται σε όσους βρίσκονται στο «εσωτερικό» της κοινωνίας να ακούν και να μαθαίνουν από τις κοινότητες σχετικά με αυτούς που βρίσκονται έξω από αυτήν. Αυτό ο τρόπος πετυχαίνει μια συλλογική προσπάθειά στο να κατασκευάσουμε ολοκληρωμένους τρόπους να είμαστε μαζί. Με την εμπλοκή συνεπώς των ανάπηρων ατόμων στην εργασία δίνεται η δυνατότητα να ανατραπούν στερεοτυπικές αντιλήψεις για τον τρόπο ύπαρξης τους αλλά και να αισθανθούν ότι ανήκουν στο ευρύτερο σύνολο, ορθώνοντας επιτεδύζιμο το όραμα μιας ενταξιακής κοινωνίας.

Συνοψίζοντας το αίτημα της εργασίας και της ένταξης υπήρξε από τις απαρχές του κοινωνικού μοντέλου εξέχουσας σημασίας και εξακολουθεί να ορθώνεται ισχυρό από τα άτομα με αναπηρία, αποτελώντας ουσιαστικό αίτημα για την ευημερία τους. Ωστόσο φαίνεται να αποτελεί δύσκολο πραγματοποιήσιμο έργο. Λαμβάνοντας κανείς υπόψη το πέρασμα του χρόνου από τους πρώτες αγώνες και από τις πρώτες αναφορές των ανάπηρων θεωρητικών και ακτιβιστών, θα προσδοκούσε να είχαν επέλθει αλλαγές στις ζωές των ανάπηρων, στην πραγματικότητα όμως δύσκολα εντοπίζονται εστίες βελτίωσης. Παρακάτω παρουσιάζονται στοιχεία τα οποία επιβεβαιώνουν την κατάσταση αυτή.

1.2. Αναπηρία, φτώχεια και αποκλεισμός

Οι ανάπηροι αποτελούν την πιο φτωχή και αποκλεισμένη ομάδα (Καραγιάννη, 2017), και όπως άλλωστε αναφέρει και ο Beresford «τα άτομα με αναπηρία αντιπροσωπεύονταν υπερβολικά μεταξύ των φτωχών» (Beresford 1996, 53). Τα ευρήματα δείχνουν ότι ενώ περιβαλλόμεστε φαινομενικά από ολοένα και θετικότερες εικόνες για την αναπηρία, αυτό δεν αλλάζει το γεγονός ότι η θέση τους παραμένει απροκάλυπτα μειονεκτική. Οι ανισότητες με τις οποίες έρχονται αντιμέτωποι οι ανάπηροι και συνδέονται άμεσα με το φαινόμενο της φτώχειας αφορούν και τα επίπεδα πρόσβασης στην εργασία. Ο Burckhardt (2000,14) αφουγκραζόμενος τις συνθήκες τις οποίες βιώνουν τα ανάπηρα άτομα αναφέρει ότι όποιοι είναι ανάπηροι

φαίνεται «να τιμωρούνται ολοένα και περισσότερο». Τα στοιχεία που ακολουθούν επιβεβαιώνουν τον παραπάνω χαρακτηρισμό.

Σύμφωνα με εκτιμήσεις του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (International Labor Organization), 650 εκατομμύρια άνθρωποι - ένας στους δέκα ανθρώπους στον κόσμο - είναι άτομα με αναπηρία και 470 εκατομμύρια (72,3%) από αυτά είναι εργάσιμης ηλικίας. Τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν συχνά δυσανάλογα επίπεδα φτώχειας και ανεργίας, προσθέτοντας ότι περίπου 80% όλων των ατόμων με αναπηρίες ζουν σε αναπτυσσόμενες χώρες, εκ των οποίων τα 426 εκατομμύρια ζουν κάτω από το όριο της φτώχειας (ILO, 2007). Η φτώχεια φαίνεται να αποτελεί φαύλο κύκλο για την πλειοψηφία των ατόμων με αναπηρία μιας και τα ποσοστά φτώχειας είναι επίσης σημαντικά υψηλότερα για τα άτομα με αναπηρίες σε παγκόσμια βάση (WHO, 2011). Συγκεκριμένα, η Παγκόσμια Τράπεζα υπολογίζει πως το 20% των φτωχότερων ανθρώπων στον κόσμο διαθέτουν κάποια αναπηρία (Lawson, 2007). Ενώ αντίστοιχα άλλη μελέτη της Παγκόσμιας Τράπεζας σημειώνει την εξαιρετική δυσκολία των φτωχών αναπήρων, αλλά και των οικογενειών τους, να διαφύγουν από τη φτώχεια (Quinn, 2009).

Άμεσα συνδεδεμένες με το φαινόμενο της φτώχειας είναι και οι δυσκολίες που συχνά αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία κατά την πρόσβαση στην εργασία. Στον σύγχρονο κόσμο, η εργασία και η απασχόληση είναι σημαντικοί δείκτες της αυτόνομης ενηλικίωσης και διαβίωσης (Priestley, 2001). Ωστόσο, οι ανάπηροι άνδρες και γυναίκες σε όλο τον κόσμο εξακολουθούν να είναι δυσανάλογα άνεργοι, υποαπασχολούμενοι και με χαμηλό εισόδημα, με αποτέλεσμα την ακραία φτώχεια για πολλά εκατομμύρια οικογένειες. Η διαφοροποιημένη πρόσβαση στους δικαιούχους εργασίας και εκπαίδευσης σημαίνει ότι η φτώχεια στον κόσμο αποτελεί βασικό ζήτημα για τα άτομα με αναπηρία (Beresford, 1996). Σε παγκόσμιο επίπεδο, οι φτωχοί άνθρωποι είναι πιο πιθανό να επηρεαστούν από προβλήματα και αναπηρίες και τα άτομα με αναπηρίες είναι πιθανότερο να ζουν σε συνθήκες φτώχειας. Τα αίτια ενός τέτοιου μειονεκτήματος δεν αφορούν μόνο τις στάσεις που αναπηροποιούν τα άτομα ή την προκατάληψη. Έχουν βαθιές ρίζες στις διαρθρωτικές ανισότητες και τις διαφορές που προκύπτουν από την άνιση οικονομική, τεχνολογική και πολιτική ανάπτυξη (Kisanji, 1995).

Το φαινόμενο της ανεργίας για τα ανάπηρα άτομα αγγίζει, κατά την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, το 80% σε κάποιες χώρες (MacKay, 2007). Ακόμη και στην περίπτωση των κρατών που έχουν λάβει μέτρα για την βελτίωση των εργασιακών προοπτικών των αναπήρων, οι ευκαιρίες για εύρεση εργασίας συχνά υπολείπονται του μισού σε σχέση με αυτές των ατόμων χωρίς αναπηρία, και αν τελικά υπάρξουν θα υστερούν στο μέγεθος της αμοιβής. Οι ανάπηροι εξακολουθούν να αποκλείονται συνεχώς από την αγορά εργασίας, διατρέχοντας μεγάλο κίνδυνο να μείνουν εφόρου ζωής καθηλωμένοι στην ανεργία χωρίς καμία ουσιαστική ευκαιρία και δυνατότητα εμπλοκής τους στα εργασιακά δρώμενα. Σε ολόκληρο τον κόσμο, τα άτομα με αναπηρίες αντιμετωπίζουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας και υποαπασχόλησης από τα άτομα χωρίς αναπηρία (ILO, 2015), με αποτέλεσμα να διακυβεύεται και ολόένα να σβήνει το όραμα της ένταξης τους στην αγορά εργασίας. Τα ανάπηρα άτομα εξακολουθούν να βρίσκονται καθημερινά αντιμέτωποι με την εργασιακή αφάνεια.

Σύμφωνα με στοιχεία που προσκόμισε η Eurostat από έρευνα που πραγματοποιήθηκε στις 28 χώρες που πλέον ανήκουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το 2011 τα άτομα με αναπηρίες είχαν μια πιο περιορισμένη πρόσβαση στην αγορά εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση: ενώ το ποσοστό απασχόλησης ατόμων ηλικίας 15 έως 64 ετών χωρίς αναπηρία ήταν 66,9%, το ποσοστό αυτό ήταν πολύ χαμηλότερο 47,3% για τα άτομα με αναπηρία. Η απασχόληση των ατόμων με βασικές δυσκολίες στη δραστηριότητα (όπως η όραση, η ακοή, το περπάτημα) ήταν 47,3% σχεδόν 20 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από αυτό των ανθρώπων χωρίς τέτοιες δυσκολίες, ενώ αντίστοιχα η απασχόληση των ατόμων με περιορισμό στην εργασία εξαιτίας ενός μακροχρόνιου προβλήματος υγείας ή αναπηρίας είναι αναμφισβήτητα χαμηλότερο και το ποσοστό απασχόλησης που καταγράφεται είναι μόλις 38,1%, σχεδόν κατά 30 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από ό, τι οι άνθρωποι που δεν δήλωσαν περιορισμό στην εργασία ή κάποιου είδους αναπηρία (Eurostat, 2014). Η έρευνα αυτή έρχεται να αναδείξει τον σταθερό αποκλεισμό των αναπήρων από την αγορά εργασίας καθώς και την αύξουσα πορεία του.

Η ίδια έρευνα, μελέτησε και το μοτίβο της υπάρχουσας απασχόλησης για τα ανάπηρα άτομα στην Ευρωπαϊκή Ένωση εξετάζοντας τις ώρες απασχόλησης (π.χ. μερική απασχόληση), την εργασία στο σπίτι, το επίπεδο υπευθυνότητας και το είδος απασχόλησης. Πάνω από το 15% των απασχολουμένων με αναπηρία εργάστηκαν από το σπίτι τους το 2011, σε σύγκριση με το 13% των ατόμων χωρίς αναπηρία. Σε

επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, η διαφορά στο επίπεδο της εποπτικής ευθύνης των ατόμων με και χωρίς αναπηρία, δεν είναι στατιστικά σημαντική (21,1% έναντι 22,5%). Σε ολόκληρη την ΕΕ, τα άτομα που ανέφεραν ότι έχουν βασική δυσκολία στην δραστηριότητα ήταν πιο πιθανό από ό, τι άλλοι να απασχολούνται με μερική απασχόληση (26% έναντι 18%), ενώ τα άτομα με αναπηρία έχουν ακόμη μεγαλύτερο ποσοστό το οποίο φτάνει το 33%. Στις περισσότερες χώρες, οι ειδικευμένοι χειρωνακτικοί εργαζόμενοι αντιπροσώπευαν ένα παρόμοιο μερίδιο του πληθυσμού στην εργασία (λιγότερο από 3-4 ποσοστιαίες μονάδες). Ο τομέας των υπηρεσιών απασχολούσε περίπου το 70% του συνολικού απασχολούμενου πληθυσμού της ΕΕ (τόσο με και χωρίς αναπηρία). Πάνω από το 23% του πληθυσμού εργάστηκε στη βιομηχανία και στις κατασκευές, ενώ η γεωργία, η δασοκομία και η αλιεία αντιπροσώπευαν το 8% της απασχόλησης. Αυτός ο τελευταίος τομέας απασχολεί εντούτοις σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό του πληθυσμού σε ορισμένες χώρες, ιδίως μεταξύ των ατόμων που η ικανότητα να εργάζονται περιορίζεται από μακροχρόνιο πρόβλημα υγείας ή αναπηρία. Το ποσοστό των ατόμων χωρίς αναπηρία που απασχολούνται στη γεωργία, τη δασοκομία και την αλιεία είναι σημαντικά υψηλότερα από τον μέσο όρο της ΕΕ στην Κροατία και την Ελλάδα (περίπου 11%), Πολωνία (περίπου 12%), Ρουμανία (πάνω από 24%) και Τουρκία (περίπου 20%) (Eurostat, 2014).

Αντίστοιχη μελέτη του Burchardt (2000) ο οποίος μελέτησε και αυτός την υπάρχουσα απασχόληση των αναπήρων ανακάλυψε ότι από τους 6 εργαζόμενους που καθίστανται ανάπηροι, ο ένας χάνει τη δουλειά του μέσα σε διάστημα έξι μηνών. Παράλληλα, επισημαίνεται ότι οι ανάπηροι φαίνεται να δυσκολεύονται να κρατήσουν μια δουλειά: ο ένας στους τρεις που βρίσκει εργασία και αρχίζει να ασχολείται κάπου εντός ενός έτους απολύεται, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους μη ανάπηρους είναι ένα στους πέντε. Η συγκεκριμένη μελέτη επίσης αποκαλύπτει ότι οι ανάπηροι παραμένουν σχετικά φτωχοί παρά τις αλλαγές που μπορεί να έχουν γίνει σε επίπεδο κοινωνικής ασφάλισης. Το ήμισυ του συνόλου των αναπήρων ζει με επιδόματα χαμηλότερα από το μισό του εθνικού μέσου όρου, επίπεδο που θεωρείται γενικά το όριο της φτώχειας. Στην έρευνα αυτή ταυτόχρονα σημειώνεται ότι οι ανάπηροι άνθρωποι αποτελούν το ήμισυ του συνόλου των ανθρώπων που δεν εργάζονται αλλά θα επιθυμούσαν, και το ένα τρίτο εκείνων που είναι διατεθειμένοι να βρίσκονται σε εργασιακό χώρο άμεσα, ακόμα και εντός δεκαπενθημέρου.

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με τα ευρήματα της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για τα άτομα με αναπηρία, το 84% είναι οικονομικά ανενεργό, σε σύγκριση με το 58% του γενικού πληθυσμού της χώρας. Περίπου το 50% των εργαζομένων με αναπηρία αντιμετωπίζουν προβλήματα στο περιβάλλον εργασίας τους. Το 40% των ατόμων με αναπηρία ισχυρίζονται ότι πέφτουν θύματα κοινωνικού αποκλεισμού, λόγω ανεπαρκών εισοδημάτων, ανεργίας και ανεπάρκειας των κοινωνικών υπηρεσιών. (Magoulios & Trichoroulou, 2012). Έρευνα σε εθνικό επίπεδο που έχει πραγματοποιηθεί από τον Μαγουλιό και τη Τριχοπούλου (2012) έδειξε ότι η μεγάλη πλειοψηφία των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα ισχυρίζονται ότι ενδιαφέρονται περισσότερο για εργασία, αλλά παρά το ενδιαφέρον και την προθυμία να εργαστούν, οι περισσότεροι από αυτούς είναι άνεργοι. Το ποσοστό των ανέργων γυναικών, των ανεπαρκώς μορφωμένων, των ανύπαντρων και των διαζευγμένων και των ψυχικά νοσούντων είναι υψηλότερο από το συνολικό μέσο όρο. Προφανώς, οι προαναφερόμενες κατηγορίες υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις κατά την επιδίωξη της ένταξής τους στην αγορά εργασίας. Η επίπτωση φαίνεται να είναι ότι ένα υψηλό ποσοστό ανεργίας συνοδεύεται από ένα ταυτόχρονα υψηλό ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας καθώς και από μια μεγάλη διακύμανση της διάρκειας της απασχόλησης για όσους εργάστηκαν. Κρίσιμο αναδείχθηκε ότι η πλειονότητα των ερωτηθέντων ανέφερε ότι οι σπουδές τους δεν παίζουν σημαντικό ρόλο στην εξεύρεση εργασίας και ότι το πρόγραμμα σπουδών που διδάχτηκαν (Magoulios & Trichoroulou, 2012).

Συνειδητοποιούμε, ότι οι ανάπηροι αποτελούν μια από τις σημαντικότερες πληθυσμιακές μειονότητες οι οποίες βρίσκονται σε ένα καθεστώς περιθωριοποίησης, αποκλεισμού και φτώχειας. Ο Bauman γράφει

«για πρώτη φορά στην ανθρώπινη ιστορία, οι φτωχοί μπορούμε να πούμε ότι έχουν χάσει τις κοινωνικές του χρήσεις. Δεν αποτελούν πια οχήματα κοινωνικής μεταμέλειας και σωτηρίας, δεν είναι αυτοί που πελεκούν τους κορμούς για καυσόξυλα και που σέρνουν τα κάρα με τις στάμνες, που ταΐζουν τα παιδιά και υπερασπίζονται τις περιουσίες των άλλων, δεν αποτελούν ούτε την εργασιακή εφεδρεία, ούτε τη σάρκα και τα οστά των στρατευμάτων και ασφαλώς δεν συγκαταλέγονται μεταξύ των καταναλωτών που μπορούν να ανταποκρίνονται στην απαίτηση για διαδραστικές εκκαθαρίσεις της αγοράς και να θέτουν σε λειτουργία μηχανισμούς ανάκαμψης. Οι σημερινοί φτωχοί είναι πραγματικά άχρηστοι και περιττοί και καταλήγουν να

αντιμετωπίζονται ως φορτικοί ξένοι που απαιτούν να φιλοξενηθούν χωρίς να είναι πια ευπρόσδεκτοι» (1997, 4-5).

Μέσα σε αυτές τις συνθήκες, η αναπηρική ταυτότητα απαξιώνεται. Το ανάπηρο άτομο αδυνατώντας να καταστεί άξιος να κατακτήσει κοινωνικούς ρόλους και να εργαστεί δεσμεύεται στη φτώχεια (Τρουμπέτα, 2014). Ο αποκλεισμός όμως, από την εργασία που οι ίδιοι υφίστανται πιστοποιεί την επίμονη και διαχρονική σύνδεση της αναπηρίας με τη φτώχεια και τον αποκλεισμό (Oliver, 1990), και εντείνει το αίτημα για άμεση πρόσβαση τους στην αγορά εργασίας. Αυτό βέβαια προϋποθέτει μια προσεκτική ανάγνωση της υφιστάμενης κατάστασης, η αναγνώριση του προβλήματος αποτελεί το αρχικό βήμα. Τα εμπόδια με τα οποία έρχονται αντιμέτωποι οι ανάπηροι στην προσπάθεια τους να αποκτήσουν μια θέση στην αγορά εργασίας και να αποδεσμευτούν από την φτώχεια που οι σύγχρονες κοινωνίες τους επιβάλλουν, είναι πολλά και μια μικρή αναφορά αυτών θέτει επί τάπητος το μέγεθος του προβλήματος.

1.3. Εμπόδια στην απασχόληση για τα ανάπηρα άτομα

Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρίες που επιθυμούν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας έχει αποτελέσει αντικείμενο εκτεταμένης έρευνας, γεγονός που καταδεικνύει τόσο το επισφαλές της απόκτησης εργασίας για τους ανάπηρους, όσο και την αβεβαιότητα με την οποία τα ανάπηρα άτομα έρχονται αντιμέτωπα. Τα προβλήματα που φαίνεται να αντιμετωπίζουν οι ανάπηροι γενικά, έγκεινται στις προσφερόμενες θέσεις εργασίας αλλά και στην διατήρηση αυτών όπως προαναφέρθηκε. Συνήθως οι θέσεις που προσφέρονται είναι χαμηλού κοινωνικού κύρους, με μικρές απολαβές, φτωχές εργασιακές συνθήκες και ελάχιστες ευκαιρίες εξέλιξης (Barnes, 2003). Τα εμπόδια μπορεί να είναι πολλαπλά όπως ο προσπελάσιμος χώρος εργασίας, η αδυναμία των μέσων μαζικής μετακίνησης και οι στεγανές συνθήκες της αγοράς εργασίας, οι διακρίσεις και η ετικετοποίηση.

Αρχικά, η Martz (2007) σε μια προσπάθεια να διερευνήσει τους λόγους που συμβάλλουν και οδηγούν στην μη επαγγελματική αποκατάσταση των αναπήρων στη Ρώσικη Ομοσπονδία διεξήγαγε μια έρευνα εξετάζοντας τους φραγμούς στην εργασία που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία. Για εκείνη η απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς προϋποθέτει ένα εργασιακό περιβάλλον που είναι προσβάσιμο από

φυσική άποψη και το οποίο ενθαρρύνει μια στάση που υποστηρίζει τα άτομα με αναπηρίες. Ωστόσο τα στοιχεία που συγκέντρωσε από 316 Ρώσους ενήλικες με αναπηρίες που κατοικούν σε διάφορες πόλεις της Ρωσίας ήταν αποθαρρυντικά μιας και εντοπίστηκαν συνολικά 1915 εμπόδια στην εργασία. Ο κατάλογός τους περιλάμβανε φυσικούς φραγμούς, εμπόδια συμπεριφοράς και έλλειψη εγκαταστάσεων. Περαιτέρω, το δείγμα αυτό ανέφερε συνολικά 1718 καταλύματα που θα απαιτούσαν αλλαγές, ώστε να μπορέσουν να εργαστούν και να συνεχίσουν να εργάζονται, συμπεριλαμβανομένης της κάλυψης των φυσικών και χρονικών αναγκών τους, καθώς και εκείνων που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας ή τα καθήκοντα εργασίας.

Αντίστοιχα και ο Imrie (2000) αναφέρθηκε στο ζήτημα της προσβασιμότητας στο εργασιακό περιβάλλον και στα μέσα μεταφοράς. Ο ίδιος εστίασε την προσοχή του στο ζήτημα των φυσικών φραγμών του δομημένου περιβάλλοντος κρίνοντας το ιδιαίτερα κρίσιμο. Θεωρεί ότι το ζήτημα της μη προσβασιμότητας των αναπήρων αποτελεί θεσμική διάκριση και επηρεάζει τη συμμετοχή τους στην εργασία και γενικά στην κοινωνική και πολιτική ζωή. Η επιστημονική βιβλιογραφία έχει επανειλημμένα αποδείξει ότι τα καταλύματα εργασίας δηλαδή οι εύλογες προσαρμογές στο χώρο έτσι ώστε να εξυπηρετεί τις ανάγκες όλου του προσωπικού, μπορούν να κάνουν τη διαφορά μεταξύ της απώλειας θέσεων εργασίας και μιας επιτυχημένης εργασιακής εμπειρίας. Λογικά καταλύματα εργασίας και προσαρμογές στο χώρο (Williams et al., 2016) βοηθούν τα άτομα για να διατηρήσουν τη δουλειά τους (Corbière et al., 2014), να αυξήσουν την παραγωγικότητα στο χώρο εργασίας (Solovieva et al., 2011) και να βελτιώσουν τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία (Villotti et al., 2012).

Ταυτόχρονα, ένα από τα σημαντικότερα εμπόδια, που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι με αναπηρίες κατά την είσοδο στο εργατικό δυναμικό είναι οι στάσεις και τα στερεότυπα των συναδέλφων και των εποπτών (Colella & Bruyère, 2011). Οι στάσεις και οι προκαταλήψεις των εργοδοτών και των συναδέλφων, η απόρριψη των δεξιοτήτων τους και ο ανταγωνισμός φαίνονται να δυσχεραίνουν την δυνατότητα τους να διατηρήσουν τις εργασιακές θέσεις που τους προσφέρονται. Τα άτομα που πιστεύουν ότι ένας συνεργάτης με αναπηρία είναι υπεύθυνος για μια αυξημένη δυσκολία στη δουλειά και για μεγαλύτερο φόρτο εργασίας, έχουν λιγότερες προσδοκίες απέναντι σε αυτόν τον συνάδελφο και γενικά περισσότερο αρνητικές αντιδράσεις και στάσεις όσον αφορά τους εργαζόμενους με αναπηρίες γενικά (Burge

et al., 2007). Η απόδοση λοιπόν ενός συναδέλφου με αναπηρία φαίνεται να είναι μία από τις μεγαλύτερες ανησυχίες των εργαζομένων σε έναν οργανισμό. Συνήθως, οι άνθρωποι φαίνεται να στηρίζονται στα στερεότυπα που έχουν για τα άτομα με αναπηρία όταν προβλέπουν μελλοντικές επιδόσεις τους στην εργασία (Colella & Varma, 1999). Η αρνητική στάση απέναντι στα άτομα με αναπηρία συχνά συνοδεύεται από παρεξήγηση της αναπηρίας, όπως η δυσπιστία και ο φόβος των συναδέλφων ή των διευθυντικών στελεχών σχετικά με την αναπηρία.

Έτσι, η τάση γενικά των εργοδοτών τόσο στον ιδιωτικό όσο και τον δημόσιο τομέα, είναι να αποφεύγουν την πρόσληψη ανάπηρων εργαζομένων τόσο εξαιτίας των ανεπαρκών γνώσεών τους για την αναπηρία όσο και των υποθέσεων για μειωμένη παραγωγικότητα και έκπτωση στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Υποθέτουν ότι είναι επιρρεπείς στην συστηματική αποχή από την εργασία λόγω των δυσκολιών τους, είναι αντικοινωνικοί με αποτέλεσμα την αδυναμία συγκρότησης κλίματος συνεργασίας στον εργασιακό κόλπο και ότι είναι λιγότερο δεσμευμένοι στις εργασιακές τους υποχρεώσεις γενικά (Wilson-Kovacs et. al., 2008). Επιπλέον, η απαξίωση της εργασιακής δυναμικής των αναπήρων διαβλέπετε και σε άλλες εκφάνσεις όπως σπάνια τους ανατίθενται απαιτητικοί ρόλοι, απουσιάζουν οι αμοιβές και άλλα κίνητρα εργασίας, οδηγώντας έτσι τους αναπήρους στην απαξίωση και στο περιθώριο. Η πατερναλιστική κουλτούρα που επικρατεί πολλές φορές δεν βοηθά σε τίποτα από το να υποσκελίζει τα άτομα με αναπηρία και να εντείνει τις διακρίσεις και την εχθρότητα (Wilson-Kovacs et. al., 2008).

Δεδομένα σχετικά με την άνιση μεταχείριση των αναπήρων στο χώρο εργασίας έχουν παρουσιαστεί από έρευνα που έχει διεξαχθεί στο Ηνωμένο Βασίλειο από τον Coleman και τους συνεργάτες του (2008). Η έρευνα με τίτλο “The fair Treatment at work Survey” μελέτησε 502 άτομα με αναπηρία. Τα συμπεράσματα τα οποία προέκυψαν είναι ότι τα άτομα με αναπηρία έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να βιώσουν περιστατικά άνισης μεταχείρισης, διάκρισης, εκφοβισμού και παρενόχλησης από συναδέλφους. Η πλειονότητα των ερωτηθέντων απάντησε ότι τα περιστατικά που έχουν βιώσει περισσότερο αντιστοιχούν κυρίως σε άνιση μεταχείριση και εκφοβισμό. Πάνω από το ένα τρίτο των ερωτηθέντων, συγκεκριμένα 37% απάντησαν ότι τους είχαν συμπεριφερθεί με αγένεια και το 23% ότι έχουν προσβληθεί από συμπεριφορές συναδέλφων. Ακόμα το 14% ότι έχουν δεχτεί εξευτελισμό ή περίγελο σε σχέση με τη

δουλειά τους και το 9% ότι έχει βιώσει ακόμα και πραγματική φυσική βία (Coleman et al., 2013).

Ταυτόχρονα, η γνωστοποίηση της αναπηρίας σε έναν εργοδότη αναγνωρίζεται ως κρίσιμο θέμα για τα άτομα με μη ορατή αναπηρία, όπως ψυχικά ασθενείς και ενδέχεται να έρθουν αντιμέτωποι με το δίλημμα να αποκρύψουν την αναπηρία τους ή όχι. Οι λόγοι απόκρυψης αφορούν τη στάση της κοινότητας, της προσωπικής πεποίθησης, της οικογένειας και του χώρου εργασίας (Allen & Carlson, 2003). Ένα μεγάλο εμπόδιο που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία είναι η προκατάληψη που προκύπτει από τα επικρατούντα κοινωνικά στερεότυπα. Για παράδειγμα, σε μια μελέτη για την απασχόληση σε άτομα με επιληψία, ο Bishop (2002) διαπίστωσε ότι υπήρχε μια αντίληψη πολλών συμμετεχόντων ότι οι εργοδότες χρησιμοποίησαν συγκεκριμένους τρόπους για να απολύσουν ένα άτομο με επιληψία μόλις δημοσιοποιήθηκε η διάγνωση. Η εύρεση υποστηρικτικού εργοδότη, ο οποίος γνώριζε την επιληψία, θεωρήθηκε βασικός παράγοντας στη διατήρηση της απασχόλησης. Σαφώς οι συμμετέχοντες θεώρησαν ότι η αποκάλυψη δημιουργεί κίνδυνο για τους ίδιους.

Ακόμα, έρευνα η οποία διεξήχθη από τους Gunderson και Lee (2016) στον Καναδά μελετώντας τις απολαβές των αναπήρων καταδεικνύουν ότι τα άτομα με αναπηρία εξακολουθούν να πληρώνονται περίπου 10% λιγότερο από μια ομάδα σύγκρισης χωρίς αναπηρία έχοντας όλοι τους τα ίδια χαρακτηριστικά που καθορίζουν τις αμοιβές. Οι διακρίσεις που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία κατά την ένταξη τους στην αγορά εργασίας είναι πολλές και εντοπίζονται και στις απολαβές που διεκδικούν. Παράλληλα, έρευνα η οποία διεξήχθη στην Αυστραλία από τους Darcy, Taylor και Green (2016) οι οποίοι μελέτησαν τις υποθέσεις καταγγελιών που έχουν προκύψει τα τελευταία χρόνια λόγω διακρίσεων στο χώρο εργασίας, ανέδειξαν ότι οι περισσότερες αφορούσαν την απασχόληση των αναπήρων και σχετίζονταν με τις εγκαταστάσεις, την κακοδιαχείριση των ατόμων με αναπηρία και την αντικατάσταση τους με νέους υπαλλήλους μετά από κάποιο χρονικό διάστημα. Σημαντικοί παράγοντες που οδηγούσαν τους ανάπηρους να υποβάλλουν καταγγελίες ήταν και οι άκαμπτες οργανωτικές πρακτικές στο χώρο εργασίας τους. Αντίστοιχα, τα ευρήματα μιας μελέτης η οποία διεξήχθη στον Καναδά υποδεικνύουν την ύπαρξη διακρίσεων και ετικετοποίησης από πλευράς εργασίας και εργοδότη ως πρωτογενών παραγόντων που εμποδίζουν την επιτυχία των ερωτηθέντων αναπήρων στην εξασφάλιση και

διατήρηση της απασχόλησης τους στην αγορά εργασίας. Συνεπώς, οι αντιλήψεις για την αναπηρία έχουν μεγαλύτερο αντίκτυπο στην ανικανότητά τους να διατηρήσουν και να εξασφαλίσουν την απασχόληση, από ό, τι η έλλειψη ευνοϊκών πρακτικών και μέτρων στο χώρο εργασίας (Shier, Graham & Jones, 2009).

Παρόλο που η νομοθεσία σε πολλές χώρες αναγκάζει τους εργοδότες να απασχολούν άτομα με αναπηρίες, πολλοί εργοδότες εξακολουθούν να αποφασίζουν κατά της πρόσληψης εργαζομένων με αναπηρίες. Ο Araten-Bergman (2016) επισήμανε ότι υπάρχει μεγάλη αναντιστοιχία ανάμεσα σε αυτά που δηλώνει ένας εργοδότης και αυτά που εν τέλει πράττει. Αν και πολλοί εργοδότες τείνουν να εκφράζουν θετικές στάσεις και να δηλώνουν τις προθέσεις τους να προσλάβουν ανάπηρα άτομα, συχνά δεν το κάνουν. Οι λόγοι για μια τέτοια απόφαση είναι πολλαπλοί, μερικοί από τους οποίους έχουν ήδη αναφερθεί. Εκτός από την κοινή έλλειψη γνώσεων σχετικά με τις αναπηρίες γενικά, οι εργοδότες συχνά δεν γνωρίζουν τις ανάγκες των εργαζομένων και δεν ενημερώνονται για τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να φιλοξενηθούν στην εργασία. Οι ανησυχίες που αναφέρουν οι εργοδότες σχετικά με τη διαδικασία στέγασης είναι το κόστος και ο χρόνος εκπαίδευσης που πρέπει να αφιερωθούν σε εργαζόμενους με αναπηρίες. Οι μελέτες υπογράμμισαν ότι οι εργοδότες δεν έχουν εμπιστοσύνη στα επίπεδα της παραγωγικότητας και της ποιότητας των ατόμων με αναπηρίες (McCary, 2005) και γενικότερα στην απασχολησιμότητά τους - δηλαδή στην ικανότητα ενός ατόμου να προσαρμοστεί στις ανάγκες και στις αλλαγές στην αγορά εργασίας – και επισήμαναν το φόβο τους για το επιπρόσθετο κόστος που μπορεί να συνοδεύει την πρόσληψη τους (Kaye, Jans, & Jones, 2011).

Οι εργοδότες εκφράζουν ανησυχίες σχετικά με την ποσότητα και την ποιότητα της εργασίας από άτομα με αναπηρία και φοβούνται χαμηλή ευελιξία και υψηλά επίπεδα απουσίας (Diksa & Rogers, 1996). Αυτό σημαίνει ότι, ενώ οι ανάπηροι μπορεί να έχουν ισότιμη ακαδημαϊκή εκπαίδευση με μη ανάπηρους συναδέλφους τους, δεν εκπροσωπούνται στις ίδιες (υψηλές) θέσεις αλλά στις χαμηλόμισθες, χωρίς υψηλό κοινωνικό γόητρο όπου δεν τους παρέχεται ισότιμη ευκαιρία για επαγγελματική ανέλιξη διότι κρίνονται βάση της αναπηρίας τους (Wilson-Kovacs et. al., 2008). Όσοι ανάπηροι άνθρωποι έχουν βρεθεί σε ηγετικές θέσεις φαίνεται να βρίσκονται σε ένα ‘γυάλινο γκρεμό’ μιας και οι θέσεις αυτές χαρακτηρίζονται από μεγαλύτερο κίνδυνο αποτυχίας, καθοδήγηση, αποκλεισμό, αποξένωση και προκατάληψη (Braddock & Bachelder, 1994). Οι Colella και Bruyère (2011) αναφέρονται στο «αισθητικό άγχος»

που μπορεί να υποβόσκει σε μια πιθανή πρόσληψη ενός ανάπηρου ατόμου. Με το όρο «αισθητικό άγχος» αναφέρονται στο φαινόμενο του άγχους που ο εργοδότης μπορεί να έχει σε σχέση με την αρνητική εικόνα που μπορεί να αποκτήσει η επιχείρησή τους. Υπό την έννοια ότι τα άτομα με αναπηρία θα καθιστούσαν την επιχείρηση λιγότερο ελκυστική στα μάτια των καταναλωτών. Συνεπώς, οι εργοδότες ενδέχεται να είναι λιγότερο πρόθυμοι να προσλάβουν άτομα με αναπηρίες.

Ωστόσο, μια καλή αντιστοιχία μεταξύ του αιτούντος και της εργασίας μπορεί να κάνει μια πραγματική διαφορά για έναν εργοδότη σχετικά με την απόφαση πρόσληψης ενός ατόμου με αναπηρία (Fraser, Ajzen, Johnson, Hebert, & Chan, 2011). Οι εργοδότες αποδίδουν σημασία στη γνώση και την πληροφόρηση σχετικά με τις αναπηρίες, καθώς και στην καλή και σταθερή επικοινωνία με τις υπηρεσίες απασχόλησης αναπήρων ή με κάποιον εμπειρογνώμονα που θα επικοινωνήσει σε περίπτωση προβλημάτων που προκύπτουν στο χώρο εργασίας (Kaye et al., 2011). Η υποστήριξη και η ενημέρωση φανερώνονται σημαντικές παράμετροι για μια θετική στάση από πλευράς εργοδοσίας. Ενώ, αντίστοιχα μελέτες στο Ηνωμένο Βασίλειο έδειξαν ότι οι προσωπικές δεξιότητες, ιδιαίτερα οι διαπροσωπικές κοινωνικές δεξιότητες, φαίνεται να είναι κρίσιμες για την επιτυχή απόδοση των ατόμων με αναπηρία στην εργασία (Stevens, 2002). Οι Hernandez και οι συνεργάτες του παρατήρησαν ότι οι εργοδότες με προηγούμενη εμπειρία με άτομα με αναπηρίες τείνουν να αντιδρούν περισσότερο θετικά σε αυτά και να τους προσλαμβάνουν πιο συχνά από τους εργοδότες με ελάχιστη ή καθόλου επαφή (Hernandez et al., 2008). Ενώ, οι McManus και οι συνεργάτες του υποστηρίζουν ότι, εκτός του βαθμού επαφής και η γνώση σχετικά με την αναπηρία, δύναται να αλλάξει τη ποιότητα της αλληλεπίδρασης του εργοδότη και του ανάπηρου εργαζόμενου (McManus et al., 2010).

Μερικοί ερευνητές προχώρησαν στην υπόθεση ότι η στάση των εργοδοτών απέναντι στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες μπορεί να εξαρτάται από το μέγεθος της οργάνωσής τους. Συγκεκριμένα, σε μία μελέτη που διεξήχθη από τον Fraser και τους συνεργάτες του, οι εργοδότες μικρότερων επιχειρήσεων θεωρούσαν τα άτομα με αναπηρίες λιγότερο εξειδικευμένα και λιγότερα πιθανότατα ικανά να εκτελούν καθήκοντα ικανοποιητικά σε σχέση με τους εργοδότες μεγαλύτερων εταιρειών, όπου οι εργαζόμενοι με αναπηρίες ήταν πιο πιθανό να γίνουν αποδεκτοί (Fraser et al., 2011). Αυτά τα αποτελέσματα υποστηρίχθηκαν σε μια μελέτη που έγινε από τους

Jasper και Waldhart (2012), όπου ένα γενικό πρότυπο ανοίγματος προς την πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες φάνηκε να αυξάνεται και με το μέγεθος της επιχείρησης. Έτσι, η στάση και το άνοιγμα του εργοδότη, η προηγούμενη επαφή και οι εμπειρίες τους στην απασχόληση ατόμων με αναπηρίες είναι κύριοι παράγοντες που επηρεάζουν το εάν το αποτέλεσμα της ένταξης στο χώρο εργασίας είναι θετικό ή αρνητικό. Από την άλλη πλευρά, οι Gustafsson, Peralta και Danermark (2014) υποστηρίζουν ότι για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις το μοναδικό ισχυρό κίνητρο για να προσλάβουν άτομα με αναπηρία είναι η οικονομική ενίσχυση και οι επιδοτήσεις από το κράτος αλλά ακόμα και σε αυτές τις περιπτώσεις για να προσληφθούν οι ανάπηροι θα πρέπει να υπάρχει αντιστοιχία μεταξύ του κατάλληλου ανάπηρου με την κατάλληλη εργασία. Ταυτόχρονα, συμφώνησαν ότι σίγουρα η προηγούμενη εμπειρία των εργοδοτών στην αναπηρία έχει σημαντικό αντίκτυπο.

Ωστόσο, ακόμη και όταν οι εργοδότες είναι πρόθυμοι να προσλάβουν και να φιλοξενήσουν άτομα με αναπηρία, και άλλες προκλήσεις και ενδέχεται να προκύψουν εμπόδια στην πρακτική διαδικασία ένταξης των μελλοντικών εργαζομένων με αναπηρίες στην εργασία. Για παράδειγμα, οι εργοδότες ενδέχεται να μην διαθέτουν πόρους για να υποστηρίξουν τα άτομα με αναπηρίες. Κατά τους Wilson-Kovacs, Ryan, Haslam and Rabinovich (2008), οι εργοδοσίες θεωρούν ότι οι ανάπηροι εργαζόμενοι τους κοστίζουν περισσότερο. Αυτό εξαιτίας των εξόδων που οφείλουν να αναλάβουν προκειμένου να τροποποιήσουν το εργασιακό περιβάλλον σύμφωνα με τις ανάγκες των ανάπηρων εργαζομένων, των αυτοτραυματισμών που υποθέτουν ότι θα προκαλέσουν και των συνεπαγόμενων ασφαλιστικών εξόδων με τα οποία θα πρέπει να επιβαρυνθούν και της πεποίθησης ότι οι διαδικασία απόλυσης θα είναι προβληματική. Έτσι, για τους εργοδότες η πρόσληψη και πολύ περισσότερο η προαγωγή των ανάπηρων εργαζομένων θεωρείται ανάληψη σημαντικού ρίσκου που είναι σκόπιμο να αποφεύγεται. Γι' αυτό άλλωστε και τα ανάπηρα άτομα έχουν περισσότερες πιθανότητες να απολυθούν σε σύντομο χρονικό διάστημα από την πρόσληψη τους (Mitra & Kruse, 2016).

Το είδος της αναπηρίας και ο βαθμός πολλές φορές αποτελούν μέτρο και κριτήριο των εργοδοτών για την εισαγωγή ή όχι στην απασχόληση, με κάποιες αναπηρίες να αντιπροσωπεύονται ελάχιστα ως ανθρώπινο εργατικό. Οι Stone και Colella (1996) θεωρούν ότι ο πιο κρίσιμος παράγοντας που χαρακτηρίζει τη συμπεριφορά του εργοδότη είναι ο τύπος αναπηρίας, δηλώνοντας ότι ο βαθμός της προοδευτικότητας,

της χρόνιας και / ή της ορατότητας μιας παραδόσεως σχετίζεται άμεσα με την πιθανότητα του ατόμου να χαρακτηριστεί ως ανεπιθύμητος. Για παράδειγμα, ο McMahon και οι συνεργάτες του παρατήρησαν ότι τα άτομα με νοητική αναπηρία έχουν καταθέσει περισσότερους ισχυρισμούς περί διακρίσεων από άτομα με αισθητηριακή αναπηρία, ειδικά λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι θα απαιτούσαν μακρούς χρόνους κατάρτισης και ενταξιακή υποστήριξη (McMahon et al., 2008).

Αντίστοιχα, μελέτη που πραγματοποίησαν ο Corrigan και οι συνεργάτες του εξετάζοντας τις στάσεις των εργοδοτών στο Πεκίνο, το Honk Kong και το Σικάγο για τη πρόσληψη των ατόμου με αναπηρία και την υποδοχή και στέγαση τους στην εργασία, τα άτομα με ψυχιατρικές αναπηρίες ήταν σε δυσμενή θέση. Πιο συγκεκριμένα, εκατόν εργοδότες διερευνήθηκαν σχετικά με τη στάση τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι όλοι οι εργοδότες φάνηκαν αρνητικοί να προσλάβουν άτομα με ψυχιατρικές αναπηρίες σε σύγκριση με άτομα με σωματικές αναπηρίες (Corrigan et al, 2008). Αντίθετα, έρευνα η οποία πραγματοποιήθηκε στον Καναδά από τους Benoit, Jansson, Jansenberger και Phillips (2013) φανέρωσαν ότι ο στιγματισμός των τυφλών ατόμων είναι έντονος στην αγορά εργασίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας συγκεκριμένα έδειξε ότι το ποσοστό συμμετοχής του εργατικού δυναμικού σε αυτόν τον πληθυσμό είναι πολύ χαμηλό σε σύγκριση με τα άτομα χωρίς αναπηρίες και επίσης χαμηλότερο από το ποσοστό για τα άτομα με άλλες αναπηρίες.

Αντίστοιχα εκτός από το είδος της αναπηρίας σημαντικό δείχνει να είναι και το φύλο στην προοπτική της απόκτησης εργασίας. Για τις γυναίκες με αναπηρίες, οι στατιστικές είναι χειρότερες. Έχουν πολλές μελέτες καταδεικνύει ότι τα ποσοστά ανεργίας και οι διαφορές εισοδήματος είναι μεγαλύτερες για τις γυναίκες με αναπηρία (Baldwin & Johnson, 1995· Randolph & Andersen, 2004). Περαιτέρω συνεισφορές από μελέτες φεμινιστικών μελετών αναπηρίας έδειξαν ότι οι γυναίκες με αναπηρίες αντιμετωπίζουν ένα πρόσθετο σύνολο κοινωνικών εμποδίων όσον αφορά την αναπηρία τους, συμπεριλαμβανομένης της έλλειψης εφοδιασμού για τις βασικές ανάγκες τους, της έντονης προσπάθειας να διαχειριστούν τους ρόλους τους μεταξύ οικογένειας και εργασίας, και της αίσθησης για ατομική ευθύνη σε οποιαδήποτε αποτυχία (Vandekinderen et al., 2012). Οι γυναίκες με αναπηρία φαίνεται να αντιμετωπίζουν μια διπλή σειρά διακρίσεων στο χώρο εργασίας (Vandekinderen et al., 2012). Για παράδειγμα, στον Καναδά η μετατροπή του κράτους σε

νεοφιλελεύθερες μορφές πολιτικής οικονομίας και οι συνακόλουθες αλλαγές στα κοινωνικά προγράμματα έχει ως αποτέλεσμα να περιγράφονται οι γυναίκες με αναπηρία που δεν διέθεταν απασχόληση ως παθητικές, εξαρτημένες, αδύνατες να αναλάβουν ευθύνη για τον εαυτό τους, με έντονη έλλειψη εξουσίας και μη συμβολή στην κοινωνία Chouinard & Crooks, 2005).

Σε εθνικό επίπεδο, οι Καπούσι, Κουρλέτη και Φονιά το 2010 σε μια προσπάθεια διερεύνησης των αντιλήψεων των εργοδοτών απέναντι στα ανάπηρα άτομα διεξήγαγαν έρευνα μελετώντας 300 επιχειρήσεις στο νομό Ηρακλείου (Καπούσι, Κουρλέτη & Φονιά, 2010). Οι ίδιοι κατέληξαν ότι οι εργοδότες δεν προχωρούν στην πρόσληψη ανάπηρων ατόμων λόγω αδιαφορίας και προκατάληψης ως προς την συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα. Οι εργοδότες κυρίως δείχνουν να είναι προκατειλημμένοι ως προς την αποδοτικότητα των αναπήρων, θεωρούν ότι ένα τέτοιο άτομο θα αντιμετώπιζε και θα δημιουργούσε προβλήματα στις επιχειρήσεις τους τα οποία θα σχετίζονταν με τη δύσκολη φύση της εργασίας, και κατ' επέκταση κάτι τέτοιο θα είχε αντίκτυπο και στην απόδοσή τους. Το είδος καθώς και ο βαθμός (ελαφριάς ή βαριάς μορφής) της αναπηρίας, επηρεάζει την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία. Ταυτόχρονα, οι εργοδότες που δεν είχαν ποτέ στην επιχείρησή τους ένα άτομο με αναπηρία (84,2%) είναι γενικά πιο επιφυλακτικοί απέναντι στο βαθμό της αναπηρίας ενός ατόμου σε σχέση με την απόδοσή στα εργασιακά του καθήκοντα. Αντιθέτως, οι εργοδότες που έχουν απασχολήσει ή απασχολούν ένα άτομο με αναπηρία στην επιχείρησή τους θεωρούν πως ανάλογα με τον βαθμό της αναπηρίας μπορούν να ανταπεξέλθουν από ικανοποιητικά έως αρκετά ικανοποιητικά στην εργασία τους. Τέλος, οι εργοδότες πιστεύουν ότι η πρόσληψη των αναπήρων επηρεάζει αρνητικά την «αισθητική» της επιχείρησής τους, γι' αυτό και είναι πιο πρόθυμοι να προσλάβουν ένα άτομο χωρίς εύκολα ή άμεσα αναγνωρίσιμη αναπηρία.

Συνειδητοποιούμε ότι η μετάβαση στην απασχόληση για τα ανάπηρα άτομα μετατρέπεται σε μια διαδικασία γεμάτη από αβεβαιότητες, οι οποίες δημιουργούν κατανοητό άγχος κατά την απόφαση εργασίας και χαμηλή αυτοεκτίμηση. Οι Wehbi και El-Lahib (2007) διαπίστωσαν ότι τα άτομα με αναπηρίες ήταν άνεργα και λόγω έλλειψης συνειδητοποίησης των δυνατοτήτων/ ικανοτήτων τους. Αρκετές μελέτες που διερευνούν τη στάση του γενικού πληθυσμού απέναντι στα άτομα με αναπηρίες αναφέρουν ότι οι άνθρωποι συχνά αισθάνονται υψηλό βαθμό κοινωνικής απόστασης έναντι των ατόμων με αναπηρίες (Angermeyer & Dietrich, 2006· Aroma, Tolvanen,

Tuulari & Wahlbeck, 2011). Στο περιβάλλον εργασίας, αυτή η αντίληψη μιας κοινωνικής απόστασης μπορεί να μεταφραστεί σε μια προκατειλημμένη άποψη για τις ικανότητες των εργαζομένων με αναπηρίες κατά τρόπον ώστε τα άτομα με αναπηρία να αισθάνονται αβοήθητα, χωρίς ικανότητες ανάπτυξης (Prins, 2013) αδυνατώντας να επιτύχουν παρόμοιο επίπεδο απόδοσης με τους συναδέλφους τους με αποτέλεσμα να αποφεύγουν την εμπλοκή τους στη αγορά εργασίας λόγω χαμηλής αυτοεκτίμησης και χαμηλών προσδοκιών.

Συνοψίζοντας, τα παραπάνω ερευνητικά ευρήματα παρουσιάζουν τον διαρκή αποκλεισμό που δέχονται τα ανάπηρα άτομα σε όλες τις εκφάνσεις της προσπάθειας τους για ένταξη στην αγορά εργασίας, τα εμπόδια που συναντούν είναι πολλαπλά και απαιτούν δραστική αντιμετώπιση. Η πραγματικότητα την οποία βιώνουν τα ανάπηρα άτομα αντανακλά την αδράνεια και τις μηδαμινές πολιτικές πρωτοβουλίες ένταξης αυτών. Είναι σημαντικό λοιπόν να ερευνηθεί το πλαίσιο μέσα στο οποίο συντελούνται οι προσπάθειες των ανάπηρων ατόμων για επαγγελματική αποκατάσταση καθώς και να εξεταστούν οι αλλαγές στις πολιτικές αποφάσεις των κρατών όσον αφορά τις επιδοματικές και αναδιανεμητικές πρακτικές, ώστε να διαπιστωθεί ο συνεχόμενος αποκλεισμός τους από την αγορά εργασίας ως αποτέλεσμα της αντιμετώπισης τους από τους πολιτικούς φορείς ως ένα ‘πρόβλημα’ για την δομή και την οργάνωση των σύγχρονων κοινωνιών. Η ευθυνοφοβία, η επικέντρωση στην συσσώρευση κέρδους και στην απόκτηση ‘αποτελεσματικού’ εργατικού δυναμικού κρίνονται οι ύψιστες αξίες που επικαθορίζουν την υφιστάμενη τάξη πραγμάτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΝΑΠΗΡΩΝ- ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΚΑΙ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

2.1. Κατασκευάζοντας το πρόβλημα της αναπηρίας : Αναδρομή της πορείας του καπιταλισμού και της συνακόλουθης σχέσης κράτους και ανάπηρου ατόμου

Τα θεμέλια του κοινωνικού μοντέλου και κατ' επέκταση της αναπηρικής θεωρίας βρίσκονται στον ιστορικό υλισμό, με τα πιο χαρακτηριστικά έργα αναφοράς αυτά του Finkelstein (1980) και του Oliver (1990). Έχοντας ως βάση την μαρξιστική ανάλυση, αλλά και όχι μόνο, οι υποστηρικτές του κοινωνικού μοντέλου ενστερνίζονται ένα λόγο που αναδεικνύει την αναπηρία ως ένα σύνθετο πολιτικό και κοινωνικό ζήτημα. Με αυτό τον τρόπο γίνεται μια μετατόπιση από την έως τότε αντίληψη της αναπηρίας ως βιολογική κατηγορία ετερότητας και την επανατοποθετούν ως μια πολιτισμική κατηγορία, η οποία βρίσκεται σε εξάρτηση με μια σειρά υλικών και κοινωνικών παραγόντων. Αυτό που έκανε την θεώρηση αυτή ανατρεπτική ήταν η άμεση σύνδεση της με ζητήματα εξουσίας και τρόπους καταπίεσης για τα ίδια τα ανάπηρα άτομα.

Κατά τους Μαρξιστές η εργασία αποτελεί το θεμέλιο της κοινωνίας και ένα ουσιώδες στοιχείο στη συνεχιζόμενη κοινωνική παραγωγή της ζωής. Το τι παράγεται και το πώς οργανώνεται αυτή η παραγωγή είναι κεντρικό ζήτημα στην κοινωνική ιστορία. Πάνω σε αυτή τη βάση, *«τα ανάπηρα άτομα τοποθετούνται μέσα στις επικρατούσες κοινωνικές σχέσεις παραγωγής με τέτοιο τρόπο ώστε να παράγεται η επινόηση/ιδέα της αναπηρίας που είναι είτε εκμεταλλευτική είτε οδηγεί σε αποκλεισμό και αυτή η τοποθέτηση ωφελεί τον καπιταλισμό»* (Erevelles, 1996, 525). Ο ιστορικός υλισμός παρέχει μια θεωρητική βάση για να εξηγήσει αυτές τις συνθήκες. Μια ταξική ανάλυση καθιστά προφανές ότι δεν είναι ούτε ατύχημα ούτε αποτέλεσμα της φυσικής τάξης των πραγμάτων ότι τα άτομα με αναπηρίες κατατάσσονται στο κάτω μέρος της οικονομικής σκάλας. Ο καπιταλισμός έχει ορισμένα μειονεκτήματα, όπως οι επίμονες τεράστιες ανισότητες (Rose, 2000). Ο Μαρξ αναφέρει:

«Στην κοινωνική παραγωγή της ζωής τους οι άνθρωποι έρχονται σε σχέσεις καθορισμένες, αναγκαίες, ανεξάρτητες από τη θέλησή τους, σε σχέσεις παραγωγικές που αντιστοιχούν σε μια ορισμένη βαθμίδα όπου έχει φτάσει η ανάπτυξη των υλικών παραγωγικών τους δυνάμεων. Το σύνολο αυτών των παραγωγικών σχέσεων αποτελεί το οικονομικό οικοδόμημα της κοινωνίας, την υλική βάση, επάνω στην οποία υψώνεται ένα νομικό και πολιτικό εποικοδόμημα και στην οποία αντιστοιχούν ορισμένες πάλι κοινωνικές μορφές συνείδησης. Ο τρόπος της παραγωγής της υλικής ζωής καθορίζει την εξέλιξη της κοινωνικής, πολιτικής και διανοητικής ζωής, εν γένει. Το τι είναι οι άνθρωποι δεν καθορίζεται από τη συνείδησή τους, αλλά αντίστροφα, το κοινωνικό τους είναι που καθορίζει τη συνείδησή τους» (Μαρξ, χ.χ., 13).

Ο Μαρξ εξηγεί ότι ο καπιταλισμός είναι ένα σύστημα καταναγκαστικής εργασίας - ανεξάρτητα από το πόσο φαίνεται να προκύπτει από μια ελεύθερη συμβατική συμφωνία (Marx, 1967, 819). Είναι εξαναγκασμός επειδή οι καπιταλιστές κατέχουν τα μέσα παραγωγής ενώ οι εργάτες όχι. Χωρίς την ιδιοκτησία των εργοστασίων και άλλων μέσων παραγωγής, οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε μειονεκτική θέση (Erevelles, 1996). Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι υποχρεώνονται να πουλήσουν την εργασία τους στους καπιταλιστές για μισθό, επειδή η εναλλακτική λύση είναι η έλλειψη στέγης ή η λιμοκτονία ή και τα δύο. Η εργασία έτσι μετατρέπεται σε ένα πόρο που πρέπει να χειραγωγηθεί από το κράτος όπως το κεφάλαιο και η γη. Έτσι ένα βασικό μειονέκτημα είναι ότι πολλοί άνθρωποι είναι άνεργοι, υποαπασχολούμενοι και φτωχοί ενάντια στη θέλησή τους ανάμεσα σε αυτούς και τα ανάπηρα άτομα (Rose, 2000).

Ο αποκλεισμός των ατόμων με αναπηρία από την αμειβόμενη εργασία συνέβη λοιπόν, με την άνοδο του κεφαλαίου και την ύπαρξη του βιομηχανικού καπιταλισμού (Finkelstein 1980). Η αναπηρία άρχισε να υφίσταται ως 'πρόβλημα' από την μετάβαση από τις φεουδαρχικές στις καπιταλιστικές κοινωνικές σχέσεις παραγωγής (Oliver, 1990). Στους προ-βιομηχανικούς χρόνους, τα άτομα με αναπηρίες δεν είχαν αποκλειστεί από την δυνατότητα τους να μπορούν να συνεισφέρουν στην οικονομία της κοινωνίας που ζούσαν, παρόλο που βρίσκονταν στο «κατώτατο σημείο» της κοινωνικής κλίμακας. Με τις αλλαγές όμως στον τρόπο παραγωγής και τις κοινωνικές σχέσεις που έφερε ο βιομηχανικός καπιταλισμός, τα άτομα με αναπηρία θεωρήθηκαν ανεπιθύμητα προς εργασία (Russell, 2002). Τα τέλη του δέκατου όγδοου, συνοδεύτηκαν από την ευρύτατη μετατόπιση του εργατικού δυναμικού στις

βιομηχανίες μεγάλης κλίμακας με αποτέλεσμα οι άνθρωποι με βλάβες να αρχίσουν να αποκλείονται συστηματικά. Τα αυξημένα ωράρια, οι τυποποιημένες δεξιότητες, η ταχύτητα της εργασίας έκαναν πολλούς ανθρώπους αδύνατο να πουλήσουν την εργασία τους (Harvey, 2011).

Παράλληλα, καθώς η μονάδα παραγωγής μετακόμισε από το νοικοκυριό σε μεμονωμένους μισθωτούς στο χώρο εργασίας, έγινε δυσκολότερο για τα άτομα με αναπηρίες να βρουν δουλειά ή για την οικογένεια να τους στηρίξουν στο σπίτι. Η αστικοποίηση, ο διαχωρισμός και η μεταβαλλόμενη ιδεολογία που επικεντρωνόταν στην αρτιμέλεια και το λογικό όν που ακολούθησε τη μετάβαση στις βιομηχανικές κοινωνίες συνέβαλαν στην άνοδο της αναπηρίας ως κοινωνικού "προβλήματος" (Oliver & Barnes, 2012). Η αδυναμία πρόσβασης στην παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών είχε ως αποτέλεσμα τα άτομα αυτά, να υποβιβάζονται στην κοινωνική θέση των εξαρτημένων ανθρώπων (Oliver, 1990). Η μηχανοποιημένη παραγωγή απαιτούσε πλήρη ομοιομορφία και στο εργατικό δυναμικό όλοι έπρεπε να κάνουν τις ίδιες κινήσεις και η οργάνωση των συνθηκών δεν επέτρεπε οποιαδήποτε διαφοροποίηση ως προς τα σωματικά και νοητικά χαρακτηριστικά των εργατών (Marks, 1999). Οι ανάπηροι αποκλείστηκαν από τη βιομηχανοποιημένη παραγωγή με την αιτιολογία της μειωμένης λόγω σωματικών βλαβών εργατικής τους ικανότητας (Hughes, 2014). Οι άνθρωποι αυτοί θεωρήθηκαν ακατάλληλοι ακόμα και ως εφεδρικό εργατικό δυναμικό, αφού η ικανότητα κάποιου για εργασία καθόριζε και τη θέση του στην κοινωνία.

Το πρωταρχικό μέλημα των καπιταλιστικών κοινωνιών εστιάστηκε στην ανίχνευση των δυνητικά αποδοτικών εργαζομένων και το 'πρόβλημα' της αναπηρίας για αυτήν εντοπίζεται στο ότι οι άνθρωποι αυτοί δεν είναι παραγωγικοί (Harvey, 2015· Harman, 2011). Η έννοια της αναπηρίας ως ατομική παθολογία έγινε δυνατή, εφ' όσον υπήρξε μια ιδέα για την ατομική και σωματική ικανότητα (Barnes, Mercer & Shakespeare, 1999). Οι πρώιμες καπιταλιστικές οικονομικές επιταγές διαμόρφωσαν την ανάπτυξη του εργοστασιακού συστήματος βασισμένου γύρω από τον μέσο και κανονικό οργανισμό (Finkelstein, 1980). Η άνοδος του πρώιμου καπιταλισμού χαρακτηρίστηκε συνεπώς, από αλλαγές στην ιδεολογία και τον τρόπο σκέψης για τα άτομα με αναπηρίες, με αποτέλεσμα τη μετάβαση από μια θρησκευτική κατανόηση (δηλαδή την αναπηρία ως αποτέλεσμα της αμαρτίας) σε μια επιστημονική ή ιατρική κατανόηση (Oliver & Barnes, 2012). Η εξατομίκευση και η ιατροποίηση που

κυριάρχησαν την περίοδο αυτή συνέβαλαν στην ισχυροποίηση των ιδεολογιών περί κανονικότητας και αρτιμέλειας. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα οι γιατροί να εμπλέκονται σε όλες τις αποφάσεις των αναπήρων, υιοθετώντας το ρόλο του μεσολαβητή της άρχουσας καπιταλιστικής τάξης (Barnes, 2000).

Ο Oliver (2009) επισημαίνει ότι η ιατροκοποίηση δεν μπορεί να είναι ανεξάρτητη και ουδέτερη από τις ιδεολογικές συνιστώσες του καπιταλισμού. Επί της ουσίας φρόντισε έτσι ώστε η αναπηρία να έχει τις συνδηλώσεις του ελλείμματος και όχι θετική χροιά (Norwich, 1999). Η ιατρική μέσω της ιατροκοποίησης των κοινωνικών φαινομένων διαθέτει ισχυρή δύναμη και συμβάλει στην νομιμοποίηση του καπιταλισμού. Τα ατομικά/ιατρικά μοντέλα που κυριαρχούν στα πλαίσια των καπιταλιστικών κοινωνιών, εξετάζουν την αναπηρία έξω από κοινωνικά συμφραζόμενα, σε απολύτως ατομικό επίπεδο, όπου το ανάπηρο άτομο βρίσκεται μόνο του απέναντι στην αναπηρία του, ενώ το μόνο που μπορεί να μεσολαβήσει για την αποκατάσταση της βλάβης είναι η ιατρική επιστήμη και οι θεράποντές της. Αυτό που γίνεται κατανοητό ως «αποκλίνουσα» διαφορά έχει χρησιμοποιηθεί ιστορικά ως ιδεολογικό εργαλείο νομιμοποίησης της κοινωνικής ιεραρχίας που παράγεται και συντηρείται στις καπιταλιστικές κοινωνίες (Barnes & Mercer, 2003).

Η ιατροκοποίηση και ο ιατρικός λόγος έχει συνεπώς αποτελέσει κρίσιμη συνθήκη έτσι ώστε η κυρίαρχη ορθοδοξία να θεωρηθεί την αναπηρία ως ανικανότητα οπού οι δυσκολίες τις οποίες αντιμετωπίζει το ανάπηρο άτομο να είναι απλώς το αποτέλεσμα της ύπαρξης βλάβης (Finkelstein, 1991). Όπως επισημαίνει και η Hughes, (2002, 55), *«το να είσαι ή να γίνεσαι ο άλλος, ο μη κανονικός οριοθετείται από την άποψη της αδικαιολόγητης φύσης του δικαστηρίου της κανονικότητας και της ανωμαλίας που επικρατεί στην ιατρική επιστήμη»*. Ο ιατρικός λόγος αποφασίζει ποια σώματα είναι υγιή και συνεπώς αξιόπιστα και ποια θεωρούνται μη υγιή. Αυτή η μειωμένη κατάσταση που προσδίδεται στο εν τέλει ανάπηρο άτομο φαίνεται να είναι αναμφισβήτητη επειδή είναι ιατρικά πιστοποιημένη, με ιατρικές αποδείξεις που θεωρούνται εντελώς αντικειμενικές, αποσπασμένες από αξίες και συναισθήματα (Wilkerson, 2002).

Οι ανάπηροι προσδιορίστηκαν έτσι σε μια τάξη δυστυχών οπού πλέον το γενναιόδωρο κράτος, το «θεραπευτικό» κράτος καλείται να αναλάβει το βάρος της ύπαρξής τους (Oliver & Barnes, 2012). Παρατηρείται τότε η άνοδος των θεσμών ως

τρόπος αντιμετώπισης του «κοινωνικού προβλήματος» της αναπηρίας και της παροχής φροντίδας εκτός της οικογένειας. Το μέσο κοινωνικού ελέγχου των μη παραγωγικών ατόμων ήταν το πτωχοκομείο, το άσυλο και στη συνέχεια εμφανίστηκαν ένα σωρό εξειδικευμένα ιδρύματα (Oliver, 2009). Την ιδρυματοποίηση, ακολούθησαν οι παροχές και τα επιδόματα και μια συνολική κατασκευή ενός κράτους πρόνοιας που μέσα από αναδιανεμητικές πολιτικές αναπηροποιεί, διαμορφώνοντας και το βαθμό και το τι είναι ανάπηρο άτομο (Russell, 2001). Με αυτό τον τρόπο ολοκληρωνόταν η ύπαρξη ενός ασφυκτικού κλοιού για τα ανάπηρα άτομα, που αγκάλιαζε και συμπονούσε τους αδύναμους, διατηρώντας τους στο περιθώριο.

Το κράτος δείχνει τη φιλεύσπλαχη του ματιά αναπτύσσοντας ένα ολόκληρο σύστημα καλούπι, το οποίο αποτελεί αντιπροσωπευτικό της κοινωνικής πολιτικής της περιόδου αυτής, ικανό να διατηρήσει τα ανάπηρα άτομα αδρανή και εξαρτημένα. Προνοιακά επιδόματα, συντάξεις αναπηρίας, εξωιδρυματικά επιδόματα, ιατρική περίθαλψη και αποκατάσταση αποτέλεσαν στοιχεία που χαρακτήριζαν τα κράτη πρόνοιας της εποχής αυτής (Oliver & Barnes, 2012). Με αυτό τον τρόπο η αναπηρία αντιμετωπίζεται ως «προσωπική τραγωδία» και θεωρείται πρόβλημα του ανάπηρου ατόμου που πρέπει να επιλυθεί, γεγονός που με τη σειρά του δημιουργεί εξάρτηση, αντί να βλέπει το πρόβλημα όπως βρίσκεται στον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται η εργασία και ζητά μια αλλαγή στις θεμελιώδεις οικονομικές δομές. Συνεπώς οι ανάπηροι άνθρωποι γίνονται αντικείμενα προς ίαση, αλλαγή και βελτίωση με πληθώρα επιχειρηματιών ιατρικής να αναπτύσσονται γύρω από θέματα αναπηρίας (Albrecht, 1992). Σε αυτό το πλαίσιο, οι ιδεολογίες της προσωπικής τραγωδίας και του λειτουργικού περιορισμού υπηρετούν την εξατομίκευση της αναπηρίας και συνεπώς συσκοτίζουν τους κοινωνικούς και οικονομικούς καθοριστικούς παράγοντες (Priestley, 1998).

Η παγκοσμιοποίηση, η οποία ακολούθησε τη βιομηχανοποίηση του δεκάτου ένατου αιώνα, εξακολούθησε να διατηρεί τον αποκλεισμό των αναπήρων και να συνδέει τη φτώχεια με την αναπηρία (Holden & Beresford, 2014). Η διαδικασία αυτή της παγκοσμιοποίησης εξελίσσεται σε μια περίοδο όπου κυριαρχεί ο οικονομικός νεοφιλελευθερισμός, ως φιλοσοφία οργάνωσης των οικονομιών και μοντέλο άσκησης οικονομικής πολιτικής, το οποίο αποκαλούμε ως νεοφιλελεύθερο μοντέλο παγκοσμιοποίησης (Cahill & Konings, 2017).

«Ο νεοφιλελευθερισμός είναι ένα ποικίλο σύνολο ιδεών που ενώνουν την πεποίθησή τους ότι οι αγορές απαλλαγμένες από θεσμικές παρεμβάσεις αποτελούν τον καλύτερο τρόπο οργάνωσης της οικονομίας και κοινωνίας των πολιτών» (Grover & Soldatic, 2013: 224).

Η γενική τάση του νεοφιλελευθερισμού έγκειται στο να μπουν όλοι οι άνθρωποι σε δουλειά, με την εισαγωγή των αρχών της ελεύθερης αγοράς και της επιχειρηματικότητας σε όλες τις φάσεις του κοινωνικού γίνεσθαι, όπως είναι η εκπαιδευτική πολιτική και η εργασιακή πολιτική. Συνδέθηκε, λοιπόν, ο νεοφιλελευθερισμός με πολιτικές διασφάλισης της οικονομικής ανάπτυξης και της διεθνούς ανταγωνιστικότητας. Οι Harris, Owen & Gould (2012) εντοπίζουν μερικές σημαντικές αρχές του νεοφιλελευθερισμού: τον κανόνα της ελεύθερης αγοράς, τη μείωση των κρατικών δαπανών, τη συμμετοχή σε κοινωνικές υπηρεσίες, την απελευθέρωση, την ιδιωτικοποίηση, τονίζοντας την ατομική ευθύνη.

Η διεθνής κινητικότητα του κεφαλαίου που έφερε η παγκοσμιοποίηση ώθησε τις κυβερνήσεις να ανταγωνίζονται η μια την άλλη και να ακολουθούν πολιτικές χαμηλού πληθωρισμού, ιδιωτικοποιήσεων, μειωμένων δημόσιων δαπανών, δηλαδή ενέργειες που ελαχιστοποιούσαν την κοινωνική και οικονομική τους συμμετοχή. Η ενίσχυση του κεφαλαίου υπήρξε αυτοσκοπός των εθνικών κρατών της περιόδου αυτής. Οι Grover και Piggot (2005) επισημαίνουν ότι για να διατηρήσουν τη πίεση προς τα κάτω στα επίπεδα των μισθών και να ενισχύσουν το κεφάλαιο, υπήρχαν δύο σημαντικά ζητήματα: το μέγεθος του αποθεματικού στρατού και η εγγύτητά του στις αγορές εργασίας. Δεν αρκούσε να υπάρχει μια ομάδα μη απασχολούμενων ατόμων, έπρεπε αυτή να ανταγωνίζονται για την απασχόληση, έτσι ώστε οι πληθωριστικές πιέσεις να διατηρηθούν υπό έλεγχο.

Συνεπώς, η μεταστροφή προς τον νεοφιλελευθερισμό είχε την ελπίδα ότι οι ανάγκες της οικονομίας όσον αφορά την προσφορά εργασίας μπορούν να καλυφθούν μέσω μηχανισμών κοινωνικής πρόνοιας που προσπαθούν να αυξήσουν την εγγύτητα των οικονομικά ανενεργών ατόμων στη δραστηριότητα της αγοράς εργασίας και να αυξήσουν τον αριθμό των ατόμων που αναζητούν ενεργά εργασία (Jessop, 1999). Η διεύρυνση του ενεργού αποθεματικού στρατού της εργασίας είναι «καλό» για τις επιχειρήσεις επειδή πειθαρχεί την εργασία. Έχοντας περισσότερους ανθρώπους απελπισμένους για εργασία, διατηρεί τον ανταγωνισμό για υψηλές θέσεις εργασίας

και μισθούς των εργαζομένων, προστατεύοντας έτσι τα περιθώρια κέρδους και το προνόμιο της τάξης, τα οποία είναι ιερά για τα συμφέροντα του κεφαλαίου (Russell, 2001). Τα ανάπηρα άτομα υπό αυτούς τους όρους έπρεπε να επιστρέψουν στην διεκδίκηση θέσεων εργασίας.

Έτσι, από την άποψη της πολιτικής οικονομίας, η διεύρυνση του ενεργού αποθεματικού στρατού εργασίας είναι καλή για τις επιχειρήσεις, επειδή ο περισσότερος κόσμος που απελπίζει για εργασία, διατηρεί τον ανταγωνισμό για υψηλές θέσεις εργασίας και τους μισθούς των εργαζομένων, προστατεύοντας έτσι τα περιθώρια κέρδους που είναι ιερά για τα συμφέροντα του κεφαλαίου. Αυτό εξηγεί εν μέρει γιατί η κυβέρνηση, έχει συμφέρον να προωθήσει την απασχόληση των ανάπηρων ατόμων. Καθώς ο διαθέσιμος εφεδρικός στρατός εξαντλείται, υπάρχει ανάγκη για περισσότερα άτομα να ενταχθούν στην ομάδα εργασίας για να διατηρήσουν τους μισθούς υπό έλεγχο (Russell, 2001).

Η ύπαρξη του κράτους πρόνοιας όμως της προηγούμενης περιόδου έφτιαξε μια πληθώρα ανέργων οι οποίοι λόγω των επιδομάτων απομακρύνθηκαν όλο και περισσότερο από τις αγορές εργασίας. Αυτό οδήγησε σε αύξηση του μη επιταχυνόμενου πληθωρισμού της ανεργίας (Jessop, 1999). Επομένως σκοπός των κρατών πλέον είναι να μειωθεί ο πληθωρισμός εξυγιαίνοντας το κεφάλαιο και αυτό θα επιτευχθεί εμπλέκοντας τα άτομα με αναπηρία πίσω στην εργασία (Grover & Piggot, 2005), χωρίς αυτό βέβαια να προδιαγράφει και να εγγυάται την διαμόρφωση ενός ενταξιακού εργασιακού περιβάλλοντος για να τους υποδεχτεί. Μέσα λοιπόν σε αυτή την πραγματικότητα, τα άτομα με αναπηρία βρίσκονται σε επισφαλή θέση. Όχι μόνο θεωρούνται ότι είναι οικονομικά επαχθές και οφείλουν να επαναπροωθηθούν στην εργασία αλλά και μια πιθανή οπισθοχώρηση στο κέρδος του καπιταλισμού, αφού θεωρούνται ότι διατηρούν ετήσια επιδόματα τα οποία επίσης συντελούν στη μείωση της κερδοφορίας του κάθε κράτους.

Ο Foucault αναφέρει ότι *«η Αγορά αλλά, πιο συγκεκριμένα, η Επιχείρηση είναι η νέα Αρχή και πρότυπο διακυβερνησιακής ορθολογικότητας, που διέπει το Κράτος»* (2012: 18). Η βιωσιμότητα της είναι η σημαντικότερη προτεραιότητα και κατευθυντήρια αρχή και για τις πολιτικές που δημιουργούνται. Γίνεται κατανοητό ότι στη μεταβιομηχανική εποχή αθετήθηκε κάθε έννοια της καλής εξάρτησης, γιατί ήταν ζημιογόνα για την ύπαρξη του κεφαλαίου. Η εξάρτηση του ανάπηρου ατόμου με το

κράτος που στη βιομηχανική κοινωνία ήταν αναγκαία έπρεπε τώρα να αποφευχθεί πάση θυσία προκειμένου να μεγιστοποιηθούν τα κέρδη. Στη μεταβιομηχανική φάση του καπιταλισμού κάθε μορφή εξάρτησης εξατομικεύεται, γίνεται αντικείμενο ψυχολογικοποίησης αφού το κυρίαρχο δόγμα προτάσσει ο καθένας πρέπει να ικανοποιεί μόνος του τις ανάγκες του και να μην εκμεταλλεύεται τα οικονομικά πλεονάσματα.

Σύμφωνα με τη Brine (2001), στην οικονομική πραγματικότητα της παγκοσμιοποίησης, η ανεργία ή η υποαπασχόληση θεωρείται ατομικό πρόβλημα που οφείλεται στην αδυναμία των ίδιων των ατόμων να αποκτήσουν τα απαιτούμενα προσόντα και τις δεξιότητες ή ακόμη δεν επιδεικνύουν την απαραίτητη κινητοποίηση προκειμένου να αποκτήσουν και να διατηρήσουν μια θέση εργασίας. Έτσι, κατά τον Abberley αυτό αυτόματα σημαίνει ότι στόχος των σύγχρονων καπιταλιστικών κοινωνιών είναι πως να επιστρέψουν τα ανάπηρα άτομα στην παραγωγικότητα

«και αν αυτό δεν θεωρείται οικονομικά βιώσιμο, πώς να χειριστεί τη μη παραγωγικότητά τους κατά τρόπο που προκαλεί όσο το δυνατόν λιγότερη διαταραχή στην υπερβολική επιτακτική ανάγκη συσσώρευσης κεφαλαίου και μεγιστοποίησης των κερδών» (Abberley, 1989: 57).

Αυτό βέβαια έχει ως συνέπεια να δημιουργούνται πολιτικές που στοχεύουν στην μείωση των επιδομάτων και στην χάραξη μέτρων για είσοδο των αναπήρων σε συνθήκες εργασίας. Τα μέτρα όμως αυτά χαρακτηρίζονται από αυστηρότερα κριτήρια επιλεξιμότητας, μεγαλύτερες προσδοκίες ανέργων ατόμων με αναπηρία να καταβάλουν προσπάθειες για (επαν)είσοδο στη μισθωτή απασχόληση και, μέσω τέτοιων διαδικασιών, γίνεται και ανασύνταξη της κατηγορίας «αναπηρία» που υποδηλώνει ποια είναι τα «αληθινά» άτομα με αναπηρία και ποια από αυτά θεωρούνται ικανοί να κάνουν τουλάχιστον κάποια αμειβόμενη εργασία (Grover & Soldatic, 2013).

Καίριο για την έναρξη αυτών των συζητήσεων ήταν η πρώτη πετρελαϊκή κρίση το 1973 που έκανε την Ευρώπη να τρίζει, κάνοντας τη να συνειδητοποιήσει ότι το κοινωνικό κράτος κοστίζει επομένως και θα πρέπει να υποχωρήσει (Ashford, 1986). Έτσι λοιπόν διεθνώς παρατηρείται η κατάρρευση των κρατών πρόνοιας ως πολυέξοδα, το κράτος πρόνοιας δεν υφίσταται πλέον με την μορφή που υπήρχε την δεκαετία του 1970 (Stone, 1884). Ο Oyen αναφέρει

«Η κρίση αξιοποιήθηκε ως ιδεολογική πλατφόρμα για να μειωθούν οι κοινωνικές δαπάνες, να αλλάξουν τα ανακατανομητικά προγράμματα προς ζημία των περιθωριακών ομάδων και να μειωθεί η κυβερνητική ευθύνη στην κοινωνική πολιτική»
(Oyen, 1986, 6).

Μια κρίση που ουσιαστικά προερχόταν από το γεγονός ότι το ανερχόμενο κόστος της ευημερίας του κράτους πρόνοιας στην ουσία δημιουργούσε κρίση στον ίδιο τον καπιταλισμό (Oliver, 2009). Επομένως έπρεπε να αποφευχθεί. Μια απόκριση της αγοράς μπροστά στο κίνδυνο της κατάρρευσης του καπιταλιστικού οικοδομήματος είναι η ιδιωτικοποίηση των προνοιακών υπηρεσιών και η άνοδος των φιλανθρωπικών οργανώσεων, που προφανώς και δεν οδηγούν σε αυτοδιάθεση των ατόμων με αναπηρία αλλά συνεχίζουν να ενισχύουν την κατασκευή της αναπηρίας (Oliver & Barnes, 2012). Τα καπιταλιστικά κράτη προκειμένου να εξυγιάνουν την οικονομία τους και να σώσουν τις τράπεζες από την πτώχευση περικόπτουν χρήματα που προορίζονταν για υπηρεσίες των αναπήρων. Στη ουσία συμβαίνει μια μετατόπιση στην εμπορευματοποίηση της πρόνοιας μέσω της ιδιωτικοποίησης της. Ο Harvey (2010,10) αναφέρει ότι οι υπάρχουσες πολιτικές *«ιδιωτικοποιούν τα κέρδη, κοινωνικοποιούν τον κίνδυνο, σώζουν τις τράπεζες και πετούν στο περιθώριο τους ανθρώπους»*. Τέτοιες πολιτικές νομιμοποιούνται μέσω της ρητορικής της μείωσης της εξάρτησης, και γενικά της παροχής δυνατοτήτων για περισσότερη επιλογή και έλεγχο πάνω στις υπηρεσίες.

Η εν λόγω ανασκόπηση της πορείας του καπιταλισμού μας οδηγεί στο εξής συμπέρασμα: ο καπιταλισμός κατάφερε με επιδεξιότητα να περιορίσει και να ενσωματώσει πολλές από τις προκλήσεις που αντιμετώπισε. Το πέρασμα από τη βιομηχανοποίηση στην παγκοσμιοποίηση και το νεοφιλελευθερισμό που χαρακτηρίζει την οργάνωση των σύγχρονων καπιταλιστικών κοινωνιών, έκανε εντονότερο το πρόσταγμα για διατήρηση της εξουσίας των μεγάλων επιχειρήσεων και των πολυεθνικών. Οι πολιτικές που υιοθετήθηκαν ως συνέπεια αυτού συνοδεύτηκαν από μια πληθώρα συζητήσεων για την σημαντικότητα της ατομικής ελευθερίας, της ατομικής ευθύνης και της ελεύθερης αγοράς και από δρακόντεια μέτρα για την διατήρηση και παγίωση των ενδιαφερόντων και της δύναμης της καπιταλιστικής τάξης (Oliver & Barnes, 2012). Μία από τις ομάδες που κλήθηκε να υποστεί τις θλιβερές συνέπειες αυτού ήταν τα ανάπηρα άτομα. Καθώς οι καπιταλιστικές κοινωνίες συνεχίζουν να αλλάζουν διαρκώς με την παγκοσμιοποίηση και τον

νεοφιλελεύθερο δόγμα να τις χαρακτηρίζουν, το πρόβλημα της αναπηρίας ανακατασκευάζεται με νέους όρους εξακολουθώντας να οδηγεί τα ανάπηρα άτομα στο περιθώριο.

2.2. Η αναπηρία ως αποδιοπομπαίος τράγος στον νεοφιλελεύθερο καπιταλισμό: η ανασύνταξη της αναπηρικής κατηγορίας μέσα από πολιτικές αποστέρησης και διακινδύνευσης

Οι σύγχρονες καπιταλιστικές κοινωνίες ασπαζόμενες το νεοφιλελεύθερο δόγμα και επινοώντας μια γενικευμένη οικονομική κρίση καλούνται να ανακατασκευάσουν την κατηγορία της αναπηρίας, απειλώντας ακόμα περισσότερο την καθημερινή επιβίωση και την ποιότητα ζωής των ανάπηρων ατόμων. Η ανασύνταξη της κατηγορίας αναπηρίας σημαίνει όμως ότι γίνεται και επαναπροσδιορισμός της έκτασης των ευθυνών του ίδιου του κράτους. Έτσι διεθνώς παρατηρείται όπως επισημαίνει και η Καραγιάννη (2017) μια αργόσυρτη μετάλλαξη των συστημάτων κοινωνικής προστασίας σε αυτό που αποκαλείται 'τιμωρητικό κράτος πρόνοιας' και αυτό γιατί οι κρατικές υπηρεσίες και τα οφέλη για τα ανάπηρα άτομα ολοένα και περικόπτονται. Το τιμωρητικό κράτος πρόνοιας χαρακτηρίζεται από την πειθαρχική επαναπροώθηση στην εργασία, ενώ οι πολιτικές που υιοθετούνται καλλιεργούν την ιδέα ότι οι αιτούντες προνομιακής υποστήριξης παίρνουν πολλά χωρίς να κάνουν τίποτα (Fraser, 1998). Τα ανάπηρα άτομα αποτελούν παράσιτα, άτομα που τα συντηρεί το κράτος και δεν αξίζουν τα τόσο υψηλά επιδόματα, επομένως επιβάλλεται να τα αποστειρωθούν.

Υπάρχουν αρκετά παραδείγματα τέτοιων πολιτικών και αποφάσεων τόσο σε διεθνές όσο και εσωτερικό επίπεδο. Τις τελευταίες δύο δεκαετίες υπήρξαν δραματικές αλλαγές στα οφέλη για τα άνεργα άτομα με αναπηρία. Είναι σαφές ότι τα δυτικά κράτη προσπάθησαν να μειώσουν τον αριθμό των ατόμων που διεκδικούν επιδόματα και προνοιακά οφέλη αντιμετωπίζοντας αυτήν την κατάσταση με νομοθετικές παρεμβάσεις και προσπάθειες εμπλοκής τους στην αγορά εργασίας. Οι Grover και Soldatic, (2013) μελετώντας τις μεταβολές στο προνοιακό σύστημα της Αυστραλίας και του Ηνωμένου Βασιλείου παρατηρούν ότι και τα δύο κράτη προσπάθησαν να εφαρμόσουν πολιτικές οι οποίες χαρακτηρίζονταν από πολύ ελεγχόμενες δαπάνες και στιγματισμό των αποδεκτών προνοιακής υποστήριξης ως εξαρτημένων ανθρώπων. Οι

κυβερνήσεις επί της ουσίας ανάγκασαν τα άτομα με αναπηρία να αναλάβουν το βάρος της κάλυψης των αναγκών τους και της εξασφάλισης ενός αξιοπρεπούς βιοτικού επιπέδου με ελάχιστη κυβερνητική βοήθεια. Οι παρεμβάσεις και των δυο χωρών υποδηλώνουν άμεσο και έμμεσο αποκλεισμό, κατηγοριοποίηση και διακρίσεις.

Το σλόγκαν που ακολουθούσε τέτοιες νεοφιλελεύθερες πολιτικές συνήθως είναι «δουλειά για εκείνους που μπορούν, ασφάλεια για όσους δεν μπορούν», θέση η οποία δηλώνει άγνοια της πραγματικότητας που βιώνουν τα ανάπηρα άτομα, μιας και πολλοί από αυτούς μπορεί να τα χρειάζονται και τα δυο και υποστήριξη και εργασία (Oliver, 1990). Μειώνοντας το ποσό της οικονομικής υποστήριξης εκτός εργασίας που μπορούν να διεκδικήσουν οι ανάπηροι (Grover & Soldatic, 2013), κάνουν την εμπλοκή στην εργασία μονόδρομο, χωρίς βέβαια την ύπαρξη τη απαιτούμενης στήριξης η απόκτηση εργασίας αποτελεί ψευδαίσθηση. Διαφαίνεται λοιπόν μια παρεμβατική πολιτική που επιδιώκοντας να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις των νεοφιλελεύθερων καπιταλιστικών κοινωνιών επιχειρεί την υιοθέτηση αποφάσεων, οι οποίες είναι διαχωριστικές και περιοριστικές. Οι αποφάσεις αυτές έχουν διπλό στόχο, από τη μία να επιρρίψουν την ευθύνη της ανάληψης εργασίας στον ίδιο τον ανάπηρο ως προσωπική του ευθύνη και επιλογή και από την άλλη να τον καθηλώσουν στην αεργία ως αποτέλεσμα της κλινικής του κατάστασης (Harris, Owen & Gould, 2012). Οι εκστρατείες κατά των περικοπών που έχουν στο επίκεντρο τους το «δικαίωμα στην εργασία και την ένταξη» αφήνουν επί της ουσίας τα άτομα με αναπηρία να πλήττονται σοβαρότατα από τις περικοπές.

Τα οφέλη για τα ανάπηρα άτομα καθίστανται δυσκολότερο να διεκδικηθούν λόγω των όλο και πιο περιοριστικών κριτηρίων επιλεξιμότητας αυξάνοντας την προσδοκία ότι η πλειονότητα των ατόμων με αναπηρία θα καταβάλει προσπάθεια να (επαν)εισέλθει στην αμειβόμενη εργασία και αυτό επιβάλλεται μέσω αυστηρών κυρώσεων στις παροχές. Προκειμένου να απεμπλακούν από παροχές και να αποποιηθούν την οικονομική στήριξη των ανάπηρων μιας και δεν ταιριάζει με τους στόχους μιας νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποιημένης οικονομίας, τα κράτη προβαίνουν σε επαναξιολόγηση της ικανότητας των εργαζομένων-αναπήρων, γεγονός το οποίο αποτελεί μια επίπονη επίθεση στην αξιοπρέπεια τους και στην δυνατότητα διασφάλισης πρωτεύοντων αγαθών επιβίωσης (Holden & Beresford, 2014). Η επαναξιολόγηση αυτή στην ουσία ορίζει νέες συντεταγμένες για το ποιο θεωρείται

ανάπηρο άτομο, διασφαλίζοντας ότι ο αριθμός αυτών που επιδέχονται προνοιακής υποστήριξης θα μειωθεί, η συρρίκνωση της κατηγορίας ‘αναπηρία’ θα επιτευχθεί, ‘διασώζοντας’ και εξυγιαίνοντας τις οικονομίες των παγκοσμιοποιημένων νεοφιλελεύθερων εθνικών κρατών.

Οι Holden και Beresford (2014) παρακολουθώντας τις αλλαγές που συντελούνται στην παγκόσμια οικονομία και πώς αυτές επιδρούν στην διαμόρφωση πολιτικών για τους ανάπηρους και στην εξέλιξη του κράτους πρόνοιας μας παρέχουν μια ανάγνωση η οποία αμφισβητεί τις οικονομιστικού τύπου αναλύσεις και θέτουν την σοβαρότητα που αυτές οι αλλαγές επιφέρουν στις ζωές των ανάπηρων ατόμων. Οι ίδιοι αναφέρουν ότι στις πολιτικές αυτές τα ανάπηρα άτομα κατηγοριοποιούνται και αξιολογούνται από τη μεν ως αποδεκτοί και κατάλληλοι για εργασία από τη δε ως εξαρτημένοι και κοινωνικά αποκλεισμένοι. Αυτή όμως η πολωτική αντιμετώπιση πλήττει θεμελιώδη και πολιτειακά δικαιώματα, ενέχοντας τον κίνδυνο επίδειξης μεγαλύτερη αδιαλλαξίας για όσους έχουν κριθεί ικανοί προς εργασία- ένταξη αλλά δεν ‘εντάσσονται’. Η πρόθεση της ένταξης των αναπήρων αποδεικνύεται πλασματική. Πολλές φορές άλλωστε πολιτικές αποφάσεις περιγράφονται με θετικούς όρους, συνήθως όμως είναι περιτυλιγμένες με εξουσιαστικούς λόγους και τα αποτελέσματα αυτών έχουν επιζήμιες επιπτώσεις στην υλική ευημερία των ατόμων με αναπηρία (Morris, 1992).

Έτσι ενώ φαινομενικά τουλάχιστον, οι κυβερνήσεις ισχυρίζονται ότι υιοθετούν ένα μοντέλο κοινωνικής δημοκρατίας, αλληλεγγύης, για την κοινωνία μέσω της κοινωνικής ένταξης, με πολιτικές που συμβάλλουν τουλάχιστον σε επίπεδο ρητορείας στην ένταξη των αναπήρων στην αγορά εργασίας, αυτό απέχει πολύ από την πραγματικότητα (Piggott, Sapey & Wilenius, 2005). Οι τρέχουσες πολιτικές πρωτοβουλίες όντας νεοφιλελεύθερες σε σύλληψη, στοχεύουν στην ‘ένταξη’ γιατί με αυτό τον τρόπο εξοικονομούνται πόροι και δεν απαιτείται προνοιακή υποστήριξη (Holden & Beresford, 2014). Η μεταρρύθμιση των κρατών πρόνοιας νομιμοποιούμενη γύρω από την ηθική της εργασίας, προβάλλει την εργασία ως τη μόνη οδό για τη διαρκή οικονομική ανεξαρτησία, ενώ τοποθετεί τη ευθύνη της απόκτησης εργασίας στο ίδιο το ανάπηρο άτομο (Lister, 1998). Αυτό βέβαια έχει ως αποτέλεσμα να αφοπλίζει τα ανάπηρα άτομα, δεσμεύοντας τα στην ανεργία.

Πιο αναλυτικά, ο Aspalter (2008) ασκώντας κριτική στην ενταξιακή ψευδαίσθηση του νεοφιλελεύθερου έργου υποστηρίζει ότι τα νεοφιλελεύθερα καθεστάτα

περιθωριοποιούν τα ανάπηρα άτομα μέσω της έλλειψης προγραμμάτων κοινωνικής εξυπηρέτησης και θέτοντας εμπόδια στις ευρύτερες οικονομικές δομές, δημιουργώντας στην ουσία μια άναρχης αγοράς εργασίας. Αντί οι πολιτικές να προσπαθούν να αποκαταστήσουν τις υποκείμενες αιτίες των μειονεκτημάτων στην αγορά εργασίας για τα άτομα με αναπηρίες, οι βραχυπρόθεσμες προσεγγίσεις για τη μετακίνηση ανθρώπων από την πρόνοια στην εργασία οδηγούν στην αποστέρηση και στην απαλλοτρίωση ενός πληθυσμού. Η εστίαση στα κοινωνικά δικαιώματα «υποβαθμίζεται» προς χάρη των αναγκών της αγοράς και της οικονομίας.

Έτσι, επί του παρόντος στα νεοφιλελεύθερα κράτη η ρητορική των προγραμμάτων που βασίζονται στην εργασία για την υπέρβαση του αποκλεισμού των ατόμων με αναπηρία αφήνουν αμετάβλητα τα συστήματα πρόνοιας ή, ακόμα χειρότερα, τους τα αποστερούν (Abberley, 2002). Στην ουσία, η ταυτόχρονη πρόσβαση στην εισοδηματική στήριξη και η συμμετοχή στην αγορά εργασίας κατασκευάζονται ως αντιφατικοί στόχοι της πολιτικής για τα άτομα με αναπηρίες (Parker & Cass, 2005). Η στέρηση όμως της εργασίας και ο περιορισμός των «κατάλληλων» πλαισίων για την ένταξη τους η οποία επιχειρείται από το νεοφιλελεύθερο έργο διαιώνίζει την αφομοιωτική λογική της αναπηρικής ταυτότητας και τοποθετεί την υπόλοιπη κοινότητα πέρα από τις εμπειρίες που διαμορφώνουν τις αξίες και τις κοινωνικές πρακτικές των ατόμων με αναπηρίες. Όχι μόνο αυτό υποτιμά το ανάπηρο άτομο αλλά και αποκλείει τις «εναλλακτικές φαντασιώσεις» των ατόμων με αναπηρία από τον λόγο της ένταξης (Hall, 2004).

Επιπλέον, ο Withers (2012) υποστηρίζει ότι η εκστρατεία των νεοφιλελευθέρων πολιτικών που επικεντρώνεται στη συμμετοχή στην εργασία, δηλαδή στην αμειβόμενη απασχόληση προβάλλοντας το πρόσταγμα της ένταξης, συνεχίζει απλά να διαιώνίζει την καπιταλιστική αξία που συνδέεται με την παραγωγικότητα και την ανάγκη συμμετοχής στην αμειβόμενη απασχόληση. Η ανάγκη ύπαρξης ενός ενεργού αποθεματικού στρατού έτοιμου να συνεισφέρει στην καπιταλιστική δραστηριότητα είναι σημαντική προκειμένου να διατηρούνται οι μισθοί χαμηλοί και γενικά να εξυπηρετείται το καπιταλιστικό έργο (Russell, 2002· Grover & Piggott, 2005). Τα ανάπηρα άτομα επιβάλλεται να ζητούν εργασία και να μην λαμβάνουν για να μη περιορίζονται τα περιθώρια κέρδους των καπιταλιστών. Η ένταξη μοιάζει να αποτελεί το μέσο της καπιταλιστικής αγοράς ώστε να διεισδύει όλο και πιο βαθιά στη ζωή των ανάπηρων ατόμων περιθωριοποιώντας τους.

Η Cross (2013) με τη σειρά της, παραθέτει ότι υπάρχει μια σαφής πρόθεση των καπιταλιστικών κρατών να καταστρέψουν το κράτος πρόνοιας, αποστερώντας προνόμια και ωθώντας τα άτομα με αναπηρία και μη, στην αγκαλιά ιδιωτικών εταιρειών, με αποκλειστικό σκοπό, βεβαίως, τη δημιουργία προνομίων για τους μετόχους τους. Αυτό βέβαια έχει αναμφισβήτητα καταστροφικές επιπτώσεις στη ζωή των ατόμων με αναπηρία. Δεδομένα που παραβάλλει η Cross (2013) για τις αλλαγές που συνέβησαν στο προνοιακό σύστημα του Ηνωμένου Βασιλείου έρχονται να δείξουν το ριψοκίνδυνο αυτών των πολιτικών, την επικινδυνότητα που φέρουν και το αδιέξοδο το οποίο επιβάλλουν στα ανάπηρα άτομα. Στοιχεία φανερώνουν ότι πολλά ανάπηρα άτομα έχουν πεθάνει στο Ηνωμένο Βασίλειο και τουλάχιστον 30 άτομα έχουν διαπράξει αυτοκτονία ως αποτέλεσμα της απώλειας των ωφελειών τους, όπως σημειώνεται στις αναφορές των δικαστικών σωμάτων. Οι πολιτικές αυτές όπως επισημαίνει η Cross (2013) κινητοποιούνται επικαλούμενοι την τραγωδία των ατόμων με αναπηρία που έχουν αφεθεί να επωφελούνται προνοιακά επιδόματα για χρόνια όταν θα μπορούσαν να εργάζονται.

Σύμφωνα με τον Roulstone (2015), η συρρίκνωση της κατηγορίας αναπηρίας στη σύγχρονη κοινωνική πολιτική υποστηρίχθηκε από το νεοφιλελεύθερο λόγο και την παραπληροφόρηση- διαπόμπευση, συμπεριλαμβανομένης και της τάσης χρήσης των αποδεικτικών στοιχείων και των αρνητικών αναπαραστάσεων των ατόμων με αναπηρία από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Αυτό που απουσίαζε προφανώς ήταν μια ειλικρινή δήλωση από πλευράς κράτους ότι αυτές οι πολιτικές αλλαγές τόσο στο προνοιακό σύστημα όσο και στην δυνατότητα εργασιακής εμπλοκής αποτελεί απλή εξυπηρέτηση των οικονομικών τους προτεραιοτήτων. Ο ίδιος αναφέρει «*η σκόπιμη ή επιλεκτική χρήση των αποδεικτικών στοιχείων της κυβέρνησης αποτελεί βασικό στοιχείο της θέσπισης της επιτακτικής ανάγκης του "πρόβληματος πρόνοιας για άτομα με αναπηρία" στις δημοφιλείς αφηγήσεις, προκειμένου να νομιμοποιηθεί η συρρίκνωση της κατηγορίας αναπηριών*» (Roulstone, 2015, 681).

Παράλληλα, και ο Hyghes (2015) καταδεικνύει ότι το κράτος καταφέρνει να αποσύρεται από την κοινωνική πολιτική μέσα από την προπαγάνδα, μέσα από πολιτικές αποστροφής. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω του διασυρμού του ανάπηρου ατόμου, κατονομάζοντας το ως απατεώνα, ανήθικο εκμεταλλευτή των άλλων πολιτών που επωφελείται προνόμια, επιδόματα χωρίς να δουλεύει και επωφελούνται τον κόπο του υπόλοιπου πληθυσμού. Ο Τύπος και οι υπεύθυνοι για τη χάραξη πολιτικής

αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία σαν άτομα που λαμβάνουν επίδομα και καταχρώνται το σύστημα παροχών μέσω μιας φερόμενης αποστροφής στην εργασία. Η εξάρτηση δηλαδή που κάποιοι έχουν με το κράτος νοείται ως ανήθικη, άδικη πράξη που στιγματίζει το ανάπηρο άτομο ως «ανάπηρο μαιμού» καλλιεργώντας αισθήματα εχθρότητας για όσους δεν καταφέρνουν να ανήκουν στην μισθωτή εργασία και απλά διεκδικούν προνοιακής υποστήριξης. Η πολιτική της αποστροφής έρχεται να εξασφαλίσει και να εγγυηθεί δικαιοσύνη. Το «αδύναμο» ανάπηρο άτομο είναι καλύτερα να παραμείνει ‘άβοήθητο’ στην προσωπική του προσπάθεια για αυτοδιάθεση και αυτάρκεια, δεδομένου ότι οι κρατικοί πόροι που αφιερώνουν στη ‘διάσωσή’ του, επιδεινώνουν μόνο τις εξαρτήσεις και συνιστούν οικονομικά ασύμφορο εγχείρημα για το κράτος.

Ο νεοφιλελευθερισμός λοιπόν χρησιμοποίησε αυτήν την αντιπροσώπευση και την ιδέα του ανάπηρου «μαϊμού» ως «ηθική δικαιολογία» για το ποινικό αδίκημα στο οποίο έχει τοποθετήσει ολόκληρη την ανάπηρη κοινότητα. Το νεοφιλελεύθερο φρόνημα σε συνδυασμό με την λιτότητα που έχει εφεύρει η υφιστάμενη οικονομική κρίση έχουν βρει έναν αποδιοπομπαίο τράγο, το ανάπηρο άτομο. Με τη κοινή γνώμη να δυσανασχετεί με την ύπαρξη ανάπηρων ατόμων που απολαμβάνουν προνόμια χωρίς να προσφέρουν τίποτα και χωρίς να τα αξίζουν το κράτος βρίσκει την ευκαιρία να νομιμοποιήσει τις πολιτικές επανεξέτασης και επαναξιολόγησης της ικανότητας των αναπήρων (Καραγιάννη, 2017). Οι ανάπηροι ως πολιτικό εργαλείο έρχονται να εξυπηρετήσουν τους πολυπόθητους στόχους για οικονομική εξυγίανση και προσδοκίες για επίτευξη όλο και περισσότερων κερδών. Τα ανάπηρα άτομα επαναξιολογούνται με κριτήριο την ικανότητα τους για εργασία, τοποθετώντας το βάρος του αποτελέσματος στους ίδιους, παραβλέποντας τους δομικούς περιορισμούς όπως και την έλλειψη υποστηρικτικών υπηρεσιών.

Οι διαδικασίες επαναξιολόγησης της αναπηρίας γίνονται μέσα από ακόμη πιο σκληρά και απαιτητικά κριτήρια απολαβής αυτών, με αποτέλεσμα αρκετός ανάπηρος πληθυσμός να τα αποστρείται και βίαια να επαναπροωθείται στην εργασία ή τουλάχιστον να μένει ως εργατικό δυναμικό σε επιφυλακή. Αντί της ευθύνης που φέρει το κράτος για τη διασφάλιση της ζήτησης στην αγορά εργασίας για τα άτομα με αναπηρία και των πρακτικών χωρίς αποκλεισμούς, τα άτομα με αναπηρία είναι τα ίδια κατηγορούμενα για την αντιληπτή αδυναμία τους να αποκτήσουν ασφαλή απασχόληση (Garthwaite, 2012). Η διαδικασία αυτή της επαναξιολόγησης βασίζεται

στην υποψία του «ψευδούς ζητιάνου», που χαρακτηρίζεται από την υποτιθέμενη εξέταση της ακεραιότητας του ατόμου. Οι ανάπηροι θεωρούνται ότι είναι υπεύθυνοι για τα δεινά του κόσμου και συνεπώς επιβάλλεται η συμμόρφωση τους και η επαναφορά της τάξης, η επίλυση της αδικίας. Επιβάλλεται η λήψη μέτρων κοινωνικού ελέγχου συνεπώς και η λήψη μέτρων αξιολόγησης της ιατρικής τους κατάστασης από τα υγιή μέλη της κοινωνίας.

Ωστόσο, η ανασύνταξη της αναπηρικής κατηγορίας μέσω της ιατρικοποίησης δεν είναι καινούριο εφεύρημα. Η μελέτη της Stone για το αναπηροποιητικό κράτος παρέχει μια βαθιά κατανόηση της σχέσης μεταξύ της άσκησης πολιτικής και της μεταβαλλόμενης κατηγορίας της αναπηρίας σε περιόδους κρίσης του καπιταλιστικού οικοδομήματος. Η ίδια επισημαίνει ότι η έννοια της αναπηρίας ήταν ουσιαστική για την ανάπτυξη ενός εκμεταλλεύσιμου εργατικού δυναμικού στον πρώιμο καπιταλισμό και εξακολουθεί να παραμένει απαραίτητο ως μέσο του κράτους στον έλεγχο της προσφοράς εργασίας (Stone, 1984). Η έννοια της αναπηρίας γίνεται μια σημαντική οριακή κατηγορία μέσω της οποίας οι άνθρωποι κατανέμονται είτε στο εργασιακό σύστημα είτε στο σύστημα που βασίζεται στις παροχές. Αναγνωρίζει συνεπώς, ότι η αναπηρία, ο ορισμός της και ποιοι υπάγονται σε αυτήν δεν είναι κάτι καθορισμένο, είναι κάτι που εύλογα και εμπρόθετα μπορεί να επαναπροσδιοριστεί για να εξυπηρετήσει την ύπαρξη και τους σκοπούς των καπιταλιστικών κοινωνιών. Όπως υπογράμμισε η Stone, ο ορισμός της αναπηρίας είναι ευέλικτος, το κράτος (το οποίο αξιολογεί το καθεστώς αναπηρίας) ελέγχει την προσφορά εργασίας αυξάνοντας ή οριοθετώντας τον αριθμό των ατόμων που χαρακτηρίζονται ως άτομα με αναπηρία, συχνά για πολιτικούς και οικονομικούς λόγους (Stone, 1984).

Το κράτος καταφέρνει να προβεί σε μεταρρυθμίσεις κοινωνικής πολιτικής μέσα από πολιτικές που στερούν δικαιώματα από τα ανάπηρα άτομα αλλά και τα τοποθετούν σε υψηλό κίνδυνο. Σημαντικό είναι να κατανοήσουμε ότι το ζήτημα δεν είναι η βλάβη, η λειτουργικότητα, η ικανότητα όπως οι επιτελεστές των θεσμικών αλλαγών προσπαθούν να μας πείσουν. Τα ανάπηρα άτομα δεν εμπλέκονται σε διαδικασίες επανεξέτασης και επαναιατρικοποιήσεις απλά και μόνο για να αποδείξουν ότι δεν είναι απατεώνες. Δεν καταχράζονται πραγματικά τον ιδρώτα και τους φόρους του αρτιμελές εργατικού δυναμικού, επομένως και επιβάλλεται να επανεξεταστούν για να αποκαλυφθούν ποιοι αποφεύγουν την εργασία. Αυτό που πρέπει να εντοπίσουμε και να φέρουμε στο προσκήνιο είναι οι βιοεξουσιαστικές λογικές της ποσοστιαίας

μέτρησης της βλάβης, της αρτιμέλειας, της μειοψηφίας, της πλειοψηφίας, των πόρων και των δαπανών (Τεντόμας, υ.ε.). Η ανασύνταξη της κατηγορίας της αναπηρίας συμβαίνει και θα συμβαίνει όσο οι προκλήσεις των νεοφιλελεύθερων καπιταλιστικών κοινωνιών το απαιτούν και καθώς αναδύονται νέες εντάσεις και διλήμματα στην ίδια την ύπαρξη των εθνικών κρατών.

Συνοψίζοντας, συνειδητοποιούμε σαφώς ότι αρκετά από τα δυτικά κράτη γίνονται μάρτυρες της εμφάνισης μιας πιο περιορισμένης κατηγορίας αναπηρίας που μπορεί να εξηγηθεί με αναφορά στη νεοφιλελεύθερη στροφή, στην οποία η ανακούφιση των οικονομικών αναγκών των ατόμων με αναπηρία υπονομεύεται από παραγωγικούς προβληματισμούς για ευελιξία στην εργασία, μερική απασχόληση, ευκαιριακές αγορές εργασίας και χαμηλούς μισθούς που σχετίζονται με τον διεθνή οικονομικό ανταγωνισμό. Όπως υποστηρίζουν οι Dom και Keirns (2010), αυτό έχει πολλές αρνητικές συνέπειες για την υγεία και την ευημερία των ατόμων με αναπηρίες, όπως η αύξηση της κοινωνικής απομόνωσης μέσω της εμβάθυνσης του στιγματισμού της «αναπηρίας» εντός των νεοφιλελεύθερων λόγων και η άρση των ζωτικών πόρων που στηρίζουν συμμετοχή στον κοινωνικό τομέα. Το νεοφιλελεύθερο έργο εξακολουθεί να είναι ηγεμονικό και στο μέλλον είναι πιθανό ότι η κατηγορία αναπηρίας θα συνεχίσει να επαναδιατυπώνεται, καθορίζοντας και τα αντίστοιχα κάθε φορά όρια της εργασιακής εμπλοκής των αναπήρων.

2.3. Η περίπτωση της Ελλάδας: η επιρροή του νεοφιλελευθερισμού Έχοντας επιχειρήσει να αναδειχθούν ζητήματα κοινωνικής πολιτικής στον Ευρωπαϊκό χώρο ξετυλίγοντας το κουβάρι των τάσεων που φέρει η παγκοσμιοποίηση και το νεοφιλελεύθερο δόγμα στα καπιταλιστικά κράτη και στις ακόλουθες πολιτικές για την αναπηρία, η εστίαση έρχεται στην περίπτωση της Ελλάδας. Και ενώ αδιαμφισβήτητα έχει υποστηριχθεί ότι η παγκοσμιοποίηση και ο νεοφιλελευθερισμός αποτελούν συγκεκριμένη μορφή ορθολογικότητας (Foucault, 2012) επιβάλλοντας συγκεκριμένες επιλογές προς λύσεις για τα κράτη πρόνοιας, παρόλα αυτά το κάθε κράτος πρόνοιας ανταποκρίνεται στις προκλήσεις με τον δικό του ρυθμό και η πορεία της κοινωνικής πολιτικής στην Ελλάδα αποτελεί παράδειγμα αυτού. Εύστοχα οι Holden και Beresford (2014) επισημαίνουν ότι ενώ τα δυτικά κράτη πρόνοιας της μεταπολεμικής περιόδου έχουν θέσει αντιστοίχως αντικειμενικούς στόχους, υπάρχουν

διαφοροποιήσεις, έστω και μικρές, ως προς τους τρόπους που κάθε κράτος πασχίζει να προσαρμοστεί στις μεταλλασσόμενες συνθήκες που δημιουργεί η παγκοσμιοποίηση.

Η Πρόνοια στην Ελλάδα όπως επισημαίνει και ο Παπανικολάου (2018) μελετώντας την ελληνική οικογένεια υπήρξε οικογενειακή υπόθεση, με το ρόλο της φροντίδας να τον έχει κυρίως η οικογένεια, με κυρίαρχη τη γυναικεία πλαισίωση. Η οικογένεια καταφέρνει να επιβιώνει και να θεμελιώνεται έχοντας αναπτύξει σε εσωτερικό επίπεδο υποστηρικτικούς δεσμούς αλλά κυρίως έχοντας τοποθετήσει το βάρος της φροντίδας στην θηλυκή φιγούρα της εκάστοτε οικογένειας. Αυτή ακριβώς η κουλτούρα της φροντίδας που χαρακτήριζε την ελληνική παράδοση στην οποία δεν αναγνωριζόταν καμία εξωοικογενειακή βοήθεια, ήταν που συνηγόρησε στο να καθυστερήσει να μετατοπιστεί το βάρος της ευθύνης από τον θεσμό της οικογένειας σε επίπεδο πολιτείας. Έτσι για καιρό σημαντικά πεδία άσκησης κοινωνικής πολιτικής, όπως η ασφάλιση κατά της ανεργίας, η οικογένεια, η στέγαση και οι κοινωνικές υπηρεσίες, βρισκόνταν στο περιθώριο του ενδιαφέροντος του κράτους. Οι αντίστοιχες ανάγκες καλύπτονταν με άτυπο τρόπο από την οικογένεια, τη φιλανθρωπία ή την Εκκλησία (Μουζέλης & Παγουλάτος, 2017).

Όταν η Ελλάδα προσπάθησε να αποκτήσει ένα κράτος πρόνοιας η Ευρώπη βρισκόταν ήδη σε Κρίση. Τα δεδομένα αυτά μεταβάλλονται ουσιαστικά με την άνοδο των σοσιαλιστών στην εξουσία το 1981. Με μεγάλη καθυστέρηση σε σύγκριση με τα υπόλοιπα ευρωπαϊκά κράτη, εισάγονται και στην Ελλάδα σύγχρονοι κοινωνικοί θεσμοί. Ένας από τους κυριότερους θεσμούς ήταν το Εθνικό Σύστημα Υγείας. Ο Ν. 1397/1983 επιχείρησε να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που προέκυπταν από το γεγονός ότι το χαμηλό ποσοστό στο ΑΕΠ των δαπανών που διατίθενται για την Υγεία και η κατάτμηση της ασφάλισης σε μεγάλο αριθμό φορέων συμβάδιζαν με την ύπαρξη ανισοτήτων στην έκταση και την ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών μεταξύ των κοινωνικοοικονομικών ομάδων του πληθυσμού και των γεωγραφικών περιοχών, τη διαφοροποίηση της χρηματοδότησης μεταξύ των ασφαλιστικών ταμείων και την αυξανόμενη επιβάρυνση του ασθενούς με την καταβολή ιδιωτικών πληρωμών. Σε αντίθεση με τις διεθνείς τάσεις, που άρχισαν να διαγράφονται από τις αρχές της δεκαετίας του '80 και συνηγορούσαν υπέρ των περικοπών και της συρρίκνωσης του κράτους πρόνοιας στην αναπτυγμένη Ευρώπη, στην Ελλάδα οι μεταρρυθμίσεις της κοινωνικής προστασίας υπάκουαν ως επί το πλείστον στην

ανάγκη επέκτασης των κοινωνικών θεσμών σε νέα πεδία (Σακελλαρόπουλος & Οικονόμου, 2016)

Η Ελλάδα λοιπόν μετά την μεταπολίτευση, προσπαθώντας να φτάσει τα έως πριν ευρωπαϊκά πρότυπα προσπάθησε να διατηρήσει μια προνοιακή τύπου πολιτική, με αποτέλεσμα αυτό να διαπερνά και τα θέματα της αναπηρίας. Οι αποφάσεις που λαμβάνονταν διακρίνονταν από μια διάθεση 'φιλανθρωπίας' με νομοθεσίες που υπαγόρευαν είτε συντάξεις αναπηρίας είτε θέσεις εργασίας στο δημόσιο τομέα με κριτήριο την βαρύτητα της ιατρικής γνωμάτευσης που διαθέτουν τα ανάπηρα άτομα. Πρώτη νομοθεσία που ψηφίζεται για τα ανάπηρα άτομα είναι ο νόμος 1648/1986 «Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων». Η νομοθεσία αυτή δημιουργήθηκε με σκοπό την προστασία και την επαγγελματική απορρόφηση κυρίως ατόμων οι οποίοι είχαν συμμετάσχει σε εκστρατευτικό σώμα της Ελλάδας και είχαν υποστεί οποιαδήποτε αναπηρία. Ο εν λόγω νόμος αντικαταστάθηκε από τον νόμο 2643/1998 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις», ο οποίος προσπάθησε να επανατοποθετήσει στην πολιτική ατζέντα την αναπηρία και την αναγκαιότητα για επαγγελματική αποκατάσταση των αναπήρων με το κράτος πρόνοιας να παίζει πρωταγωνιστικό ρόλο σε αυτό.

Τα ανάπηρα άτομα αντιμετωπίζονται ως είδος που επιφέρει ανάγκη προστασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 2 του παραπάνω νόμου *«Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, ελληνικές ή ξένες, που λειτουργούν στην Ελλάδα με οποιαδήποτε μορφή και οι φορείς του δημόσιου τομέα, καθώς και οι θυγατρικές τους εταιρείες, εφόσον απασχολούν προσωπικό πάνω από 50 άτομα, υποχρεούνται να προσλαμβάνουν προστατευόμενα πρόσωπα, σε ποσοστό 8%, επί του συνόλου του προσωπικού της επιχείρησης, της εκμετάλλευσης ή του φορέα.»*. Έχοντας ως κριτήριο την ιατρική και διαγνωστική ματιά προσφέρουν θέσεις σε ανάπηρα άτομα με στόχο την διαστρέβλωση και την απομάκρυνση από το ουσιαστικό αίτημα για ένταξη όλων των αναπήρων στην αγορά εργασίας. Οι πολιτικές αυτές, δίνοντας ορισμένες θέσεις σε εργασίας σε ανάπηρα άτομα με μεγάλο ποσοστό αναπηρίας στοχεύουν στον αποπροσανατολίζουν την κοινή γνώμη, καμουφλάροντας τον βαθύ αποκλεισμό που τα ανάπηρα άτομα επιδέχονται λόγω της σύστασης και της οργάνωσης της εργασίας και της ίδιας της κοινωνίας. Το πρόβλημα του αποκλεισμού επιφανειακά και μεμονωμένα 'διορθώνεται', ενώ το όραμα της ένταξης ολοένα και απομακρύνεται.

Σημαντικό είναι να σχολιαστεί η ευελιξία του νομοθέτη ως προς την επιτρεπτικότητα της μη τήρησης του νόμου από τις επιχειρήσεις. Σε επόμενο εδάφιο του νόμου επισημαίνει «Ο αρμόδιος διευθυντής του ΟΑΕΔ με απόφαση του, ύστερα από τη σύμφωνη γνώμη της οικείας Επιτροπής του άρθρου 9, μπορεί να απαλλάσσει από την υποχρέωση πρόσληψης, σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή φορείς που έχουν ουσιαστικά αναστείλει τις εργασίες τους ή δεν μπορούν να συνεχίσουν επωφελώς την λειτουργία τους.». Η εν λόγω αναφορά επιτρέπει σε επιχειρήσεις καταβάλλοντας τα απαραίτητα χαρτιά να μειώσουν το ποσοστό της υποχρεωτικής πρόσληψης, να απολύσουν προστατευόμενο προσωπικό που ήδη έχουν προσλάβει ακόμα και να αποφύγουν πλήρως την πρόσληψη ανάπηρου προσωπικού. Αντιλαμβανόμαστε ότι ακόμα και επιφανειακά η προσπάθεια του νομοθέτη για εμπλοκή ορισμένων αναπήρων στον ιδιωτικό τομέα αποτελεί ουτοπικό γεγονός αφού η αρχική υποχρεωτικότητα του νόμου αναιρείται και επιτρέπονται δίοδοι σε επιχειρήσεις να αποφύγουν την πρόσληψη.

Αντίστοιχα, το άρθρο 3 του Ν. 2643/1998 (ΦΕΚ 220 Α΄) αναφέρει τα παρακάτω: «Οι δημόσιες υπηρεσίες, τα Ν.Π.Δ.Δ. και οι Ο.Τ.Α. κάθε βαθμίδα, υποχρεούνται να διορίζουν ή να προσλαμβάνουν στο 1/5 των κενών θέσεων κλητήρων, νυχτοφυλάκων, καθαριστών – καθαριστριών, θυρωρών, κηπουρών, και τραπεζοκόμων, προστατευομένους των κατηγοριών ΑμεΑ, Έμμεση ΑμεΑ, Θύματα Πολέμου, Αναπήρους..» Για την διορισμό των αναπήρων σε αυτές τις θέσεις όπως σημειώνεται θα πρέπει τα υποψήφια ανάπηρα άτομα «να κριθούν από την πρωτοβάθμια υγειονομική επιτροπή... ότι είναι ικανοί να προσφέρουν υπηρεσίες στις συγκεκριμένες θέσεις». Υπάρχει τρόπος εξέτασης και η συγκρότηση ειδικής επιτροπής για να αξιολογήσει την ικανότητα του αναπήρου να εργαστεί. Σε αυτήν την περίπτωση ο ανάπηρος αξιολογείται για την ικανότητα του να εργαστεί και οι θέσεις εργασίας που προσφέρονται μοιάζουν να καταδεικνύουν μια χαμηλή προσδοκία για τις ικανότητες των αναπήρων μέσα από αυτές τις αξιολογικές διαδικασίες. Το ανάπηρο άτομο είναι ο τόπος παρέμβασης και υπόκειται σε παραδοσιακή ιατρική ταξινόμηση με τις περισσότερες από αυτές τις ταξινομήσεις να γίνονται με κυρίαρχη την διαγνωστική ματιά.

Ειδικά στο πλαίσιο εφαρμογής του Ν. 2643/1998 στην Ελλάδα, με το άρθρο 8 επιχορηγούνται επιχειρήσεις και εργοδότες για εργονομική διευθέτηση του χώρου τους, προκειμένου τα άτομα με αναπηρία να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση

εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο δίνεται κίνητρο στους εργοδότες να λάβουν μέσω μιας επιχορήγησης όλα τα ενδεδειγμένα μέτρα για την αλλαγή των χώρων και την προσαρμογή των κτιριακών εγκαταστάσεων τους έτσι ώστε να δοθούν ίσες ευκαιρίες πρόσβασης προς τον ανάπηρο. Βέβαια σύμφωνα με την νομοθεσία το κράτος καλύπτει μέρος των δαπανών και όχι το σύνολο τους, με αποτέλεσμα πολλοί από τους εργοδότες να μην επιχειρούν και να θεωρούν ζημιογόνο το εγχείρημα. Είναι καίριο όμως να ασκηθεί κριτική ως προς αυτό μιας, και οι ίσες ευκαιρίες δεν καθορίζονται μεμονωμένα όπως με την τοποθέτηση μιας ράμπας, είναι ουσιαστικά σημαντικότερες και αφορούν κυρίως την αλλαγή στάσης και την άρση των προκαταλήψεων των εργοδοτών ώστε αυτονόητα να μεταβαίνουν σε αλλαγές περιβάλλοντος (Lunt & Thornton, 1994). Εν ολίγοις, η αλλαγή του χώρου από τους εργοδότες δεν θα έπρεπε να αποτελεί κομμάτι μιας νομοθεσίας που συνήθως δεν εφαρμόζεται αλλά αντίληψη και αβίαστη συμπεριφορά μιας κοινωνίας που σέβεται όλους τους πολίτες της.

Στην Ελλάδα, Ο Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) είναι το κύριο όργανο εφαρμογής της Κυβερνητικής Πολιτικής για την απασχόληση, ώστε να εξασφαλιστούν οι αναγκαίες προϋποθέσεις ταχείας προσαρμογής της προσφοράς εργασίας προς τις απαιτήσεις της ζήτησης. Σύμφωνα με τον Ν. 2643/1998 ο ΟΑΕΔ οφείλει να καταρτίζει ετησίως πρόγραμμα κατάρτισης για ανάπηρα άτομα. Ο ΟΑΕΔ ετησίως επανεκπαιδεύει περίπου διακόσια εξήντα (260) άτομα με αναπηρία σε εξειδικευμένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης - τα οποία βρίσκονται στην Αθήνα, στη Θεσσαλονίκη και τη Λάρισα - στις ακόλουθες ειδικότητες: υπάλληλος γραφείου με χρήση Η/Υ, ξυλογλυπτική-ξυλουργική, αγγειοπλαστική, δερματοτεχνία, κοπτική-ραπτική, γεωτεχνική, υφαντική ταπητουργία. Τα Κέντρα Επαγγελματικής Αποκατάστασης, τα οποία μεριμνούν για την 'ένταξη' των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας διατυμπανίζουν την αναγκαία διαρκής επιμόρφωση των αναπήρων για την τοποθέτηση τους σε μια θέση, βάση των αναγκών που απορρέουν από την αναπηρία τους ώστε να αποκτήσουν τα απαραίτητα προσόντα. Γεγονός βέβαια αποτελεί ότι τα κέντρα αυτά προσανατολίζονται ως επί των πλείστων σε αντικείμενα παραδοσιακά (όπως είναι η ραπτική και η πλεκτική) αντιμετωπίζοντας τα ανάπηρα άτομα ανίκανα να ανταπεξέλθουν σε ανταγωνιστικότερες ειδικότητες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα μέσα σε αυτά τα κέντρα να προσφέρεται επιμόρφωση σε ανάπηρα άτομα με πρόθεση την επαγγελματική αποκατάσταση σε κλάδους και εργασιακούς τομείς

που ως επί των πλείστων βρίσκονται, εν' όψη των τεχνολογικών εξελίξεων, στο περιθώριο και οδεύουν προς την εξαφάνιση.

Αντιλαμβανόμαστε συνεπώς μια πρόθεση από πολιτικής πλευράς να προσφέρει περιθωριοποιημένα επαγγέλματα σε περιθωριοποιημένες ομάδες, με το πρόσχημα και την ρητορεία της ένταξης, χωρίς καμία θερμή προσδοκία και αγωνία για τα ανάπηρα άτομα και το εργασιακό μέλλον τους. Οι αντιλήψεις που κυριαρχούν σχετικά με την αναπηρία, στηρίζονται είτε σε ατομικές, ελλειμματικές προσεγγίσεις, είτε αντιμετωπίζονται με οίκτο, ανοχή και άγνοια, σύμφωνα με τις τάσεις «προστασίας» και «ομαλοποίησης» που κυριαρχούν κοινωνικά (Ζώνιου-Σιδέρη & Ντεροπούλου-Ντέρου, 2012), αντιλήψεις που φαίνεται να διαπερνούν τις πολιτικές τάσεις στην Ελλάδα και την νομοθεσία της. Το εργασιακό αυτό μοντέλο της δια βίου μάθησης αποτελεί εν τέλει αναπόσπαστο μέρος της ιατρικής προσέγγισης που εστιάζει στην πρόληψη και τη θεραπεία και κρίνει αξιακά τις περισσότερες βλάβες, εκτός και αν καταρτιστούν με επιτυχία και καταφέρουν να ενταχθούν στην εργασία (Καραγιάννη, 2017).

Σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι με τον Ν. 4440/2016 ο οποίος μεριμνά ανάμεσα στα άλλα και για τον τρόπο κινητικότητας και την πρόσληψη στο δημόσιο τομέα προβλέπει ότι στην διαδικασία ΑΣΕΠ για τα ανάπηρα άτομα θα προσφέρεται ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%) των προκηρυσσόμενων θέσεων, ενώ αντίστοιχα ένα ποσοστό πέντε τοις εκατό (5%) των προκηρυσσόμενων θέσεων καλύπτονται από όσους έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο, καθώς και από τέκνα ατόμων με αναπηρία. Είναι ορθό όμως να αποσαφηνιστεί ότι σε ένα ευρύτερο και αποστασιοποιημένο επίπεδο τέτοιες πολιτικές πρωτοβουλίες μεριμνούν και επιζητούν μια πρόσκαιρη αλλαγή στη ζωή μιας μικρής ομάδας αναπήρων αδιαφορώντας για το ζήτημα και το αίτημα για πλήρη ένταξη στην αγορά εργασίας.

Ταυτόχρονα, υπάρχουν και πολιτικές αποφάσεις μέσω των οποίων οι ιδιωτικές επιχειρήσεις επιδοτούνται προκειμένου να προσλάβουν άτομα με αναπηρία. Πιο συγκεκριμένα στην Ελλάδα μέσω του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού προκηρύσσεται η επιδότηση εργοδοτών ιδιωτικών φορέων για την πλήρη ή μερική απασχόληση αναπήρων ατόμων. Παράδειγμα αποτελεί η υπ' αριθμόν 200064/15-03-2007 Απόφαση του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας υλοποίησης προγραμμάτων για άτομα ευπαθών κοινωνικών ομάδων

όπως τα Προγράμματα πλήρους απασχόλησης τετραετούς διάρκειας στον ιδιωτικό τομέα. Η επιχορήγηση του προγράμματος διαρκούσε τριάντα έξι (36) μήνες, με την υποχρέωση ο εργοδότης να απασχολήσει το άτομο, άλλους δώδεκα (12) μήνες, χωρίς επιχορήγηση. Αντίστοιχη προκήρυξη βγήκε και το 2010 ως υπ' αριθμ. 20535/751/19-10-2010 η οποία αναφέρεται σε ειδικό τριετές πρόγραμμα ενίσχυσης των εργοδοτών με επιχορήγηση 2300 θέσεων εργασίας για ανάπηρα άτομα, όπως και το 2017 δημοσιεύτηκε η προκήρυξη με υπ' αριθμ. 38839/838/29-08-2017 το οποίο μεριμνεί για την πρόσληψη 2.000 ανέργων Ατόμων με Αναπηρίες (ΑμεΑ).

Όπως σχολιάζει και ο Barnes (1991) σε σχέση με τις επιδοτήσεις των ιδιωτικών επιχειρήσεων και τα άτομα με αναπηρίες, *«η ίδια η πράξη να δοθεί στους εργοδότες οικονομική ανταμοιβή για την πρόσληψη εργαζομένων με αναπηρία, στο πλαίσιο της μακρόχρονης ιστορίας των διακρίσεων και ο αποκλεισμός από το εργατικό δυναμικό απλώς επαναβεβαιώνει την θεσμοθετημένη πεποίθηση ότι έχουν λιγότερες προσφορές από ό, τι οι εργαζόμενοι χωρίς αναπηρία»* (σελ. 91). Τέτοιες πολιτικές κινήσεις φαίνεται να μεταφέρουν το βάρος της αναπηρίας σε τρίτους, χρηματοδοτώντας τους επειδή το επωμίζονται. Η δέσμευση της πολιτείας για αλλαγή και άρση των εμποδίων που συναντούν τα ανάπηρα άτομα στο δρόμο προς την ένταξη τους στην αγορά εργασίας, μοιάζει να παραμένει αδιάβατη οδός, ενώ τέτοιου είδους πολιτικές αποφάσεις φαίνεται να θολώνουν τα νερά, να αποσιωπούν τα πραγματικά αιτήματα των αναπήρων ενώ έμμεσα υποθάλπουν και εντείνουν τον αποκλεισμό και τις διακρίσεις που ήδη τα ανάπηρα άτομα υφίστανται.

Στην Ελλάδα, συνειδητοποιούμε ότι η συντριπτική πλειονότητα των πολιτικών που εισήχθησαν για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι με αναπηρία στο χώρο εργασίας επικεντρώθηκε κυρίως στην πλευρά της προσφοράς εργασίας (δηλαδή των εργαζομένων με αναπηρία), με τη μορφή προγραμμάτων κατάρτισης, επιδοτούμενους μισθούς και ευκαιριακές θέσεις στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Όλα τα οποία, σε διαφορετικούς βαθμούς, ενισχύουν, αντί να υπονομεύουν, την υπόθεση ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία δεν είναι κατά κάποιον τρόπο ίσοι με τους μη ανάπηρους ομότιμους. Ο Oliver υποστηρίζει, *“οι κυβερνητικές πολιτικές στοχεύουν γενικά στο να εξοπλίζουν τα άτομα με βλάβη για τον αμετάβλητο κόσμο της εργασίας αντί να αλλάζουν τον τρόπο με τον οποίο διεξάγεται η εργασία για να έχουν πρόσβαση περισσότερα άτομα. Ως εκ τούτου, πολύ μεγαλύτεροι πόροι δαπανώνται σήμερα για την αποκατάσταση της απασχόλησης,*

την κατάρτιση κ.λπ. (μεμονωμένο μοντέλο) παρά για την άρση των εμποδίων στην εργασία ή για την προσπάθεια να αποτραπεί η λειτουργία της αγοράς εργασίας χωρίς διακρίσεις (κοινωνικό μοντέλο) (Oliver, 2004, 21).

Η επιρροή του νεοφιλελευθερισμού στην Ελλάδα βρίσκεται σε εξέλιξη με πολλές από τις ρυθμίσεις εργασίας να επιβεβαιώνουν την κυρίαρχη νεοφιλελεύθερη εργασιακή ηθική, η οποία μεταφράζεται σε μια σειρά εξατομικευμένων στρατηγικών αποκατάστασης, κατάρτιση, και παροχή επιδοτούμενων θέσεων εργασίας για οικονομικά ανενεργά άτομα με αναπηρία. Το κύριο μέλημα που τις χαρακτηρίζει είναι *«πώς να επανέλθουμε σε μια κανονική κατάσταση για να αποκτήσουμε οικονομική και κοινωνική ανεξαρτησία μέσω μιας εργασίας»* (Winance, 2007, 626). Και ενώ οι παραπάνω νομοθεσίες αποτελούν ενδεικτικές του τρόπου που το κράτος πρόνοιας και οι πολιτικές για επαγγελματική αποκατάσταση αρθρώνονται, σημαντική είναι και η στροφή και οι αλλαγές στα οφέλη που δέχονται τα άτομα με αναπηρία τα τελευταία χρόνια, γεγονός που συνέβη στα πλαίσια του διεθνούς ρεύματος του νεοφιλελευθερισμού και της γενικευμένης ευρωπαϊκής οικονομικής κρίσης που χαρακτηρίζει τα σύγχρονα καπιταλιστικά κράτη και διαπερνά και την οικονομία της Ελλάδας.

Σημαντικές αλλαγές παρατηρούνται στο επίπεδο των επιδομάτων και των τρόπων εξέτασης της απόδοσης του βαθμού αναπηρίας το οποίο προμηνύει δυσσώονες καταστάσεις για το μέλλον των ανάπηρων ατόμων στην Ελλάδα. Με την νόμο Ν. 4025/2011 που ψηφίστηκε τον Νοέμβριο του 2011 αποφασίστηκε η απογραφή των δικαιούχων αναπηρίας με στόχο τη δημιουργία του Ενιαίου Εθνικού Μητρώου Δικαιούχων Επιδομάτων. Η απογραφή συντελέστηκε βάση ενός πίνακα που κατηγοριοποιούσε τον αναπηρικό πληθυσμό σε 14 κατηγορίες. Η απογραφή έγινε βάσει του πίνακα αυτού, ενώ σύμφωνα με τον κανονισμό του νόμου Ν. 3863/2010 ιδρύθηκαν τα Κέντρα Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕΠΑ) τα οποία πιστοποιούσαν την αναπηρία των ασφαλιζόμενων. Το «ΚΕΠΑ» έχει χαρακτηριστεί ως το σφαγείο των αναπήρων μιας και παρεμπόδισε χρονικά τον ανάπηρο πληθυσμό να λάβει τις προνοιακές παροχές που δικαιούνταν αλλά τον υπέβαλε και σε πολλές πιέσεις στερώντας του προνόμια, απολαβές και υπηρεσίες (Καραγιάννη, 2017).

Πιο συγκεκριμένα στον Συνήγορο του πολίτη κατατέθηκαν 350 αναφορές πολιτών που ανέφεραν περιστατικά καταπάτησης των δικαιωμάτων τους. Η έκθεση που έκανε

ο Συνήγορος του Πολίτη (Ειδική Έκθεση, 2013) και αφορούσε την λειτουργία του ΚΕΠΑ αποκάλυψε καίρια ζητήματα τα οποία υποβίβαζαν και τοποθετούσαν στο περιθώριο και στην φτώχεια τα ανάπηρα άτομα. Μέσω αυτού του μηχανισμού πολλά άτομα οδηγήθηκαν σε άμεση μείωση των παροχών τους αλλά ταυτόχρονα προέκυψαν και ζητήματα που αφορούσαν χρονικές καθυστερήσεις απόδοσης πιστοποιητικού αναπηρίας, καταβολή χρηματικού ποσού για την εξέταση, περικοπές επιδομάτων και μικρή ισχύς της πιστοποίησης (Καραγιάννη, 2017). Τα ανάπηρα άτομα έρχονται αντιμέτωπα με μορφές κοινωνικής πολιτικής που τους επιβάλλουν αδιέξοδα, φυσικοποιώντας τις κοινωνικές αδικίες. Έτσι στην προκειμένη περίπτωση η δημιουργία των ΚΕΠΑ ενυπάρχει ως ένα σύστημα ιατροκοποίησης της αναπηρίας, ανασύνταξης της, με απώτερο στόχο την απάντηση στις οικονομικές επιταγές και επιδιώξεις των νεοφιλελεύθερων καπιταλιστικών κοινωνιών.

Συνοψίζοντας, όσον αφορά τις πολιτικές που ακολουθούνται στην Ελλάδα για την επαγγελματική αποκατάσταση των ανάπηρων ατόμων είναι σημαντικό να καταγραφεί ότι ακόμα βρίσκονται σε μια μεταβατική φάση αυτών που συμβαίνουν σε διεθνές επίπεδο. Διεθνώς ερχόμαστε αντιμέτωποι με την σκληρότερη μορφή του καπιταλισμού που είναι ο νεοφιλελευθερισμός. Η εργαλειοθήκη του νεοφιλελευθερισμού όπως αναδείχθηκε είναι εμποτισμένη από το λόγο και την στοχοπροσήλωση στην άνθιση της αγοράς εργασίας και την αύξηση των κερδών, τον ανταγωνισμό και την αξιολόγηση με έμφαση την ατομική ευθύνη. Το πρώτο θύμα αναπόφευκτα είναι η αναπηρία γιατί έχει αντικειμενοποιηθεί η απαξίωση της. Ο ανάπηρος προσομοιώνεται και ταυτίζεται με τον ανήμπορο. Αναπόφευκτα το μέλλον των πολιτικών αποφάσεων που αφορούν τα ανάπηρα άτομα στην Ελλάδα προμηνύεται δυσοίωνα, μιας και ολοένα θα εναρμονίζεται και θα την διαπερνά αποφάσεις που ενστερνίζονται το νεοφιλελεύθερο δόγμα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ – ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

3.1. Διεθνείς Συμβάσεις για την αναπηρία: οι ενσωματώσεις τις από το ευρωπαϊκό και εθνικό δίκαιο και οι αποσπασματικές αναφορές στις διαδικασίες πρόσληψης των αναπήρων στον ιδιωτικό τομέα

Ο αποκλεισμός των ανάπηρων ατόμων από την αγορά εργασίας καθώς και οι διακρίσεις που δέχονται κατά τις διαδικασίες πρόσληψης στον ιδιωτικό τομέα δεν μπορούν παρά να ειπωθούν μέσα από τα σχέδια πολιτικής που έχουν σχεδιαστεί και εφαρμοστεί και αφορούν τα ανάπηρα άτομα. Είναι σημαντικό να εξεταστούν οι αρχές σχεδιασμού πολιτικής για θέματα αναπηρίας που έχουν διαχρονικά εκφραστεί και αποτυπωθεί σε κείμενα από τους διεθνείς θεσμούς και αφορά εκτός των άλλων και τις διαδικασίες πρόσληψης τους. Η διάσταση ανάμεσα στις διεθνώς συμφωνημένες αρχές και την εφαρμογή τους στην πράξη, είναι κραυγαλέα, ενώ παράλληλα τα μικρά και αδύναμα βήματα που έχουν τεθεί μέσα από αυτές φανερώνουν την αδυναμία της αποτελεσματικότητάς τους.

Κατά την δεκαετία του 1970 η επαγγελματική αποκατάσταση των αναπήρων αποτέλεσε μείζον ζήτημα και αίτημα για την ένταξη τους στην κοινωνία. Τα άτομα με αναπηρίες άρχισαν να αυτοδιοργανώνονται για να αντισταθούν στον εγκλεισμό, στον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας και στην επιβαλλόμενη φτώχεια. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να ξεκινήσει μια ευρεία συζήτηση από την διεθνή κοινότητα, σε μια προσπάθεια συσπείρωσης με σκοπό να διασφαλίσει την αξία, την αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα κάθε ανάπηρου ατόμου. Για πρώτη φορά το 1975 υιοθετείται από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ η Διακήρυξη των Δικαιωμάτων των Ατόμων με Αναπηρία. Πρωταρχικός στόχος ήταν η επιβεβαίωση πως τα άτομα με αναπηρία απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα με τους υπολοίπους, παρουσιάζοντας την πρώτη ρητή αναγνώριση από τον ΟΗΕ των δικαιωμάτων που τα ανάπηρα άτομα έχουν. Η Διακήρυξη προέβλεπε την λήψη μέτρων που θα προωθούσαν την αυτονομία των αναπήρων ατόμων (Lawson, 2007).

Λίγα χρόνια αργότερα, το 1982, η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ υιοθέτησε το Παγκόσμιο Πρόγραμμα Δράσης σχετικά με τα άτομα με αναπηρία, στόχος του οποίου ήταν η προώθηση της πλήρους συμμετοχής και ισότητας των τελευταίων στην κοινωνική ζωή και ανάπτυξη, απευθυνόμενο στο σύνολο των κρατών, ανεξαρτήτως του επιπέδου ανάπτυξης τους (UN, 2007). Παράλληλα, η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ ανακήρυξε την δεκαετία 1983 – 1992 ως τη «Δεκαετία του ΟΗΕ για τα άτομα με Αναπηρία», ενθαρρύνοντας τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν τους στόχους του Παγκόσμιου Προγράμματος Δράσης. Κατά τη διάρκεια της Δεκαετίας αυτής, υιοθετήθηκαν δύο σημαντικά κείμενα, που είχαν στόχο να προωθήσουν την συμμετοχή των αναπήρων στην κοινωνία μέσω της απομάκρυνσης των φυσικών και επικοινωνιακών εμποδίων, της εξασφάλισης ευκαιριών εκπαίδευσης, κατάρτισης και εργασίας, και μέσω της ευαισθητοποίησης της κοινωνίας για τις ανάγκες και δυνατότητες των ατόμων αυτών (Lawson, 2007).

Το τέλος της Δεκαετίας των ατόμων με Αναπηρία επισφραγίστηκε με την υιοθέτηση από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ των μη δεσμευτικών «Πρότυπων Κανόνων για την Εξίσωση των Ευκαιριών των ατόμων με Αναπηρία» το 1993. Οι Πρότυποι Κανόνες, 22 στον αριθμό, χωρίζονται σε τρεις μεγάλες ομάδες: η πρώτη επικεντρώνεται στις προϋποθέσεις για επίτευξη ισότητας (όπως η αποκατάσταση και οι ιατρικές υπηρεσίες), η δεύτερη στους συγκεκριμένους τομείς όπου θα πρέπει να εξασφαλισθεί η συμμετοχή και η πρόσβαση (για παράδειγμα, στο αστικό περιβάλλον, την εργασία, την εκπαίδευση) και η τρίτη ομάδα στο ζήτημα εφαρμογής των κανόνων, προβλέποντας και την συμμετοχή των οργανώσεων των αναπήρων (UN, 1993). Οι Πρότυποι Κανόνες, αν και προβαίνουν σε αρκετά σαφείς δηλώσεις αναφορικά με τα δικαιώματα των αναπήρων και προωθούν τη δημιουργία ενός προσβάσιμου σε όλους περιβάλλοντος, εξακολουθούν να επικεντρώνονται στην ιατρική περίθαλψη και πρόληψη, ως προϋποθέσεων της ίσης συμμετοχής. Το γεγονός αυτό αποτέλεσε αντικείμενο έντονης κριτικής από τους υποστηρικτές και τις οργανώσεις των ατόμων με αναπηρία, εξαιτίας της αποτυχίας των κανόνων να συνδέσουν την αναπηρία με την ανθρώπινη ποικιλομορφία και το σεβασμό της εγγενούς αξιοπρέπειας των ανάπηρων ατόμων (Kayess & French, 2008).

Βασικό επιχείρημα υπέρ μιας νέας σύμβασης αποτέλεσε ο ισχυρισμός ότι η με αυτή θα εξασφαλιζόταν μεγαλύτερη συμμετοχή των αναπήρων στην «αρένα» των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ενώ θα έριχνε φως στο γεγονός ότι τα εν λόγω άτομα είναι

υποκείμενα δικαιωμάτων και όχι απλά αποδέκτες παροχών κοινωνικής πρόνοιας (Lawson, 2007). Έτσι έχουμε τη δημιουργία της Σύμβασης, που υιοθετήθηκε στις 13 Δεκεμβρίου 2006 και τέθηκε σε ισχύ στις 3 Μαΐου 2008, σύμφωνα με το άρθρο 45 (1) αυτής (UN, 2006). Αν και δεν αποτελεί το πρώτο διεθνές κείμενο για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, υπήρξε σημαντικό καθώς παρουσιάζει με λεπτομέρεια τα δικαιώματα που πρέπει να απολαμβάνουν τα ανάπηρα άτομα αλλά και τις υποχρεώσεις των κρατών, αλλά και άλλων φορέων, για την εξασφάλιση της τήρησης τους. Όσον αφορά τα δικαιώματα των αναπήρων στην εργασία, η Σύμβαση με το άρθρο 27 αναγνωρίζει το δικαίωμα των ανάπηρων στην εργασία, σε ίση βάση με τους άλλους, και συγκεκριμένα *«στη δυνατότητα να ζήσουν από την εργασία που έχουν επιλέξει με ελεύθερη βούληση ή για την οποία έχουν γίνει αποδεκτά στην αγορά εργασίας και σε περιβάλλον απασχόλησης που είναι ανοικτό, έχει τις προδιαγραφές για ένταξη και είναι προσβάσιμο στα ανάπηρα άτομα»*, καθώς και το δικαίωμα προστασίας από καταστάσεις δουλειάς ή καταναγκαστικής εργασίας.

Επιπλέον, τα κράτη μέρη υποχρεώνονται στη λήψη κατάλληλων μέτρων, περιλαμβανομένης της νομοθεσίας, που *«απαγορεύουν τη διάκριση βάσει αναπηρίας σε σχέση με όλα τα ζητήματα που αφορούν όλες τις μορφές της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών επάνδρωσης, πρόσληψης και απασχόλησης, συνέχειας της απασχόλησης, επαγγελματικής ανέλιξης και ασφαλών και υγιεινών συνθηκών εργασίας»*. Για πρώτη φορά λοιπόν μέσω της Σύμβασης έχουμε αναφορά στην λήψη μέτρων έτσι ώστε να διασφαλίζεται η προστασία των ατόμων με αναπηρία από διακρίσεις στον εργασιακό τομέα, συμπεριλαμβανομένου και των διαδικασιών πρόσληψης. Τα κράτη μέρη της Σύμβασης σε εθνικό επίπεδο θα πρέπει να ορίσουν ένα ή περισσότερα κομβικά σημεία εντός της κυβέρνησης για ζητήματα σχετικά με την εφαρμογή της Σύμβασης. Στην Σύμβαση διαπιστώνουμε ότι υπάρχει αναφορά στην απαγόρευση οποιασδήποτε διάκρισης στις διαδικασίες πρόσληψης των αναπήρων και στην εξάλειψη της αν διαπιστωθεί πως υπάρχει αλλά δεν γίνεται αναφορά στους τρόπους ή στις μεθόδους διασφάλισης της. Αντιθέτως αναφέρει στο άρθρο 37 ότι η Σύμβαση μπορεί να πραγματοποιηθεί λαμβάνοντας υπόψη τα μέσα προαγωγής των εθνικών δυνατοτήτων.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση αποτέλεσε το 97ο συμβαλλόμενο μέρος της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών, συμμετείχε στις διαπραγματεύσεις, υπέγραψε και επικύρωσε, στις 13 Δεκεμβρίου 2010. Στην Ευρώπη ωστόσο στην πραγματικότητα, μόλις το 1993 η

κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία αποτέλεσε αντικείμενο ανησυχίας, προς απάντηση στους κανόνες που διατυπώθηκαν το 1993 από τα Ηνωμένα Έθνη «Πρότυποι Κανόνες για την Εξισορρόπηση των Ευκαιριών για Άτομα με Αναπηρίες» (UN, 1993). Μετά την αναγνώριση των ατόμων με αναπηρία ως καταναλωτών και εργαζομένων κατά την Ευρωπαϊκή Ημέρα Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες το 1996 και υπό την πίεση των οργανώσεων των ατόμων με αναπηρία, τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίστηκαν τελικά ως Ευρωπαίοι Πολίτες στη Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997 (Priestley, 2002). Το άρθρο 13 της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, που θεσπίστηκε μετά τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, παρέχει στην Κοινότητα τη δυνατότητα να νομοθετεί για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού (Magoulios & Trichoroulou, 2012)

Η οδηγία 2000/78/EK που δόθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση στα κράτη μέλη τον Νοέμβριο του 2000 θέσπισε κοινούς κανόνες και έδωσε έμφαση στην ανάγκη λήψης μέτρων κατά όλων των μορφών διακρίσεων και ιδίως σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Η Οδηγία 2000/78/EK για πρώτη φορά στην ουσία έδινε έμφαση και προτεραιότητα στην ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στην εργασία για τους ανάπηρους. Σύμφωνα με αυτή, η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης και η οδηγία αυτή απευθύνεται και θα πρέπει να εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα και αφορά εκτός των άλλων τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, συμπεριλαμβανομένων και των προαγωγών. Ταυτόχρονα, η οδηγία αυτή περιλαμβάνει και κάποια ειδικά μέτρα σύμφωνα με τα οποία ενθαρρύνεται από τα κράτη μέλη προκειμένου να πραγματοποιήσουν την πλήρη ισότητα στην επαγγελματική ζωή όσον αφορά τα πρόσωπα με αναπηρία να μπορούν να προβούν σε μέτρα εισάγοντας εκ νέου διατάξεις προστασίας της υγείας και της ασφαλείας στο χώρο εργασίας, καθώς και μέτρων που στοχεύουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων με σκοπό τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στον κόσμο της εργασίας.

Η Ελλάδα με τον Νόμο 4443/2016 ενσωμάτωσε την οδηγία 2000/78/EK της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση

στην απασχόληση και την εργασία. Σκοπός των διατάξεων είναι η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και η καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Σύμφωνα με το νόμο αυτό αρχικά καθορίζονται ποιες διακρίσεις πρέπει να καταπολεμηθούν οι οποίες αφορούν εκτός των άλλων και τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης των αναπήρων. Οι βασικότερες από αυτές είναι οι ακόλουθες:

α) ως «άμεση διάκριση» νοείται όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση

β) ως «έμμεση διάκριση» νοείται όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με αναπηρία ή χρόνιας πάθησης, σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα

γ) η «παρενόχληση» νοείται ως διάκριση, εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

δ) ως «διάκριση», νοείται επίσης, οποιαδήποτε εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος προσώπου

ε) ως «διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών» νοείται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου που εικάζεται ότι διαθέτει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης (ΦΕΚ 232/Α/9-12-2016)

Είναι σημαντικό σε αυτό το σημείο να σημειωθεί ότι τόσο η οδηγία 2000/78/ΕΚ της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και του νόμου που σχεδιάστηκε στην Ελλάδα απαντώντας στην έκθεση της επιτροπής διαθέτουν ένα άρθρο το οποίο επιτρέπει την 'Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ειδικών επαγγελματικών απαιτήσεων'.

«Κατά παρέκκλιση δεν συνιστάται ανεπίτρεπτη διάκριση η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό σχετικό με τους λόγους διάκρισης, το οποίο λόγω της φύσης ή του πλαισίου των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση και εφόσον ο οικείος σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη» (άρθρο 4 της Οδηγίας 2000/78/EK).

Επιπλέον, η Ελλάδα έχει κυρώσει τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την Αναπηρία το 2012 με το νόμο 4074/2012, αποδεχόμενη έτσι όλες τις διεθνείς συμβάσεις και κανονισμούς σχετικά με την αναπηρία. Μέχρι πρότινος δεν είχε προβεί σε επιπλέον νομοθεσία και διατάξεις για να την στήριξη και την προώθηση της Σύμβασης. Το 2017 όμως με τον νόμο 4487/2017 «Κατευθυντήριες – Οργανωτικές διατάξεις υλοποίησης της σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία» επιχείρησε να δώσει οδηγίες σε φορείς δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου και να αναθέσει σε όργανα την παρακολούθηση της υλοποίησης της Σύμβασης. Στο άρθρο 61 αναφέρεται:

«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. Ιδίως υποχρεούται:

α) να αφαιρεί υφιστάμενα εμπόδια κάθε είδους .

β) 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,

γ) 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,

δ) να απέχει από πρακτικές, κριτήρια, συνήθειες και συμπεριφορές που συνεπάγονται διακρίσεις σε βάρος των ΑμεΑ,

ε) να προάγει με θετικά μέτρα την ισότιμη συμμετοχή και άσκηση των δικαιωμάτων των ΑμεΑ στον τομέα της αρμοδιότητας ή δραστηριότητάς του.»

Παράλληλα, ενώ η νομοθεσία αυτή πλαισιώνεται μέσα από ύπαρξη του άρθρου 63 και 64 με την υποχρέωση των εύλογων προσαρμογών σε υπηρεσίες και προϊόντα όπως ύπαρξη μέτρων παροχής υποστηρικτικής τεχνολογίας, προσωπικής βοήθειας και ενδιαμέσων, εξατομικευμένη προσαρμογή διαδικασιών ή πρακτικών, εξειδικευμένες υπηρεσίες και βοηθητικές υπηρεσίες για την επικοινωνία, καθώς και με την επιβολή μέτρων για αλλαγές στο δομημένο περιβάλλον με στόχο την εξασφάλιση της ισότιμης πρόσβασης, παρόλα αυτά εξακολουθεί να εμπεριέχεται μέσα σε αυτήν την νομοθεσία ότι παρέχονται υπό την προϋπόθεση της μη επιβολής δυσανάλογου ή αδικαιολόγητου βάρους. Η ύπαρξη τη νομοθεσίας αυτής παρέχει την δυνατότητα τόσο σε δημόσιο η ιδιωτικό φορέα να μην προβεί σε αλλαγές αν αυτό αποτελεί μεγάλο βάρος για εκείνον.

Με μια μικρή αναφορά του μεγαλύτερου από τις νομοθετικές παρεμβάσεις που έχουν γίνει τόσο σε επίπεδο ΟΗΕ και Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και σε επίπεδο υιοθέτησης τους από την ελληνική πολιτική παρατηρούμε ότι έχει γίνει μια μεγάλη προσπάθεια να κατοχυρωθούν τα δικαιώματα των αναπήρων τουλάχιστον σε νομοθετικό επίπεδο. Οι αναφορές στις νομοθεσίες αφορούν κατά βάση την αύξηση της συμμετοχής και της απασχόλησης, τη διασφάλιση ισότητας στην επαγγελματική αποκατάσταση και την απαγόρευση των διακρίσεων σε όλες τις εκφάνσεις της προσπάθειας ενός ανάπηρου ατόμου να εμπλακεί στην αγορά εργασίας όπως κατά τη διάρκεια της πρόσληψης τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι έχει υπάρξει αντίλογος ως προς την αποτελεσματικότητα αυτών των νομοθεσιών από τους υποστηρικτές του κοινωνικού μοντέλου, μιας και τέτοιου είδους εγχειρήματα αν και αναδεικνύουν και προβάλλουν την αναπηρία και προσπαθούν να κατοχυρώσουν τα δικαιώματα αυτών, καταφέρνουν να μένουν σε επίπεδο ρητορείας αναζητώντας και επιδιώκοντας το αυτονόητο.

3.2. Η υπάρχουσα νομοθεσία κατά των διακρίσεων στις διαδικασίες πρόσληψης στο έργο του ΟΗΕ και της Ευρωπαϊκής ένωσης: εξασφάλιση ισότητας ή μια συντεχνιακή εξυπηρέτηση του νεοφιλελεύθερου προστάγματος?

Παρατηρείται μέσα από την ανασκόπηση των διεθνών συμβάσεων ότι το ζήτημα της αναπηρίας ολοένα και μπαίνει στο επίκεντρο του διεθνούς πολιτικού λόγου. Φαίνεται μια από κοινού προσπάθεια όλων των κρατών να ακολουθήσουν μια νομοθεσία η οποία προστατεύει τα ανάπηρα άτομα, τους παρέχει δικαιώματα και επικεντρώνεται στην απαγόρευση των διακρίσεων. Αντίστοιχη έμφαση δίνεται διαμέσου αυτών και στις διακρίσεις που συμβαίνουν στην απασχόληση, κάνοντας μια προσπάθεια να διατηρήσουν και τις διαδικασίες πρόσληψης προσφιλείς και ενταξιακές για τα άτομα με αναπηρία απαγορεύοντας τις διακρίσεις που συμβαίνουν κατά τη διάρκεια αυτών.

Είναι σημαντικό όμως να επισημανθεί ότι οι πολιτικές προσδοκίες που ενσωματώνουν τα ανθρώπινα δικαιώματα όπως η διάθεση της μη διάκρισης, επιδιώκοντας την εξάλειψη των παραβιάσεων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων δεν περιλαμβάνουν όλα τα απαραίτητα βήματα για την αντιμετώπιση της βαθιάς περιθωριοποίησης που τα άτομα με αναπηρίες αντιμετωπίζουν (Parker, 2006). Μας εισάγουν σε ένα προσφιλή έδαφος του οποίου τη σημαντικότητα εν μέρη οφείλουμε να αποδεχόμαστε τουλάχιστον σε επίπεδο προφορικό αλλά χωρίς να δεσμευόμαστε στην πράξη γι' αυτά. Όπως τονίζει ο Mohan (2007) τα δόγματα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων συνήθως δεν καθορίζουν, ταξινομούν και διευκρινίζουν το μέσο που εμπλέκεται στην επίτευξη των (ανθρωπίνων) δικαιωμάτων για όλους, αλλά μένουν να υφίστανται σε ένα επιφανειακό επίπεδο ρητορείας και διατυμπανισμού.

Ταυτόχρονα διαφαίνεται να υπάρχει μια βαθιά αντίφαση μεταξύ των διεθνών Συμβάσεων και των επιδιώξεων των σύγχρονων κρατών. Ο Galvin (2004) υποστηρίζει ότι ενώ οι ακτιβιστές αναπηρίας βλέπουν ζητήματα όπως η πρόσβαση και η συμμετοχή στην αγορά εργασίας και για την επίτευξη αυτών απαιτούν διαρθρωτική αλλαγή εντός των κοινωνικών θεσμών, τα νεοφιλελεύθερα κράτη πρόνοιας διακηρύσσουν την άποψη ότι η πρόσβαση και η συμμετοχή μπορούν να επιτευχθούν μέσω ατομικής αλλαγής συμπεριφοράς του ίδιου του ανάπηρου ατόμου (Galvin, 2004). Στην πραγματικότητα, αυτό απομακρύνει από την κυβέρνηση την ευθύνη της αντιμετώπισης των διακρίσεων και της αδικίας, γεγονός που έρχεται σε αντίθεση με το διεθνές πλαίσιο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Τα νεοφιλελεύθερα καθεστώτα κοινωνικής πρόνοιας έχουν προχωρήσει προς ένα πολιτικό περιβάλλον που αποτελείται από τις αρχές του εργασιακού κόστους, της υποχρεωτικής συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό ως κριτηρίου ευπάθειας για την απόκτηση παροχών και την ενίσχυση των κριτηρίων για τη στήριξη του εισοδήματος (Winance,

2007). Αυτές οι μετατοπίσεις των πολιτικών συζητήσεων στην ουσία μηδενίζουν τον λόγο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, αφαιρώντας τους οποιαδήποτε υπόσταση.

Πιο αναλυτικά, οι πολιτικές μεταρρυθμίσεις στα νεοφιλελεύθερα κράτη πρόνοιας τονίζουν την ανεξάρτητη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, η οποία έχει κατασκευαστεί ως η ουσία της ενήλικης πολιτειότητας (Parker 2006). Η συμμετοχή στην αγορά εργασίας έχει θεωρηθεί απαραίτητη προκειμένου ένα άτομο να ανταποκριθεί στις ανάγκες του και να θεωρηθεί πολίτης (Parker & Cass, 2005· Barnes & Mercer, 2005). Ο κάθε άνθρωπος δηλαδή, για να μπορέσει να διεκδικήσει προνοιακή υποστήριξη, ασφάλεια, δικαιώματα οφείλει να εργάζεται. Η απασχολησιμότητα με αυτόν τον τρόπο, φαίνεται να αποτελεί ένα πρότυπο κοινωνικής ενσωμάτωσης, επειδή το κράτος λαμβάνει μόνο ελάχιστη ευθύνη για τους άνεργους πολίτες (Vandekinderen et al., 2012). Όμως, αν και η εργασία θεωρείται ως δείκτης πολιτειότητας, με την κοινωνία να αναμένει από όλα τα μέλη της να εργαστούν αυτό δεν αποτελεί εφικτό για όλους, ιδίως τα ανάπηρα άτομα (Orini, 2010). Τα ανάπηρα άτομα έρχονται αντιμέτωπα με πολλαπλές μορφές ιεραρχίας, θεσμικούς και δομικούς περιορισμούς που δεν τους επιτρέπουν να αποκτήσουν εργασία με αποτέλεσμα να μην ανταποκρίνονται στο πρότυπο πολιτειότητας που έχει επιβληθεί (Barton, 1993).

Στις περισσότερες νεοφιλελεύθερες δημοκρατίες, οι ιδεολογίες της κοινωνικής δικαιοσύνης, τα ανθρώπινα δικαιώματα και οι στόχοι κοινωνικής πολιτικής πλήττονται σθεναρά μιας και υπάγονται στην οικονομία και αντιπαραβάλλονται με όρους βιωσιμότητας και ανταγωνιστικότητας. Αυτό οδηγεί σε μια σημαντική μεταβολή και αλλοίωση των δικαιωμάτων επειδή οι υπηρεσίες και οι ενισχύσεις που διευκολύνουν τη συμμετοχή των ανάπηρων ατόμων στην αγορά εργασίας δεν εμφανίζονται επαρκώς ως προτεραιότητα αλλά αντιθέτως παρεμποδίζουν την οικονομική βιωσιμότητα του κράτους και την εξασφάλιση της ανταγωνιστικότητας που τόσο επιζητάτε (Harris, Owen & Gould, 2012). Συνειδητοποιούμε, ότι τα δικαιώματα των ανάπηρων ανθρώπων για να συμπεριληφθούν στις οικονομικές, πολιτικές, πολιτισμικές και κοινωνικές πλευρές της κοινωνίας της οποίας ζουν μπορούν εύκολα να ενσωματωθούν και εύκολα να αδρανοποιηθούν μέσα στον καπιταλισμό.

Η Russell (2002) έχει υποστηρίξει ότι τα δικαιώματα, είναι βασισμένα στην υπόθεση ότι ο κάθε πολίτης είναι ένας ίσος απέναντι στη δικαστική διαδικασία, με τη νομική εξουσία να μπορεί να αποκαταστήσει την αδικία μέσω του δικαστηρίου, όμως τα χρήματα για να προσλάβει δικηγόρο κάποιος ή δεν έχει την εκπαίδευση ή την ευκαιρία να εξασφαλίσει αυτά τα δικαιώματα. Μπορεί λοιπόν η Σύμβαση και το θεσμικό πλαίσιο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων να ειπωθεί ως ένα μεγάλο βήμα μπρος στον αγώνα για ισότητα αφού προβάλει μια περιεκτική λίστα του τι πρέπει να γίνει για να μειώσουμε τον μισαναπηρισμό, όμως υπάρχει μικρή αναφορά στο πως θα το καταφέρουμε αυτό στην πράξη (Oliver & Barnes, 2012) με αποτέλεσμα να αποτυγχάνει παταγωδώς μπροστά στους στόχους των σύγχρονων εθνικών κρατών. Η οδός των δικαιωμάτων όπως επισημαίνουν και οι Jones και Marks εγείρει μια σειρά από ανησυχίες

«σε αυτές συμπεριλαμβάνετε η κατάχρηση και η κακοποίηση της λογικής των δικαιωμάτων, το γεγονός ότι τα δικαιώματα είναι ασταθή και καθορισμένα από το περιεχόμενο, το γεγονός ότι τα δικαιώματα δεν μπορούν να καθορίσουν τις συνέπειες»

(Jones & Marks, 1999, 22)

Με άλλα λόγια ανεξάρτητα από το πως θα οριστούν τα δικαιώματα, ατομικά, κοινωνικά ή ανθρωπίνια δικαιώματα είναι ανοιχτά στην ερμηνεία και δεμένες στο εκάστοτε πλαίσιο. Ενδέχεται λοιπόν να υποστούν διαφορετικής ερμηνείας ανάλογα με το περιβάλλον και τις υπάρχουσες αξίες και κουλτούρες. Αυτό σημαίνει για παράδειγμα ότι η επιδίωξη της εγκαθίδρυσης των δικαιωμάτων και της νομικής προστασίας των ανάπηρων ατόμων μέσα από τα δικαστήρια και την νομική οδό δεν μπορεί απροκάλυπτα να προκαλέσει τις εγκαθιδρυμένες πολιτικές και οικονομικές δομές των καπιταλιστικών κοινωνιών (Oliver & Barnes, 2012). Είναι λοιπόν απίθανο μέσα από αυτές να τονιστεί η αναγκαιότητα για ριζικές και πολιτισμικές αλλαγές προκειμένου να εξαλειφθούν οι δομικές ανισότητες, πάντα θα φιλτράρονται τόσο όσο να εξυπηρετούν και τα νεοφιλελεύθερα φρονήματα.

Είναι εμφανές λοιπόν, ότι τέτοιου είδους πολιτικές οι οποίες έχουν ως πολιτική ατζέντα τον λόγο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και επιχειρούν την καταπολέμηση των διακρίσεων αποτελούν επισφαλές εγχείρημα μιας και το συνηθέστερο είναι να μένουν απλά στο επίπεδο της ρητορείας χωρίς καμία προοπτική υλοποίησης. Στην πραγματικότητα αυτό που καταφέρνει η νομοθεσία περί δικαιωμάτων και οι αρχές

της ίσης μεταχείρισης είναι να τοποθετεί τα ανάπηρα άτομα σε θέση να πρέπει να αποδείξουν ότι δικαιούνται αγαθά και υπηρεσίες που θεωρούνται δικαιωματικά να ανήκουν στον μη ανάπηρο πληθυσμό. Με άλλα λόγια, τα δικαιώματα μετατρέπονται σε προνόμια που οι ίδιοι πρέπει να αποκτήσουν. Όπως έχει επισημάνει και η Riux (2014, 414) αυτό μοιάζει «να αποτελεί ένα μοντέλο δικαίου το οποίο παραχωρεί δικαιώματα ως φιλανθρωπικά προνόμια».

Η ιδιότητα του πολίτη όταν τίθενται ζητήματα αναπηρίας μοιάζει μέσα σε τέτοια νομοθετικά κείμενα να περιορίζεται βάσει της ύπαρξης της αναπηρίας. Η ιδιότητα όμως του πολίτη στην ουσία ορίζεται από την ίδια την κοινότητα και τις συνθήκες και τις συνθήκες ένταξης και αποκλεισμού που επικρατούν σε αυτήν (Hoxsey, 2011). Αυτό σημαίνει ότι για να εξασφαλίσει ένας ανάπηρος κοινωνικά δικαιώματα δεν αρκεί μόνο η επίσημη ισότητα αλλά η ισότητα και στην πράξη (Oliver & Barnes, 2012). Δηλαδή οι θεσμοί της κοινωνίας, τα σχολεία, η αγορά εργασίας, η υγειονομική περίθαλψη οφείλουν να εγγυώνται στην πράξη την εξασφάλιση των δικαιωμάτων. Ένας πολίτης επιβάλλεται πέρα από το δικαίωμα, να έχει και την δυνατότητα συμμετοχής, και αν αυτό η κοινωνία του το στερεί τότε η διατυμπάνιση του δικαιώματος μέσα από μια νομοθεσία αποτελεί επιστράτευση πατερναλιστικών μεθόδων και όχι κατεκτημένο αγαθό (Riux, 2014) .

Οι συνέπειες όμως του κοινωνικού αποκλεισμού και της φτώχειας στον περιορισμό της ικανότητα ενός ατόμου να ασκεί την ιδιότητα του πολίτη έχουν σημαντικό αντίκτυπο για τα ίδια τα ανάπηρα άτομα. Ο μύθος των δικαιωμάτων του πολίτη καταρρίπτεται παταγωδώς όταν υπάρχουν νομικοί, κοινωνικοί και πολιτικοί φραγμοί που αποκλείουν κάποιους ανθρώπους από την άσκηση των δικαιωμάτων κατηγοριοποιώντας τους ως μη πολίτες, όπως και όταν το επίπεδο ουσιαστικής συμμετοχής υποβαθμίζεται. Γίνεται αντιληπτό, ότι τέτοιου είδους νομοθεσία παραχωρεί δικαιώματα και δίνει έμφαση στη προστασία από διακρίσεις και στα δικαιώματα πρόσβασης σε υπηρεσίες, παρά στο δικαίωμα να αναγνωρίζονται ως ισότιμοι πολίτες (Barnes & Roulstone, 2005). Αυτό είναι κάτι που έχει παρατηρηθεί στα δυτικά εκβιομηχανισμένα κράτη, όπου τα ανάπηρα άτομα φαίνεται παραχωρούνται κάποια δικαιώματα μεμονωμένα αλλά όχι η άσκηση της ιδιότητας του πολίτη.

Ο Hoxsey (2011) καταθέτει ότι η οικονομική παγκοσμιοποίηση έχει έναν ισχυρό αντίκτυπο στην ιδιότητα του πολίτη και στα δικαιώματα, μειώνοντας τα δραστικά. Τα δικαιώματα ορίζονται βάσει κανονιστικών προτύπων και από την συνηθισμένη πρακτική και η ιδιότητα του πολίτη έχει υποκατασταθεί από μια νέα κοινωνική θέση, η οποία στηρίζεται στην επίσημη ισότητα και στην παραχώρηση δικαιωμάτων αφού πρώτα αποδείξει το άτομο ότι μπορεί να τα ασκεί με υπευθυνότητα. Οι αξίες της κοινωνικής δικαιοσύνης έχουν αντικατασταθεί από τους περιορισμένους στόχους της αποτελεσματικής οργάνωσης και της κερδοφορίας, ενώ οι ιδιωτικοποιήσεις και οι περικοπές υπηρεσιών προς αυτούς που τις έχουν ανάγκη έχει μετατρέψει τους ανάπηρους σε πολίτες χωρίς δικαιώματα (Meekocha & Dowse, 1997).

Γίνεται αντιληπτό ότι όσο υπάρχουν περιοριστικές προσεγγίσεις της ιδιότητας του πολίτη, η δίοδος προς μια νομοθεσία για δικαιώματα δεν μπορεί να επιφέρει αλλαγές στη ζωή των ανάπηρων. Στα πλαίσια των καπιταλιστικών κοινωνιών και του νεοφιλελεύθερου δόγματος, η ρητορική των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των μη διακρίσεων φαίνεται δυστυχώς απλά να εξυπηρετεί τις ανάγκες της ελεύθερης αγοράς. Η συντριπτική πλειονότητα των ενηλίκων σε ηλικία εργασίας με αναπηρία αντιμετωπίζει διαρθρωτικούς και συμπεριφορικούς φραγμούς, οι οποίοι περιορίζουν την πρόσβασή τους σε σταθερές ευκαιρίες απασχόλησης. Αυτό μπορεί να φανεί σαφώς στο πώς η «νέα πρόνοια» σε συνδυασμό με το λόγο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, παρά τη ανακούφιση των διακρίσεων και της αδικίας με την προσπάθεια εμπλοκής τους στην αγορά εργασίας, εμπεριέχει διαρθρωτικό μειονέκτημα (Parker & Cass, 2005). Τα δικαιώματα των αναπήρων ως στοιχεία της ιδιότητας του πολίτη έτσι ώστε να μην είναι κενά ουσίας θα πρέπει να έχουν ενσωματωμένη την εξασφάλιση υλοποίηση τους.

Ο Oliver (2004) προτείνει ότι, όταν τα ανάπηρα άτομα αντιμετωπίζουν διακρίσεις είναι σημαντικό να αναγνωρίζονται ως πολίτες με πλήρη οικονομικά, πολιτικά και ηθικά δικαιώματα. Αυτό που συμβαίνει συνήθως είναι ότι οι άνθρωποι με αναπηρίες είναι απίθανο να θεωρηθούν ως μέλη μιας κοινωνίας που συμμετέχουν, ούτε ως ισχυρή ομάδα συμφερόντων ούτε ως ενεργοί πολίτες. Αντιθέτως πιο πιθανό να θεωρηθούν απλά ως άξιοι βοήθειας. Οι αναφορές συνεπώς στα διεθνή κείμενα για καταπολέμηση των διακρίσεων, εκ των άλλων και κατά τις διαδικασίες πρόσληψης τους, δείχνουν να αντιμετωπίζουν τα ανάπηρα άτομα σαν απλά άξιοι βοήθειας. Αυτό αυτόματα μας κάνει να θέτουμε ενδοιασμούς ως προς την ικανότητα τους να

καταφέρουν αλλαγές στη ζωή των αναπήρων. Όσο τα αξιακά συστήματα των κρατών κινούνται με βάση τα νήματα της αγοράς, υιοθετώντας νεοφιλελεύθερες πολιτικές οι αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της κοινωνικής δικαιοσύνης θα υπονομεύεται (Russell, 2002). Έτσι, αν και ακολουθώντας τις διεθνείς συμβάσεις η Ελλάδα προβλέπει την καταπολέμηση των διακρίσεων κατά τις διαδικασίες πρόσληψης στον ιδιωτικό τομέα, προβλέποντας και όργανο που είναι αρμόδιο ως προς την επιτήρηση αυτού, η συμβολή του στην επαγγελματική αποκατάσταση και στις διαδικασίες που επιτρέπουν αυτή είναι αμφιβόλου επιτυχίας.

Γίνεται ολοένα και πιο εμφανές ότι η ύπαρξη δικαιωμάτων δεν σημαίνει ότι αυτά θα εφαρμοστούν και ακόμα και αν εφαρμοστούν, η επιβολή τους δεν σημαίνει απαραίτητα ότι θα πετύχει τους επιθυμητούς σκοπούς (Oliver & Barnes, 2012). Ο λόγος των ανθρωπίνων δικαιωμάτων έχει γίνει όπλο στα χέρια των πολιτικών οι οποίοι τον οικειοποιούνται έτσι ώστε να μας παρουσιάζουν ορθούς πολιτικούς λόγους, οι οποίοι δείχνουν να νοιάζονται, στην πραγματικότητα όμως πάντα νοιάζονται τόσο όσο να εξυπηρετούν ταυτόχρονα τα πολιτικά και κοινωνικά προτάγματα. Ο κρατισμός συναντιέται και συνεργάζεται με τη φιλανθρωπική λογική των ιδρυμάτων έχοντας συχνά δώσει το προβάδισμα σ' αυτά, ιδρύματα, φορείς και οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στην εποχή της οικονομικής κρίσης, να οικειοποιούνται τη ρητορική της ένταξης κατασκευάζοντας εκ νέου τη διαφορετικότητα της αναπηρίας υπό την αιγίδα τους. Ερχόμαστε αντιμέτωποι όπως ορθά έχει αποφανθεί και ο Τεντόμας (υ.ε, 4) με το μεγαλύτερο τέχνασμα των εποχών μας «*το πέρασμα από τον ιδρυματισμό των αναπήρων στον ιδρυματισμό των «καλών πρακτικών» της ένταξης*» με τύπους έκφρασης που πουλάνε ένταξη, δικαιοσύνη, ισότητα και ανθρωπιά δικαιώματα ενώ δεν εναντιώνονται εντέλει στις παραδοσιακές προσλήψεις της αναπηρίας.

Καταλήγοντας, για τις νεοφιλελεύθερες κυβερνήσεις η σκέψη για την αναπηρία εξακολουθεί να βρίσκεται άβολα σε παραλληλισμό με τις συζητήσεις για τις δημοσιονομικές ανησυχίες, τις διοικητικές προκλήσεις, τα θέματα κινδύνου και ικανότητας. Ωστόσο, οφείλουμε να αναγνωρίσουμε ότι η άσκηση των δικαιωμάτων του πολίτη είναι ανεξάρτητη, από την οικονομική συνεισφορά του καθενός και από την είσοδο του στην αμειβόμενη απασχόληση (Rioux, 1994). Η αναπηρία αμφισβητεί τις θεμελιώδεις έννοιες της ομαλότητας και, κατά συνέπεια, μπορεί να έχει μεγάλη δύναμη για την αμφισβήτηση των συζητήσεων της πολιτεϊότητας, με την υπάρχουσα

έννοια (Meekocha.& Dowse, 1997). Τα ζητήματα της κοινωνικής δικαιοσύνης, των δικαιωμάτων και της πολιτειότητας βρίσκονται σε άμεση επιρροή με τους στόχους των νεοφιλελεύθερων καπιταλιστικών κοινωνιών, επομένως η αλλαγή δεν θα επιτευχθεί ποτέ εύκολα. Περιλαμβάνει έναν αγώνα, μια πρόκληση στις κυρίαρχες εξουσιαστικές σχέσεις και μια απροθυμία να δεχτούμε τις επικρατούσες συνθήκες ως τις σωστές ή τις μόνο πιθανές (Corbett & Barton, 1992). Η αμφισβήτηση της αποτελεσματικότητας της νομοθεσίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων μοιάζει να αποτελεί μονόδρομος.

3.3. Υπάρχουσα ερευνητική δραστηριότητα σχετικά με τις εμπειρίες των αναπήρων σε διαδικασίες πρόσληψης στον ιδιωτικό τομέα: η εστίαση των εργοδοτών στην ‘βλάβη’

Παράλληλα με τις πολιτικές αποφάσεις, σημαντικό και διαφωτιστικό αποδεικνύεται το ελάχιστο ερευνητικό πεδίο που υπάρχει και αφορά τις εμπειρίες των αναπήρων κατά τις διαδικασίες πρόσληψης και η σκιαγράφηση των εργοδοτών μέσα από αυτές. Αναζητήθηκαν λοιπόν βιβλιογραφικά έρευνες οι οποίες παρουσιάζουν τις εμπειρίες των αναπήρων μέσα από τις διαδικασίες πρόσληψης. Η βιβλιογραφία για τις διαδικασίες συνέντευξης και τους ανάπηρους εργαζόμενους για καιρό βρισκόταν υπό την ηγεμονία του ιατρικού μοντέλου, με αποτέλεσμα την δημιουργία ενός μεγάλου όγκου ερευνών οι οποίες διαθέτοντας τον ιατρικό και ψυχολογικό λόγο, με αποτέλεσμα να επιζητούν και να επιδιώκουν την αλλαγή του ατόμου (Lunt & Thornton, 1993), με ελάχιστες έως μηδαμινές αναφορές στην αλλαγή του δομημένου περιβάλλοντος ώστε το άτομο να βρίσκει θέση. Αυτές οι έρευνες επικεντρώνονταν στην καλύτερη προετοιμασία του ανάπηρου ατόμου έτσι ώστε να καταφέρει να είναι καλός σε μια συνέντευξη, όπως η διδασκαλία επικοινωνιακών μεθόδων.

Τελευταία, έπειτα και από την άνοδο του κοινωνικού μοντέλου και με την αντίστοιχη αύξηση των ερευνών που δεσμεύονται με αυτό, υπήρξαν δυο εμπειρικές έρευνες στο εξωτερικό οι οποίες αναδεικνύουν τις φωνές και τις εμπειρίες των ανάπηρων ατόμων. Πρόθεση και των δυο είναι μέσα από αυτές να αναδειχθούν οι διακρίσεις οι οποίες υφίστανται τα ανάπηρα άτομα. Ο Duckett (2000) πραγματοποίησε μια έρευνα στην οποία ερευνούσε την εμπειρία τόσο ανάπηρων όσο και μη ανάπηρων υποψηφίων σε

συνέντευξη για ανάληψη εργασίας. Ενώ ο Vedeler (2014), προσπαθώντας να ενισχύσει το ήδη υπάρχον έργο του Duckett αποφάσισε να ερευνήσει μόνο ανάπηρους υποψηφίους από δυο διαφορετικά πολιτισμικά πλαίσια. Ο τελευταίος επέλεξε να ασχοληθεί με αυτό της Αμερικής και της Νορβηγίας, εξετάζοντας την ύπαρξη τυχόν διαφορών στην αντιμετώπιση που τα ανάπηρα άτομα δέχονται κατά τις διαδικασίες πρόσληψης. Οι εργοδότες και στις δυο έρευνες παρουσιάζονται μέσα από το λόγο των αναπήρων να αναλαμβάνουν το ρόλο του ανακριτή που ψάχνουν το πακέτο του κατάλληλου εργαζόμενου μέσα από υπολογιστικές και απολογητικές διαδικασίες

Πιο αναλυτικά, στην εμπειρική έρευνα του Duckett (2000) σύμφωνα με τους συμμετέχοντες η διαδικασία της αναζήτησης εργασίας και της διαδικασίας πρόσληψης χαρακτηρίζεται από έντονο ανταγωνισμό. Οι διαδικασίες απόκτησης εργασίας προσομοιάζονται από τον ίδιο τον ερευνητή σαν την μετάβαση από την «κοινωνική πρόνοια» στον «πόλεμο» (Duckett, 2000, 1025). Οι συμμετέχοντες συχνά περιέγραφαν τον ρόλο του εργοδότη σαν αυτού του ανακριτή ενώ οι διαδικασίες συνέντευξης χαρακτηρίζονταν από ανειλικρίνεια αφού απώτερο στόχος των υποψηφίων είναι να καταφέρουν να αποκτήσουν την δουλειά, όντας αντιμετώπι με ιδιαίτερο ανταγωνισμό. Ο ίδιος ερευνώντας τις διαδικασίες πρόσληψης τόσο σε ανάπηρα άτομα όσο και σε μη, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η απασχόληση υπαγορεύεται από τις συνθήκες της αγοράς εργασίας και έτσι μετατρέπεται σε ένα πολύτιμο και σπάνιο πόρο με τις διαδικασίες πρόσληψης να χαρακτηρίζονται από άγχος, εκφοβισμό και παραπλανητικά ερωτήματα που στοχεύουν στη χειραγώγηση.

Τα πορίσματα της έρευνας του Duckett (2000) για τις διαδικασίες πρόσληψης διέφεραν στα ανάπηρα άτομα ως προς τους εξής λόγους: Πρώτον, από την αντίληψή των ανάπηρων για τη δυσφορία του εργοδότη όταν αντιλήφθηκαν την αναπηρία τους. Οι εργοδότες φάνηκαν να ενοχλούνται από την αναπηρία του υποψήφιου τόσο όταν το αντιλήφθηκαν μόνοι τους όσο και όταν η αναπηρία αποκαλύφθηκε από τους ίδιους τους ανάπηρους αιτούντες. Οι ίδιοι οι υποψήφιοι έμπαιναν σε διλήμματα για το αν πρέπει να αποκαλύψουν την αναπηρία τους στην αίτηση πριν τη συνέντευξη, γιατί με αυτό τον τρόπο διακινδύνευαν να μην τους δοθεί καν η ευκαιρία της συνέντευξης, βέβαια η μη αποκάλυψη της τους έκανε να κινδυνεύουν να βρεθούν ως ανέντιμοι αργότερα στη διαδικασία επιλογής. Σημαντικό υπήρξε σύμφωνα με την πλειοψηφία των συμμετεχόντων ότι παρόλο τις μη ικανοποιητικές και ακατάλληλες ρυθμίσεις

συνέντευξης που οι ίδιοι μπορεί να βίωσαν το γεγονός ότι οι εργοδότες ήρθαν σε επαφή με άτομα με αναπηρία πιθανόν να βοηθήσει τον επόμενο ανάπηρο στο μέλλον.

Δεύτερον, υπήρξε εστίαση από μέρους των εργοδοτών σε ερωτήσεις που αφορούσαν τη 'βλάβη'. Οι εργοδότες επικεντρώθηκαν στην κλινική εικόνα του ανάπηρου, αναζητώντας την μειονεξία και το ελάττωμα που προέρχεται λόγω της 'βλάβης' τους. Μη γνωρίζοντας την αναπηρία που είχαν απέναντι τους αναζητούσαν απαντήσεις σε ερωτήματα που οι συνεντευξιαζόμενοι ανάπηροι έρχονταν σε δύσκολη θέση να απαντήσουν. Τρίτον, όλοι οι ανάπηροι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι οι εργοδότες τους είχαν φερθεί άδικα. Παραδείγματος χάρη, γνωρίζοντας την αναπηρία του υποψήφιου οι εργοδότες πριν προβούν σε πρόσληψη του, ζητούσαν εγγύηση από γιατρό ότι είναι ικανός να εργαστεί ενώ τα ανάπηρα άτομα μπορεί να περνούσαν από τρεις και τέσσερις συνεντεύξεις σε αντίθεση με τα μη ανάπηρα που περνούσαν από μία. Τελευταίο στοιχείο που αναδείχτηκε μέσα από τα πορίσματα αυτής της έρευνας και διαφοροποιούσε τους ανάπηρους υποψήφιους από τους μη είναι ότι τα ανάπηρα άτομα κατά τη διάρκεια της συνέντευξης δεν είχαν καμία ανατροφοδότηση για το τι έφταιγε και δεν πήραν τη δουλειά, αν δηλαδή η απόφαση για την πρόσληψη έχει ληφθεί με βάση την αξία/προσόντα τους ή λόγω της βλάβης.

Αυτό που επισήμαναν οι συμμετέχοντες ήταν ότι ενώ ασκήθηκε συγκαλυμμένη διάκριση, σε καμία περίπτωση μια τέτοια διάκριση θα ήταν εφικτό να αποδειχθεί βάσει του νόμου σε κάποιο δικαστήριο δικαιώνοντας τους (Duckett, 2000). Παρόλο δηλαδή την ύπαρξη νομοθεσίας που διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και την καταπολέμηση των διακρίσεων στις διαδικασίες πρόσληψης, οι ίδιοι αδυνατούσαν να υπερασπιστούν τον εαυτό τους γιατί υπολείπονταν στοιχείων που να αποδεικνύουν την διάκριση. Ταυτόχρονα εκφράζουν τη δυσκολία τους να αποκαλύψουν τις διακρίσεις με τις οποίες έρχονταν αντιμέτωποι από την εργοδοσία γιατί πάντα έπρεπε να εναντιωθούν στους ισχυρούς λόγους των δικηγόρων και του νομικού τμήματος της κάθε ιδιωτικής επιχείρησης. Τα δικαστήρια άλλωστε αποτελούν και αυτά κρατικοί μηχανισμοί που υπαγορεύουν το λόγο της αγοράς εργασίας και κατευθύνονται από τις εκάστοτε πολιτικές και ανάγκες του πολιτικών συστημάτων, με αποτέλεσμα να μην είναι φερέγγυα για την προστασία των αδυνάτων.

Η διαδικασία πρόσληψης λοιπόν, και η στάση των εργοδοτών είναι ένας φραγμός στην απόκτηση εργασίας. Οι εργοδότες εμποδίζουν τα ανάπηρα άτομα στις

συνεντεύξεις να δείξουν την ικανότητα τους ότι μπορούν να κάνουν την δουλειά. Η έρευνα η οποία πραγματοποιήθηκε στο Όσλο από τον Vedeler (2014), ο οποίος εξέτασε τις εμπειρίες από τις διαδικασίες πρόσληψης ανάπηρων που ζούσαν στη Νορβηγία και την Αμερική κατέληξε στο παραπάνω συμπέρασμα. Το δείγμα του ήταν 29 άτομα με κινητική αναπηρία. Πιο συγκεκριμένα Vedeler διέκρινε τρία είδη ιστοριών οι οποίες ειπώθηκαν από τους ανάπηρους συμμετέχοντες: αφηγήσεις διακρίσεις, αβεβαιότητας και αναγνώρισης. Στις πρώτες δύο ιστορίες, οι ανάπηροι απεικόνιζαν εργοδότες που χρησιμοποίησαν έναν μη ενταξιακό λόγο για την αναπηρία, σε αντίθεση με την τρίτη, η οποία δείχνει την ύπαρξη εργοδοτών η οποίοι φαίνεται να υιοθετούσαν μια στάση εκτίμησης και αναγνώρισης, στάση που ταιριάζει στον ενταξιακό πρόσταγμα.

Στις αφηγήσεις διακρίσεων οι εργοδότες ερμήνευσαν την παρουσία των αναπήρων ως παραβίαση για την κάλυψη της εργασιακής θέσης από ένα 'κατάλληλο' αιτούντο. Οι συμμετέχοντες είπαν για τους εργοδότες, οι οποίοι δεν γνώριζαν για την κινητική αναπηρία τους, πως είχαν εκπλαγεί αρνητικά στη συνάντηση με ένα ανάπηρο υποψήφιο. Η ερμηνεία τους αντικρίζοντας την αρνητική στάση των εργοδοτών ήταν ότι ο εργοδότης δεν θα τους είχε καλέσει για τη συνέντευξη εάν είχαν δηλώσει στο βιογραφικό τους ότι είναι χρήστες αναπηρικής πολυθρόνας. Ο λόγος των εργοδοτών σε αυτές τις ιστορίες διάκρισης ήταν διαχωριστικός και κατηγοριοποιητικός, ενώ η αναπηρία προσλαμβανόταν από αυτούς ως ανικανότητα. Σε κάποιες μάλιστα αφηγήσεις η κινητική αναπηρία αποτέλεσε καθοριστικό παράγοντα στην μη αποδοχή της δουλειάς έτσι ώστε οι εργοδότες απαξιούσαν να κάνουν ερωτήσεις και ζητούσαν από τους ανάπηρους υποψήφιους να τους πουν ότι εκείνοι προτιμούν.

Στις αφηγήσεις αβεβαιότητας, οι ανάπηροι αντιλήφθηκαν την αβεβαιότητα των εργοδοτών για το τι θα πουν, τι θα ρωτήσουν και ως προς το εάν ο ανάπηρος θα είναι σε θέση να εκτελέσει τα καθήκοντα που θα του ανατεθούν. Σε αυτές τις ιστορίες διαφάνηκε η μη εμπειρία των εργοδοτών με την αναπηρία γενικά και με αιτούντες ανάπηρους συγκεκριμένα. Οι ίδιοι μέσα από τις περιγραφές των συμμετεχόντων έδιναν την εντύπωση ότι πίστευαν οι ανάπηροι δεν είναι ικανοί σωματικά να ανταπεξέλθουν στις καταστάσεις. Ο εργοδότης φαίνεται να πλαισιώνει την αναπηρία ως ατομικό περιορισμό, ενώ οι υποψήφιοι με αναπηρία αμφισβητούνται από εκείνους εξαιτίας της αντίληψης τους ότι προβλήματα προκύπτουν από τις αντιληπτές

ελλείψεις στο σώμα. Η ολοκληρωμένη βιβλιογραφία για την αναπηρία αναφέρεται σε αυτό το είδος κατανόησης ως ιατρικό μοντέλο αναπηρίας

Τέλος, υπήρξαν και κάποιοι ανάπηροι που χαρακτήρισαν αυτές τις συνεντεύξεις εργασίας ως καταστάσεις στις οποίες οι προσεγγίσεις του εργοδότη και του αιτούντος ήταν πιο ευθυγραμμισμένες μεταξύ τους. Οι ανάπηροι μίλησαν γι 'αυτές ως διαδικασίες χωρίς αποκλεισμούς, στις οποίες οι εργοδότες φαινόταν να τους εκτιμούν σοβαρά ως αρμόδιους πιθανούς υπαλλήλους με τους υποψηφίους που δεν είχαν αναπηρία. Σημαντικό είναι να αναφερθεί είναι ότι εκτός των άλλων, η έρευνα του Vedeler (2014) και οι συνεντεύξεις των ανάπηρων που είχαν συμμετάσχει σε διαδικασία συνέντευξης αποκάλυψαν ότι παρά τις σημαντικές διαφορές μεταξύ των αμερικανικών και νορβηγικών νομικών πλαισίων, οι πληροφοριοδότες μοιράστηκαν παρόμοιες εμπειρίες συμμετοχής σε συνεντεύξεις εργασίας. Οι ιστορίες των διακρίσεων και της αβεβαιότητας αποκαλύπτουν εμπειρίες με τους εργοδότες που φαίνεται να έχουν πολύ δρόμο για να υιοθετήσουν μια πιο ενταξιακή ομιλία (και πρακτική) αναπηρίας στις διαδικασίες πρόσληψης.

Η αποτύπωση των διεθνών και εσωτερικών αρχών σε συνδυασμό με την έκθεση κάποιων ερευνητικών πορισμάτων για τις διακρίσεις που οι ανάπηροι αντιμετωπίζουν στις διαδικασίες πρόσληψης τους, επί της ουσίας αποτελούν τεκμήριο του χάσματος μεταξύ θεωρίας και πράξης και ταυτόχρονα αποκαλύπτουν τον ελλιπή σχεδιασμό αποτελεσματικής πολιτικής για την προστασία των ανάπηρων ατόμων, την καταπολέμηση των διακρίσεων που υφίσταται και την ουσιαστική ένταξη τους στην κοινωνία. Ταυτόχρονα διαπιστώνεται ότι αν και μπορεί να υπάρχουν πολιτικές οι οποίες μπορεί να ενθαρρύνουν τις μη διακρίσεις στο χώρο εργασίας και στις διαδικασίες πρόσληψης, αυτές όμως οι πολιτικές βασίζονται σε διαστρεβλωμένες αντιλήψεις σχετικά με το τι είναι αναπηρία, επομένως η πρόθεση τους πέφτει στο κενό. Τα αιτήματα των ίδιων των ατόμων με αναπηρία και των ακτιβιστών σε οργανώσεις ατόμων με αναπηρία που αναπτύχθηκαν κατά καιρούς, ενσωματώθηκαν και επισημάνθηκαν σε έγγραφα και νομοθεσίες δημόσιας πολιτικής, εντούτοις αυτά σχεδιάστηκαν, υφίστανται και εφαρμόζονται παράλληλα με έναν πιο ιατρικό προσανατολισμό και όντας μπλεγμένες στις κοινωνικο-οικονομικές απαιτήσεις των καπιταλιστικών κοινωνιών. Το αποτέλεσμα παραμένει ίδιο, η δημιουργία πολιτικών εγγράφων για την προστασία των αναπήρων από διακρίσεις στις διαδικασίες

πρόσληψης παραμένει σε επίπεδο ρητορείας, ενώ ο αποκλεισμός, η περιθωριοποίηση και η απαξίωση των αναπήρων αποτελεί πραγματικότητα.

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΈΡΕΥΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΑ ΈΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

4.1. Σκοπός της έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να αναδείξει του τρόπους με τους οποίους τα ανάπηρα άτομα αντιλαμβάνονται τις στάσεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών για την αναπηρία και τους ανάπηρους όταν αυτοί συμμετέχουν σε διαδικασία πρόσληψης σε εργασία. Οι διαδικασίες πρόσληψης αποτελούν το μέσο με το οποίο κάθε άτομο προσπαθεί να αποκτήσει πρόσβαση σε μια θέση εργασίας (Duckett, 2000), επομένως η διερεύνηση αυτών επιτρέπει την κατανόηση και την ανάδειξη μίας βασικής εστίας αποκλεισμού των ανάπηρων στην προσπάθεια ένταξης τους στο εργασιακό περιβάλλον. Κρίθηκε σημαντική η διερεύνηση της εμπειρίας του αναπήρου ατόμου από τη συμμετοχή του σε μια διαδικασία πρόσληψης γιατί μέσα από αυτή θα δοθεί η δυνατότητα να εντοπιστούν οι πιθανοί αποκλεισμοί, οι διακρίσεις και οι ενδεχόμενες υποτιμητικές συμπεριφορές και στάσεις των εργοδοτών απέναντι τους.

Η υφιστάμενη εργασιακή αφάνεια των αναπήρων αποτελεί γεγονός (Oliver, 1990). Σημαντικό επομένως είναι να αναδειχθούν τα εμπόδια με τα οποία έρχονται αντιμέτωπα τα άτομα με αναπηρία κατά τις διαδικασίες πρόσληψης, κατά την προσπάθεια δηλαδή εισόδου τους σε ευκαιρίες εργασίας. Οι εμπειρίες των ατόμων με αναπηρία και η ανάδειξη της φωνής τους θα είναι πάντα ο πιο άμεσος τρόπος για τον εντοπισμό των φραγμών της καταπίεσης και του αποκλεισμού με τον οποίο έρχονται αντιμέτωποι (Priestley, 1998). Αποτελεί μια ιστορική και κοινωνική επιταγή ικανή να συμβάλλει ακόμα και στην ενδυνάμωση τους (Atkinson, 2014).

Ταυτόχρονα, σκοπός είναι να μετατοπιστεί η ευθύνη της εργασιακής αφάνειας από τα ίδια τα ανάπηρα άτομα στους εργοδότες, στην πολιτεία και στον τρόπο που είναι οργανωμένη η σφαίρα της εργασίας, μιας και τόσο καιρό βρίσκονται στο απυρόβλητο. Όπως επισημαίνει και ο Barnes (2000) όσο η εστίαση των πολιτικών μένει στην αναγνώριση της ικανότητας για εργασία των ανάπηρων ατόμων και στην

προετοιμασία τους για ανάληψη εργασίας παραβλέποντας τους δομικούς περιορισμούς, η ένταξη των αναπήρων θα αποτελεί ουτοπία. Είναι απαραίτητο να διερευνηθεί ο βαθμός στον οποίο οι κοινωνικοοικονομικές παράμετροι, η ταξική θέση, η επικέντρωση στη συσσώρευση κερδών από πλευράς της πολιτείας και των κρατών αποτελούν παράγοντες οι οποίοι δεν επιτρέπουν στα ανάπηρα άτομα να επιτυγχάνουν ευκαιρίες πρόσληψης στον ιδιωτικό τομέα.

Μέσα από το ερευνητικό θέμα αυτό λοιπόν, σκοπός είναι να αναδειχτεί πως οι σύγχρονες καπιταλιστικές κοινωνίες εμπλέκουν τα ανάπηρα άτομα σε διαδικασίες πρόσληψης οι οποίες είναι σε ένα θεσμοθετημένο πλαίσιο αφιλόξενες. Το ερευνητικό πεδίο αυτό αποτελεί αδιερεύνητο στον ελληνικό χώρο επομένως επιχειρείται μέσω αυτής της έρευνας η έναρξη της συζήτησης γύρω από τα θέματα των διαδικασιών πρόσληψης και των διακρίσεων που τα ανάπηρα άτομα ενδεχομένως δέχονται κατά την προσπάθεια τους να εμπλακούν σε διαδικασίες πρόσληψης. Αν λοιπόν θέλουμε να υπάρξει αλλαγή και βελτίωση της συγκεκριμένης συνθήκης, πρέπει να κατανοήσουμε και να αποσαφηνίσουμε το πλαίσιο που καλούνται τα ανάπηρα άτομα να αντιμετωπίσουν στην προσπάθεια τους να βρουν εργασία και να ασκήσουμε κριτική στο εργασιακό άβατο που θέτουν οι εργοδότες για αυτούς μέσα από τις αφιλόξενες διαδικασίες πρόσληψης. Απώτερος σκοπός λοιπόν της έρευνας αυτής είναι αφού αναδείξει όλους τους πιθανούς αποκλεισμούς που υφίστανται οι ανάπηροι κατά τις διαδικασίες πρόσληψης, να συμβάλει στην άρση τους.

4.2. Ερευνητικά ερωτήματα

Για την επίτευξη του ερευνητικού σκοπού διατυπώθηκαν τα ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία και αποτελούν το μέσο για την μετάβαση από το γενικό θέμα της έρευνας στο ερευνητικό επίκεντρο (Mason, 2011). Αν και επαναδιατυπώνεται σε αυτά ο σκοπός της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα αποτελούν τη ραχοκοκαλιά του ερευνητικού σχεδιασμού τα οποία επιτρέπουν την διεξόδυση στον σκοπό της έρευνας αυτή τη φορά όμως με πιο συγκεκριμένους όρους (Creswell, 2007). Τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας ερευνητικής προσπάθειας συνοψίζονται στα εξής:

1. Πόσο αναγκαία θεωρούν οι ανάπηροι την πρόσβαση τους στην αγορά εργασίας;

1α. Ποια η άποψή τους για την πολιτική που ασκείται αναφορικά με τα εργασιακά δικαιώματα των αναπήρων;

2. Ποιες είναι οι εμπειρίες τους από τις διαδικασίες πρόσληψης;

2α. Ποιοι οι λόγοι συμμετοχής τους στη συγκεκριμένη διαδικασία πρόσληψης και στην συγκεκριμένη εργασιακή θέση;

2β. Ποια η άποψη των αναπήρων για τις διαδικασίες πρόσληψης των εργαζομένων γενικά και των αναπήρων ειδικότερα;

2γ. Ενυπάρχουν διαφορετικές προσδοκίες από τους εργοδότες σε σχέση με τους ανάπηρους αιτούντες και τους μη ανάπηρους αιτούντες;

2δ. Πώς αντιμετωπίζεται η αναπηρία του υποψήφιου για πρόσληψη;

3. Εντοπίζονται διακρίσεις στην εμπειρία πρόσληψης μεταξύ των συμμετεχόντων;

3α. Τι είδους διακρίσεις υφίστανται;

3β. Ποιοι παράγοντες τις διαφοροποιούν;

4. Ποιες αλλαγές απαιτούνται για την βελτίωση των διαδικασιών πρόσληψης;

4α. Σε ποια επίπεδα υφίστανται προοπτικές βελτίωσης;

4.3. Θεωρητική μεθοδολογική προσέγγιση

4.3.1. Ποιοτική έρευνα

Για την μελέτη και την ανάλυση των νοημάτων και των παραστάσεων που αποδίδουν τα ανάπηρα άτομα στις διαδικασίες πρόσληψης και στις στάσεις του εργοδότη κατά τις διαδικασίες πρόσληψης επιλέχθηκε η ποιοτική μέθοδος μιας και προτείνεται ως η καταλληλότερη για την εις βάθος μελέτη ενός φαινομένου.

Η έρευνα αυτή πιο συγκεκριμένα θα ακολουθήσει το ερμηνευτικό παράδειγμα αφού στόχος είναι η ποιοτική κατανόηση και ερμηνεία των απόψεων των αναπήρων για τις

διαδικασίες συνέντευξης (Αβραμίδης & Καλυβά, 2006). Ο Mertens (2009, 41) αναφέρει ότι πλέον η ιδέα της ερμηνευτικής κατανόησης έχει συμπυκνωθεί *«ως ένα τρόπο να ερμηνεύσουμε τη σημασία κάποιου πράγματος από μια συγκεκριμένη σκοπιά»*. Η κεντρική προσπάθεια στο ερμηνευτικό παράδειγμα έγκειται στο να κατανοηθεί ο υποκειμενικός κόσμος της ανθρώπινης εμπειρίας (Cohen, Manion & Morisson, 2007). Οι ποιοτικοί ερευνητές μελετούν πράγματα μέσα στο φυσικό τους περιβάλλον, επιδιώκοντας να ερμηνεύσουν ή να εξηγήσουν φαινόμενα στηριζόμενοι στις έννοιες που τους αποδίδουν οι άνθρωποι. Με βάση το ερμηνευτικό παράδειγμα ο κοινωνικός κόσμος μπορεί να κατανοηθεί μόνο από τη σκοπιά των ατόμων τα οποία αποτελούν μέρος μιας συνεχιζόμενης δράσης και ο ερευνητής καλείται να κατανοήσει τις απόψεις των ατόμων μιας και έχουν από κοινού ένα πλαίσιο αναφοράς (Mertens, 2009).

Οι βασικές αρχές του ερμηνευτικού παραδείγματος, με βάση τις οποίες κρίθηκε και επιλέχθηκε ως καταλληλότερη μεθοδολογική προσέγγιση για την προκείμενη ερευνητική απόπειρα, είναι γιατί χαρακτηρίζεται από ένα ενδιαφέρον για το ίδιο το άτομο. Προκειμένου δηλαδή να εξασφαλιστεί η ακεραιότητα των διερευνώμενων φαινομένων, καταβάλλεται προσπάθεια για διεϊσδυση στο ίδιο το άτομο (Cohen, Manion & Morisson, 2007), στον ίδιο δηλαδή τον ανάπηρο συμμετέχοντα. Η ερμηνευτική παράδοση δίνει πρωτεύοντα σημασία στο νόημα που προσδίδουν τα ίδια τα άτομα για την κατανόηση των κοινωνικών φαινομένων και γενικά των υπό μελέτη φαινομένων.

Στηρίζεται ακόμα, στο ότι δεν υπάρχει μια μοναδική πραγματικότητα, αλλά πολλαπλές, οι οποίες αποτελούν κοινωνικά παράγωγα. Απορρίπτεται η ύπαρξη μιας αντικειμενικής πραγματικότητας και έτσι στόχος του ερευνητή είναι να κατανοήσει τα ποικίλα κοινωνικά οικοδομήματα του νοήματος και της γνώσης (Mertens, 2009). Πρόκειται για μια προσέγγιση που δίνει έμφαση στη φύση της εμπειρίας και αντανakλά τις ιδιαιτερότητες της υπό μελέτη συνθήκης καθιστώντας τα ευρήματα ενδεικτικά της εκάστοτε πραγματικότητας (Ζαφειρόπουλος, 2005).

Επιδίωξη της ερμηνευτικής προσέγγισης είναι *«να ανακαλύψει τις απόψεις του ερευνώμενου πληθυσμού, εστιάζοντας στις οπτικές γωνίες υπό τις οποίες τα άτομα βιώνουν και αισθάνονται τα γεγονότα»* (Bird, & al., 1999, 320). Ο ερευνητής *«προσπαθεί να κατανοήσει τους συμμετέχοντες αναλύοντας τα λόγια τους»* (Smith,

2011, 10), δίνοντας βάση στα νοητικά οικοδομήματα των ίδιων των υποκειμένων. Ο ερευνητής αξιοποιώντας ένα σύνολο ερμηνευτικών πρακτικών κάνει ένα κομμάτι του κόσμου ορατό. Στην ερμηνευτική μέθοδο ο ερευνητής επιστρατεύει όλες τις γνώσεις και τα σχετιζόμενα με το υπό ερμηνεία αντικείμενο/φαινόμενο που βοηθούν στην κατανόησή του. Κάθε ερμηνευτική προσέγγιση φωτίζει όψεις του αντικείμενου/φαινομένου, οι οποίες κάθε φορά διευρύνονται, εμπλουτίζονται, εμβαθύνονται, καθώς οι ερμηνευτικές προσεγγίσεις και οι κατανοήσεις συνιστούν μια κυκλική πορεία ενός αέναου ερμηνευτικού κύκλου, μια χωρίς τέλος διαδικασία ερμηνείας και κατανόησης, με πολλές διαδοχικές εκφάνσεις σύλληψης και κατανόησης του αντικείμενου/φαινομένου.

Η ερευνητική διαδικασία με τον τρόπο αυτό σαφώς και επηρεάζεται από τις προσωπικές αξίες του ερευνητή και έτσι η επιστημονική προσέγγιση της γνώσης είναι υποκειμενική. Η έρευνα αποτελεί προϊόν των αξιών του ερευνητή και δεν μπορεί είναι ανεξάρτητη από αυτόν. Εξάλλου, μέσα από το ερμηνευτικό παράδειγμα και την ποιοτική κοινωνική επιστήμη απορρίπτεται η ιδέα του αμερόληπτου αντικειμενικού παρατηρητή, ο ερευνητής ο οποίος έχει τις δικές του προσλαμβάνουσες και την δική του οπτική μελετάει ένα συγκεκριμένο φαινόμενο (Mertens, 2009). Ο ρόλος των ερευνητών είναι ιδιαίτερα κεντρικός στην ποιοτική έρευνα, διότι προϋποθέτει αμεσότητα και προσωπική εμπλοκή στην ερευνητική διαδικασία. Ο ερευνητής που υιοθετεί ποιοτικές μεθόδους έρευνας δεν γίνεται αντιληπτός σαν αμερόληπτος και αντικειμενικός παρατηρητής αλλά ως φορέας των δικών του βιωμάτων, απόψεων, προσδοκιών και μεροληψιών.

Σύμφωνα με την ερμηνευτική ερευνητική κατεύθυνση ο κοινωνικός ερευνητής προσπαθεί να διεισδύσει και να αποκρυπτογραφήσει τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι βιώνουν την κοινωνική τους κατάσταση, νοηματοδοτούν τη δράση τους, κατανοούν τον κοινωνικό κόσμο και τη θέση τους εντός αυτού, την ιστορία τους. Η διαδικασία θα πρέπει να λαμβάνει έναν επικοινωνιακό και διαλογικό χαρακτήρα (Ισάρη & Πουρκός, 2015). Ωστόσο, η εμπλοκή του ερευνητή στο πεδίο της έρευνας δε θεωρείται διαστρεβλωτικός παράγοντας, αλλά αναγκαία συνθήκη της έρευνας (Ζαφειρόπουλος, 2005). Ο ερμηνευτικός στοχασμός άλλωστε σύμφωνα με τον Μουζακίτη (2010) επιτρέπει την μετατροπή του ανοικείου σε οικείο χωρίς να το καταστρέφει κριτικά ή να το αναπαράγει άκριτα. Αντιθέτως, ο ερμηνευτικός στοχασμός και η ερμηνευτική προσέγγιση αποσκοπεί στην προστασία, τη διατήρηση

και τον εμπλουτισμό του, μέσω της πρόσληψης του εντός ενός νέου νοηματικού ορίζοντα και δίνοντας του νέα εγκυρότητα.

4.3.2. Συνέντευξη

Η συνέντευξη είναι η πιο συχνά χρησιμοποιούμενη μέθοδος για τη μελέτη των πεποιθήσεων και των αντιλήψεων σήμερα και αποτελεί την κύρια μέθοδο συλλογής ποιοτικών δεδομένων. Δεν αποτελεί μια εύκολη διαδρομή, σε αντίθεση με την άποψη που συχνά επικρατεί, ότι δηλαδή δεν απέχει και πολύ από καθημερινές συζητήσεις, οι οποίες μπορούν εύκολα και χωρίς ερευνητικό σχεδιασμό να πραγματοποιηθούν από οποιονδήποτε το επιθυμήσει (Mason, 2009).

Στόχος της συνέντευξης είναι να εφοδιάσει τον ερευνητή με εναλλακτικές οπτικές ώστε να καταλήξει σε πληρέστερες ερμηνείες των νοημάτων (Mertens, 2009). Μέσα από την συνέντευξη δίνεται η δυνατότητα στον ερευνητή να δει το υπό μελέτη φαινόμενο μέσα από τα «μάτια» των ερωτώμενων και να αναδείξουν τη «φωνή» και τον λόγο των ίδιων των συμμετεχόντων στην έρευνα. Ειδικός σκοπός κατά τη χρήση της συνέντευξης, αποτελεί η απόκτηση σχετικών με την έρευνα πληροφοριών. Έτσι, το περιεχόμενο των ερωτήσεων της συνέντευξης καθορίζεται από τους στόχους της έρευνας (Cohen, Manion & Morrison, 2008). Οι συνεντεύξεις μπορούν να είναι δομημένες ή αδόμητες, ατομικές ή σε ομάδες – στόχους (Mertens, 2009). Σε αυτούς τους τύπους συνέντευξης οι ερευνητές επιδιώκουν να παράγουν όσο το δυνατόν πλουσιότερο ερευνητικό υλικό δίνοντας την ευκαιρία στους συμμετέχοντες στην έρευνα να μιλήσουν για τις αντιλήψεις τους, τις σκέψεις τους ή τις εμπειρίες τους ελεύθερα και σε βάθος (Robson, 2007).

Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας επιλέχθηκε η ημιδομημένη συνέντευξη. Η επιλογή αυτή βασίστηκε στο ότι τα ερωτήματα σε μια ημι-δομημένη συνέντευξη είναι και αυτά ημιδομημένα, πράγμα που σημαίνει ότι είναι ανοιχτά για να επιτρέψει στον ερωτώμενο την ελευθερία να επιλέξει τις διαστάσεις ή τις πτυχές του φαινομένου πάνω στο οποίο επιθυμεί να εστιάσει και να επεξεργαστεί (Marton, 1986). Ταυτόχρονα, μέσα από αυτήν παρέχεται η ελευθερία στον ερευνητή να διαφοροποιηθεί ως προς το αρχικό «σχέδιο συνέντευξης» ακόμα και να κάνει προσθήκες προκειμένου να κατανοήσει σε βάθος το υπό διερεύνηση θέμα (Cohen,

Manion & Morrison, 2008). Η ημι-δομημένη συνέντευξη παρέχει τη δυνατότητα για το σχηματισμό μιας λεπτομερούς εικόνας για τις πεποιθήσεις, τις στάσεις και τις απόψεις ενός ατόμου για ένα συγκεκριμένο θέμα (Smith, 1998), ενώ οι πληροφορίες που δύναται να συλλέξει ο ερευνητής από μια ημιδομημένη συνέντευξη μπορεί να τον παρακινήσει να διευρύνει το θέμα του. Ειδικός σκοπός βέβαια κατά τη χρήση της ημι-δομημένης συνέντευξης, αποτελεί η απόκτηση σχετικών με την έρευνα πληροφοριών.

Το περιεχόμενο των ερωτήσεων της συνέντευξης καθορίζεται από τους στόχους της έρευνας (Cohen, Manion & Morrison, 2008). Οι ερωτήσεις που συμπεριλαμβάνονται κατά την προετοιμασία της συνέντευξης έχουν ως στόχο περισσότερο να καθοδηγήσουν τη συνέντευξη σχετικά με τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας, παρά να υπαγορεύσουν την πορεία της συζήτησης (Αβραμίδης & Καλύβα, 2006). Γενικά, αυτού του είδους η συνέντευξη χαρακτηρίζεται από ευελιξία καθώς οι συμμετέχοντες μπορούν να εμπλουτίσουν τη συζήτηση εισάγοντας νέα δεδομένα που δεν είχαν αρχικά ενταχθεί στο σχεδιασμό της συνέντευξης. Η ημι-δομημένη συνέντευξη δημιουργεί επίσης χώρο για πιο απροσδόκητες απαντήσεις και έτσι βοηθά τον ερευνητή να κατανοήσει καλύτερα την ευρύτερη εικόνα (Stenfors-Hayes & al., 2013). Η υπόθεση είναι ότι ο ερευνητής δεν μπορεί να ξέρει πώς αντιλήφθηκε το ερώτημα μέχρι να απαντήσει ο ερωτώμενος. Κατά συνέπεια, αυτή η μέθοδος επιτρέπει ερωτήσεις παρακολούθησης ή αναδιατυπώσιμες ερωτήσεις που πρέπει να ζητηθούν.

Οι ερωτήσεις παρακολούθησης που υπάρχουν σε μια ημι-δομημένη συνέντευξη μπορεί να είναι εξίσου σημαντικές με εκείνες που είναι προκαθορισμένες για την αποκάλυψη υποκείμενων σημασιών. Είναι σημαντικό ο ερωτώμενος να αισθάνεται ότι μπορεί να σκεφτεί δυνατά ή να διστάσει πριν απαντήσει και ότι είναι απολύτως σαφής ότι το επίκεντρο της συνέντευξης είναι να μην βρεθεί κάποια «σωστή» απάντηση και ότι δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις. Οι γραμμές συζήτησης ακολουθούνται μέχρις ότου ο ερωτώμενος και ο ερευνητής συμφωνήσουν ότι έχουν φτάσει σε μια κατάσταση αμοιβαίας κατανόησης και ότι η συζήτηση έχει εξαντληθεί (Marton & Booth, 1997). Αυτό σημαίνει ότι ο ερευνητής πρέπει να ερμηνεύσει άμεσα αυτό που λέει ο ερωτώμενος για να αποφασίσει εάν θα πρέπει να διερευνηθούν περαιτέρω οι απαντήσεις του με αποτέλεσμα να κρίνει ότι και άλλα

ερωτήματα είναι απαραίτητο να διατυπωθούν για την καλύτερη κατανόηση (Jostrom & Dahlgren, 2002).

Η δυνατότητα που προσφέρεται για προφορικές και άμεσες διευκρινίσεις συμβάλλει στην αξιοπιστία των αποτελεσμάτων (Κυριαζή, 2005). Εξίσου σημαντικό, σε μια ποιοτική συνέντευξη είναι ο ερευνητής να έχει πραγματικό ενδιαφέρον για το τι έχει να πει ο ερωτώμενος και το στυλ συνέντευξης να είναι χαλαρό και φιλικό (Stenfors-Hayes & al., 2013). Απαιτεί σημαντικές ικανότητες, επικοινωνιακές δεξιότητες, εμπειρία, ευελιξία ιδιαίτερη ευαισθησία σε ζητήματα ηθικής και δεοντολογίας και γνήσιο ενδιαφέρον από τους ερευνητές για το θέμα το οποίο προσεγγίζουν (Ισάρη & Πουρκός, 2015). Η εφευρετικότητα του ερευνητή κατά την έναρξη της συζήτησης ενδείκνυται για να δημιουργήσει ένα χαλαρό και εκμυστηρευτικό κλίμα. Σίγουρα πάντως η διαδικασία της συνέντευξης μπορεί να καταλήξει να είναι μια πολύ χρονοβόρα διαδικασία λόγω του μεγάλου όγκου πληροφοριών που μπορεί να ειπωθούν και δεν θα είναι αξιοποιήσιμα για την ανάλυση (Ιωσιφίδης, 2017), γι' αυτό και ο ερευνητής θα πρέπει να είναι προετοιμασμένος.

4.3.3. Ανάλυση δεδομένων

Τη συλλογή του υλικού μέσω της επιλεγείσας ερευνητικής μεθόδου ακολουθεί η επεξεργασία των δεδομένων, μέσω της οποίας προκύπτουν οι απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα και εξάγονται τα συμπεράσματα του ερευνητικού εγχειρήματος (Ιωσιφίδης, 2017). Ένας από τους στόχους της ανάλυσης ο οποίος αποτελεί και βασικό στόχο σε αυτήν την έρευνα, είναι η ανάδειξη του νοήματος που προσδίδουν οι συμμετέχοντες στην υπό μελέτη διαδικασία (Ιωσιφίδης, 2017).

Ως μέθοδος ανάλυσης των δεδομένων των συνεντεύξεων της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε η ποιοτική ανάλυση περιεχομένου. Η ανάλυση περιεχομένου, η οποία αναφέρεται κυρίως σε τεκμήρια γραπτής λεκτικής επικοινωνίας, έχει καθιερωθεί ως μία εκ των καλύτερων τεχνικών έρευνας στους κόλπους των κοινωνικών και ανθρωπολογικών επιστημών, εφόσον αυτή στοχεύει στην *«αντικειμενική, συστηματική και ποσοτική περιγραφή του φανερού περιεχομένου της επικοινωνίας γραπτού ή προφορικού λόγου»*, με τελικό στόχο την ερμηνεία (Berelson, 1971, 18). Η ανάλυση περιεχομένου είναι μια μέθοδος ανάλυσης υλικού όπως

πιθανότατα θα κάναμε και σε άλλους είδους κείμενα, όπως ένα δοκίμιο ή προσωπικά έγγραφα (Ιωσηφίδης, 2017).

Είναι μια μέθοδος εντοπισμού, περιγραφής, αναφοράς και δημιουργίας θεμάτων βάσει των επαναλαμβανόμενων νοηματικών μοτίβων τα οποία προκύπτουν από τα ερευνητικά δεδομένα (Ισαρη & Πουρκός, 2015). Ενώ κρίθηκε ως κατάλληλη για τη συγκεκριμένη έρευνα καθώς χαρακτηρίζεται από σχετική ευλυγισία στον τρόπο χρήσης της (Αβραμίδης & Καλύβα, 2006), αφού παρέχει τη δυνατότητα στον ερευνητή να αναλύσει τα δεδομένα του μέσα από ποικίλους τρόπους όπως διαισθητικά, ερμηνευτικά και συστηματικά (Mertens 2009). Η ανάλυση περιεχομένου ακολουθεί κάποια στάδια τα οποία ωστόσο, δεν προϋποθέτουν μια γραμμική πορεία. Χαρακτηρίζονται από μια συστηματικότητα αλλά ταυτόχρονα όπως προαναφέρθηκε και από ευελιξία, ενώ είναι μια διαδικασία αλληλένδετη με τις υπόλοιπες διαδικασίες που αναπτύσσονται στο πλαίσιο του ερευνητικού σχεδιασμού (Ισαρη & Πουρκός, 2015).

Ακόμη, είναι ιδιαίτερα σημαντικό καθ' όλη τη διάρκεια της ανάλυσης των ποιοτικών δεδομένων να γίνεται αντιστοίχιση των επιμέρους τμημάτων στα οποία βασίζεται η ανάλυση, με το γενικότερο πλαίσιο από το οποίο προέκυψαν (Ιωσηφίδης, 2017). Η διαδικασία της ανάλυσης ξεκινά με την ανάγνωση όλων των ερευνητικών δεδομένων και το χωρισμό τους σε μικρότερες, πιο ουσιαστικές μονάδες (Mertens, 2009). Στο πρώτο στάδιο της ανάλυσης οι ερευνητές χρειάζεται να εξοικειωθούν με το ερευνητικό υλικό. Για τον σκοπό αυτό απαιτείται επαναλαμβανόμενη προσεκτική ανάγνωση του συνόλου των ερευνητικών δεδομένων και ενεργητική αναζήτηση νοημάτων, θεμάτων και μοτίβων που έχουν σημασία για το εξεταζόμενο φαινόμενο. Βέβαια πολύ σημαντικό στοιχείο της ανάλυσης περιεχομένου είναι ότι όταν ο ερευνητής κωδικοποιεί το υλικό του δεν θα πρέπει να αγνοεί τα μηνύματα που υπάρχουν χωρίς να γίνονται εύκολα αντιληπτά (Κυριαζή, 2005).

Στη συνέχεια, πραγματοποιείται λεπτομερής εξέταση της κωδικοποίησης ώστε να αναγνωριστούν παρόμοιες φράσεις, σχέσεις μεταξύ μεταβλητών, μοτίβο, θέματα, συγκεκριμένες διαφορές και ακολουθίες (Mertens, 2009). Έτσι, ακολουθεί η κωδικοποίηση των δεδομένων, η οποία αποτελεί ένα από τα βασικότερα στάδια της ανάλυσης περιεχομένου. Η κωδικοποίηση είναι η απόδοση νοήματος στα τμήματα των δεδομένων, συνεπώς συνδέεται απόλυτα με την τμηματοποίηση τους (Ιωσηφίδης,

2017). Σε ένα επόμενο στάδιο, δημιουργούνται θεματικές ενότητες οι οποίες προσδιορίζονται από το σκοπό της έρευνας και το γενικό θεωρητικό υπόβαθρο. Ο ρόλος των ερευνητών στην αναζήτηση των θεμάτων ή μοτίβων είναι ουσιαστικός καθώς, όπως έχει επισημανθεί, τα θέματα δεν «εδράζονται» στα δεδομένα και απλώς αναδύονται (Braun & Clarke, 2006). Ο ερευνητής καλείται να συνδέσει, να δώσει νόημα, να κατανοήσει, να επιλέξει, να περιγράψει, να συμπεράνει ή να ερμηνεύσει το ερευνητικό υλικό με βάση συγκεκριμένες θέσεις και επιστημολογικές παραδοχές και σε συνέπεια με τον ευρύτερο ερευνητικό σχεδιασμό.

Τελικός σκοπός αυτής της διαδικασίας είναι η κατασκευή αναλυτικού πλαισίου που προσφέρει τη δυνατότητα διασύνδεσης, επεξήγησης και ερμηνείας των δεδομένων. Η διαδικασία της ανάλυσης περιεχομένου εν τέλει αποκαλύπτει και συνοψίζει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά του υπό μελέτη περιεχομένου τα οποία συνδέονται με το θέμα της έρευνας (Κυριαζή, 2005).

4.4. Μεθοδολογικός σχεδιασμός

Η συγκεκριμένη ερευνητική μελέτη πραγματοποιήθηκε εντός έξι μηνών. Έπειτα από μια περίοδο αναστοχασμού του ίδιου του ερευνητή κατέληξε στην επιλογή του συγκεκριμένου ερευνητικού θέματος μιας και αποτελούσε καίριας σημασίας και γι εκείνον και θα συνέβαλε στην ενδυνάμωση του.

Σε πρώτο επίπεδο, αποφασίστηκε η διεξαγωγή μιας πιλοτικής έρευνας με στόχο να διατυπωθούν τα πρώτα ερευνητικά ερωτήματα και να δημιουργηθεί ένας οδηγός συνέντευξης σε μια προοπτική αναζήτησης εστιών βελτίωσης. Η πρώτη πιλοτική προσπάθεια διεξήχθη εντός περίπου 1 μηνός και το δείγμα της ήταν αποκλειστικά μια ανάπηρη γυναίκα. Με την αναζήτηση της σχετικής βιβλιογραφίας και της υπάρχουσας ερευνητικής δραστηριότητας ώστε να γίνει κατανοητό το θέμα, ορίστηκαν αρχικά τα ερευνητικά ερωτήματα τα οποία ήταν τα ακόλουθα.

1. Ποιοι οι λόγοι συμμετοχής σε αυτή τη διαδικασία πρόσληψης και σε αυτή την επιλογή εργασιακής θέσης;
2. Ποια η άποψη των αναπήρων για τις διαδικασίες πρόσληψης των εργαζομένων γενικά και των αναπήρων ειδικότερα;

3. Ποια η εμπειρία τους από τη διαδικασία πρόσληψης;
4. Ποιες οι προτάσεις τους για την βελτίωση των διαδικασιών πρόσληψης σε μια εργασιακή θέση;

Με την ολοκλήρωση αυτού του σταδίου ο ερευνητής ασχολήθηκε με την δημιουργία του οδηγού συνέντευξης. Αφού λοιπόν δημιουργήθηκε ο οδηγός συνέντευξης και ο ερευνητής ήρθε σε επαφή με τον συμμετέχοντα πραγματοποιήθηκε η πιλοτική προσπάθεια.

Στην συνέχεια ο ερευνητής αναδιαμόρφωσε τα ερευνητικά ερωτήματα όπως και τον οδηγό συνέντευξης, συνομιλώντας στην ουσία με τα αποτελέσματα της πρώτης αυτής πιλοτικής προσπάθειας. Τα ερευνητικά ερωτήματα με τον τρόπο που εκ νέου διαμορφώθηκαν παρατέθηκαν στην αρχή του κεφαλαίου αυτού. Σύνηθες αποτελεί για όσους επιλέγουν το ερμηνευτικό ποιοτικό παράδειγμα τα ερευνητικά ερωτήματα να τροποποιούνται καθώς η έρευνα εξελίσσεται. Αυτό συμβαίνει γιατί η ύπαρξη πολλαπλών πραγματικοτήτων επιδρά στη μεθοδολογική προσέγγιση και έχει ως δυσκολία τη διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων πριν την έναρξη της (Mertens, 2009).

Ο νέος οδηγός συνέντευξης βασίστηκε στα ερευνητικά ερωτήματα, χωρίς να είναι δεσμευτικά και να μεταφέρονται αυτούσια. Έγινε προσπάθεια στον οδηγό συνέντευξης οι ερωτήσεις να είναι κατανοητές και να διακρίνονται από σαφήνεια. Στόχος του ερευνητή δεν ήταν τα ερωτήματα να αντικατοπτρίζουν και να διέπονται από υπόβαθρο πανεπιστημιακής γνώσης αλλά να είναι προσιτά και κατανοητά σε αυτούς που απευθύνονται προκειμένου να αναπτυχθεί ουσιαστικός διάλογος.

Για να εξασφαλιστεί η μεγαλύτερη εμπλοκή των συμμετεχόντων κρίθηκε απαραίτητο πρώτα να ξεκινήσει η συζήτηση με αφορμή μια υπάρχουσα έρευνα η οποία αφορούσε και αυτή εμπειρίες αναπήρων ατόμων από διαδικασίες ανάληψης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα. Αυτό έγινε με πρόθεση ο ερωτώμενος να χαλαρώσει, να αποβάλλει τυχόν άγχος και να μιλήσει για την δικιά του εμπειρία όχι με εξαναγκασμό αλλά σε μια διάθεση συνέχισης του θέματος που ήδη ήταν υπό σχολιασμό. Η έρευνα η οποία αποτέλεσε κινητήρια αφορμή για την έναρξη της συζήτησης-συνέντευξης ήταν:

«Disabled persons' job interview experiences: stories of discrimination, uncertainty and recognition του Janikke Solstad Vedeler (2014).»

Στη συνέχεια ακολούθησε η φάση συλλογής δεδομένων, όπου και διήρκησε περίπου δύο μήνες. Στο συγκεκριμένο σημείο ο ερευνητής προέβη στην αναζήτηση του απαιτούμενου αριθμού συμμετεχόντων. Η επιλογή του δείγματος έγινε με βάση την προσβασιμότητα που είχε ο ερευνητής, Αφού εντόπισε ο ερευνητής το δείγμα έκανε μια πρώτη επαφή μαζί τους μιλώντας τους για την έρευνα την οποία διεξάγει. Σκοπός αυτής της συνάντησης ήταν τόσο να πάρει την έγκριση τους στο να συνεισφέρουν σε αυτή την προσπάθεια εξασφαλίζοντας ζητήματα δεοντολογίας της έρευνας, αλλά και να βεβαιωθεί ότι πράγματι πληρούν τα κριτήρια τα οποία είχαν τεθεί ως προς τα χαρακτηριστικά του δείγματος στον αρχικό σχεδιασμό. Στο τέλος αυτών των συναντήσεων κανονίστηκε και δεύτερη επαφή μαζί τους. Στις δεύτερες συναντήσεις έγιναν και οι συνεντεύξεις οι οποίες μαγνητοφωνήθηκαν έπειτα από την πρόθυμη συμφωνία των συμμετεχόντων.

Σε επόμενο στάδιο, ο ερευνητής απομαγνητοφώνησε τις ηχογραφημένες συνεντεύξεις. Βέβαια, όλες οι μορφές μεταγραφής συνιστούν μια μορφή μετάφρασης του προφορικού λόγου σε κάτι άλλο και δεν αποτελούν εικόνα-καθρέπτη της συνέντευξης (Κυριαζή, 2007). Στην συνέχεια ο ερευνητής μελέτησε τα δεδομένα που είχα συλλέξει και αναζήτησε επαναλαμβανόμενα μοτίβα. Ακολούθησε η κατηγοριοποίηση των δεδομένων με βάση τις θεματικές ενότητες. Σε αυτό το σημείο, μέσω της παρουσίασης των ευρημάτων ο ερευνητής συγκέντρωσε και οργάνωσε το εμπειρικό υλικό, ενώ στη συνέχεια το ανέλυσε μέσω της ανάλυσης περιεχόμενου. Σχετική βιβλιογραφία χρησιμοποιήθηκε για να πλαισιώσει την ανάλυση και να στηρίξει την επιχειρηματολογία του.

Με την ολοκλήρωση της ανάλυσης δεδομένων και με βάση τα εξαγόμενα συμπεράσματα προέβη και στην καταγραφή του θεωρητικού υπόβαθρου της έρευνας το οποίο σχετιζόταν θεματικά με την ανάλυση την οποία ήδη είχε κάνει. Έπειτα, ολοκλήρωσε και το τελευταίο κεφάλαιο αυτής της έρευνας καταγράφοντας τα τελικά συμπεράσματα και επισημαίνοντας τις δυσκολίες διεξαγωγής της έρευνας αυτής και τους περιορισμούς. Τέλος σημαντικό κρίθηκε να γίνουν και προτάσεις περαιτέρω διερεύνησης.

4.5. Ερευνητικά εργαλεία

Για τις ανάγκες της ημι-δομημένης συνέντευξης, χρησιμοποιήθηκε ένας οδηγός συνέντευξης. Οι ερωτήσεις ήταν ανοιχτού τύπου, ενώ υπήρχε η δυνατότητα διαφοροποίησης της αλληλουχίας των ερωτήσεων και αναδιατύπωσής τους αν χρειαζόταν, καθώς και διατύπωσης διευκρινίσεων αλλά και διευκρινιστικών ερωτήσεων σε σχέση με τις απαντήσεις του δείγματος. Επιπλέον, υπήρχαν ερωτήσεις που αφορούσαν κάποια δημογραφικά στοιχεία του δείγματος, δηλαδή το φύλο, την ηλικία, την επαγγελματική ιδιότητα, τις σπουδές και την αναπηρία.

Ο οδηγός συνέντευξης που δημιουργήθηκε για την πραγματοποίηση της ημι-δομημένης συνέντευξης βασίστηκε στα ερευνητικά ερωτήματα του ποιοτικού μέρους της έρευνας. Οι ερωτήσεις αφορούσαν τη διερεύνηση της εμπειρίας των αναπήρων σε διαδικασίες πρόσληψης στον ιδιωτικό τομέα. Ο οδηγός συνέντευξης αποτελούνταν από ανοιχτές ερωτήσεις δίνοντας στους ερωτώμενους τη δυνατότητα να απαντήσουν αυθόρμητα και ελεύθερα επιλέγοντας το περιεχόμενο της απάντησης και διευκολύνοντας τη συνεχή ροή πληροφοριών. Ο οδηγός συνέντευξης εξυπηρετούσε έτσι ώστε να παρέχει ένα κατευθυντήριο όργανο για τον ερευνητή με στόχο την δημιουργία μιας συζήτησης με κύριο ομιλητή των συνεντευξιαζόμενων, την οποία και διευθύνει με διακριτικό τρόπο ο ερευνητής (Αβραμίδης & Καλύβα, 2006).

Ο οδηγός συνέντευξης συνοδευόταν και από μια υπάρχουσα έρευνα που έχει διεξαχθεί και αφορά τις εμπειρίες των αναπήρων σε συνεντεύξεις για ανεύρεση εργασίας. αυτό έγινε με σκοπό η συνέντευξη να ξεκινήσει με κάτι χειροπιαστό που θα δώσει αμέσως έναυσμα για συζήτηση. Ένας οδηγός συνέντευξης άλλωστε συχνά μετακινείται από τη δράση στην εμπειρία και από κάτι χειροπιαστό σε κάτι πιο αφηρημένο (Mason, 2009).

4.6. Δεοντολογικά ζητήματα

Μία από τις σημαντικότερες δεοντολογικές αρχές στον τομέα της ποιοτικής έρευνας η οποία διαφυλάχτηκε ήταν αυτή της συνειδητής συναίνεσης. Η αρχή αυτή αναφέρεται στην υποχρέωση του ερευνητή να διαθέσει «το σύνολο των πληροφοριών που σχετίζονται με το ερευνητικό εγχείρημα στους συμμετέχοντες» (Ιωσηφίδης, 2017,

278). Ουσιαστικά, η αρχή αυτή βασίζεται στην αναγνώριση του βασικού δικαιώματος του ατόμου να αποφασίζει ελεύθερα και αυτόνομα για την ίδια του τη ζωή (Αβραμίδης & Καλύβα, 2006). Η συμμετοχή των ατόμων στην έρευνα οφείλει να είναι ελεύθερη και εθελοντική και όχι να προκύπτει από καταναγκασμό και εξαπάτηση. Στην συναίνεση εμπεριέχονται τέσσερα βασικά στοιχεία αναγκαία τα οποία οι ερευνητές θα πρέπει να έχουν υπόψη τους κατά την επαφή με έναν πιθανό συμμετέχοντα: η ικανότητα, η εθελοντική διάθεση, η πληροφόρηση και η κατανόηση των υπό συζήτηση πληροφοριών (Cohen, Manion & Morrison, 2008).

Η συναίνεση λοιπόν των ατόμων και η συγκατάθεση τους είναι απόλυτα αναγκαία και γι ' αυτό στον μεθοδολογικό σχεδιασμό υπήρξε πρωτεύουσας σημασίας. Υπήρξε μια πρώτη συνάντηση με τους συμμετέχοντες στην έρευνα, όπου τα άτομα πληροφορήθηκαν για τους σκοπούς της έρευνας. Το περιεχόμενο της πληροφόρησης βέβαια εξαρτάται από τη φύση και τον σκοπό της έρευνας, τις μεθόδους συλλογής δεδομένων και τους μελλοντικούς τρόπους αξιοποίησης των ευρημάτων. Ο ερευνητής καλείται να ενημερώσει τους υποψήφιους συμμετέχοντες, προφορικά και γραπτώς, σχετικά με το ποιος είναι ο λόγος που διεξάγεται η έρευνα, πού αποσκοπεί, ποιες διαδικασίες θα ακολουθηθούν, ποια είναι τα πιθανά οφέλη αλλά και κίνδυνοι από τη συμμετοχή τους στην έρευνα, ενώ οφείλει να τονίσει το δικαίωμά τους να αποσυρθούν από την όλη διαδικασία σε οποιοδήποτε στάδιο της έρευνας, καθώς και να ζητήσουν απόσυρση των δεδομένων που προέκυψαν από αυτούς, χωρίς να υπάρχει κάποιο κόστος (Ισαρη & Πουρκός, 2015).

Η ενημέρωση θα πρέπει να γίνεται σε γλώσσα απλή και κατανοητή από τον ερευνητή, ενώ η χρήση εξειδικευμένης επαγγελματικής ορολογίας καλό θα ήταν να αποφεύγεται. Ο ερευνητής θα πρέπει να βεβαιωθεί ότι τα άτομα έχουν κατανοήσει πλήρως τα όσα ειπώθηκαν και να αποσαφηνίσει τυχόν παρανοήσεις (Καλλινικάκη, 2010). Παράλληλα, σημαντικό είναι οι ερευνητές να επιδεικνύουν μια ευαισθησία ως προς τους συμμετέχοντες κατά την πρώτη συνάντηση μαζί τους, να είναι διατεθειμένη να απαντούν στα ερωτήματα τους και να τους καθησυχάζουν αν αισθάνονται άβολα και απειλούμενοι από την έρευνα (Cohen, Manion & Morrison, 2008).

Παράλληλα, σημαντικό υπήρξε για την διεξαγωγή της έρευνας αυτής και το δικαίωμα των συμμετεχόντων στην ιδιωτική ζωή αλλά και στην ανωνυμία, γεγονός που

λήφθηκε υπόψη κατά τον σχεδιασμό της έρευνας. Η ανωνυμία βασίζεται στην ουσία στην υποχρέωση του ερευνητή να φροντίσει οι πληροφορίες που θα του δώσουν οι συμμετέχοντες με κανέναν τρόπο να μην αποκαλύπτουν την ταυτότητα του (Cohen, Manion & Morrison, 2008). Ο ερευνητής δηλαδή οφείλει να σεβαστεί το δικαίωμα των συμμετεχόντων στην έρευνα να μην αποκαλύπτονται πληροφορίες οι οποίες είναι προσωπικές, προσδιοριστικές της ταυτότητάς τους ή ευαίσθητης φύσεως για εκείνον. Για τον λόγο αυτόν χρειάζεται να λάβει κάθε δυνατό μέτρο ώστε να διασφαλιστεί η ανωνυμία των ατόμων και η προστασία της ταυτότητάς τους. Μερικές μέθοδοι είναι η χρήση ψευδωνύμων ή η αφαίρεση στοιχείων που θα μπορούσαν να οδηγήσουν στην αναγνώριση (Ισαρη & Πουρκός, 2015). Επιπρόσθετα, τα προσωπικά στοιχεία τους θα πρέπει να παραμένουν ανώνυμα όχι μόνο κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας, αλλά και έπειτα από αυτήν, κατά την ανάλυση των ευρημάτων, τη δημοσίευσή τους και γενικότερα την αξιοποίησή τους (Αβραμίδης & Καλύβα, 2006).

Αυτό σημαίνει ότι, ο ερευνητής σε καμία περίπτωση δεν θα πρέπει να δώσει θολές πληροφορίες για την ταυτότητα ενός συμμετέχοντα αφήνοντας τους άλλους να κάνουν τη συσχέτιση αποκαλύπτοντας έμμεσα την ταυτότητα κάποιου (Cohen, Manion & Morrison, 2008). Αυτό φυσικά ισχύει ακόμα και μετά το πέρας της ερευνητικής διαδικασίας αλλά και δημοσίευσής αυτής. Είναι δεοντολογικά ζητήματα και δεσμεύσεις που συντροφεύουν τον ερευνητή (Mertens, 2009). Τέλος, οι συμμετέχοντες είναι απαραίτητο να ενημερωθούν ότι έχουν δικαίωμα να λάβει γνώση των αποτελεσμάτων ή και να ζητήσει κάποιο αντίτυπο της σχετικής δημοσίευσης (Ισαρη & Πουρκός, 2015).

4.7. Δείγμα

Σημαντικό κριτήριο που έπρεπε να πληρούν τα άτομα του δείγματος για την έρευνα αυτή ήταν να είναι όλοι ενήλικοι και να έχουν περάσει από διαδικασία συνέντευξης για την ανάληψη εργασίας στον ιδιωτικό τομέα. Ταυτόχρονα κριτήριο είχε οριστεί και να αποτελούν εργατικό δυναμικό, δηλαδή είτε να έχουν εργασία (απασχολούμενοι), είτε να μην απασχολούνται (άνεργοι), αλλά να έχουν δηλώσει ότι επιθυμούν και είναι διαθέσιμοι να εργασθούν. Παράλληλα, οι ίδιοι οι συμμετέχοντες

έπρεπε να έχουν διάγνωση αναπηρίας, παρόλα αυτά το είδος της αναπηρίας δεν αποτέλεσε από μόνο του κριτήριο για την επιλογή των συμμετεχόντων.

Ως μέθοδος δειγματοληψίας χρησιμοποιήθηκε η τεχνική της χιονοστιβάδας ή αλλιώς αλυσιδωτή δειγματοληψία (Mertens, 2009). Σύμφωνα με αυτή ο ερευνητής απευθύνεται σε άτομα-κλειδιά, τα οποία με τη σειρά τους τον σύστησαν σε άλλους ανθρώπους που μπόρεσαν να του προσφέρουν αυτά που χρειαζόταν. Η στρατηγική αυτή περιλαμβάνει την επιλογή των ατόμων που βρίσκονται κοντά στον ερευνητή και είναι άμεσα διαθέσιμα (Mertens, 2009).

Η τεχνική της χιονοστιβάδας είναι ιδιαίτερα αποτελεσματική όταν επιζητάμε ‘φυσικά κοινωνικά δίκτυα’ (Καλυβά, 1999). Εδώ ο ερευνητής αρχικά επιλέγει ορισμένα άτομα-κλειδιά από τον πληθυσμό που τον ενδιαφέρει, τα οποία διαθέτουν τα χαρακτηριστικά, τη γνώση και την κοινωνική δικτύωση ώστε να τον οδηγήσουν στον εντοπισμό και άλλων μελών του πληθυσμού. Η στρατηγική αυτή εφαρμόζεται συνήθως όταν υπάρχει δυσκολία να εντοπιστούν τα μέλη ενός συγκεκριμένου πληθυσμού ή όταν ο ερευνητής δεν γνωρίζει ποιος έχει τις πληροφορίες που είναι σημαντικές για τη μελέτη του. Ο όρος «χιονοστιβάδα» αναφέρεται στη διαδικασία της συσσώρευσης, καθώς κάθε άτομο συστήνει άλλα άτομα κ. ο. κ. Στο δείγμα που τελικά θα σχηματιστεί, θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται και άτομα με χαρακτηριστικά διαφορετικά από αυτά των αρχικών πληροφορητών, έτσι ώστε να υπάρχει όσο το δυνατόν πιο ολοκληρωμένη εικόνα του φαινομένου (Ιωσηφίδης, 2017).

Το μέγεθος του δείγματος αποτέλεσε και αυτό σημαντικό στοιχείο για την διεξαγωγή της έρευνας. Ο Patton (2002) υποστηρίζει ότι το μέγεθος του δείγματος εξαρτάται από το τι θέλουμε να μάθουμε, γιατί θέλουμε να το μάθουμε, πώς θα χρησιμοποιηθούν τα ευρήματα καθώς και από τους πόρους που διαθέτουμε στη μελέτη, επομένως σίγουρα δεν αποτελεί μια εύκολη επιλογή. Ο προσδιορισμός του μεγέθους του δείγματος δεν καθορίζεται αποκλειστικά πριν από τη διεξαγωγή της έρευνας, αλλά εξελίσσεται και αναπροσαρμόζεται ανάλογα με τα ευρήματα της έρευνας (Cohen, Manion & Morrison, 2007). Η τελική απόφαση για το μέγεθος του δείγματος λαμβάνεται όταν ερευνητής μπορεί να καταλάβει ότι έχει φτάσει σε αυτό το σημείο όταν το νέο υλικό συμπίπτει και είναι αντίστοιχο με εκείνο που έχει ήδη

παραχθεί, αναπαράγοντας έννοιες που έχουν ήδη αναφερθεί, ή έχουν περιγραφεί λεπτομερώς (Καλλινικάκη, 2010).

Για λόγους δεοντολογίας αναφέρονται μόνο συγκεκριμένα στοιχεία του δείγματος που απάρτισαν την δυναμική της έρευνας αυτής.

4.7.1. Δημογραφικά στοιχεία του δείγματος

Αρχικά το μέγεθος του δείγματος ήταν 10 συμμετέχοντες. Ανάμεσα τους υπήρχαν τρεις κοινωνιολόγοι, δυο ψυχολόγοι, μια νηπιαγωγός, ένας προγραμματιστής και μια φιλόλογος. Δυο από τους συμμετέχοντες είναι ανειδίκευτοι οι οποίοι απασχολούνται σε ευκαιριακές ή εποχιακές δουλειές αναλόγως την εκάστοτε συνθήκη.

		Συμμετέχοντες										Σύνολο
		Σ1	Σ2	Σ3	Σ4	Σ5	Σ6	Σ7	Σ8	Σ9	Σ10	
Ειδικότητα	Νηπιαγωγός	χ										1
	Κοινωνιολόγος		χ					χ		χ		3
	Προγραμματιστής				χ							1
	Ψυχολόγος						χ		χ			2

	Φιλολόγος					χ						1
	Ανειδίκευτος			χ							χ	2

Πίνακας 4.7.1.1. Η ειδικότητα του δείγματος

Αναφορικά με το φύλο των συμμετεχόντων από αυτούς 5 ήταν γυναίκες ενώ οι υπόλοιποι ήταν άντρες.

		Συμμετέχοντες										Σύνολο
		Σ1	Σ2	Σ3	Σ4	Σ5	Σ6	Σ7	Σ8	Σ9	Σ10	
φύλο	Γυναίκα	χ	χ			χ	χ		χ			5
	Άντρας			χ	χ			χ		χ	χ	5

Πίνακας 4.7.1.2. Το φύλο του δείγματος

Η πλειονότητα του δείγματος, συγκεκριμένα 6 από τους 10 συμμετέχοντες, άνηκαν στο ηλικιακό εύρος των 30-40, ενώ οι υπόλοιποι 4 ήταν ισόποσα κατανεμημένοι στις υπόλοιπες δυο ηλικιακές ομάδες των 20-30 και 40-50.

		Συμμετέχοντες										Σύνολο
		Σ1	Σ2	Σ3	Σ4	Σ5	Σ6	Σ7	Σ8	Σ9	Σ10	
Ηλικιακό εύρος	20-30		X			χ						2
	30-40	χ		χ			χ		χ	χ	χ	6
	40-50				χ			χ				2

Πίνακας 4.7.1.3. Ηλικιακό εύρος δείγματος

Επιπλέον, οι σπουδές τους κυμαίνονταν από αυτή του απολυτήριου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μέχρι αυτή του διδακτορικού. Πιο αναλυτικά, δυο από αυτούς είναι κάτοχοι διδακτορικών σπουδών και δυο έχουν μεταπτυχιακές σπουδές. Ενώ τέσσερις κατέχουν το βασικό πτυχίο πανεπιστημιακής εκπαίδευσης και δυο είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

		Συμμετέχοντες										Σύνολο
		Σ1	Σ2	Σ3	Σ4	Σ5	Σ6	Σ7	Σ8	Σ9	Σ10	
Σπουδές	Διδακτορικό				χ			χ				2
	Μεταπτυχιακό					χ				χ		2
	Τίτλος πανεπιστημίου	χ	χ				χ		χ			4
	Απολυτήριο Δευτεροβάθμιας εκπαίδευση			χ							χ	2

Πίνακας 4.7.1.4. Οι σπουδές του δείγματος

Τέλος, από τους συμμετέχοντες 5 ήταν αυτοί που είχαν κινητική αναπηρία, 4 οπτική αναπηρία και ένας συμμετέχων είχε ακουστική αναπηρία.

		Συμμετέχοντες										Σύνολο
		Σ1	Σ2	Σ3	Σ4	Σ5	Σ6	Σ7	Σ8	Σ9	Σ10	
Είδος αναπηρίας	Οπτική αναπηρία				χ			χ	χ	χ		4
	Κινητική αναπηρία	χ	χ	χ			χ				χ	5
	Ακουστική αναπηρία					χ						1

Πίνακας 4.7.1.5. Το είδος της αναπηρίας

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ

5.1. Αναγκαιότητα πρόσβασης στην αγορά εργασίας

Παρατηρείται ότι 9 στους 10 συμμετέχοντες νοσηματοδοτούν την εργασία ως τρόπο κοινωνικής ένταξης. Μέσα από αυτήν τους προσφέρεται η ευκαιρία να έχουν ασχολίες, να προσφέρουν αλλά και να νιώθουν ότι ανήκουν στο σύνολο και δεν είναι απομονωμένοι. Η εργασία τους δίνει τη δυνατότητα να ακούγεται η φωνή τους, να συμμετέχουν, να διεκδικούν και να τους υπολογίζουν. Αισθάνονται με αυτόν το τρόπο ότι απολαμβάνουν αισθήματα αποδοχής, αλληλεγγύης από τους γύρω τους μιας και παύουν να είναι ανένταχτοι, απαρατήρητοι, κάτι λιγότερο από πολίτες, «εκτός» από τα πράγματα. Ενδεικτικά κάποιοι αναφέρουν:

- *«..Η εργασία μου εξασφαλίζει το να ζω.. και σπíti τι να κάνω εδώ που τα λέμε; Και σύνταξη να μου έδιναν πάλι εργασία θα έψαχνα. Μόνο αν δουλεύεις νιώθεις ενεργός, μέσα στα πράγματα και περιμένεις να ξυπνήσεις να πας δουλειά, περιμένεις να κάνεις κάτι και εσύ, να έχεις ένα σκοπό, δεν είσαι εκτός, ανήκεις στην κοινωνία, διεκδικείς ..» (Σ1)*
- *«..και τέλος μου δίνει ένα αίσθημα χρησιμότητας, έναν καθημερινό στόχο, μία καθημερινή υπενθύμιση να ενεργοποιηθείς, να βγεις σε αυτό που ο άνθρωπος δημιούργησε, την ανθρώπινη κοινωνία και να ενταχθείς, να αλληλεπιδράσεις με τα καλά και τα κακά που αυτό συνεπάγεται.» (Σ3)*
- *«..Αλλά το κυριότερο νομίζω ότι είναι το γεγονός ότι είσαι ενταγμένος κάπου. Δεν έχει σημασία η εργασία άμα είσαι η δεν είσαι ανάπηρος και αρτιμελής να είσαι άμα δεν έχει εργασία είσαι εκτός. Αυτό εγώ θεωρώ γενικά ότι οι άνθρωποι πρέπει όσα χρόνια μπορούν και όσα χρόνια αντέχουν να δουλεύουν. Θεωρώ ότι είναι στοιχείο που δίνει ζωή. Ένα παράδειγμα προσωπικό που έχω βιώσει είναι για παράδειγμα όταν πήρε σύνταξη ο πατέρας μου τα πρώτα τρία χρόνια ήταν χαρούμενος μετά άρχισε να παθαίνει κατάθλιψη. Τι έχεις ρε πατέρα του έλεγα. Δεν ξέρω μου απαντούσε. Ένιωθε να βρίσκεται εκτός από όλα, του έλειπε η*

αλληλεπίδραση, η επικοινωνία με τους άλλους το να ανήκει κάπου, να έχει λόγο, μετά ένιωθε να μην τον υπολογίζει κανείς..» (Σ4)

- «..Για μένα είναι σημαντική η εργασία γιατί εγώ σαν άνθρωπος γενικότερα παρόλο την αναπηρία μου ήθελα πάντα να νιώθω χρήσιμη, ότι προσφέρω, ότι δεν είμαι εκτός πραγματικότητας, εκτός ζωής και πάντα να νιώθω ότι η αναπηρία μου περιορίζεται στο κινητικό χωρίς να μου στερήσει οτιδήποτε άλλο σαν εμπειρία ακόμα και τη συντροφικότητα πολλά πράγματα, όλα τα πράγματα έχω το δικαίωμα να τα κάνω. Η παρουσία μου στην εργασία με κάνει να νιώθω ότι έχω φωνή και αυτή η φωνή ακούγεται, μου επιτρέπει να ακούω, να αντιδρώ, να ζητάω.» (Σ6)
- «Βοηθάει πάρα πολύ σε αυτό που ονομάζω στην καθημερινότητα στην αξιοπρέπεια, αποκτάς σεβασμό και αποδοχή. Κατάλαβα αφού απέκτησα εργασία ότι η ιδιότητα, το να έχεις επαγγελματική ιδιότητα είναι διευκολυντική σε διάφορες όψεις της ζωής. Ακόμα και το πως συνδιαλέγεσαι με τους ανθρώπους σε ένα καφέ. Σε βοηθάει στο να είσαι στην κοινωνία μέσα. Και γι' αυτό πολλές φορές οι άνθρωποι που είναι άνεργοι μετράω πάρα πολύ τα λόγια μου για να μην τους πληγώσω αντιλαμβανόμενος πόσο σημαντική είναι η εργασία..» (Σ7)
- «..Ποιος άνθρωπος του αρέσει να τον ζούνε οι άλλοι, και σου λέω εννοείται ότι όλοι κάποιες φορές θα χρειαστούμε βοήθεια και εγώ χρειάζομαι αλλά το σημαντικό για μένα είναι ότι μπορώ και αποφασίζω μόνος και είμαι αξιοπρεπής. Κυκλοφορώ με το κεφάλι ψηλά, ότι μπορώ και εγώ και προσπαθώ όπως όλοι και οι άλλοι με αποδέχονται, συζητούν μαζί μου είμαι μέρος της ζωής τους και εγώ της δικής τους..» (Σ10)

Ωστόσο, η ανάγκη για απόκτηση εργασίας για κάποιους συμμετέχοντες απορρέει από την επιθυμία τους για την απόκτηση μιας αυτόνομης και ανεξάρτητης ζωής, δηλαδή για να μπορούν να είναι ανεξάρτητοι και αυτόνομοι λαμβάνοντας οι ίδιοι τις αποφάσεις για τη ζωή τους. Η εργασία είναι ικανή να ενισχύσει το αίτημα τους αυτό και να τους απεγκλωβίσει από την λογική της επιδοματικής πολιτικής, των υπηρεσιών

αποκατάστασης, και της οικογενειακής θαλπωρής που τους θέλουν κάποιες φορές άπραγους, προστατευόμενους στο σπίτι. Πιο αναλυτικά αναφέρουν:

- «..η εργασία είναι ένας τρόπος να ανεξαρτητοποιηθείς, να μην εξαρτάσαι από κάποιο άλλο πρόσωπο όπως γονέας είτε είναι σύντροφος είτε από οποιοδήποτε άλλο συγγενικό πρόσωπο, να παίρνω εγώ τις αποφάσεις για το πως θα ζήσω. Προφανώς, η εργασία είναι ένα ορόσημο μεταβατικό, ουσιαστικά μεταβαίνεις προς την ενήλικη ζωή, εκεί που ήσουν το ανήλικο, το προστατευμένο μέλος μιας οικογένειας πλέον πας σε άλλη φάση της ζωής γι' αυτό το θεωρώ ότι είναι ένα πολύ σημαντικό πράγμα..» (Σ5)
- «..η απασχόληση με κάνει να νιώθω δυνατή και ανεξάρτητη και να ξέρω ότι δεν είναι μόνο το επίδομα που έχω που έχω βολευτεί και κάθομαι πάνω στο μαξιλαράκι μου, στους γονείς μου. Αλλά ψάχνομαι. Και παλεύω για αυτά που θέλω για να ζω με τον τρόπο που θέλω εγώ. Επιλέγω να μην βρίσκομαι σε ίδρυμα, παίρνω το εξωιδρυματικό επίδομα αλλά δεν είναι μόνο αυτό, θέλω και την εργασία να δουλεύω. Δεν ξέρω αν με προτιμούσαν κλεισμένη σπίτι ή σε κάποιο ίδρυμα εγώ θέλω στο βαθμό που μπορώ να είμαι αυτόνομη, η εργασία με κάνει ανεξάρτητη» (Σ6)
- «..μπορώ να παράγω μπορώ να έχω τα δικά μου χρήματα να τα επενδύω να τα τοποθετώ εκεί που θέλω. Να έχω μια άνετη και ανεξάρτητη ζωή και νομίζω ο στόχος όλων όσων ανάπηρων εργάζονται είναι να μπορέσουν να εξασφαλίσουν μια αυτόνομη και ανεξάρτητη διαβίωση..» (Σ9)

Ταυτόχρονα, υπάρχουν και συμμετέχοντες οι οποίοι αξιώνουν την εργασία ως ένα τρόπο να εξελίσσονται μέσα από συνεχή ανατροφοδότηση. Η εργασία παρέχει τη δυνατότητα να αποκτήσουν ένα κύκλο συναναστροφών με τους οποίους είναι δυνατή ακόμα και η σύναψη φιλικών σχέσεων, αλλά το σημαντικότερο σε αυτή τη σχέση είναι ότι αποφεύγεται η απομόνωση και επιτυγχάνεται η εγρήγορση, η επαγρύπνηση και η αναστοχαστικότητα. Οι ίδιοι αναφέρουν:

- «..και είναι και κοινωνικός ο άνθρωπος έτσι, μιλάει με κόσμο κάνει συναναστροφές ακόμα και φιλίες. Και οι σχέσεις αυτές σε κρατάνε σε

εργήγορη γιατί η μοναξιά γενικά η μοναχικότητα της αναπηρίας γιατί υπάρχει αυτό σε κάνει να χάνεις το παιχνίδι με τον εαυτό σου. Μετά μένεις μόνο σε αυτό την ανεπάρκεια τι με εμποδίζει να κάνω αυτό που έχω σταματάς να σκέφτεσαι να θες να γίνεις καλύτερος..» (Σ2)

- *«Είναι σημαντική για όλους τους λόγους που υπάρχουν δηλαδή, πρώτα απ' όλα είναι η κοινωνικοποίηση ότι οκ συναναστρέφεται με κόσμο. Δηλαδή άμα δεν δουλεύεις αναγκαστικά υπάρχει και μια απομόνωση που σε βυθίζει. Χρειάζεται απαραίτητα γιατί σε βγάζει έξω από το σπίτι και σε κάνει να σκέφτεσαι και έρχεσαι επαφή με ανθρώπους που σε εξελίσσουν ή όχι αλλά δεν σε κρατάνε σε αδράνεια, στο σπίτι αν ήμασταν το μυαλό μόνιμα θα ήταν σε αδράνεια. Θα κόλλαγε στην αναπηρία..» (Σ4)*
- *«Την επικοινωνία είναι πολύ σημαντικό αυτό και γενικά να μοιράζομαι εμπειρίες/ γνώση και να αναστοχάζομαι, με βοηθάει να μην αποκτώ εμμονές, να μην κολλάω εύκολα, αν και κολλάω, αλλά νιώθω ότι πολλές φορές ότι οι μαθητές και όσοι συναναστρέφομαι στο χώρο εργασίας θα μου πουν κάτι που δεν είχα σκεφτεί ή που πιθανόν δεν ήξερα μου κάνει πιο ευχάριστη την καθημερινότητα μου και την σκέψη μου να τρέχει πιο πολύ..» (Σ7)*

Παράλληλα, για κάποιους από τους συμμετέχοντες της έρευνας η εργασία εξασφαλίζει την επιβίωση και την απομάκρυνση από τα δεσμά της φτώχειας. Την θεωρούν αναγκαία γιατί τους βοηθά να αντεπεξέρχονται οικονομικά στις απαιτήσεις της καθημερινότητας και τις υποχρεώσεις που έχουν, να βιοπορίζονται. Οι ίδιοι αναφέρουν:

- *«..Τα βασικά που μου προσφέρει η εργασία είναι χρήματα για να μπορείς να τρως να πληρώνεις ότι χρειάζεται να ζεις δηλαδή. Να μπορείς να τρως να πληρώνεις το ενοίκιο σου!» (Σ3)*
- *«Η απόκτηση εργασίας για προφανής λόγους είναι πολύ σημαντική. Κατ' αρχάς είναι για βιοποριστικούς λόγους που θα έλεγε ο κάθε άνθρωπος πιστεύω. Να βγάλεις τα προς το ζην. Να ζεις από την εργασία σου!» (Σ5)*

Τέλος, υπήρξαν συμμετέχοντες οι οποίοι θεωρούν ότι η εργασία τους αποφέρει ένα αίσθημα δημιουργικότητας και ικανοποίησης. Είναι μια διαδικασία την οποία απολαμβάνουν γιατί χάρη σε αυτή γεμίζουν το χρόνο τους με ενέργειες και ασχολίες ευχάριστες γι' αυτούς. Πιο αναλυτικά αναφέρουν:

- *«Σίγουρα αίσθημα δημιουργικότητας ότι κάνω κάτι και νιώθω όμορφα σε αυτό είμαι καλός και περνάω το χρόνο μου δημιουργικά.»(Σ3)*
- *«..μ' αρέσει να κάνω δημιουργικά πράγματα και την εργασία την θεωρώ δημιουργική. Μέσα από αυτήν νιώθω δημιουργική και λαμβάνω ικανοποίηση. Γενικά νομίζω είναι μια διαδικασία που μ' αρέσει που νομίζω ότι είμαι καλά μέσα σε αυτήν..» (Σ8)*

Αναγκαιότητα πρόσβασης στην αγορά εργασίας	Αριθμός απαντήσεων
Αίσθημα δημιουργικότητας και ικανοποίησης	2
Επαγρύπνηση- αναστοχασμός	3
Βιοποριστικοί λόγοι	3
Αυτονομία- ανεξαρτησία	3
Ένταξη	9

Πίνακας 5.1. Αναγκαιότητα πρόσβασης στην αγορά εργασίας

5.1.1. Απόψεις σχετικά με την πολιτική που ασκείται σε σχέση με τα εργασιακά δικαιώματα των αναπήρων

Η πλειοψηφία του δείγματος, συγκεκριμένα 8 στους 10, αναφέρει ότι αυτό που χαρακτηρίζει την πολιτική που ασκείται σε σχέση με τα εργασιακά δικαιώματα των αναπήρων είναι μια έλλειψη ουσιαστικού θεσμικού πλαισίου ώστε να εξασφαλίζονται τα αναγκαία εργασιακά δικαιώματα. Οι συμμετέχοντες αναφέρονται σε πολιτικές ανυπαρξίας αφού διαπιστώνουν ότι στην προσπάθειά τους να εμπλακούν στην αγορά εργασίας απουσιάζουν πολιτικές που να μεριμνούν για τις ανάγκες ένταξής τους στον εργασιακό χώρο, ενώ το μόνο που λαμβάνουν είναι αποσπασματικές λύσεις και πατροναρισμένες συμπεριφορές τα οποία δεν τους βοηθούν να αναπτύξουν την προσωπικότητά τους και να νιώσουν ότι δρουν αυτοβούλως. Τα ανάπηρα άτομα ήταν αντιμέτωπα με πολιτικές αορατότητας, με πολιτικές που τους καθιστούσαν κάτι λιγότερο από πολίτες.

- *«Νομίζω ότι αν θα αποκτήσεις εργασία εξαρτάται από τον κάθε εργοδότη, δεν βρίσκω κάποια ιδιαίτερη πολιτική από το κράτος διασφάλισης των εργασιακών μας δικαιωμάτων, κανένας νόμος ή δομές. Η απουσία θεσμικού πλαισίου πάνω σε αυτά τα θέματα είναι εμφανή. Δεν υπάρχουνε για το κράτος, είμαστε πολίτες σε αφάνεια..» (Σ2).*
- *«..ψηφίζουν ένα νόμο, τον εφαρμόζουν όσο μπορούν πασαλείμματα.. δεν υπάρχει οργανωμένη πολιτική βρε παιδί μου... Θέλω να πω με αυτό ότι από τον ΟΑΕΔ ας πούμε, κάνανε μια προσπάθεια βρήκαν μια εταιρία που τους είχε εκδηλώσει το ενδιαφέρον, ότι θέλουμε να προσλάβουμε κάποιον με αναπηρία και όντως με σύστησε. Πως εφαρμόζεται ο νόμος; Πως ελέγχεται ότι εφαρμόζεται ο νόμος; Αυτό δεν το κάνει ο ΟΑΕΔ και αν το κάνει το κάνει πλημμελώς. Δεν φτάνει να κάνεις πως με βοηθάς και ως εκεί, δεν μου αρκεί.. Το ότι οι κοπέλες εκεί στον ΟΑΕΔ μου πρότειναν μια θέση το θεωρώ θετικό αλλά δεν έκαναν κάτι παραπάνω. Δεν υπάρχει μια δομημένη πολιτική συγκεκριμένη, με κανόνες, κριτήρια, κάπως να αποφεύγονται και τέτοιες περιπέτειες σαν αυτή που είχα εγώ, εκμετάλλευσης του νόμου του εργαζομένου.. χρειάζεται σαφή θεσμικό πλαίσιο δομές επιτήρησης του έργου. Ξέρεις νομίζω*

όλα ξεκινάνε από το ότι δεν μας παίρνουν σοβαρά, αγνοούν την ύπαρξη μας και κάνουν τα στραβά μάτια...» (Σ4)

- «..Δηλαδή δεν μπορώ να το διανοηθώ ότι βλέπουν το βιογραφικό μου που είναι γεμάτο από ότι μπορεί να φανταστεί ανθρωπίνως άνθρωπος, έχω κάνει δυο μεταπτυχιακά, αριστεία, υποτροφία, δύο ξένες γλώσσες δηλαδή πραγματικά έχω δουλέψει πολύ σκληρά. Και ενώ στον ιδιωτικό τομέα τα ζητάνε όλα αυτά και όμως αισθάνομαι και βλέπω ότι δεν υπάρχει το αντίκρισμα. Είμαι περιζήτητη σε κατώτερες όπως θεωρούνται κοινωνικά θέσεις εργασίας. Για θέση δηλαδή για μικρά παιδάκια πιο εύκολα, εκεί εκτιμούν τα προσόντα μου αλλά εκεί όμως δεν είναι χώρος που αναζητούν το κέρδος οπότε ξεπερνάνε την αναπηρία μου πιο εύκολα, όχι πάντα βέβαια και εκεί.. ενώ στον ιδιωτικό τομέα είναι πολύ δύσκολο. Δεν υπάρχει θεσμικό πλαίσιο να με προστατέψει να μου δώσει εναλλακτικές. Εργασιακά δικαιώματα με το σταγονόμετρο και μεμονωμένες λύσεις που μας κόβουν τα φτερά!»(Σ5)
- «..δυστυχώς στο χώρο της εκπαίδευσης ένας ανάπηρος εργαζόμενος ενώ η εκπαίδευση έχει όλες τις προϋποθέσεις να ήταν ένας πολύ καλός επαγγελματικός χώρος για έναν ανάπηρο, που είναι εναντίον των διακρίσεων και όλα αυτά τα πράγματα υπάρχουν πολλά κενά στο θεσμικό πλαίσιο που δεν συμπεριλαμβάνουν τα ανάπηρα άτομα με αποτέλεσμα οι λύσεις που βρίσκονται να είναι κατά περίπτωση κάτι το οποίο δημιουργεί ανασφάλεια γιατί αν είχα ένα νόμο που θα με διασφάλιζε κάπως, όπως κάποια σημαντικά πράγματα όπως είναι το ζήτημα των μεταθέσεων, των αποσπάσεων και των τοποθετήσεων στα σχολεία... Για να μπορέσω να έχω το δικαίωμα του να δουλεύω σε συνθήκες κοντά στο σπίτι μου να μην κινδυνεύω με τις μετακινήσεις και γενικά να διαμορφώνω μια πιο σταθερή εργασιακή βάση. Εγώ ακόμα και τώρα μετά από τόσα χρόνια που είμαι στην εκπαίδευση δεν έχω καταφέρει να έχω οργανική θέση στην εκπαίδευση και είμαι κάθε Σεπτέμβριο στην ερώτηση. Δήθεν μας προστατεύουν.... τι να πω; Η έλλειψη λοιπόν θεσμικού πλαισίου ώστε να εξασφαλίζονται αναγκαία δικαιώματα είναι σημαντικό. πολιτικά και νομοθετικά η αναπηρία βρίσκεται στο πουθενά.»(Σ7)

- «Τέτοιου είδους νομοθεσίες δεν μπορούν να φέρουν αλλαγή. Συγκεκριμένα για το 3 και 1 έχω ακούσει πολλά από ότι ήθελαν να τους διώξουν μέχρι μειωμένους μισθούς μόνο και μόνο για την επιχορήγηση. Αφού κανείς δεν ελέγχεται και λείπει το θεσμικό πλαίσιο όλα αυτά ρητά επιτρέπονται. Ο ανάπηρος σε μια κλωστή. Όταν ο νόμος απουσιάζει ή δεν μας λαμβάνει υπόψη απουσιάζουμε και εμείς» (Σ8)

- «Έχει δηλαδή ψηφίσει νόμους οι οποίοι εξασφαλίζουν μια θέση εργασίας τουλάχιστον σε δημόσιο τουλάχιστον στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Αυτό στο θεωρητικό κομμάτι στο πρακτικό κομμάτι δυστυχώς δεν έχουμε την πλήρη εφαρμογή των νόμων διότι αναφορικά με τον προτελευταίο νόμο τον 2643/98 που αφορά την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών σε θέσεις εργασίας γίνεται μια διαδικασία ποσόστωσης και οι θέσεις που αφορούν τα άτομα με αναπηρία πηγαίνουν στον ΟΑΕΔ όπου με βάση πάλι το νόμο που ανέφερα και ο ΟΑΕΔ είναι υποχρεωμένος κάθε χρόνο να προκηρύσσει συγκεκριμένες θέσεις. Όμως η προκήρυξη αυτή δεν γίνεται κάθε χρόνο, γίνεται πολλές φορές ξεκινάει μια χρονική περίοδο και μπορεί να τελεσφορήσει δηλαδή μέχρι να τοποθετηθεί κάποιος να περάσουν τέσσερα και πέντε και έξι χρόνια με σκοπό αυτό οι άνεργοι να συσσωρεύονται στις λίστες και στα μητρώα του ΟΑΕΔ και να μην υπάρχει τακτική και συνεχής απορρόφηση όπως ο νόμος προβλέπει. Ενώ αντίστοιχα βλέπουμε ότι τελευταία έχουμε δυο μεγάλες προκηρύξεις του ΑΣΕΠ, τη 2Κ και δεν θυμάμαι την άλλη, οι οποίες αφορούν τις προσλήψεις ατόμων με αναπηρία στο σύστημα υγείας αλλά κι την τοπική αυτοδιοίκηση πρώτου βαθμού και βλέπουμε ότι ψηφίζεται ένας νόμος ο οποίος λέει ότι η παράγραφος τάδε του νόμου τάδε αυτό δηλαδή που κερδίσαμε μετά από αγώνες παύει να ισχύει για αυτές τις συγκεκριμένες προκηρύξεις.. καταλαβαίνεις; Δεν υπάρχει ξεκάθαρη πολιτική στην Ελλάδα για να παγιώσει τα δικαιώματά μας. Το θεσμικό πλαίσιο δεν είναι σαφές έτσι ώστε να στηρίζει στην πράξη τα δικαιώματά μας, παγιώνοντας τα και αυτό μας κάνει σταθερά πολίτες σε αναμονή. Πολίτες που αδυνατούν να δράσουν αυτοβούλως και υπομένουν τις εκάστοτε αποφάσεις, αν υπάρξουν βέβαια...» (Σ9)

Ταυτόχρονα, ένα άλλο μέρος του δείγματος αντιλαμβάνεται τις πολιτικές του κράτους για την διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων ως πολικές ελεημοσύνης. Η παροχή υποστήριξης γίνεται μέσα από νωχελικές διαδικασίες χωρίς οργάνωση οι οποίες δεν έχουν στόχο την εργασιακή ένταξη των αναπήρων αλλά την παραχώρηση ελεημοσύνης σε έναν πληθυσμό 'προς λύπηση'. Τέτοιου είδους πρακτικές βέβαια διαιωρίζουν τον στιγματισμό και απαξίωση του ανάπηρου ατόμου ενισχύοντας το φιλανθρωπικό μοντέλο. Οι ίδιοι αναφέρουν:

- «..Προσωπικά, 2 χρόνια μετά τη διάγνωση το κρατικό νοσοκομείο με παρέπεμψε σε κοινωνικό λειτουργό..... όμως οι δομές ενός κοινωνικού κράτους στην Ελλάδα είναι ανύπαρκτες... Άρα και ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού αχρηστεύεται... Ο κοινωνικός λειτουργός μη έχοντας κάποιο πρόγραμμα και κάποια πολιτική ένταξης στην αγορά εργασίας ενός χρόνια ασθενή, έπαιξε έναν άχρηστο ρόλο ψυχολόγου και ενθάρρυνσης μου, που δεν αποσκοπεί πουθενά.. μέσα σε όλα ο κοινωνικός λειτουργός προσπάθησε να μεσολαβήσει στον περίγυρο του μήπως μου βρει κάποια δουλειά, ξεκάθαρη ζητιανιά επικαλούμενος την πάθηση μου σε δουλειές που ούτε με ρώτησε αν ήθελα. Αυτή είναι η βοήθεια; Ευχαριστώ δεν θα πάρω..» (Σ3)
- «..ο τρόπος με τον οποίο το κράτος χειρίζεται τις προσλήψεις των ανάπηρων υποψηφίων εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα είναι μέσω ΟΑΕΔ, έβγαιναν προκηρύξεις βέβαια έχει να βγει πολύ καιρό εγώ τις πέτυχα , υπήρχαν εταιρίες που είχαν δηλώσει τις θέσεις για ανάπηρα άτομα όμως να πούμε εδώ σε αυτό το σημείο ότι ήταν θέσεις που δεν απευθύνονταν στο σύνολο τους σε ανάπηρα εργαζόμενους με προσόντα. Ήταν θέσεις για τηλεφωνητές, ήταν θέσεις για κλητήρες. Βέβαια μοριοδοτείται η κατοχή πτυχίου αλλά δεν προσλαμβάνονταν άτομα με σκοπό να τους εκμεταλλευτούν σε θέσεις αντίστοιχες των προσόντων τους. Δεν ήταν έτσι οι θέσεις. Είναι όμως θέσεις χαμηλού επαγγελματικού στάτους..» (Σ7)
- «Υπάρχει ένας νόμος ο 2643 ο οποίος έλεγε συγκεκριμένα για τους τυφλούς να δουλέψουν σαν τηλεφωνητές σε διάφορες δημόσιες υπηρεσίες ή να δουλέψουν γενικά σαν ΑΜΕΑ μέσω ΑΣΕΠ σε διοικητικές θέσεις στο δημόσιο αν είσαι πτυχιούχος. Εγώ έχω φίλους που δουλεύουν έχω φίλη που προσλήφθηκε στον

ΕΦΚΑ πριν ένα χρόνο και από τον ένα χρόνο που είναι εκεί τους τελευταίους δυο μήνες κάτι κάνει στον ΕΦΚΑ γιατί πηγαίνει τον δικό της υπολογιστή γιατί έχει μερική όραση, αν δεν είχε καθόλου όραση απλά θα καθόταν και θα ζύνόταν όλη μέρα. Τώρα ζύνεται τη μισή. Αυτές οι θέσεις προκηρύσσονται. Ελεημοσύνη; Εγώ δεν μπορώ να το κάνω αυτό στον εαυτό μου, εγώ θέλω όταν με πληρώνεις να ξέρω ότι κάτι έχω κάνει αυτές οι θέσεις φιλανθρωπίας δεν τις αντέχω, αδιαφορώ αν είναι καλοπληρωτές. Γιατί είναι καλοπληρωτές για το τίποτα. Έτσι νιώθω άχρηστη!» (Σ8)

Παράλληλα, αρκετοί είναι αυτοί που θεωρούν ότι οι πολιτικές που δρομολογούνται κάθε φορά παραμένουν σε επίπεδο εξαγγελίας αλλά στην πραγματικότητα δεν υπάρχει καμία υποστήριξη. Η εξαγγελία του εργασιακού δικαιώματος υπάρχει θεσμοθετημένη αλλά τα εμπόδια δεν φεύγουν με αποτέλεσμα το δικαίωμα από μόνο του να μην αρκεί ώστε να ενισχύσει την προσπάθεια απόκτησης εργασίας.

- «..Έχεις δικαίωμα στην εργασία, αλλά αν δεν μπορείς ή δυσκολεύεσαι πολύ να εξασφαλίσεις αυτή την εργασία που είναι το δικαίωμα ακριβώς; Πραγματικά ας είμαστε ειλικρινής και ας μην κρυβόμαστε πίσω από το δάχτυλο μας δικαιώματα οι ανάπηροι έχουμε απλά για να τα λέμε ως εκεί, λόγω τίποτα άλλο..» (Σ1)
- «..Απ' την εμπειρία μου, μπορεί στα χαρτιά η εργασία να είναι δικαίωμα, η αναπηρία να μην στέκεται εμπόδιο στην εύρεση κ στην διατήρηση αλλά στην πραγματική ζωή και στην "ελεύθερη" αγορά, δεν αναγνωρίζονται τέτοια δικαιώματα κατά κανόνα ,ούτε προσλαμβάνονται τέτοιας κατηγορίας υπάλληλοι Νομίζω ότι το δικαίωμα στην εργασία δίνεται χαριστικά και στην πράξη επιβεβαιώνεται η μη ύπαρξη του.» (Σ3)

Τέλος, ένας από τους συμμετέχοντες κατέθεσε ότι αυτό που χαρακτηρίζει τις υφιστάμενες πολιτικές και τις κάνει ανεπιτυχείς ως προς την εξασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων είναι η αδυναμία της κρατικής πολιτικής να ενημερώνεται και να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες του ανάπηρου πληθυσμού. Το κράτος και οι

πολιτικές δείχνουν ανίκανες να ανατροφοδοτηθούν από τα αιτήματα των ίδιων των αναπήρων και τις διεκδικήσεις τους. Συγκεκριμένα ο ίδιος αναφέρει:

- *«Είναι κυρίως οικογενειακή υπόθεση η αναπηρία πιο πολύ στη σφαίρα του βολικού χώρου και των οικογενειακών στρατηγικών και όχι ζήτημα κρατικών πολιτικών με αποκεντρωμένη διοίκηση με συνεχόμενα ανατροφοδοτούμενα δικαιώματα των ανάπηρων πολιτών. Θα σου πω ένα παράδειγμα όταν εφαρμόστηκε το ‘καπιταλ κοντρολ’ όλοι οι πολίτες της χώρας έπρεπε να πληκτρολογούν στο ατμ το κωδικό τους για να παίρνουν τα 60 ευρώ ημερησίως. Εγώ δεν είχα αυτή τη δυνατότητα ένας μεγάλος αριθμός δικών μου ανθρώπων, οικείων, και δεν ήταν εύκολο κάθε μέρα να βρίσκεις τον ίδιο έμαθαν τον κωδικό μου το οποίο μου δημιουργούσε ανασφάλεια. Και όταν έθεσα το θέμα με επιστολή μου είπαν ότι δεν το είχαμε σκεφτεί. Θα μπορούσαν πολύ απλά να έδιναν τη δυνατότητα σε ανθρώπους με τέτοιες δυσκολίες να μπορούν να πάρουν χρήματα από το γκισέ. Το ίδιο ποσό δεν είπα διαφοροποίηση του ποσού. Δεν είναι απλά θέμα διευκόλυνσης είναι και θέμα πρόσβασης ας πούμε. Σε κάτι πολύ βασικό που είναι τα χρήματα. Εκεί αισθάνθηκα εκτεθειμένος και εκτεθειμένος χωρίς λόγο γιατί ήταν πολύ απλή η λύση. Δεν ήταν κάτι που θα κόστιζε αλλά μέσα στην αναμπουμπούλα δεν σκεφτήκαν όλες τις παραμέτρους. Χρειάζεται συνεχώς ανατροφοδότηση έτσι και στην εργασία, αν δεν ρωτήσεις τους ίδιους πως δηλαδή θα γίνει». (Σ7)*

Απόψεις σχετικά με την πολιτική που ασκείται σε σχέση με τα εργασιακά δικαιώματα των αναπήρων	Αριθμός απαντήσεων
Αδυναμία κρατικής πολιτικής να ανατροφοδοτείται από τα δικαιώματα και τις ανάγκες των ανάπηρων ατόμων	1

Εξαγγελία δικαιωμάτων σε επίπεδο ρητορείας	2
Πολιτικές ελεημοσύνης που ενισχύουν το φιλανθρωπικό μοντέλο και δεν επιφέρουν λύσεις	3
Έλλειψη ουσιαστικού θεσμικού πλαισίου για την εξασφάλιση των αναγκαίων δικαιωμάτων- πολιτικές αορατότητας και πατροναρισμένες συμπεριφορές	8

Πίνακας 5.1.1. Απόψεις σχετικά με την πολιτική που ασκείται σε σχέση με τα εργασιακά δικαιώματα

5.2. Εμπειρίες από διαδικασίες πρόσληψης

Η πλειονότητα του δείγματος μοιράστηκε εμπειρίες καταπίεσης κατά τις διαδικασίες πρόσληψης. Μέσα σε αυτές τα ανάπηρα άτομα ένιωσαν να νιώθουν άβολα, να απαξιώνονται οι ικανότητες τους, να αντιμετωπίζονται ως ανάξιοι για αυτήν την εργασιακή θέση, ακόμα και να αμφισβητούνται οι ικανότητες τους, να τους φέρονται με ασέβεια αλλά εκείνοι δεν απάντησαν. Η στάση τους είναι αρκετά παθητική, δείχνουν να κατανοούν την καταπίεση που δέχονται αλλά δεν αντιδρούν προς αυτή και ταυτόχρονα υπάρχουν στιγμές που δυσκολεύονται ακόμη και να μιλήσουν γι' αυτήν. Συγκεκριμένα αναφέρουν:

- *«Είμαι σίγουρη, αλλιώς δεν θα ρωτούσαν τόσα. Η άγνοια ξέρεις παίζει μεγάλο ρόλο. Είχα ανάγκη τη δουλειά και μια ευκαιρία να αποδείξω ότι μπορώ, την ήθελα τη δουλειά αυτή δεν θα άφηνα τα σχόλια και τη συμπεριφορά τους, η απαξίωση, οι άτοπες ερωτήσεις να με εμποδίσουν από την ευκαιρία να αποκτήσω εργασία. Μπορεί να μην είχα άλλη ευκαιρία.. δεν είπα τίποτα.*

Μπορεί να ένιωσα δύσκολα, βασικά όχι μπορεί ένιωσα να ήθελα να απαντήσω αλλά εντάξει κάνεις τα στραβά μάτια με την ελπίδα να πάρεις τη δουλειά.. δεν είναι εύκολες καταστάσεις, συνηθίζεις άλλοτε λες, άλλοτε πάλι δεν συνηθίζεται..» (Σ1)

- *«Ήταν κάτι που δεν χρειαζόταν για μένα αλλά με ανάγκασαν να προσκομίσω και έτσι και το πήγα. Τι να έλεγα ..ήθελα τη δουλειά, και τι άμα μιλούσα θα άλλαζε κάτι, άλλοι τόσοι περιμένουν για δουλειά, δεν έγινε και τίποτα αυτή η θέση είναι όταν είσαι εργαζόμενος. Ωραία και πες ότι βλέπεις να σου φέρονται πίτι ή να σε κοιτάνε περίεργα ή να στο λένε στα ίσα ότι δεν μπορείς να ανταποκριθείς στην δουλειά αυτή τα κάνεις όλα άνω κάτω για να βρες το δίκιο σου; Ποιο δίκιο χαχαχαχα, αυτό πιστεύουν για σένα όλα καλά ..» (Σ2)*

- *«Δεν ένιωσα ούτε θετικά ούτε αρνητικά συναισθήματα, αρκέστηκα στο λόγο του ότι οι υπερωρίες θα είναι λίγες και δεν με ένοιαζε τόσο για τις εκδηλώσεις που δεν θα μπορούσα να είμαι σε αυτές, είχα ανάγκη τα χρήματα και πήρα τη δουλειά. Στην δουλειά κ δη στις εργατικές, χειρονακτικές είναι λάθος να επενδύεις κ να σχετίζεσαι συναισθηματικά. Βεβαίως υπάρχουν άνθρωποι που θα σχετιστείς, αλλά πάντα όταν μπαίνεις σε μια εργασιακή θέση κρατάς για αρχή το συναίσθημα απ έξω, αυτό έχω μάθει. Ο εργοδότης δεν νοιάζεται γι' αυτά. Σίγουρα ως ανάπηρο άτομο περιμένεις την στιγμή που θα δεις απέναντι σου κάποιον εργοδότη, συνάδελφο που θα ενδιαφερθεί να είσαι και εσύ καλά μέσα σε αυτή τη δουλειά και όχι απλά να βγαίνει η δουλειά, αλλά είναι αποδεκτό» (Σ3)*

- *«Αν ο άλλος δεν έχει τη διάθεση να το κάνει δεν μπορείς να του δημιουργήσεις τη διάθεση ή δεν μπορείς να σπάσεις το στομάχι σου για να του δημιουργήσεις τη διάθεση. Αυτό είναι το μόντο μου για όλες τις σχέσεις. Δεν μπορώ να χάσω φαιά ουσία γι' αυτό. Μπορώ και θέλω να γίνει καλύτερος ο κόσμος και να αποκτήσει ενσυναίσθηση για να δέχεται τον άλλο έτσι όπως είναι.. αλλά δεν μπορώ να σπάω καθημερινά το στομάχι μου. Δεν είπα τίποτα, ότι τι θα τον ενδιέφερε τον εργοδότη; Όχι έτσι είναι..» (Σ6)*

- *«Μου είπαν τι κάνετε εσείς εδώ συγγνώμη κιόλας αλλά η θέση είναι για κάποιον που θα είναι όρθιος. Το έγγραφε ξεκάθαρα η αγγελία. Εγώ της εξήγησα ότι θα μπορούσα εύκολα να την κάνω. Εκείνη συνέχισε να μου λέει τα δικά της. Πραγματικά ήθελα πολύ την δουλειά.. εντάξει ήλπιζα να πει ναι ως εκεί δεν χαλάστηκα, δεν έφταιγε και αυτή την δουλειά της έκανε..» (Σ10)*

Αντίστοιχα, στον ίδιο βαθμό με τις εμπειρίες καταπίεσης αναδείχθηκαν και οι εμπειρίες απόρριψης. Σε αυτές τις εμπειρίες τα ανάπηρα άτομα απορρίφθηκαν από την εργασία άμεσα ή έμμεσα λόγω αναπηρίας. Κάποια από τα ανάπηρα άτομα αναφέρουν:

- *«πιθανόν εκείνος να κατάλαβε την κώφωση μου επειδή η φωνή μου σίγουρα αλλοιώθηκε από το άγχος. Να σημειώσω ότι δεν ανήκω στις άμεσα ορατές αναπηρίες, είμαι κωφή με κοχλιακό αλλά όταν αγχώνομαι αλλοιώνεται η φωνή μου. Μπορεί να μην κατάλαβε και απλά να τον ενοχλούσε η αλλοιωμένη μου άρθρωση. Δεν ξέρω το λόγο δεν μου τον έκαναν ξεκάθαρο» (Σ5)*
- *«Μου είπε ότι δεν με παίρνει λόγω αναπηρίας. Μου μίλησε για λόγους καθαρά αληθινούς όπως ήταν η προσβασιμότητα».(Σ6)*
- *«Σίγουρα μετά τη συζήτηση μας δεν μου έδωσε ελπίδες ότι θα με πάρουν, δεν μου το είπε, δεν ήταν και η πολιτική αυτή δεν στο έλεγαν εκείνη την ώρα στο έλεγαν μέσα από μιλ. Και έτσι έγινε μου απάντησαν γραπτώς ότι δεν παίρνω την εργασία, χωρίς να ξέρω τον ακριβή λόγο» (Σ7)*
- *«Απλά με απέρριψαν και δεν με πήραν στη δουλειά, με πήραν τηλ και μου είπαν ευχαριστούμε πολύ δεν μπορούμε να συνεργαστούμε γιατί βρήκαμε άλλον και εγώ βέβαια το ψάχνω γιατί την δουλειά την ήθελα πολύ και αυτή που προσέλαβαν είχε λιγότερα προσόντα αλλά δεν ήταν ανάπηρη» (Σ8)*

Ακόμα, κάποιοι από τους συμμετέχοντες μοιράστηκαν εμπειρίες στις οποίες εκμυστηρεύτηκαν ότι ενυπήρχε φόβος και αισθήματα ματαίωσης στις διαδικασίες πρόσληψης από μέρους τους. Ο φόβος και το άγχος της απόρριψης τους κατέκλυσαν, τους έκαναν να αισθάνονται ότι θα απορριφτούν με αποτέλεσμα να αποκρύπτουν την αλήθεια ή να προκαταβάλλουν αποφάσεις των εργοδοτών, ακόμα και να αποφεύγουν την συνάντηση με τον εργοδότη. Οι ίδιοι αναφέρουν:

- *«Αγχώθηκα και εγώ γιατί ήταν η πρώτη συνέντευξη σε αυτόν τον τομέα και αγχώθηκα πολύ.. Εγώ είχα το άγχος μην αποκαλυφθώ γιατί ήξερα τι έκαναν εκεί αλλά απέφευγα να δείξω ότι ξέρω γιατί θα μου έλεγε πως το ξέρεις; Εγώ σαν παιδί πέρασα από ειδικό κέντρο και δεν ήξερα όμως εργασιακά, οπότε έκανα ότι δεν πολύ ήξερα και αυτό ήταν το λάθος μου. Στην προσπάθεια να μην προδοθώ, δεν στήριζα αυτό που ήξερα. Γιατί αν έλεγα ξέρω θα μου έλεγε από που, έπρεπε να πω μετά την αλήθεια ότι σαν παιδί είχα αναπηρία και πέρασα από εκεί. Αγχώθηκα λόγω αναπηρίας, δεν ήξερα, φοβήθηκα την απόρριψη..» (Σ5)*
- *«Την πρώτη φορά είναι χαρακτηριστικό ότι ανέβαλα με διάφορες δικαιολογίες το ραντεβού τρεις φορές και αυτό συνέβη γιατί φοβόμουν. Είχα σχηματίσει στο μυαλό μου ότι θα απορριφτώ ούτως η άλλως και φοβόμουν να πάω στο ραντεβού. Με στρέσαρε ότι εκεί που θα πάω θα με δουν να μπαίνω άτσαλα είχα πει ότι είμαι άτομο με μερική όραση δεν το είχα κρύψει και με στρέσαρε που θα βρω που είναι, όλο το πακέτο γι' αυτό το απέφευγα. Έβρισκα διάφορες δικαιολογίες φτηνές να το αποφύγω τελικά εντάζει αφού το ματαίωσα τρεις φορές έφτασα και πήγα πολύ αγχωμένος.. Θυμάμαι όμως πάρα πολύ έντονα αυτό το... το οποίο μου έφυγε στην πορεία της.. αυτό το άγχος όταν κάθισα απέναντι στον άνθρωπο που μου πήρε συνέντευξη μου έφυγε γιατί ήταν φιλική και κάναμε μια πολύ ενδιαφέρουσα συζήτηση. Είπα κάποια ψέματα για τους λόγους τους οποίους ανέβαλα το ραντεβού επικαλέστηκα οικογενειακά προβλήματα και τέτοια και ατυχίες της τελευταίας στιγμής τα οποία δεν ήταν αληθινά όμως πιο πολύ από αυτή την εμπειρία μου έχει μείνει η δική μου δυσκολία στο να μπω στη διαδικασία. Αυτό το πράγμα το κουβαλούσα για πολύ καιρό σαν ένα από τα αρνητικά, το πήρα σαν προσωπική ευθύνη..» (Σ7)*

Ταυτόχρονα, μία μόνο ήταν η εμπειρία αντίστασης ενός ανάπηρου ατόμου την οποία μοιράστηκε. Η εμπειρία αντίστασης χαρακτηρίζεται από την διάθεση του υποψηφίου να αντιδράσει μπροστά στις διακρίσεις και την καταπίεση που υφίστανται από τους εργοδότες. Το ανάπηρο άτομο έχοντας νιώσει καταπιεσμένος και οργισμένος μέσα σε αυτή την συνθήκη αποφάσισε να απορρίψει την εργασία, υψώνοντας το ανάστημά του. Ο ίδιος αναφέρει:

- *«Στην ουσία να τους βγει όσο πιο φτηνά γίνεται, να μου δώσουν 500 και να τους περισσέψουν κι άλλα, να κερδίσουν αυτοί, να βγάλουν κιόλας όσο περισσότερα. Εγώ τους απέρριψα αφού πρώτα της τα είπα από την καλή και συνέχισα να ψάχνω. Ξέρεις δεν γινόταν να μην μιλήσω, έπρεπε από κάποιον να τα ακούσουν ξεκάθαρη εκμετάλλευση» (Σ4)*

Τέλος, υπήρξε και μια εμπειρία αποδοχής στην οποία ο εργοδότης έδειξε να αποδέχεται τον ανάπηρο υποψήφιο και να μην τον αντιμετωπίζει ως ανάξιο για την υποψήφια θέση. Αντιθέτως ο εργοδότης τον αντιμετώπισε ως ένα ακόμα υποψήφιο ικανό να αναλάβει την εργασιακή θέση σαν όλους τους υπόλοιπους .

- *«Έκανα εκεί την αίτηση μου με κάλεσαν με ρώτησαν τι ακριβώς έχω σπουδάσει μου είπαν ότι εμείς θέλουμε να φτιάξουμε αυτό το πράγμα. κάνε μας μια πρόταση να δούμε πως μπορεί να λειτουργήσει. Έκανα τις προτάσεις μου τους άρεσαν, με επέλεξαν και πήγα εκεί. Έμφραση δόθηκε στο γνωστικό αντικείμενο, στο αν μπορώ να χειρίζομαι ηλεκτρονικό υπολογιστή τέτοιους είδους ερωτήσεις. Αλλά γενικά δεν υπήρξε ούτε μια στιγμή που να βρέθηκα σε δύσκολη θέση ήταν πολύ σωστοί..» (Σ9)*

Εμπειρίες από διαδικασίες πρόσληψης	Αριθμός απαντήσεων
Εμπειρίες αντίστασης	1
Εμπειρίες αποδοχής	1

Εμπειρίες σωματοποιημένου φόβου	2
Εμπειρίες απόρριψης	5
Εμπειρίες καταπίεσης- σιωπής	5

Πίνακας 5.2. Εμπειρίες από διαδικασίες πρόσληψης

5.2.1. Λόγοι επιλογής της συγκεκριμένης εργασιακής θέσης

Ο επικρατέστερος λόγος που οι ανάπηροι συμμετέχοντες επέλεξαν τη συγκεκριμένη εργασιακή θέση ήταν γιατί έψαχναν για μεγάλο χρονικό διάστημα να βρουν εργασία επομένως αυτή η αγγελία ήταν μια ακόμη προσπάθεια ανάμεσα στις τόσες. Συγκεκριμένα αναφέρουν:

- *«Εντόπισα την εργασία σε μια αγγελία ένα πρωινό και αμέσως πήρα τηλέφωνο όπως έκανα σε τόσες ακόμα αγγελίες εκείνο τον καιρό μάταια.» (Σ1)*
- *«Τη συγκεκριμένη θέση εργασία δε τη κυνήγησα όπως σου ανέφερα και πριν ...Ούτε την είχα προαποφασίσει... Ανοίξε θέση και είπα θα πάω. Έψαχνα όμως περίπου 6 μήνες για πλήρη εργασία και δεν έβρισκα.» (Σ3)*
- *«Ήθελα να δουλέψω πολύ. Γενικά έπρεπε να βρω δουλειά ήταν ένα διάστημα δύσκολο για μένα οικονομικά και όταν είδα την αγγελία δεν δίστασα καθόλου» (Σ8)*

- «Έψαχνα δουλειά παντού και θα συνεχίσω να ψάχνω. Η δουλειά δεν είναι ντροπή, δυσκολεύομαι τόσο να μου την δώσουν που κάνω παντού, είναι δεδομένο αυτό.» (Σ10)

Παράλληλα, ένας ακόμα λόγος επιλογής της συγκεκριμένης εργασίας ήταν το περιεχόμενο της. Κάποιοι επέλεξαν να εμπλακούν στις διαδικασίες πρόσληψης για αυτή την εργασία γιατί είχε σχέση με την εξειδίκευση και τις σπουδές τους. Οι ίδιοι αναφέρουν:

- «..και ήταν εργασία που την ήθελα, στο αντικείμενο μου την ήθελα πολύ» (Σ5)
- «Το αντικείμενο ήταν μια εταιρία πληροφορικής τότε ήταν πολύ της μόδας τότε η παραγωγή εκπαιδευτικών cdrom και εγώ επειδή είχα κάνει ένα τέτοιο μεταπτυχιακό που αφορούσε τη διοίκηση επιχειρήσεων και οτικοακουστικών μέσων και είχα κάνει και την διατριβή μου στα εκπαιδευτικά πολυμεσικά προϊόντα. Θελαν λοιπόν κάποιον μάνατζερ που να συντονίζει την παραγωγή εκπαιδευτικών cdrom που θα απευθύνονται στην αγορά. Ήταν μια θέση που είχε να κάνει άμεσα με αυτό που είχα σπουδάσει μέχρι τότε με τα μεταπτυχιακά είχα κάνει..» (Σ7)

Ακόμα, ο λόγος εμπλοκής στη συγκεκριμένη εργασία ήταν η μεσολάβηση ενός κοινού φίλου. Αυτό το γεγονός έκανε το ανάπηρο άτομο να εικάζει ότι θα πρόκειται για ένα προσφιλές και οικείο περιβάλλον. Χαρακτηριστικά επισημαίνουν:

- «Ένας φίλος μου το είχε πει να δουλέψω εκεί, ήθελαν ένα έμπιστο άτομο να βρίσκεται στο μαγαζί όταν φεύγουν και έτσι είπαν σε εμένα επειδή με πρότεινε ένας φίλος μου. Εγώ θεώρησα ότι εκεί θα είναι μια καλή ευκαιρία αφού μεσολαβούσε και φίλος μου για να την πάρω και θα ήμουν σε ένα μάλλον ασφαλές περιβάλλον έτσι πίστευα.» (Σ2)

Επιπλέον, σημαντικός λόγος για κάποιους ήταν οι οικονομικές απολαβές. Έχοντας μείνει για καιρό άνεργοι είχαν ανάγκη να εργαστούν για να μπορέσουν να ανταποκριθούν στα έξοδα τους. Τα παρακάτω αποσπάσματα είναι ενδεικτικά:

- «Κυρίως τα χρήματα που είχα ανάγκη, καθώς και ένα διάστημα κάποιων μηνών που δεν εργαζόμουν και έπρεπε να ζαναρχίσω» (Σ3)
- «Βρήκα την αγγελία λέω εδώ είμαστε, χωρίς δουλειά δεν βγαίνει...» (Σ10)

Τέλος, λόγος επιλογής της συγκεκριμένης εργασιακής θέσης ήταν γιατί ήταν η μόνη προσφερόμενη από τον ΟΑΕΔ. Σύμφωνα δηλαδή με τις υπάρχουσες προκηρυσσόμενες θέσεις του ιδιωτικού τομέα και τα προσόντα του ανάπηρου ατόμου εκείνοι ενέκριναν και τους έστειλαν στην εργασία που θεώρησαν ότι τους αντιστοιχούσε. Οι ίδιοι αναφέρουν:

- «Όταν πρώτο έψαξα για δουλειά το 2005 είχα πάει στον ΟΑΕΔ. Λοιπόν τους λέω τι μπορείτε να κάνετε για μένα, α μου λέει θα σε γράψω στα μητρώα αναπήρων του νόμου 2643 πήγα λοιπόν εκεί τους είπα τι μου προτείνετε, α θα προσπαθήσουμε να σε στείλουμε σε κάποια εταιρία που θα ενδιαφέρεται και λοιπά. Περιμένω και εγώ να κάνουν κάτι, εγώ πρακτικά έψαχνα και μόνος μου αλλά αφού είχα γραφτεί και εκεί λέω κάτι μπορεί να γίνει. Οντως βρήκαν μια εταιρία και με στείλανε.»(Σ4)
- «Ζητούσε να πάρουν με το πρόγραμμα 3+1 του ΟΑΕΔ ένα άτομο για να στελεχώσει την αναπηρία εγώ είχα πάρει το πτυχίο μου και ψαχνόμουν για να δω τι θα κάνω..» (Σ9)

Λόγοι επιλογής της συγκεκριμένης εργασιακής θέσης	Αριθμός απαντήσεων
Υποθέσεις για ύπαρξη ασφαλές περιβάλλοντος	1

Ανάγκη χρημάτων	2
Προσφερόμενη από τον ΟΑΕΔ	2
Σπουδές εξειδίκευση	3
Δυσκολία απόκτησης μισθωτής εργασίας	5

Πίνακας 5.2.1. Λόγοι επιλογής της συγκεκριμένης εργασιακής θέσης

5.2.2. Απόψεις για διαδικασίες πρόσληψης γενικά

Όσον αφορά τις απόψεις του δείγματος για τις διαδικασίες πρόσληψης η πλειονότητα αυτών θεωρεί ότι χαρακτηρίζονται από μια σιωπηρή συμφωνία επιτακτικής αναζήτησης αρτιμελούς προσωπικού. Η αρτιμέλεια βρίσκεται στο επίκεντρο των διαδικασιών αυτών, αποτελεί ζητούμενο και προϋπόθεση αυτών, ενώ η αναπηρία αποτελεί στοιχείο που αυτόματα τοποθετεί τον υποψήφιο εργαζόμενο εκτός εργασιακής νόρμας, περιορίζοντας του τις ευκαιρίες πρόσβασης στην εργασία. Πιο αναλυτικά επισημαίνουν:

- *«Σίγουρα δεν ζητάνε άτομα με αναπηρία (γέλια), άτομα με κάποιο πρόβλημα κινητικό το οτιδήποτε μπορεί να δείχνει ή να μοιάζει λίγο για την σημαντική θέση που προσφέρουν. Ζητούν ανθρώπους κανονικούς, αρτιμελείς. Οι πόρτες, τα ασανσέρ, το βλέμμα του εργοδότη όταν σε δει ζητούν ένα άλλο εργαζόμενο» (Σ2)*

- «Εννοείται στις διαδικασίες πρόσληψης απαραιτήτως θα πρέπει να μην είσαι ανάπηρος και κυρίως να μην είναι ορατή η αναπηρία σου. Προφανώς επειδή η αναπηρία είναι ένα κριτήριο από τα οποία σε θέτει εκτός εργασιακής νόρμας. Εργασιακή νόρμα θα έλεγα είναι το προφίλ που πρέπει να έχει ένα εργαζόμενος προκειμένου να ανταποκρίνεται στα στάνταρ ενός εργοδότη που θέλει να κερδίσει και να βγάλει το παραπάνω και παραπάνω ψωμί..» (Σ5)
- «Και επειδή υπάρχουν οι αντιλήψεις ότι για να μου βγάλεις τη δουλειά, δεν αρκούν οι γνώσεις και η διανοητικότητα ενός ατόμου αλλά χρειάζεται και η φυσική αντοχή και η αρτιμέλεια..» (Σ7)
- «Να μπορείς να είσαι διαθέσιμος και εκτός ωραρίου, να μπορείς να δουλέψεις παραπάνω ώρες. Να κάνεις πράγματα τα οποία δεν είναι συμφωνημένα, δηλαδή όταν ένας εργοδότης βγάζει μια αγγελία και λέει ανοίγει αυτή η θέση, δεν πρόκειται ποτέ μόνο για αυτό, επιβάλλεται να είσαι πολυεργαλείο γεγονός το οποίο ταυτίζεται με την σωματική αντοχή και τη σωματική 'κανονικότητα'..» (Σ8)
- «Υπάρχει αυτό είναι κάτι που συμβαίνει στην κοινωνία μας και φαίνεται στις διαδικασίες πρόσληψης νομίζω υποσυνείδητα μπορεί καν να μην υπάρχει ρητά αυτό αλλά ζητείται η αρτιμέλεια, είναι βασική προϋπόθεση για πρόσληψη. Πολύ περισσότερο μπορεί να το βιώσει ένα άτομο με αναπηρία γιατί είναι περισσότερο δύσκολο για ένα άτομο με αναπηρία αλλά είναι κάτι που χαρακτηρίζει γενικά τις διαδικασίες πρόσληψης..» (Σ9)

Επιπλέον, οι συμμετέχοντες φαίνεται να αντιλαμβάνονται τις διαδικασίες πρόσληψης στον ιδιωτικό τομέα σαν διαδικασίες που στοχεύουν στην χειραγώγηση του εν δυνάμει προσωπικού. Μέσα από τις συνεντεύξεις οι εργοδότες ελέγχουν την ανεκτικότητα του κάθε συνεντευξιαζόμενου στην αποστέρηση των δικαιωμάτων του ή στην εκμετάλλευσή του. Στόχος των εργοδοτών είναι η χειραγώγηση του

υποψηφίου και η ανεύρεση κάποιου που θα υποτάσσεται στα πρέπει του εργοδότη. Οι ίδιοι αναφέρουν:

- «*Νομίζω γενικά αυτό που απασχολεί τους εργοδότες και φαίνεται στις διαδικασίες πρόσληψης από τις ερωτήσεις τους είναι να είναι οι εργαζόμενοι πρόθυμοι να υποστούν τα πάντα και να δεχτούν ότι όρους θέσουν.. Ξέρεις χαμηλοί μισθοί, υπερωρίες χωρίς αμοιβή. Αυτά συμβαίνουν. Νομίζω προσπαθούν να ανιχνεύσουν τι δέχεται ο καθένας, πόσες υποχωρήσεις κάνει και προσλαμβάνουν πάντα αυτούς που δέχονται αυτά που θέλουν.. κάνουν ερωτήσεις που ανιχνεύουν όλα αυτά..» (Σ1)*
- «*και φυσικά για την διατήρηση της εργασίας αξιόνεται η εργατικότητα, πολλές φορές στη γλώσσα των εργοδοτών σημαίνει υπερωρίες, απλήρωτες, το γρήγορο αποτέλεσμα, η μη αντίδραση σε ότι ζητηθεί απ' τον εργοδότη γι αυτό και μέσα από τις διαδικασίες πρόσληψης αυτό αναζητείται, κάποιιοι το ρωτούν ευθέως άλλοι το ρίχνουν κάτω από το τραπέζι..» (Σ3)*
- «*Υπάρχει μεγάλη ζήτηση επομένως δεν θα κάνει τα πάντα ο εργοδότης να σε κρατήσει και είναι επιλεκτικός με το ποιον θα προσλάβει. Και ακούω από πολλούς ανθρώπους αυτά είναι τα λεφτά, αυτή είναι η δουλειά που πρέπει να βγει. θα κάθεται και άμα σ' αρέσει αλλιώς θα βρεθεί άλλος που θέλει παραπάνω τη δουλειά. Όταν θα φύγεις εσύ υπάρχουν άλλοι τόσοι έξω στην ουρά..» (Σ9)*

Ταυτόχρονα, μέρος αυτών δείχνουν να αντιλαμβάνονται ότι οι διαδικασίες αυτές χαρακτηρίζονται από υψηλές απαιτήσεις και έχουν στόχο την ανίχνευση των πληρέστερων προσόντων. Είναι έτσι οργανωμένες ώστε να αποσκοπούν στην απόκτηση του προσωπικού με τα περισσότερα προσόντα, τις καλύτερες ικανότητες και την μεγαλύτερη δυναμική ώστε να καταστούν ανταγωνιστικοί στην ευρύτερη αγορά. Για αυτήν οι εργοδότες αναζητούν εργαζομένους 'υψηλών προδιαγραφών', με το βιογραφικό να αποτελεί το τεκμήριο των επιδόσεων και των υψηλών ικανοτήτων τους. Κάποιοι από τους συμμετέχοντες λένε:

- «Και ταυτόχρονα ζητάνε το καλύτερο σε γνώσεις, ικανότητες. Επικεντρώνονται στο βιογραφικό του υποψήφιου. Πρέπει να έχει πολλές σελίδες, προϋπηρεσία, σπουδές, έτσι θα είναι ανταγωνιστικοί. Ψάχνουν στις συνεντεύξεις να βρουν το καλύτερο, τα καλύτερα προσόντα. Τον εργαζόμενο με τις καλύτερες προδιαγραφές. Οι επιδόσεις γραμμένες στο βιογραφικό μετράνε αυτοί είναι οι καιροί...» (Σ1)
- «Κοίτα να δεις επί το πλείστον θεωρώ ότι ζητάνε παραπάνω πράγματα απ' ότι χρειάζονται. Γενικώς άμα δεις τις αγγελίες θα δεις ότι ζητάνε παπάδες, αλλά δεν χρειάζονται όλα αυτά.. και συνήθως έχει κάτι 5- 6 χρόνια προϋπηρεσίας και όταν πας εκεί και λες τι θα κάνετε ρε παιδιά και θέλετε έναν άνθρωπο με προϋπηρεσία και τόσα άλλα προσόντα και σου δείχνουν ένα προτζεκτ απλό.. και πέρα από αυτό ζητάς κάτι αλλά έχεις να το πληρώσεις. Αυτό που θα έρθει και θα είναι σουπερ ντουπερ έτσι όπως τον θέλεις θα έχεις να τον πληρώσεις, πόσα θα του δώσεις;» (Σ4)
- «Υπάρχει στόχευση να είσαι νέος κάτω από 30, να έχεις προϋπηρεσία πολυετή, πτυχιούχος ακόμα καλύτερα. Όπως καταλαβαίνεις όποιος έχει κάτι λιγότερα από αυτά είναι εκτός ενώ μπορεί πραγματικά να βρεθεί κάποιος και για παράδειγμα μπορεί να είναι παραπάνω από το ηλικιακό εύρος που ζητάνε και να είναι πολύ ικανότερος σε κάποιο τομέα και να μην του δοθεί η ευκαιρία. Δεν είναι πολύ κρίμα; τα παραπάνω κριτήρια όμως θα φέρουν το κέρδος, αυτό πιστεύουν» (Σ5).

Παράλληλα, διαφαίνεται να υπάρχει έντονα η άποψη από κάποιους συμμετέχοντες ότι οι διαδικασίες πρόσληψης χαρακτηρίζονται από άγχος με αποτέλεσμα να γίνονται εχθρικές για τους υποψήφιους. Τα ανάπηρα άτομα αναφέρουν:

- «Είναι διαδικασίες σκληρές.. φτιαγμένες υπό πίεση και για να σου προκαλούν άγχος!» (Σ1)
- «μια κουβεντούλα γεμάτη στρες και ένταση» (Σ3)

Τέλος, ένας συμμετέχοντας χαρακτήρισε τις διαδικασίες πρόσληψης ως εξαντλητικές για τον υποψήφιο αφού καλείται μέσα από αυτές πολλές φορές να υποστεί πολλαπλές φάσεις ή συνεντεύξεις προκειμένου να ελέγξουν τις ικανότητες του. Συγκεκριμένα ανέφερε:

- «υπάρχουν εταιρίες που σου ζητάνε να κάνεις μέχρι και τρεις συνεντεύξεις για να πάρεις τη δουλειά. Γιατί; Τα προσόντα τα έχεις, γιατί να περάσεις από 3 interviews. Εξαντλητικό. Να αποδείξεις τι και πόσες φορές;» (Σ2)

Απόψεις για διαδικασίες πρόσληψης γενικά	Αριθμός απαντήσεων
Εξαντλητικές διαδικασίες	1
Αγχώδεις διαδικασίες	2
Διαδικασίες χειραγωγητικές	3
Διαδικασίες ελεγκτικές- ανίχνευση υψηλών προσόντων	3
Η αρτιμέλεια στο επίκεντρο των διαδικασιών	7

Πίνακας 5.2.2. Απόψεις για διαδικασίες πρόσληψης γενικά

5.2.3 Απόψεις για τις διαδικασίες πρόσληψης των αναπήρων

Το δείγμα της παρούσας έρευνας φαίνεται να διαφοροποιεί τη θέση του ως προς τις απόψεις τους για τις διαδικασίες πρόσληψης των αναπήρων. Για εκείνους αρχικά, οι προσδοκίες των εργοδοτών στις συνεντεύξεις με αναπήρους είναι χαμηλές, οι θέσεις, οι μισθοί και τα καθήκοντα που τους προτείνουν είναι πάντα υποδεέστερα των αντίστοιχα μη αναπήρων. Χαρακτηριστικά επισημαίνουν:

- *«Οι συνεντεύξεις με ανάπηρους είναι συνεντεύξεις χαμηλών προσδοκιών, οι απαιτήσεις είναι χαμηλές. Και φυσικά οι θέσεις που προσφέρονται, οι μισθοί είναι ακόμα μικρότεροι από έναν οποιοδήποτε άλλο εργαζόμενο και αδιαπραγμάτευτοι. Τα καθήκοντα που μας δίνουν.. όλα.. είναι θέσεις ελεημοσύνης.» (Σ1)*
- *«..γι αυτό κι συνήθως υπάρχουν χαμηλές προσδοκίες προς αυτούς και φαίνεται... δεν τους αξιοποιούν ή θα τους υποαπασχολήσουν ή τέλος πάντων δεν θα τους δώσει προοπτική εξέλιξης. Θα τους προτείνει μια φάση τέτοια.» (Σ4)*
- *«...εννοείται ότι είναι πολύ πιο διαχωριστικές. Υπάρχουν πάλι τα τυπικά κριτήρια που ζητάνε και σε ρωτάνε απλά στους ανάπηρους είναι ακόμα χειρότερα. Στον ηλικιωμένο θα πουν είσαι μεγαλύτερος αλλά να δούμε τι μπορείς να κάνεις, στον ανάπηρο όμως όχι πιστεύω είναι πολύ πιο απόλυτα τα πράγματα. Ο ανάπηρος σημαίνει δεν μπορεί εκ των πραγμάτων γι' αυτό και δεν τον θέλουν και μονίμως του προσφέρουν χαμηλές θέσεις και χαμηλούς μισθούς ..» .(Σ5)*
- *«Αναμένουν και ζητούν συγκεκριμένα επαγγέλματα από εμάς. ένας τυφλός τηλεφωνική υποστήριξη, ένας κινητικά ανάπηρος γραμματειακή υποστήριξη και πάει λέγοντας.. ως εκεί» (Σ6)*

Ταυτόχρονα, μέσα από το λόγο κάποιων συνεντευξιαζόμενων ξεκάθαρα διαφαίνεται ότι χαρακτηρίζουν τις διαδικασίες πρόσληψης των ανάπηρων ατόμων εμποτισμένες

από δυσπιστία. Δείχνουν να αντιλαμβάνονται την διαδικασία αυτή ως μια διαδικασία ελέγχου των προσόντων των αναπήρων με σημαντικές επιφυλάξεις. Η αναπηρία μετατρέπει τον υποψήφιο σε μη φερέγγυο. Χαρακτηριστικά αποσπάσματα είναι τα παρακάτω:

- «Οι ερωτήσεις των εργοδοτών είναι φοβερό ότι όλες σχεδόν αφορούν την αναπηρία. Θα ήθελα να ήσουν στις συνεντεύξεις που κάνουν οι εργοδότες σε ανάπηρους. Γεμάτες δυσπιστία και από συζητήσεις που περιστρέφονται στην αναπηρία και στις ικανότητες σου..» (Σ1)
- «Όχι δεν διαφέρουν τόσο πολύ, απλά το θέμα με τους αναπήρους είναι ότι δεν τους εμπιστεύονται. Δηλαδή ο άλλος δεν έχει κίνητρο ούτε τη γνώση να πει θα πάρω έναν ανάπηρο επειδή όντως θέλω να τον αξιοποιήσω, μπορεί να μου προσφέρει, ο εργοδότης λέει εγώ ξέρω παίρνοντας ένα άνθρωπο εκεί που περιμένεις εκατό ότι και να κάνεις συνήθως από τα εκατό θα πάρεις τα 80. Πάντα θα υπάρχει μια απώλεια. Άμα πάω να πάρω ένα ανάπηρο ξέρω ότι θα πάρω τα 50 μόνο και μόνο που είναι ανάπηρος.» (Σ4)
- «Στον ιδιωτικό τομέα η διαφορά με τους ανάπηρους υποψήφιους είναι ότι υπάρχει δυσπιστία. Υπάρχει δυσπιστία γιατί λένε ναι μπορεί να τα σπούδασε αυτά που σπούδασες ακόμα και αν μιλάμε για ένα υποψήφιο που έχει ένα γεμάτο βιογραφικό από προπτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές ενισχύεται και υπογραμμίζεται πιο πολύ στα ανάπηρα άτομα ότι εγώ δεν σε παίρνω μόνο σαν οικονομολόγο ξέρω εγώ μηχανικό η οτιδήποτε άλλο αλλά για να μου βγάλεις τη δουλειά.» (Σ7)
- «Έχω διαπιστώσει να μην γίνομαι πιστευτή. Είναι δύσπιστοι με τα ανάπηρα άτομα, θεωρούν ότι αποκλείεται να έχουν κάνει σπουδές ή να έχουν δουλέψει αλλού, να έχουν επενδύσει άλλοι εργοδότες σε αυτούς» (Σ8)
- «.. γιατί πολλές φορές στις διαδικασίες πρόσληψης υπάρχει δυσπιστία, δεν πιστεύουν τον ανάπηρο υποψήφιο, τον θεωρούν ανίκανο να έχει κάνει όσα λέει και δεν μπαίνουν στον κόπο..» (Σ9)

Επιπλέον, αρκετά ανάπηρα άτομα που πήραν μέρος στην έρευνα αυτή δείχνουν να συμφωνούν ότι οι διαδικασίες πρόσληψης είναι στην ουσία διαδικασίες αποκλεισμού. Στην πλειονότητα τους είναι αρνητικά φορτισμένες, διαχωριστικές και απορριπτικές ως προς τα ανάπηρα άτομα όντας εμποτισμένες με στερεοτυπικές αντιλήψεις ως προς την αποτελεσματικότητα τους κατά την άσκηση της εργασίας. Το ανάπηρο σώμα απορρίπτεται ως μη αποτελεσματικό. Αυτές οι αντιλήψεις διαφαίνονται στα ακόλουθα αποσπάσματα:

- *«Να για παράδειγμα έχει τύχει να μου πουν όταν τους πω στο τηλέφωνο για την αναπηρία να μου πουν ότι καλύφθηκε η θέση. Οι διαδικασίες πρόσληψης των αναπήρων ως επί τον πλείστον είναι απορριπτικές, δεν αξίζουμε την ευκαιρία για δουλειά γιατί το σώμα μας είναι ελαττωματικό μπορεί να μας προδώσει να μας εγκαταλείψει. Δεν θέλω να κάνω τα πράγματα να ακούγονται τραγικά αλλά έτσι είναι τα πράγματα οι εργοδότες αυτό πιστεύουν καιρός να ακουστεί η αλήθεια.» (Σ1)*
- *«Άσχετα πράγματα δεν νομίζω, αλλά με τον τρόπο τους όταν διαπιστώσουν την αναπηρία του άλλου τους κάνουν να μην θέλουν οι ίδιοι τη δουλειά ή κάτι παρόμοιο ναι αυτό ναι. Ένα ανάπηρο άτομο δεν θα προσφέρει όλα όσα αυτοί θέλουν. Υπάρχει αυτή η αντίληψη» (Σ2)*
- *«Και περισσότερο συνδέουν την αναπηρία με την ασθένεια. Και όλο αυτό φουντώνει την ώρα της συνέντευξης χωρίς να ομολογείται αλλά φουντώνει, όχι πάντα συνειδητά και έτσι οδηγούμαστε στην απόρριψη..»(Σ7)*
- *«Σε ότι αφορά την αναπηρία υπάρχει άγνοια αρνητική προκατάληψη υπάρχει το άγχος ότι αυτός δεν θα μου προσφέρει για τα χρήματα που τον έχω προσλάβει. Ότι θα δημιουργήσει αναστάτωση στη δουλειά και γκρίνια άρα αλλάζουν και οι διαδικασίες πρόσληψης οι οποίες γίνονται αμέσως απορριπτικές προαποφασισμένες και τετελεσμένες.» (Σ8)*

Επιπλέον, υπήρξαν και συμμετέχοντες οι οποίοι χαρακτήρισαν τις διαδικασίες πρόσληψης ως διεκπεραιωτικές. Οι ίδιοι υποστηρίζουν ότι πρόκειται για διαδικασία διεκπεραιωτική, πρόχειρη και επιφανειακή που δεν μπορεί να είναι αντιπροσωπευτική της αξίας του υποψήφιου εργαζόμενου. Ενδεικτικά επισημαίνουν:

- *«Φαίνεται να γιατί η αναπηρία μετατρέπει αυτόματα την συνέντευξη από κάτι σημαντικό σε κάτι όχι σημαντικό για τους εργοδότες. Δεν έχουν διάθεση και πρόθεση να ασχοληθούν με εμάς, δεν είναι τυχαίο ότι κρατάει λίγο. Πότε μπαίνει πότε βγαίνει δεν το καταλαβαίνει» (Σ1)*
- *«..αν πρέπει να κρίνω αυτή τη διαδικασία ,θα την κατέκρινα γιατί είναι πολύ πρόχειρη κ διεκπαιρευτική. Σίγουρα η αναπηρία του υποψήφιου δεν αντικατοπτρίζει την αξία του και ως εργαζομένου. Τα πλεονεκτήματα του, τα πράγματα στα οποία είναι καλός, όμως από αυτό κρίνεται και έτσι δεν διαρκεί καθόλου, γρήγορα να πούμε δυο χαζά και έξω από την πόρτα» (Σ3)*
- *«Ο εργοδότης βλέπει τον κινητικά ανάπηρο και λέει αχ το καημένο αυτό θα να καημένο μην μου κάνει και κάνα λάθος δεν θα το βάλω στη δουλειά. Αντε ας ρωτήσω δυο πράγματα μην νιώσει άσχημα ως εκεί.» (Σ6)*

Τέλος, κάποιοι από τους συμμετέχοντες καταδεικνύουν τις διαδικασίες πρόσληψης των αναπήρων ως μη προσβάσιμες. Οι εργοδότες έχουν διαμορφώσει διαδικασίες πρόσληψης οι οποίες για τα ανάπηρα άτομα αποτελούν ένα αφιλόξενο περιβάλλον με αποτέλεσμα να διακυβεύεται η δυνατότητα πρόσβασης σε αυτές. Τα ανάπηρα άτομα αναφέρουν:

- *«οι διαδικασίες πρόσληψης είναι ως επί το πλείστον μη προσβάσιμες. Γιατί για παράδειγμα αυτό με το τηλέφωνο που ζητούν μόνιμα σε επικοινωνία οι εργοδότες σε ένα κωφό προκαλεί μεγάλο άγχος, εγώ σκέφτομαι θα είναι παρούσα η μητέρα μου εκεί, θα καταφέρει να συνεννοηθεί., θα απορήσουν που θα το σηκώσει άλλος» (Σ5)*

- «αν δεν δούλευα από το σπίτι μου και αν δεν είχα τη δυνατότητα να δουλέψω από το σπίτι μου μπορεί οι συνθήκες προσβασιμότητας στα κτίρια να μην μου επέτρεπαν να δουλέψω.. σίγουρα, έχεις παρατηρήσει ποτέ τα κτίρια; Τέλος πάντων από το σχολείο μου που πήγαινα εκεί ακούγαμε διάφορες ιστορίες ότι παιδιά με κινητικές βαριές αναπηρίες δεν μπορούσαν να έρθουν σχολείο γιατί ο μπαμπάς τους έπρεπε να πάει για δουλειά ζύπνησε πρωί και έτσι τα παιδιά έμειναν πάνω στο σπίτι γιατί δεν υπήρχε τρόπος η μαμά να τα κατεβάσει γιατί η πολυκατοικία έχει σκαλιά και οι ένοικοι δεν θέλουν να βάλουν μια ράμπα στη γωνία της σκάλας που δεν θα ενοχλεί κανέναν. Τα παιδιά έμειναν μέσα γιατί οι ένοικοι της πολυκατοικίας δεν ήθελαν να βάλουν μια ράμπα. Πόσο μάλλον ένας εργοδότης» (Σ6)

- «Και επίσης και επειδή και αυτοί θα πρέπει να προσαρμόσουν ένα περιβάλλον για ένα άτομο με αναπηρία, αν είναι αμαξίδιο τον χώρο, αν είναι τυφλός τον εξοπλισμό, αν έχει αναπηρία κινητική των άνω άκρων πάλι τον εξοπλισμό, αν έχει σκλήρυνση κατά πλάκας να ξέρουν ότι κάποια στιγμή μπορεί να έχει διπλωπία. Οπότε δεν θέλουν να μπλέξουν με όλα αυτά, προτιμούν να μην παίρνουν κανέναν έχοντας ένα μη προσβάσιμο χώρο..» (Σ8)

Απόψεις για διαδικασίες πρόσληψης αναπήρων	Αριθμός απαντήσεων
Διαδικασίες διεκπεραιωτικές	3
Μη προσβάσιμες	4
Διαδικασίες εμποτισμένες από δυσπιστία	

και αβεβαιότητα για τον ανάπηρο υποψήφιο	5
Το ανάπηρο σώμα απορρίπτεται ως μη παραγωγικό	5
Διαδικασίες χαμηλών προσδοκιών	5

Πίνακας 5.2.3. Απόψεις για διαδικασίες πρόσληψης αναπήρων

5.2.4. Πώς αντιμετωπίζεται η αναπηρία του υποψήφιου;

Αναφορικά με το πως αντιμετωπίστηκε η αναπηρία των υποψηφίων κατά τη διαδικασίες πρόσληψης από τους εργοδότες οι συμμετέχοντες στην πλειονότητα τους αναφέρουν ότι υπήρξε εμφανής η οπτική της ανεπάρκειας και του ατομικού περιορισμού. Οι εργοδότες συνομίλησαν με τα ανάπηρα άτομα ως ασθενείς οι οποίοι εμποδίζονται από την αναπηρία τους τόσο στην ανάληψη καθηκόντων και γενικά στην επαγγελματική τους εξέλιξη, όσο και στην πολυπόθητη παραγωγικότητα και εργασιακή επιτελεσματικότητα που επιζητάτε. Χαρακτηριστικά ανέφεραν:

- *«Έπειτα συνειδητοποιείς ότι ο άλλος αλλάζει στρατόπεδο, όχι ότι ποτέ βρισκόσασταν στο ίδιο αλλά τώρα η αποκάλυψη της αναπηρίας τον κάνει να ανησυχεί, τον κάνει να χάνει λίγο τα λόγια του και μετά να επανέρχεται δείχνοντας σου το αληθινό του πρόσωπο. από την πρώτη στιγμή που έμαθε γι' αυτό και ας μην το παραδέχτηκε ποτέ έδειχνε ότι απέναντι του είχε έναν μη άξιο υποψήφιο, κάποιον άρρωστο που δεν έπρεπε να βρίσκεται εκεί ..Ένιωσα πάρα πολύ άσχημα. Δεν καταλάβαινα γιατί μου έκανε συνέχεια ερωτήσεις. Αισθάνθηκα ότι περνούσα από επιτροπή αναπηρίας. Αλήθεια ένιωθα ότι μίλαγα στο γιατρό μου. Με ρώτησαν αν υπάρχει περίπτωση να χειροτερεύσει η κατάσταση μου, τι είδους πράγματα δεν θα μπορώ να κάνω λόγω της αναπηρίας μου. Η τι δεν μπορώ να κάνω τώρα... αν υπάρχει κάτι που δυσκολεύομαι να*

κάνω. .έπρεπε να βρω κάτι να πω. Σε τι δεν μπορώ να ανταπεξέλθω λόγω της αναπηρίας μου, αυτό αναζητούσαν και σε αυτό έπρεπε να βρω απάντηση.. Με ρωτούσαν αν υπάρχει περίπτωση να μην μπορώ να κρατάω τα παιδιά ή να μου πέσει κάποιο παιδί, να κάνω κάποιο ατύχημα που αφορά την υγεία κάποιου παιδιού ..» (I)

- «Εκεί έπρεπε να τους πω για την αναπηρία γιατί κάθε Τετάρτη θα έπρεπε να λείπω να κάνω τη θεραπεία μου. Εκείνοι αρχικά έμειναν με το στόμα ανοιχτό, πρώτα άκουσα σχόλια όπως είσαι καλά δηλαδή, είσαι άρρωστη, και η υγεία σου τι σημαίνει αυτό, υπάρχει κάτι που δεν μπορώ να κάνω..» (Σ2)
- «Κοίταξε να σου πω εγώ δεν είδα ούτε μου εξέφρασαν κανένα μάγκωμα ποτέ, νομίζω είναι έμπειροι θα υπήρξε εσωτερικό μάγκωμα που απλά δεν το έδειξαν, ξέρεις σίγουρα τι θέλεις αυτός εδώ μπροστά μου τι θα μπορεί να κάνει αυτός, σίγουρα όχι τόσα πολλά και σίγουρα όχι να μπορεί να βγάλει τη δουλειά στους χρόνους που εγώ τη θέλω» (Σ6)
- «Την θέση δεν την πήρα ποτέ, αυτό που θυμάμαι είναι ότι με κοιτούσε εξεταστικά ήταν έτσι εξεταστικός ο τρόπος. Με ρώτησε αν ζω μόνος μου, πώς τα καταφέρνω γενικά, αν μπορώ και λειτουργώ, υπήρχαν τέτοιες ερωτήσεις, η αναπηρία ταυτίζεται με ασθένεια με ανικανότητα, αυτό είδα σε αυτούς. Σαν να μπορώ να κάνω λίγα ή σίγουρα λιγότερα από άλλους..» (Σ7)
- «Μου κάνουν ερωτήσεις πως χρησιμοποιώ τον υπολογιστή αφού δεν βλέπω, πως θα κάνω την δουλειά που πρέπει να κάνω ενώ δεν βλέπω εγώ απάντησα με συγκεκριμένο σαφές τρόπο πως θα το κάνω και πως γίνονται όλα αυτά τα πράγματα και πως τα κάνω ήδη. Ήταν ταπεινωτικό...» (Σ8)
- «..λέγοντας μου ότι η πολιτική της επιχείρησης είναι αυτή και εννοείται προς υπεράσπιση της στάθηκε ότι και τα καθήκοντα είναι τέτοια που δεν το επιτρέπει η κατάσταση μου, λες και μιλούσε σε ασθενή, δεν ξέρω» (Σ10)

Επιπλέον, αρκετοί συμμετέχοντες ήταν αυτοί που κατέθεσαν ότι η αναπηρία τους αντιμετωπίστηκε από τους εργοδότες τουλάχιστον σε πρώτο επίπεδο με αισθήματα λύπησης και συμπόνιας. Τα παρακάτω αποσπάσματα είναι ενδεικτικά:

- *«Εκεί βρήκα κατάλληλο το σημείο να αναφερθώ στην αναπηρία γιατί είναι κομμάτι της καθημερινότητας μου, είμαι εγώ. Εκεί ήταν το σημείο που άνοιξε ο ασκός του Αιόλου. Στην αρχή υπήρξαν τα γνωστά βλέμματα συμπόνιας και λύπησης και αυτό βέβαια δεν διαρκεί πολύ...» (Σ1)*
- *«Και όταν τους εξήγησα αφού μου τόνισαν πόσο κρίμα είμαι να έχω αναπηρία τόσο νέο κορίτσι..» (Σ2)*
- *«Τι κρίμα που το περνάω αυτό κα πόσο εύκολα κουράζομαι ενώ είμαι "νέο παιδί"» (Σ3)*

Ακόμα, ορισμένα ανάπηρα άτομα ανέφεραν ότι κατά τις διαδικασίες πρόσληψης η αναπηρία τους υπήρξε για τους εργοδότες δυσανάλογο βάρος. Τα ανάπηρα άτομα θεωρήθηκαν ότι θα ήταν εμπόδιο για την οικονομική άνθηση της εταιρίας ή η παρουσία τους θα επέβαλε επιπρόσθετο κόστος ή θα έφερνε αλλαγές τις οποίες δεν θα είναι διατεθειμένοι να κάνουν. Οι ίδιοι αναφέρουν:

- *«Εκεί έπρεπε να τους πω για την αναπηρία γιατί κάθε Τετάρτη θα έπρεπε να λείπω να κάνω τη θεραπεία μου. Εκείνοι αρχικά έμειναν με το στόμα ανοιχτό και έπειτα μου είπαν γιατί Τετάρτη; Δεν μπορείς να το κάνεις Σάββατο ή Κυριακή; Μια μέρα που δεν είναι εργάσιμη, απόγευμα; Γιατί να λείπεις ποιος θα κάνει τη δουλειά; Ήθελαν μια άλλη μέρα να διαλέξω. Και τι δηλαδή άμα κάποια Τετάρτη εκτάκτως συμβεί κάτι θα μπορείς να μην κάνεις τη θεραπεία και να βρεθείς στο μαγαζί να βοηθήσεις; Δεν ξέρω προβληματίζομαι.. τους απασχόλησε αν θα λείπω συνέχεια, δεν ήθελε απουσίες και να πληρώνει τζάμπα αυτό τον ένοιαζε, μην δεν έβγαине..» (Σ2)*

- «Μου είπε ότι δεν με παίρνει λόγω αναπηρίας. Μου μίλησε για λόγους καθαρά αληθινούς όπως ήταν η προσβασιμότητα. Αυτή ήταν η δικαιολογία του γιατί θα μπορούσε να μου πει μην αγχώνεσαι κάτι θα κάνουμε αλλά δεν μπορούσε να επωμιστεί το βάρος αυτό..» (Σ6).
- «Εκείνη συνέχισε να με απαξιώνει λέγοντας μου ότι η πολιτική της επιχείρησης είναι αυτή.... και ότι χρειάζονται κάποιες προσαρμογές που απαιτούν χρόνο και τέλος πάντων όχι εφικτές την παρούσα στιγμή..» (Σ10)

Σημαντικές ήταν και οι καταθέσεις κάποιων ανάπηρων ατόμων, οι οποίοι μοιράστηκαν μέσα από τις εμπειρίες τους μια συγκαταβατική αδιαφορία εκ μέρους των εργοδοτών στο άκουσμα/ αντίκρισμα της αναπηρίας. Γι αυτούς η αναπηρία δεν αποτελούσε εμπόδιο στη πρόσληψη, το μόνο που τους απασχολούσε είναι να τους διαβεβαιώσει ο ανάπηρος υποψήφιος ότι θα γίνεται σωστά η δουλειά. Ενδεικτικά ένας από τους συμμετέχοντες επισημαίνει:

- «Η στάση του συγκεκριμένου εργοδότη που το ανακοίνωσα... ήταν αδιάφορη κοίτα αυτό που τον ένοιαζε είναι να μην υπάρχουν θέματα στη δουλειά.. Δεν είχε γνώση της αναπηρίας, αλλά και ήταν αδιάφορος να ασχοληθεί ,να μάθει και να με ρωτήσει αν χρειάζομαι το οτιδήποτε. Τον ένοιαζε να βγει η δουλειά. Μου χαμογέλασε και μου είπε 'Δεν με ενοχλεί, εγώ θέλω απλά να γίνεται σωστά η δουλειά. Το μαγαζί να πηγαίνει καλά, γιατί το έχω κάνει με κόπο και προσπαθεί να κρατηθεί με δυσκολίες. Κάνε σωστά τη δουλειά σου και όλα καλά'» (Σ3)

Παράλληλα, η αναπηρία κάποιων ανάπηρων ατόμων αντιμετωπίστηκε κατά τις διαδικασίες πρόσληψης ως πιθανή παράμετρος δυσφήμισης της εταιρίας. Η παρουσία ενός ανάπηρου ατόμου έθετε σε κίνδυνο την εικόνα της επιχείρησης. Οι ίδιοι χαρακτηρίστηκα καταθέτουν:

- «Και μου είπε ότι απλά ότι σύμφωνα με το καταστατικό της εταιρείας δεν θα συμμετέχω σε επίσημες εκδηλώσεις για να αποφευχθεί κάποιο ατύχημα ή θα

μένω στην προετοιμασία, θα το δούμε.. εγώ πιστεύω το είπε μην δοθεί κακιά εντύπωση στην εταιρία, να σώσει κανένα ατύχημα ποιος ξέρει» (Σ3)

- *«Την ίδια μέρα μου στέλνει μιλ και μου λέει ότι βρήκανε. Πιστεύω ότι το μοναδικό σενάριο που μπορώ να φανταστώ είναι ότι ίσως η γραμματεία είπε ότι είχα μια ιδιαίτερη ομιλία γι' αυτό δεν με ήθελε θα χαλούσα την εικόνα τους.» (Σ5)*

Επιπλέον, κάποιιο υποστηρίζουν ότι η πρόθεσή τους να ενταχθούν στην εργασία αντιμετωπίστηκε από τους εργοδότες ως ηρωισμός. Οι εργοδότες εγκωμιάζαν τους υποψήφιους ανάπηρους για να τους απορρίψουν έχοντας λιγότερες τύψεις. Ο ηρωισμός όμως είναι ανεστραμμένος ρατσισμός και οι υποψήφιοι φάνηκε να το αντιλαμβάνονται κατά τις διαδικασίες πρόσληψης αυτό καταδεικνύοντας το την ώρα της συνέντευξης. Οι ίδιοι επισημαίνουν:

- *«Ξέρεις ξεκίνησε η συνέντευξη μου είπε αυτό με τι ωραία πράγματα έχετε κάνει και μπράβο σας που τα έχετε καταφέρει, στην πορεία αυτό φεύγει και νομίζω το κάνουν περισσότερο να δημιουργήσουν ένα καλό κλίμα για να σου χρυσώσουν το χάπι. ενώ από την αρχή έχω την αίσθηση ότι το έχουν αποφασίσει. Ο ηρωισμός όμως είναι ανεστραμμένος ρατσισμός. Τι καλά που τα κάνεις μπράβο σου, πως τα έχεις καταφέρει. Μπράβο ρε μεγάλη» (Σ7)*
- *«και υπήρξαν και τύπου προφανώς σχόλια μα αλήθεια, έχεις κάνει τόσα πολλά μπράβο, πως τα καταφέρνεις είσαι φοβερή άξια!» (Σ8)*

Επιπροσθέτως υπήρξε και ένας συνεντευξιαζόμενος ο οποίος μοιράστηκε την εμπειρία του, στην οποία η αναπηρία του αποτέλεσε προϊόν εκμετάλλευσης για τον εργοδότη. Η αναπηρία του ατόμου ήταν μια καλή ευκαιρία για τον επιχειρηματία να επωφεληθεί από τις κρατικές επιδοτήσεις, κακοπληρώνοντας το ανάπηρο άτομο. Ο ίδιος σχολιάζει:

- *«Εγώ συμφωνώ αλλά το οκ θα μας το δώσει η διευθύντρια. Πάω στην διευθύντρια.. καμιά 65 χρονών ..Μου λέει τι κάνουμε, τι είπατε με το παιδί της*

είπα με το παιδί είπαμε θα συνεργαστούμε όλα εντάξει να πείτε και εσείς πρέπει.. εντάξει μου λέει θα σου απαντήσω. Φεύγω με ξανακαλούν και μου λένε θέλουμε να σου δώσουμε 500 ευρώ το μήνα και εντάξει ρε παιδί μου να μας μείνει εμάς η όποια επιδότηση εγώ δεν συμφώνησα. Στην ουσία να τους βγει όσο πιο φτηνά γίνεται, να μου δώσουν 500 και να τους περισσέψουν κι άλλα, να κερδίσουν αυτοί, να βγάλουν κιόλας όσο περισσότερα.»(Σ4)

Τέλος, υπήρξε και μια κατάθεση ενός ανάπηρου ατόμου στην οποία η αναπηρία του αποτέλεσε για τον εργοδότη μια ακόμη έκφανση της ανθρώπινης ύπαρξης με αποτέλεσμα να τον αντιμετωπίσει ως ισάξιο υποψήφιο για την προσφερόμενη θέση. Το εν λόγω απόσπασμα είναι αντιπροσωπευτικό:

- *«Αλλά γενικά δεν υπήρξε ούτε μια στιγμή που να βρέθηκα σε δύσκολη θέση ήταν πολύ σωστοί απέναντι μου τους άρεσαν οι ιδέες μου και γι' αυτό και με πήραν άλλωστε». (Σ9)*

Πως αντιμετωπίζεται η αναπηρία του υποψήφιου	Αριθμός απαντήσεων
Η αναπηρία ως προϊόν εκμετάλλευσης κρατικών επιδοτήσεων	1
Η αναπηρία ως ισότιμη έκφανση της ανθρώπινης ποικιλομορφίας	1
Συγκαταβατική αδιαφορία αρκεί να είναι αποδοτικός ο ανάπηρος υποψήφιος	2
Η αναπηρία ως δυσφήμιση	2

Η αναπηρία ως ηρωισμός- εγκωμιασμός και έπειτα η απόρριψη	2
Η αναπηρία ως δυσανάλογο βάρος για τον εργοδότη	3
Η αναπηρία ως θέαμα που προκαλεί αισθήματα λύπησης	3
Η αναπηρία ως ανεπάρκεια/ασθένεια και συνεπώς αμφιβόλου εργασιακής επιτελεστικότητας	6

Πίνακας 5.2.4. Πώς αντιμετωπίζεται η αναπηρία του υποψήφιου;

5.3. Εντοπισμός διακρίσεων στην εμπειρία πρόσληψης μεταξύ των συμμετεχόντων

5.3.1 Είδη διακρίσεων κατά την διάρκεια των διαδικασιών πρόσληψης

Η πλειονότητα του δείγματος ήρθαν αντιμέτωπα με διακρίσεις κατά την διάρκεια των διαδικασιών πρόσληψης. Αρχικά, κάποιοι από αυτούς αναφέρθηκαν να έρχονται αντιμέτωποι με παρενοχλήσεις. Διάκριση θεωρείται και η παρενόχληση, εφόσον προκαλείται ανεπιθύμητη συμπεριφορά η οποία συνδέεται με έναν από τους λόγους που αναφέρονται ανωτέρω, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του ανάπηρου προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού,

ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Μερικά αντιπροσωπευτικά παραδείγματα είναι τα εξής:

- «από την πρώτη στιγμή που έμαθε γι' αυτό και ας μην το παραδέχτηκε ποτέ έδειχνε ότι απέναντι του είχε έναν μη άξιο υποψήφιο, κάποιον άρρωστο που δεν έπρεπε να βρίσκεται εκεί ..Ένιωσα πάρα πολύ άσχημα. Δεν καταλάβαινα γιατί μου έκανε συνέχεια ερωτήσεις. Αισθάνθηκα ότι περνούσα από επιτροπή αναπηρίας. Αλήθεια ένιωθα ότιμίλαγα στο γιατρό μου. Με ρώτησαν αν υπάρχει περίπτωση να χειροτερεύσει η κατάσταση μου, τι είδους πράγματα δεν θα μπορώ να κάνω λόγω της αναπηρίας μου. Ή τι δεν μπορώ να κάνω τώρα... αν υπάρχει κάτι που δυσκολεύομαι να κάνω. .έπρεπε να βρω κάτι να πω. Σε τι δεν μπορώ να ανταπεξέλθω λόγω της αναπηρίας μου, αυτό αναζητούσαν και σε αυτό έπρεπε να βρω απάντηση.. Με ρωτούσαν αν υπάρχει περίπτωση να μην μπορώ να κρατάω τα παιδιά ή να μου πέσει κάποιο παιδί, να κάνω κάποιο ατύχημα που αφορά την υγεία κάποιου παιδιού» (Σ1)
- Ξέρεις ξεκίνησε η συνέντευξη μου είπε αυτό με τι ωραία πράγματα έχετε κάνει και μπράβο σας που τα έχετε καταφέρει, στην πορεία αυτό φεύγει και νομίζω το κάνουν περισσότερο να δημιουργήσουν ένα καλό κλίμα για να σου χρυσώσουν το χάπι. ενώ από την αρχή έχω την αίσθηση ότι το έχουν αποφασίσει. Ο ηρωισμός όμως είναι ανεστραμμένος ρατσισμός. Τι καλά που τα κάνεις μπράβο σου, πως τα έχεις καταφέρει. Μπράβο ρε μεγάλη. (Σ7)
- «Έχω διαπιστώσει να μην γίνομαι πιστευτή. Δηλαδή τους είπα ότι έχω proficiency και ecdl και ότι έχω δουλέψει σαν social media manager σε μεγάλη επιχείρηση πολύ γνωστή μην την αναφέρω τώρα.. εε προφανώς για να το λέω θα το έχω κάνει. Μπορούν πολύ εύκολα να το διαπιστώσουν. Όμως συνεχίζουν να αμφιβάλλουν, το δεν σε πιστεύω στη φωνή και υπήρξαν και τύπου προφανώς σχόλια μα αλήθεια, πώς και προέκυψε αυτό, από που;» (Σ8)
- «Μου κάνουν ερωτήσεις πως χρησιμοποιώ τον υπολογιστή αφού δεν βλέπω, πως θα κάνω την δουλειά που πρέπει να κάνω ενώ δεν βλέπω εγώ απάντησα με συγκεκριμένο σαφές τρόπο πως θα το κάνω και πως γίνονται όλα αυτά τα πράγματα και πως τα κάνω ήδη. Εκείνοι συνέχισαν ήταν ταπεινωτικό.» (Σ8)

- *Εγώ της εξήγησα ότι θα μπορούσα εύκολα να την κάνω. Εκείνη συνέχισε να με απαξιώνει λέγοντας μου ότι η πολιτική της επιχείρησης είναι αυτή και εννοείται προς υπεράσπιση της στάθηκε ότι και τα καθήκοντα είναι τέτοια που δεν το επιτρέπει η κατάσταση μου. (Σ10)*

Ένα μέρος των συνεντευξιαζόμενων αντιμετώπισαν διάκριση λόγω κάποιας εντολής. Με αυτό νοείται η πραγμάτωση ή απεύθυνση οποιασδήποτε εντολής για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος ενός ανάπηρου προσώπου. Τα ανάπηρα άτομα χρειάστηκε είτε να προσκομίσουν χαρτιά ιατρικού περιεχομένου είτε να εργαστούν μια περίοδο προσαρμοστική χωρίς πληρωμή λόγω αναπηρίας. Οι ίδιοι επισημαίνουν:

- *«επέμεναν ότι είναι ορθό λόγω της περίπτωσης μου να υπάρξει ένα διάστημα ελέγχου των ικανοτήτων μου, 2 βδομάδες όσο χρειαστεί χωρίς πληρωμή βέβαια για να βεβαιωθούν μάλλον ότι δεν θα πάνε τα λεφτά τους τζάμπα τι να σας πω...» (Σ1)*
- *«και συνέχισαν «δεν θες να δουλεύεις την Τετάρτη εξαιτίας της θεραπείας;» «δηλαδή πως είσαι όταν κάνεις θεραπεία» δεν με πίστευαν ότι είμαι χάλια όταν κάνω θεραπεία. Αφού ζήτησαν και χαρτί από το γιατρό μου με την εικόνα μου, ζήτησαν κάποιον να εγγυηθεί ότι δεν μπορώ πράγματι να δουλεύω την Τετάρτη, ενώ είχαμε πει να το κάνουμε ρεπό της Τετάρτης και να δουλεύω Σάββατο... αυτοί επέμεναν ήθελαν να τεστάρουν την σοβαρότητα της κατάστασης δεν ξέρω. Ήταν κάτι που δεν χρειαζόταν για μένα αλλά με ανάγκασαν να προσκομίσω...» (Σ2)*

Παράλληλα, κάποιοι συνεντευξιαζόμενοι υποστήριξαν ότι υπέστησαν δομική διάκριση κατά τις διαδικασίες πρόσληψης με βάση την οποία οι ισχύοντες κανόνες, κανονισμοί, νόμοι ή διαδικασίες που τις χαρακτήριζαν είναι δυνατό να εφαρμόζονται

μόνο για ορισμένες ομάδες εις βάρος των ανάπηρων ατόμων. Χαρακτηριστικά αποσπάσματα είναι τα εξής:

- *«σε φροντιστήριο μέσης εκπαίδευσης μεγάλο φροντιστήριο στέλνω βιογραφικό και απαντάνε σχεδόν άμεσα ότι ενδιαφερόμαστε για συνεργασία. Αν ναι πάρτε τηλέφωνα να επικοινωνήσουμε για συνέντευξη, αυτά τα καταραμένα τα τηλέφωνα, πάρτε τηλέφωνο να κλείσουμε ραντεβού!! Γιατί μόνο τηλέφωνο? γιατί πάντα τηλέφωνο?» (Σ5)*
- *«άλλα προβλήματα εκεί, προσβασιμότητας γιατί τα κτίρια δεν είναι κατάλληλα να μπορείς κάποιος αυτόνομα όπως εγώ με το ηλεκτροκίνητο μου να μεταβεί από εδώ σε ένα μέσο μαζικής μεταφοράς και από το μέσο μαζικής μεταφοράς στους χώρους της δουλειάς του. δεν υπήρχε εύκολος τρόπος. αντιμετώπισα μεγάλη δυσκολία» (Σ6)*
- *«η αγγελία έλεγε ότι πρόκειται για υπεύθυνο ταμείου και θα πρέπει να είναι όρθιος. Παραξενεύτηκα λέω εντάξει θα πάω δεν θα το είχαν σκεφτεί.» (Σ10)*

Επιπλέον, υπήρξε και ένα ανάπηρο άτομο που ανέφερε ότι ήρθε αντιμέτωπος με κοινωνική διάκριση. Στην κοινωνική διάκριση οι εργοδότες προέβησαν σε ενέργειες ή πρωτοβουλίες/αποφάσεις οι οποίες στερούσαν από τα ανάπηρα άτομα προνόμια, το κύρος, την εξουσία, τα νομικά δικαιώματα, την ισότιμη νομική προστασία και άλλα κοινωνικά αγαθά, τα οποία απολαμβάνουν άλλες ομάδες. Ο ίδιος καταθέτει:

- *«Και μου είπε ότι απλά σύμφωνα με το καταστατικό της εταιρείας δεν θα συμμετέχω σε επίσημες εκδηλώσεις για να αποφευχθεί κάποιο ατύχημα ή θα μένω στην προετοιμασία, θα το δούμε, μην δοθεί κακιά εντύπωση στην εταιρία.» (Σ3)*

Ακόμα, υπήρξαν και υποψήφιοι που αντιμετώπισαν θεσμική διάκριση. Η θεσμική διάκριση παραπέμπει στην αποτυχία των θεσμών να προστατέψουν τα ανάπηρα άτομα. Ενώ οι θεσμοί διεκδικούν να είναι «ανοιχτοί σε όλους», ενυπάρχουν όμως

διακρίσεις μέσα σε αυτούς, οι οποίες εξαιτίας των κοινωνικά αναγνωρισμένων, εγκατεστημένων, επικρατούσών κανόνων, επιτρέπονται και αναπαράγονται εις βάρος των ανάπηρων ατόμων. Χαρακτηριστικά αναφέρουν:

- «Μου λέει τι κάνουμε, τι είπατε με το παιδί της είπα με το παιδί είπαμε θα συνεργαστούμε όλα εντάζει να πείτε και εσείς πρέπει.. εντάζει μου λέει θα σου απαντήσω. Φεύγω με ζανακαλούν και μου λένε θέλουμε να σου δώσουμε 500 ευρώ το μήνα και εντάζει ρε παιδί μου να μας μείνει εμάς η όποια επιδότηση..»(Σ4)
- «Μου είπε ότι δεν με παίρνει λόγω αναπηρίας. Μου μίλησε για λόγους καθαρά αληθινούς όπως ήταν η προσβασιμότητα. Δεν μπορείς να υποχρεώσεις τον άλλον αν δεν το έχει σκεφτεί να το κάνει και ο νόμος δεν σε βοηθάει σε αυτό» (Σ6).
- «..και ότι χρειάζονται κάποιες προσαρμογές που είναι ζημιογόνες και τέλος πάντων όχι εφικτές την παρούσα στιγμή.» (Σ10)

Τέλος, υπήρξε ένας συνεντευξιαζόμενος ο οποίος αναφέρθηκε σε περιστατικό θετικής διάκρισης λόγω αναπηρίας. Ο εργοδότης στην προκειμένη περίπτωση μεριμνά για την ικανοποίηση των αναγκών ενός ανάπηρου ατόμου με απώτερη πρόθεση την επίτευξη και προσομοίωση του περιβάλλοντος με ενταξιακούς όρους. Ο ίδιος αναφέρει ενδεικτικά:

- «η υπηρεσία εξ αρχής με ρώτησε τι χρειάζομαι τους ενημέρωσα και μου παρείχε όλα τα εφόδια σταθμούς εργασίας με προσβάσιμο ηλεκτρονικό υπολογιστή.» (Σ9)

Είδη διακρίσεων κατά τη διάρκεια των διαδικασιών πρόσληψης	Αριθμός απαντήσεων
---	---------------------------

Θετική διάκριση	1
Κοινωνική διάκριση	1
Διάκριση λόγω εντολής	2
Δομική διάκριση	3
Θεσμική διάκριση	3
Παρενόχληση	7

Πίνακας 5.3.1. είδη διακρίσεων κατά τη διάρκεια των διαδικασιών πρόσληψης

5.3.2. Παράγοντες που διαφοροποιούν τις διακρίσεις

Τα άτομα του δείγματος προσπάθησαν να δώσουν τη δικιά τους οπτική και ερμηνεία σε μια προσπάθεια ανάδειξης των παραγόντων που επηρεάζουν και διαφοροποιούν τις διακρίσεις που αντιμετώπισαν. Αρχικά, η πλειονότητα του δείγματος έδωσε έμφαση στην ανάγκη των εργοδοτών για κέρδος ως σημαντικότερο παράγοντα που συνέβαλε στις διακρίσεις. Η απόκτηση μιας αποδοτικής και κερδοφόρας επιχείρησης φάνηκε να είναι σημαντικοί παράγοντες διακρίσεων. Τα ανάπηρα άτομα αντιμετώπισαν διακρίσεις εξαιτίας της εμμονής των εργοδοτών για παραγωγικότητα η οποία θα εξασφαλίζουν γρήγορους ρυθμούς αποδοτικότητας και παραγωγής στην επιχείρηση. Αναλυτικά τα ανάπηρα άτομα επισημαίνουν:

- «βέβαια για να βεβαιωθούν μάλλον ότι δεν θα πάνε τα λεφτά τους τζάμπα τι να σας πω.. φαντάζομαι ότι ήταν σημαντικό γι' αυτούς να έπαιρναν κάποιον που θα κάνει τη δουλειά σωστά και γρήγορα χωρίς λάθη που θα τους κοστίσουν.» (Σ1)
- «Για τον εργοδότη ήταν τρομερά επίπονο να ξέρει ότι θα χάσει ή θα χάνει μέρες από τη δουλειά, θα υπολειτουργεί και δεν θα είναι το μαγαζί κερδοφόρο λόγω του υπαλλήλου του..» (Σ2)
- «Δεν είχε γνώση της αναπηρίας αλλά και ήταν αδιάφορος να ασχοληθεί ,να μάθει και να με ρωτήσει αν χρειάζομαι το οτιδήποτε. Τον ένοιαζε να βγει η δουλειά.» (Σ3)
- «Όταν είναι τόσο γρήγοροι οι ρυθμοί και η επιβίωση δεν θυσιάζουν χρόνο και λεφτά γι' αυτό, παίρνουν ένα αρτιμελή. Οι μικρές επιχειρήσεις πλέον είναι ευάλωτες... Λυπούνται να χαθούν 2 μέρες.. όταν υπολογίζουν να κάνουν μια εκπαίδευση 2 μέρες και ένα ανάπηρος θέλει 5 είναι προβληματικό γι' αυτούς, το κόστος είναι αβάσταχτο.. Είναι ρίσκο έτσι όπως είναι η κοινωνία μας.. ο εργοδότης θα κινηθεί πάντα με βάση το συμφέρον του και θα πει αν χρειαστεί να πάρω έναν ανάπηρο και αυτός για να δουλέψει θα χρειαστεί και ένα βοηθό είναι σαν να προσλαμβάνω δυο. Πρόβλημα.» (Σ4)
- «οι εργοδότες οι οποίοι φυσικά θέλουν το κέρδος δεν θα προτιμήσουν το ΑΜΕΑ, θα προτιμήσουν κάποιος ο οποίος είναι κοντά στην νόρμα την κοινωνικά κατασκευασμένη..»(Σ5)
- «Αυτή ήταν η δικαιολογία του γιατί θα μπορούσε να μου πει μην αγχώνεσαι κάτι θα κάνουμε αλλά δεν μπορούσε να επωμιστεί το βάρος αυτό.. γιατί ήταν βάρος που από τη μία θα του στερούσε ένα γρήγορο και ευέλικτο προσωπικό και από την άλλη σίγουρα θα τον ανάγκαζε να χαλάσει λεφτά, να κάνει προσαρμογές που απαιτούν χρήμα. Ποιος θα θυσιάσει από τα έσοδα του για μένα, για κάποιον ανάπηρο; Δεν νομίζω» (Σ6)

- «..Ο ανάπηρος φαίνεται ανήμπορος απλά σαν κάποιος που σίγουρα δεν μπορεί να σου κάνει τη δουλειά. Πως θα στην κάνει? Πως θα μπαίνει στο κτίριο? Γιατί σε ένα ανάπηρο θα πρέπει να λύσουμε και δομικά ζητήματα, πως ζει μόνος του, πως ήρθε ως εδώ, πως καταφέρνει και τρώει. Όταν ένας άνθρωπος σκέφτεται έτσι για την αναπηρία πως θα φτάσει στο να με πληρώσει. Θέλουμε πολύ δρόμο να κάνουμε.» (Σ8)
- «Ήθελε έναν εργαζόμενο που να είναι ταμίας αλλά και να τρέχει εκατοστάρια για να εξυπηρετεί να κουβαλάει, δεν θα χαράμιζε τη θέση για μάνα την απασχολούσε το μαγαζί της» (Σ10).

Παράλληλα, ορισμένα άτομα καταδεικνύουν τα στερεότυπα τα οποία ενυπάρχουν ως φαύλος κύκλος σε όλο το πλέγμα της κοινωνίας ως κρίσιμος παράγοντας για τις διακρίσεις τις οποίες κάνουν οι εργοδότες κατά τις διαδικασίες πρόσληψης στα ανάπηρα άτομα. Οι ίδιοι επισημαίνουν:

- «λόγω στερεοτύπων όχι λόγω ανικανότητας του ατόμου αλλά λόγω ύπαρξης στερεοτύπων του εργοδότη που κουβαλάει βέβαια και ολόκληρη η κοινωνία. Ο εργοδότης φέρεται με το τι έμαθε ο ίδιος από μαθητής ως ενήλικας αλλά και από το πως φαντάζεται ότι θα αντιμετωπιστεί ο ανάπηρος από τους πελάτες του... οπότε δεν είναι μόνο οι εργοδότες, σαφώς είναι και αυτοί και τα στερεότυπα τους. είναι όλο το σύστημα από το σχολείο μέχρι και την κοινωνία όλη που αντιμετωπίζει με λάθος τρόπο τον ανάπηρο. Όλο το πλέγμα, δεν μπορώ να εστιάσω μόνο στον έναν άνθρωπο τον εργοδότη.»(Σ5)
- «είναι ζήτημα στερεοτύπων σαφέστατα ενυπήρχαν όχι μόνο στον εργοδότη που είχα απέναντι, υπάρχουν σε όλους γύρω μας «(Σ8)

Ωστόσο, υπήρξαν και κάποιοι που υποστήριξαν ότι ένας σημαντικός παράγοντας που έκανε τους εργοδότες να διαπράξουν διακρίσεις εις βάρος των ανάπηρων ατόμων υπήρξε η μη οικειότητα απέναντι στην αναπηρία. Οι εργοδότες δείχνουν να μην

έχουν γνώση σχετική με την αναπηρία. Αντιθέτως μοιάζει να αποτελεί γι' αυτούς κάτι άγνωστο και μακρινό, πολύ μακριά από τα βιώματα τους. Ενδεικτικά ένας συμμετέχων αναφέρει:

- *«πιστεύω ότι δεν θα είχαν ξανασυναντήσει άτομο με αναπηρία μπροστά τους. Είμαι σίγουρη, αλλιώς δεν θα ρωτούσαν τόσα. Η άγνοια ξέρεις παίζει μεγάλο ρόλο.» (Σ1)*

Ακόμα, σημαντικός παράγοντας που διαφοροποιεί τις διακρίσεις είναι ο φόβος για το αισθητικό κόστος της αναπηρίας από τους εργοδότες. Κάποιοι εργοδότες αντιλαμβάνονται την αναπηρία ως κάτι πάρα πολύ τραγικό το οποίο αισθητικά είναι μειονεκτικό με αποτέλεσμα να προβαίνουν σε διακρίσεις για να διασφαλίσουν ότι δεν θα το επωμιστούν. Οι συμμετέχοντες καταδεικνύουν:

- *«Και μου είπε ότι απλά δεν θα συμμετέχω σε επίσημες εκδηλώσεις για να αποφευχθεί κάποιο ατύχημα ή θα μένω στην προετοιμασία, θα το δούμε, μην δοθεί κακιά εντύπωση στην εταιρία. Οκ το κατάλαβα προφανώς θεωρούσε ότι θα χαλάσει η εικόνα της εταιρίας του..» (Σ3)*

Τέλος, ένας ακόμα παράγοντας ο οποίος αναδείχτηκε από τους συνεντευξιαζόμενους ως σημαντικός είναι ο εφησυχασμός του εργοδότη ως προς τις συνέπειες των πράξεων του. Με αυτή τη θέση τα ανάπηρα άτομα καταδεικνύουν ότι ένας εργοδότης μπορεί να προβαίνει σε διακρίσεις ανενόχλητος αφού η μη ύπαρξη ελεγκτικού μηχανισμού από κρατικής πλευράς που να διασφαλίζει ότι οι διαδικασίες πρόσληψης θα γίνονται χωρίς διακρίσεις για τα ανάπηρα άτομα τους επιτρέπει να προβαίνουν σε παραβατικές ενέργειες αφού γνωρίζουν ότι δεν θα έχουν κάποια κύρωση. Αυτό κάνει τους εργοδότες να επαναπαύονται και να συνεχίζουν ανενόχλητοι να εμπλέκουν τα ανάπηρα άτομα σε εχθρικές διαδικασίες πρόσληψης. Ενδεικτικά οι ίδιοι καταθέτουν:

- *«Μου είπε ότι δεν με παίρνει λόγω αναπηρίας. Μου μίλησε για λόγους καθαρά αληθινούς όπως ήταν η προσβασιμότητα. Δεν μπορείς να υποχρεώσεις τον άλλον αν δεν το έχει σκεφτεί να το κάνει και ο νόμος δεν σε βοηθάει σε αυτό. Ξέρεις επαναπαύονται σε αυτό, θα την καπουλάρουμε..» (Σ6)*

- «Θέλω να πω με αυτό ότι από τον ΟΑΕΔ ας πούμε κάνανε μια προσπάθεια βρήκαν μια εταιρία που τους είχε εκδηλώσει το ενδιαφέρον, ότι θέλουμε να προσλάβουμε κάποιον με αναπηρία και όντως με σύστησε. Πως εφαρμόζεται ο νόμος; Πως ελέγχεται ότι εφαρμόζεται ο νόμος; Αυτό δεν το κάνει ο ΟΑΕΔ και αν το κάνει το κάνει πλημμελώς. Το ότι οι κοπέλες εκεί στον ΟΑΕΔ μου πρότειναν μια θέση το θεωρώ θετικό αλλά δεν έκαναν κάτι παραπάνω. Δεν υπάρχει μια δομημένη πολιτική συγκεκριμένη, με κανόνες, κριτήρια, κάπως να αποφεύγονται και τέτοιες περιπέτειες σαν αυτή που είχα εγώ, εκμετάλλευσης του νόμου του εργαζομένου. Και ο εργοδότης το ξέρει και επαναπαύεται» (Σ4)
- «Υπήρξε αυτή η αγγελία για θέση όρθια σε ταμείο, πήγε κανείς ελεγκτής του κράτους να της πει γιατί κυρία μου όρθιος; Η θέση αυτή μπορεί να καλυφθεί και από κινητικά ανάπηρο άτομο να πάρει και ένα πρόστιμο και τέλος. Αλλά αυτό δεν συμβαίνει και έτσι συνεχίζει και το κάνει» (Σ10)

Παράγοντες που διαφοροποιούν τις διακρίσεις	Αριθμός απαντήσεων
Τα στερεότυπα ως φαύλος κύκλος σε όλο το πλέγμα της κοινωνίας	2
Το αισθητικό κόστος που μπορεί να φέρει η αναπηρία σε μια επιχείρηση	2
Η άγνοια των εργοδοτών ως προς την αναπηρία	3
Ο εφησυχασμός του εργοδότη ως προς	

την ισχύουσα ελεγκτική παρουσία του κράτους στην διασφάλιση της νομιμότητας και των μη διακρίσεων	3
Η απαίτηση των εργοδοτών για παραγωγικότητα, γρήγορους ρυθμούς και κέρδος	8

Πίνακας 5.3.2. Παράγοντες που διαφοροποιούν τις διακρίσεις

5.4. Προτάσεις για βελτίωση των διαδικασιών πρόσληψης των αναπήρων

Αναφορικά με τις προτάσεις των ανάπηρων ατόμων για τη βελτίωση των διαδικασιών πρόσληψης στον ιδιωτικό τομέα η πλειονότητα του δείγματος επισημαίνει την σημαντικότητα της ανανοηματοδότησης της εργασία με νέους όρους. Η εργασία οφείλει να επαναπροσδιοριστεί έτσι ώστε να αποκτήσει διαφορετική σημασία ικανή να συμπεριλάβει και τα ανάπηρα άτομα, αξιώνοντας διαφορετικά κριτήρια πέρα από την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα του ατόμου. Τα ανάπηρα άτομα αξιώνουν ένα αίτημα για μια εργασία στην οποία η διαφοροποίηση του εργασιακού πλαισίου, των διαδικασιών πρόσληψης αλλά και της ίδιας της εργασίας θα θεωρείται αυτονόητο πράξη για τον εργοδότη. Έτσι το δείγμα αναφέρεται σε μια νέα κουλτούρα αντιμετώπισης τόσο της αναπηρίας όσο και της εργασίας πέρα από την επικρατούσα που η νεοφιλελεύθερη λογική έχει επιβάλλει . Οι ίδιοι αναφέρουν:

- *«Ναι κοίτα νομίζω ότι όσο οι δουλειές υπάρχουν και ζητούν μόνο κέρδη και ανταγωνιστικό προσωπικό, δεν νομίζω να υπάρχει ελπίδα για βελτίωση.. αυτό χρειάζεται να αλλάξει. Είναι σημαντικό να καταλάβουν ότι έχουμε ανάγκη την εργασία, δεν είμαστε ανίκανοι, είμαστε πρόθυμοι να δουλέψουμε.. να αναγνωρίσουν την αξία μας, πρέπει να θεωρούν αυτονόητο να δουλεύουμε γι'»*

αυτούς, να μην φαντάζουμε εξωγήινοι, σκάρτοι εργαζόμενοι και όλα τα συναφή που λένε» (Σ1)

- «Σίγουρα να γίνονται λιγότερες συνεντεύξεις ξέρεις να δημιουργείς διαδικασίες πρόσληψης που θα εξυπηρετεί όλους χωρίς υπερβολικές απαιτήσεις χωρίς νόημα, εξαντλητικές, δηλαδή υπάρχουν εταιρίες που σου ζητάνε να κάνεις μέχρι και τρεις συνεντεύξεις για να πάρεις τη δουλειά. Γιατί; Τα προσόντα τα έχεις, γιατί να περάσεις από 3 interviews; Εξαντλητικό και αγχώδης. Να αποδείξεις τι και πόσες φορές; Ακόμα και σε μένα στη συνέντευξη που σου περιέγραφα ενώ ξεκίνησε σαν συζήτηση τελικά με βρήκε να ξαναπηγαίνω δεύτερη μέρα για να δείξω χαρτί γιατρού και να καταλήξουμε σε μέρες και ωράριο. Δεν χρειάζεται ιατρικά πειστήρια η εργασία, δεν είμαι το χαρτί. Η εργασία θέλει ανθρώπους που αγαπούν αυτό που κάνουν και που έχουν μεράκι» (Σ2).
- «Χρειάζεται όμως μια από κοινού θέληση/ υποστήριξη για να βρεθεί η δουλειά. Μια συναίνεση ότι όλοι μπορούν να προσφέρουν, ότι αξίζουν εφ' όσον το επιθυμούν να εργαστούν. Στο βαθμό και με τον τρόπο που ο καθένας μπορεί ανατρέποντας όλα αυτά που χαρακτηρίζουν την εργασία για ωράρια αποδοτικότητα...» (Σ3)
- «Από το κράτος καμία διάθεση, απολύτως καμία διάθεση. Δυνατότητες υπάρχουν θέληση δεν μπορούμε δεν υπάρχει δικαιολογία ότι δεν έχουμε κονδύλια γιατί αυτές τις δικαιολογίες λένε ότι δεν έχουν κονδύλια. Πώς είναι δυνατόν να έχουν βίλες οι βουλευτές; Οπότε πιστεύω ότι το πρόβλημα δεν είναι τα κονδύλια αλλά το πρόβλημα είναι η θέληση η αντίληψη για το ποιους τομείς πρέπει να υπάρξουν προτεραιότητες. Η αναπηρία δεν είναι προτεραιότητα. στην ειδική αγωγή γίνονται πολλά αλλά είναι βιομηχανία αλλά για τους ίδιους τους ανάπηρους δεν γίνεται τίποτα απολύτως. Πρέπει να γίνει προτεραιότητα του κράτους η διαφοροποίηση της εργασίας. ακόμα και οι διαδικασίες θα μπορούσαν να διαφοροποιούνταν από τον εργοδότη πως λέμε διαφοροποιημένη παιδαγωγική έτσι αντίστοιχα και στις διαδικασίες αναζήτησης και πρόσληψης. Το γραπτό είναι το δυνατό μου σημείο και πρέπει να έχω την ευκαιρία να το δείξω. Γιατί αυτό με το τηλέφωνο που έχουν μόνο στις διαδικασίες πρόσληψης

σε ένα κωφό προκαλεί μεγάλο άγχος, θα είναι παρούσα η μητέρα μου εκεί να το σηκώσει..» (Σ5)

- *«Όλοι με βλέπουν και λένε καλά αυτός είναι εμπόδιο καλά αυτός δεν είναι αποδοτικός η ακινησία τον δεσμεύει.. θέλει δέσμευση όλων ότι ο τρόπος και το πόσο παράγεις δεν σημαίνει ότι δεν αξίζεις, ότι είναι χαμένος κόπος» (Σ10)*

Επιπλέον, υπήρξαν και ανάπηρα άτομα που εξέφρασαν την άποψη ότι για να βελτιωθούν οι διαδικασίες πρόσληψης σημαντικό θα ήταν η αλλαγή των στάσεων και των αντιλήψεων των ανθρώπων απέναντι στην αναπηρία και στα ανάπηρα άτομα. Οι φιγούρες των ανάπηρων συνήθως συνοδεύονται από στερεότυπα και προκαταλήψεις όλων των πολιτών επομένως σημαντική είναι η άρση αυτών, ιδίως μέσα από την παρουσία τους στην κοινωνία. Ενδεικτικά αποσπάσματα είναι τα εξής:

- *«Σίγουρα ως ανάπηρο άτομο, περιμένεις την στιγμή που θα δεις απέναντι σου κάποιον εργοδότη, συνάδελφο που θα ενδιαφερθεί να είσαι και εσύ καλά μέσα σε αυτή τη δουλειά και όχι απλά να βγαίνει η δουλειά. Εκεί τι μπορεί να σε διαφυλάξει κάτι μια νομοθεσία; Τι; Δεν ξέρω αλήθεια αν μαθαίνεται ή επιβάλλεται να το να είσαι άνθρωπος. η αλλαγή στερεοτύπων και νοοτροπίας είναι απαραίτητη. Και η παρουσία μας στην κοινωνία με ενεργό τρόπο μπορεί να το κάνει.» (Σ3)*
- *«Όταν δώσουμε τη δυνατότητα σε ένα άτομο με αναπηρία να εκπαιδευτεί και να εργάζεται τότε είναι κομμάτι της κοινωνίας ενεργό τότε θα το δει και η υπόλοιπη κοινωνία θα το αποδεχτεί γιατί πραγματικά θα δει ένα άνθρωπο με αναπηρία ο οποίος θα είναι ο συνάδελφος του θα δουλεύουν στο ίδιο γραφείο θα συνεργάζονται θα πάνε τα παιδιά τους μαζί στο ίδιο σχολείο, θα πάνε σε δραστηριότητες της κοινότητας μαζί, στην λαϊκή το ζήτημα της προσβασιμότητας έχει μια καθολική ένταξη αφορά δηλαδή πέρα από την προσβασιμότητα στο χώρο στο φυσικό και δομημένο περιβάλλον αλλά και τη πρόσβαση και τη προσβασιμότητα στην εκπαίδευση και την απασχόληση. Όταν λοιπόν λύσουμε όλα αυτά και το δούμε το θέμα με βάση την ολιστική*

προσέγγιση τότε πραγματικά μπορούμε να δημιουργήσουμε τις απαραίτητες συνθήκες για να συμβιώσουν τα άτομα με αρτιμέλεια και τα άτομα με αναπηρία να συνεργάζονται και να σπάσουν ουσιαστικά τα ταμπού και οι προκαταλήψεις. Μόνο τότε θα σπάσουν διαφορετικά θα έχουμε τοίχους που ή θα υψώνονται ή θα γκρεμίζονται για λίγο αλλά όμως θα εξακολουθούν να υπάρχουν» (Σ9)

Ακόμα, ένα εξίσου σημαντικό μέρος του δείγματος πιστεύει ότι σε μια προοπτική βελτίωσης των διαδικασιών πρόσληψης σημαντικές είναι οι συλλογικές κινηματικές ενέργειες των ίδιων των ανάπηρων ατόμων. Οι ίδιοι θεωρούν τον συλλογικό αγώνα και τη διεκδίκηση που θα έρθει μέσα από αυτόν ικανό να φέρει αλλαγές ακόμα και σε αυτόν τον τομέα. Αναλυτικά αναφέρουν:

- *«Περιμένω όμως μέσα από κινηματικές, συλλογικές ενέργειες, η αναπηρία αλλά και τα δικαιώματα των αναπήρων να μιλιούνται ανοιχτά πλέον στην κοινωνία, να εμφανίζονται και να συζητούνται δημόσια και να υπάρχει περισσότερη ενημέρωση και ευαισθητοποίηση στο ευρύ κοινωνικό σύνολο... όσο πιέζουμε, εκθέτουμε τους εαυτούς μας και διεκδικούμε... αργά ή γρήγορα θα φτάσει η πίεση και στους εργοδότες και στις εργασιακές σχέσεις και θα φέρει επανατοποθέτηση του πολιτικού συστήματος..» (Σ3)*
- *«Δυστυχώς η κοινωνία μας είναι ατομοκεντρική ακόμα και εσύ σαν άτομο να είσαι κοινωνιοκεντρικό θα σε πατήσουν. Αν σε δουν καλό σε πατάνε και σε αποκλείουν έχω δει πολλές περιπτώσεις η κοινωνία είναι τέτοια που δεν σου δίνει περιθώρια δράσης συλλογικά για αλλαγή ακόμα και εσύ να το πάρεις απόφαση πρέπει να πείσεις και τους διπλανούς σου γιατί πας ενάντια στο ρεύμα γιατί είναι εμποτισμένοι πολύ βαθιά με κάποια συγκεκριμένα στάνταρ της νόρμας. Η αλλαγή αυτού είναι απαραίτητη. Όλα είναι θέμα διεκδίκησης και αντίστασης.» (Σ5)*
- *«Επειδή η αναπηρία μόνο και μόνο σαν λέξη φοβίζει τους ανθρώπους και είναι κάτι που μπορεί να συμβεί ανά πάσα στιγμή. Πρέπει και τα ίδια τα ανάπηρα άτομα να σταματήσουν να το κρύβουν. Οι εργοδότες έχουν άγνοια και έλλειψη*

ενδιαφέροντος. Εμένα που με βλέπεις έχω πολλά όνειρα για το τι μπορώ να καταφέρω οικογένειες, εργασίες και τέτοια ότι μπορείς να φανταστείς μπορώ να το έχω σαν όνειρο και συμμετέχοντας στην έρευνα αυτή και σε άλλες και γενικά σε ομάδες αναπήρων προσπαθώ και παλεύω για αυτά μου τα όνειρα. Χρειάζεται αγώνας, είναι αγώνας ομαδικός έτσι θα έρθει η αλλαγή στα σταθερά και δεδομένα του υπάρχοντος πολιτικού συστήματος που επικρατούν και μας υποβιβάζουν» (Σ6)

- «Καταρχάς θα πρέπει οι ίδιοι οι ανάπηροι να το δουλέψουν αυτό το κομμάτι, να το τολμήσουν να εμφανιστούν μπροστά σε εργοδότες. Δεν θα πρέπει να αυτοπεριοριζόμαστε. Οι ανάπηροι μπορούν να φτιάξουν ακόμα και δικές τους επιχειρήσεις να αναγκάσουν το κόσμο να έρθουν σε επαφή μαζί τους. Εγώ είμαι της άποψης άμα δεν σε προσλαμβάνει κανείς πολύ ωραία κάνε κάτι δικός σου, πάλεψε να κάνεις κάτι δικό σου να ορίζεις εσύ τα πράγματα και να είσαι εσύ αυτό που θα αναγκάσει τους άλλους να έρθουν σε επαφή μαζί σου. Άμα κρυβόμαστε σπίτι ελπίζοντας για μια δίκαιη κοινωνία δεν θα έρθει. Θέλει διεκδίκηση από μέρος μας, συλλογική.» (Σ8)
- «Η αλλαγή δεν θα έρθει μόνη της, αλήθεια αυτό που λείπει στην Ελλάδα και το βλέπω και εκεί πρέπει να βασιστούμε είναι η δημιουργία μιας φωνής για να τα θέματα που μας απασχολούν. Μην γελιέσαι ότι είμαστε ενωμένοι, μπα, κατά τ' άλλα χειροκρότημα στα λίγα που μπορεί να κάνουν οι βουλευτές για την αναπηρία και τέλος. χρειάζεται διεκδίκηση όσο τους αφήνουμε θα αρκούμαστε στα ψίχουλα..» (Σ10)

Επίσης, αρκετοί είναι αυτοί που καταδεικνύουν ως σημαντικό παράγοντα την δημιουργία δομών ενημέρωσης και υποστήριξης των εργοδοτών από πλευρά κράτους για την βελτίωση των διαδικασιών πρόσληψης. Η παροχή υποστήριξης και η ενημέρωση των εργοδοτών για το πως μπορεί να αξιοποιηθεί το ανάπηρο εργατικό δυναμικό θα συμβάλλει στην βελτίωση τόσο των διαδικασιών πρόσληψης όσο και

γενικά των εργασιακών συνθηκών των ανάπηρων ατόμων. Αποσπασματικά παραθέτουν τα εξής:

- *«Να ξέρει ότι αυτό θα το ζητήσεις έτσι, αυτό γίνεται μέχρι εκεί έχει ένα όριο μέχρι εδώ μπορεί να γίνει προσβάσιμο με αυτό το εργαλείο. Χρειάζεται μια εμπειριστατωμένη δουλειά. Να μην τους αφήνουν ξεκρέμαστους, να τους ενημερώνουν. Θέλει εκπαίδευση ο εργοδότης και ο εργαζόμενος που μπορεί να έχει μια ιδιαιτερότητα και λοιπά. Πιστεύω πρέπει να υπάρχει μια δομή η οποία να ψάχνει και όχι μόνο να ψάχνει αλλά και ανάλογα με τη ζήτηση που υπάρχει από τους αναπήρους να προσπαθεί να κάνει καμπάνιες να ενημερώνει τους διάφορους εργοδότες για το πως μπορούν να αξιοποιήσουν αυτό το δυναμικό. Γιατί ο άλλος δεν ξέρει δεν φτάνει να του λες ή να δημοσιεύεις μια ανακοίνωση και να λες έχουμε ψηφίσει ένα νόμο που θα σας δώσει αυτό το κίνητρο... να ενημερώσει τον εργοδότη τι υπηρεσίες υποστήριξης υπάρχουν, πως θα δουλεύει ένας ανάπηρος σε εσένα. Εφικτά πράγματα. Και όταν στην πράξη αντιμετωπίζεις πρόβλημα να μπορείς κάπου να απευθυνθείς ως εργοδότης να σε βοηθήσουν γιατί διαφορετικά πάντα ο ανάπηρος εργαζόμενος θα παραμένει πονοκέφαλος» (Σ4)*
- *«Σίγουρα ο ΟΑΕΔ θα μπορούσε να παίζει ένα πολύ σημαντικό ρόλο κάνοντας σεμινάρια σε εταιρίες, συνεργαζόμενος με φορείς θα μπορούσε να τρέξει διαδικασίες ενημερωτικών ημερίδων και σεμιναρίων σε εταιρίες και αυτό θα μπορούσε να είναι κίνητρο μετά για τους υπαλλήλους ότι τις έχουν παρακολουθήσει.» (Σ8)*

Επιπροσθέτως, αρκετοί είναι αυτοί που επισημαίνουν ότι σημαντικά μπορεί να συμβάλει στην προοπτική βελτίωσης των διαδικασιών πρόσληψης η δημιουργία ερευνητικών δεδομένων που σχετίζεται άμεσα με αυτές. Πιο συγκεκριμένα υποστηρίζουν ότι η προώθηση της έρευνας για επίτευξη ενταξιακών διαδικασιών πρόσληψης κρίνεται σημαντική. Συγκεκριμένα αναφέρουν:

- *Η λύση δεν είναι πάντα προφανής αλλά αν δεν έρθεις ποτέ αντιμέτωπος με αυτά τα θέματα πάντα απλά θα παραμένουν σε θεωρητικό επίπεδο. Αν και αν.. πολλές φορές χρειάζεται σκέψη, προσπάθεια, έρευνα, δοκιμή και αλλαγή (Σ4)*

- *Επίσης θα έπρεπε να ήταν πιο στενή η σχέση των γραφείων διασύνδεσης των πανεπιστημίων με την αγορά εργασίας.. Το ψάχνουμε και επιστημονικά δεν είναι πρωτοφανές, η έρευνα μπορεί να ενισχύσει και πρέπει το ζήτημα αυτό (Σ7)*

Βέβαια, υπήρξαν και αναφορές από μέρος του δείγματος που επισήμαναν την αναγκαιότητα δημιουργίας αυστηρού θεσμικού πλαισίου το οποίο να υποχρεώνει τους εργοδότες να προσλαμβάνουν ανάπηρα άτομα με ποσόστωση. Η υποχρεωτικότητα του νόμου σε συνδυασμό με αυστηρό έλεγχο εφαρμογής του μπορεί να συμβάλλει στην βελτίωση των διαδικασιών πρόσληψη. Τα παρακάτω αποσπάσματα είναι ενδεικτικά:

- *«Νομίζω ότι χρειάζεται το θεσμικό πλαίσιο να γίνει πιο αυστηρό. Να υποχρεώνει τους εργοδότες, δεν βρίσκω άλλο τρόπο. Δεν μπορείς να περιμένεις να μπουν στο παιχνίδι από μόνοι τους. Να υπάρχει και μια υποχρεωτικότητα. Όταν έχουμε συρρίκνωση των εργασιακών θέσεων πρώτα πλήττονται τα ανάπηρα άτομα πρώτα υπάρχουν περικοπές εκεί και μετά πηγαίνει και στον υπόλοιπο πληθυσμό. Εκεί χρειάζονται κάποιες ασφαλιστικές δικλίδες να είναι πλήττονται μονομπλοκ αποκλεισμός στα ανάπηρα άτομα σε περιόδους οικονομικής κρίσης και μια πιο έτσι βιοστατική εφαρμογή, να υπάρχει μια ισορροπία έστω με το μέτρο της ποσόστωσης..» (Σ7)*
- *«Πρέπει πολύ ξεκάθαρα πια το κράτος να πάρει μια θέση και να υποχρεώσει μεγάλες εταιρίες του ιδιωτικού τομέα όντως να κάνει προσλήψεις και να ελέγχεται αυτό το πράγμα, να δρομολογείται και να ελέγχεται συνεχώς ώστε να μην μένει σε επίπεδο ρητορείας.» (Σ8)*

Τέλος, ένα ανάπηρο άτομο θεωρεί ως σημαντική αλλαγή στις διαδικασίες πρόσληψης ώστε να βελτιωθούν την ευαισθητοποίηση των εργοδοτών ώστε να εστιάζουν στις ικανότητες και όχι στην αναπηρία. Να αναγνωρίσουν την αξία τους και τις δυνατότητες τους. Συγκεκριμένα αναφέρει:

- «Τι να σου πω, νομίζω ότι είναι ανάλογα με το εργοδότη, πόσο ευαισθητοποιημένος είναι και εκεί πρέπει να δοθεί έμφαση. Ένας φίλος μου που ήταν να δουλέψει στη λάντζα και δεν μπορούσε να το κάνει, δεν άντεχε το σώμα του να είναι τόσες ώρες όρθιος του το είπε και τον έβαλε στο ταμείο. Και δεν είχε πρόβλημα ο εργοδότης. Άλλος φίλος μου δούλευε σε ζαχαροπλαστείο και επειδή έχει αστάθειες δεν τον προσέλαβαν. Έχει να κάνει με τον εργοδότη γι 'αυτό και πρέπει να ευαισθητοποιηθούν και στις συνεντεύξεις λοιπόν, αν είναι εξοικειωμένος με τα ανάπηρα άτομα και δεν τα βλέπει σαν κατώτερα θα προσέξει τις ερωτήσεις που θα κάνει, θα κάνει τις κατάλληλες προσαρμογές για να προσαρμοστεί και στις ανάγκες του. Νομίζω αυτό παίζει ρόλο και αυτό πρέπει να γίνει να υπάρξει ευαισθητοποίηση..» (Σ2)

Προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών πρόσληψης των αναπήρων	Αριθμός απαντήσεων
Ευαισθητοποίηση των εργοδοτών	1
Αλλαγή στάσεων και αντιλήψεων- άρση των προκαταλήψεων	2
Προώθηση έρευνας για επίτευξη ενταξιακών διαδικασιών πρόσληψης	2
Δημιουργία δομών ενημέρωσης και υποστήριξης των εργοδοτών από πλευρά κράτους	2

Δημιουργία αυστηρού θεσμικού πλαισίου	2
Η ανάγκη για κινηματική διεκδίκηση και συλλογικότητα από ανάπηρο πληθυσμό	6
Ανανοηματοδότηση της εργασίας και των διαδικασιών πρόσληψης	8

Πίνακας 5.4. Προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών πρόσληψης των αναπήρων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ

6.1. Η εργασία ως μέσο ένταξης: η αξίωση ενός θεμελιώδους αιτήματος ή η επικράτηση του νεοφιλελεύθερου ρεπερτορίου;

Ένα σύνολο εκτεταμένων ερευνητικών στοιχείων (ILO, 2015· Eurostat, 2014· Burchardt, 2000· Magoulios & Trichoroulou, 2012), τα οποία ολοένα και πληθαίνουν, καταδεικνύουν την σκληρή πραγματικότητα που βιώνουν τα άτομα με αναπηρία, τα οποία περισσότερο από κάθε άλλον είναι οικονομικά μη ευημερούντα, με μηδαμινές ευκαιρίες εμπλοκής στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα να ζουν στα όρια της φτώχειας και του περιθωρίου. Τα ίδια τα ανάπηρα του δείγματος επιβεβαιώνοντας τα παραπάνω στοιχεία αναφέρουν ως σημαντικότερο λόγο επιλογής μιας εργασιακής θέσης την δυσκολία απόκτησης μισθωτής εργασίας, με αποτέλεσμα να κάνουν αίτηση σε οποιαδήποτε αγγελία για εργασία έβρισκαν η οποία θα ταίριαζε στο προφίλ τους.

Και ενώ η βιβλιογραφία ως επί το πλείστον κάνει αναφορές, προσφέροντας στοιχεία και μετρήσεις της εργασιακής αφάνειας που βιώνουν τα ανάπηρα άτομα αλλά και μελέτες που σχετίζονται με τα εμπόδια που συναντούν στην προσπάθεια τους να αποκτήσουν μια εργασία, οι συμμετέχοντες του δείγματος της έρευνας αυτής έρχονται να αναδείξουν περαιτέρω συνιστώσες της επικρατούσας κατάστασης που βιώνουν οι ίδιοι, αποδεικνύοντας ότι η ανάγκη για εργασία ορθώνεται ως ύψιστης σημασίας γι' αυτούς, ενώ η πολύπλευρη αναγνώριση του προβλήματος δύναται καταλυτικής σημασίας.

Πιο αναλυτικά, η πλειονότητα του δείγματος, έχει αξιώσει ως σημαντικότερη παράμετρο η οποία κινητοποιεί την επιθυμία τους για ανάληψη εργασίας την ένταξη που θα έρθει μέσα από αυτή. Κομβικό ρόλο φαίνεται να αποτελεί η ανάληψη εργασίας στην ζωή τους γιατί μέσα από αυτήν τα ανάπηρα άτομα μπορούν να καταστήσουν ικανό το όραμα για κοινωνική ένταξη. Οι συμμετέχοντες εστιάζουν τόσο στις ευκαιρίες για απολαβή αισθημάτων αποδοχής από τους άλλους μέσω της εργασίας, όσο και τη δυνατότητα συμμετοχής στο κοινωνικό και πολιτικό γίγνεσθαι ως ισότιμοι πολίτες, ως άνθρωποι με φωνή. Η εργασία τους δίνει τη δυνατότητα να

συμμετέχουν, να διεκδικούν και να τους υπολογίζουν. Αισθάνονται με αυτό το τρόπο ότι παύουν να είναι ανένταχοι και συμφιλωμένοι με το περιθώριο αλλά ικανοί να ζουν υπό τους ίδιους όρους μαζί με τα μη ανάπηρα άτομα.

Η εργασία φαίνεται να αποτελεί τον θεσμοφύλακα της ένταξης των ανάπηρων ατόμων στην κοινωνία και όπως επισημαίνουν και οι υποστηρικτές της κοινωνικής ένταξης η μισθωτή απασχόληση ορθώνεται ως καταλυτική οδός για το εισόδημα, το στάτους και τις σχέσεις (Bates & Davis, 2004). Οι συμμετέχοντες της παρούσας έρευνας αναφέρονται στην ένταξη ως μια διαδικασία εξασφάλισης των κοινωνικών δικαιωμάτων, των πολιτικών δικαιωμάτων και της πλήρους συμμετοχής. Η εργασία άλλωστε αναφέρουν και οι Simpson και Price (2009) πρόκειται ουσιαστικά για την εξασφάλιση ότι τα άτομα με αναπηρίες έχουν πλήρη και δίκαιη πρόσβαση σε δραστηριότητες, κοινωνικούς ρόλους, δικαιώματα και σχέσεις.

Οι συμμετέχοντες του δείγματος ωστόσο με αυτή τους την αναφορά κατορθώνουν όχι μόνο να επαναφέρουν ένα θεμελιώδες αίτημα που για τους πρωτοστάτες του κοινωνικού μοντέλου υπήρξε η ουσιαστική οδός για μια πολιτική χειραφέτησης (Oliver, 1990· Finkelstein, 1991), αλλά να αξιώσουν και ένα αίτημα το οποίο ο νεοφιλελεύθερος λόγος προσπαθεί να αποδυναμώσει. Έτσι, ενώ το πρόσταγμα της ένταξης μέσω της ανάληψης εργασίας για τα ανάπηρα άτομα ήταν και είναι αδιαπραγμάτευτο, όπως άλλωστε επισημαίνουν και τα ανάπηρα άτομα του δείγματος, ο νεοφιλελεύθερος λόγος έχοντας προσθέσει την ένταξη στο ρεπερτόριο του, διακυβεύει την επίτευξη του.

Ο Slee (2004, 33) αναφέρει θέλοντας να δείξει την επικινδυνότητα των πολιτικών που ενσωματώνουν το αίτημα της ένταξης προβάλλοντας το με τέτοιο τρόπο ώστε να εξυπηρετούνται οι σκοποί των νεοφιλελεύθερων καπιταλιστικών κοινωνιών, «...όσο περισσότερο η ένταξη γίνεται η συνήθης πολιτική, τόσο μεγαλύτερος προβάλλει ο κίνδυνος να μεταλλαχθεί σε μια νεοφιλελεύθερη άμορφη μάζα, ικανή να προσαρμόζεται σε οποιοδήποτε θεωρητικό ή ιδεολογικό σχήμα». Γίνεται αντιληπτό ότι τα ανάπηρα άτομα του δείγματος ασκούν έμμεσα κριτική στην ενταξιακή ψευδαίσθηση ενός νεοφιλελεύθερου έργου που εμμένει σε μια ενταξιακή ρητορική προβάλλοντας την εργασία ως τη μόνη οδό για τη διαρκή οικονομική ανεξαρτησία, ενώ στην ουσία τους αφήνει αβοήθητους, καθηλωμένους στην ανεργία να επιζητούν το αυτονόητο, μια θέση εργασίας.

Η πλειονότητα του δείγματος φέρνει στην επιφάνεια ένα ζήτημα εξέχουσας σημασίας, η σημαντικότητα του οποίου αποκρύπτεται από τις εκάστοτε κυβερνήσεις. Όπως άλλωστε επισημαίνουν οι Oliver και Barnes (2012) η ένταξη αντί να αποτελεί παράδειγμα αντίστασης και αίτημα για εμπλοκή στους κόλπους της εργασίας έχει υιοθετηθεί ως ένα μέσο των κυβερνήσεων ώστε να διεισδύουν όλο και πιο βαθιά στη ζωή των ανάπηρων ατόμων αποκλείοντας τους. Το πρόσταγμα της ένταξης προβάλλεται και οικειοποιείται από την κυβέρνηση με τέτοιο τρόπο ώστε να εξυπηρετούνται οι στόχοι των καπιταλιστικών κρατών.

Συμπερασματικά, οι συμμετέχοντες της έρευνας καταδεικνύουν ότι τα αιτήματα των ανάπηρων ατόμων για εργασία και ένταξη εξακολουθούν να είναι ηχηρά και ουσιαστικά για την ζωή τους, πλήττονται όμως από πολιτικές στρεβλώσεις ενός νεοφιλελεύθερου κράτους που εξακολουθεί να αποδυναμώνει τους αγώνες τους. Τα ευρήματα που ακολουθούν φωτίζουν σκοτεινά και αποσιωπημένα σημεία καταδεικνύοντας το θεσμικό και υπαρχιακό κενό που επιβάλλεται στα ανάπηρα άτομα από το κράτος, μετατρέποντας τα αιτήματα της εργασίας και της ένταξης τους σε δύσκολα επιτεύξιμο έργο. Η διαπλοκή μεταξύ των θεσμών της αγοράς, των δικαιωμάτων και της έννοιας του πολίτη θέτεται επί τάπητος.

6.1.1 Τα ανάπηρα άτομα αντιμέτωπα με πολιτικές αορατότητας: η αναπηρία ως άρνηση της πολιτειότητας στο νεοφιλελεύθερο καπιταλισμό

Αναφορικά, με τις απόψεις των συμμετεχόντων για τις πολιτικές που ασκούνται σε σχέση με τα εργασιακά τους δικαιώματα επικρατεί η άποψη ότι υπάρχει ουσιαστική έλλειψη νομοθεσίας από πλευράς κρατικής πρωτοβουλίας ώστε να εξασφαλίζονται τα αναγκαία δικαιώματα τους στην εργασία. Εντούτοις, η πλειονότητα των ανάπηρων ατόμων της έρευνας αναφέρουν ότι είναι αντιμέτωποι συνεχώς με ένα ανύπαρκτο θεσμικό πλαίσιο, στο οποίο ενυπάρχουν αποσπασματικές λύσεις. Ωστόσο οι ίδιοι καταθέτουν ότι δεν υπήρχε καμία πρόνοια ή νομοθεσία που να είχε προβλέψει τις ανάγκες και τα εργασιακά τους δικαιώματα. Αντιθέτως, υπήρξαν αντιμέτωποι με μια κατάσταση που τους καθιστούσε κάτι λιγότερο από πολίτες, με μια κατάσταση μειωμένης πολιτειότητας.

Αυτό βέβαια συνηγορεί στο να εξακολουθούν τα ανάπηρα άτομα να στερούνται, είτε επίσημα είτε ανεπίσημα, τα περισσότερα κοινωνικά, πολιτικά και πολιτικά δικαιώματα τους. Η έννοια της πολιτειότητας μοιάζει υπό το νεοφιλελεύθερο καθεστώς να βρίσκεται βραχυκυκλωμένη σε μια πολύ περιοριστική εκδοχή της η οποία στέκεται ανίκανη να συμπεριλάβει τα ανάπηρα άτομα με αποτέλεσμα να τους στερεί τα δικαιώματα τους, συμπεριλαμβανομένου και τα εργασιακά. Το κράτος, όπως άλλωστε υποστηρίζουν οι συμμετέχοντες, αφήνει τα ανάπηρα άτομα αβοήθητα αδυνατώντας να τους διασφαλίσει εργασιακά πλαίσια ασφαλή, με επαρκή δυνατότητα άσκησης δικαιωμάτων όταν τα χρειάζονται. Για το κράτος τα ανάπηρα άτομα είναι αόρατα. Το νεοφιλελεύθερο καθεστώς αποστρατεύοντας τα ανάπηρα άτομα στην ανιθαγένεια αυτόματα έχει περιορίσει το βαθμό ελευθερίας, επιλογής και συμμετοχής, με αποτέλεσμα να αποτελούν μια μειοψηφία πολιτών χαμηλότερης τάξης.

Εντούτοις, οι συμμετέχοντες του δείγματος καταδεικνύουν ότι αντί να έχουν πρόσβαση στα δικαιώματα, βρίσκονται στη σφαίρα της παθητικότητας και της έλλειψης υπηρεσίας. Αδυνατώντας να βρουν εργασία και να οικειοποιηθούν το πρότυπο του ενεργού πολίτη που έχει επιβληθεί υπό το νεοφιλελεύθερο δόγμα, υπάρχουν ως μη-πολίτες. Έχουν θεωρηθεί ως υπο-ανθρώπινο είδος και ως εκ τούτου ανάξιοι ή ανίκανοι να βιώσουν τα δικαιώματα και τις ευθύνες που συνδέονται με την πολιτειότητα. Ταυτόχρονα, έχουν θεωρηθεί ως απειλή και ως εκ τούτου έχουν αποκλεισθεί θεμελιωδώς από τις ανησυχίες σχετικά με την πολιτειότητα. Ο Oliver (1993) έχει επισημάνει ότι η αναπηρία μοιάζει να αποτελεί μια άρνηση της πολιτειότητας.

Επιπλέον, η πλειονότητα του δείγματος ισχυρίζονται ότι εν μέσω αυτού του ανύπαρκτου θεσμικού πλαισίου, μπορεί να υπήρχαν αποσπασματικά λύσεις ωστόσο στέκονταν ανίκανες να ανταποκριθούν και να ενισχύσουν την ένταξη τους στο χώρο εργασίας, υπηρετώντας την ενταξιακή προοπτική και το κοινωνικό μοντέλο. Τέτοιου είδους όμως αποσπασματικές αποφάσεις οι οποίες δεν τους επιτρέπουν να δράσουν αυτοβούλως, έχουν ως συνέπεια την μετατροπή των ατόμων με αναπηρία σε δημόσια ιδιοκτησία, με συνακόλουθη εισβολή της ιδιωτικής ζωής τους και της επιβολή των αναγκών και των ευκαιριών που θα έχουν. Αυτό έχει περιγραφεί από την Morris (1991) ως ο αναπηροποιητικός αντίκτυπος ενός κράτους το οποίο συνδέεται με πατροναρισμένες συμπεριφορές και αποκρίσεις, ένα "πατρονάρισμα που καλύπτεται

ως βοήθεια". Μια παρωχημένη βοήθεια παρεχόμενη με το σταγονόμετρο η οποία δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες των ανάπηρων ατόμων και μια ταυτόχρονη ανυπαρξία στο θεσμικό πλαίσιο για ανθρώπους που βιώνουν μια ελλιπή εκδοχή της πολιτειότητας.

Η αναπηρία στη σύγχρονη δυτική κοινωνία φαίνεται να εξακολουθεί να εξασφαλίζει μια θεμελιώδη απώλεια πολιτικής και οικονομικής εξουσίας και καθεστώτος, με τα άτομα του δείγματος να το επιβεβαιώνουν. Τα άτομα που γεννιούνται με αναπηρίες, έχουν πολύ περιορισμένη πρόσβαση σε οποιαδήποτε μορφή αποτελεσματικής συμμετοχής στην κοινωνία των πολιτών, με την πλειονότητα του δείγματος να φωτίζει την άποψη αυτή. Όπως αναφέρουν και οι Meekocha και Dowse, (1997) τα ανάπηρα άτομα στην πραγματικότητα συχνά κατοικούν σε ένα μοναδικό χώρο που χωράει τους 'ανιθαγενής', βρισκόμενοι κάπου ανάμεσα στην ιδιωτική και τη δημόσια σφαίρα, ενώ παραμένουν ένα «φορτίο» και για τις δυο.

Αντιλαμβανόμαστε από τις αναφορές του δείγματος ότι η πολιτειότητα δεν αποτελεί κεκτημένο για τα ανάπηρα άτομα ενώ εξακολουθεί να μη συμπεριλαμβάνει και την εικόνα ενός συμμετέχοντα πολίτη με αναπηρία. Αυτό βέβαια οδηγεί στην περιχαράκωση του ανάπηρου πληθυσμού σε μια εικόνα του ανιθαγενή, με αποτέλεσμα να αποστερούνται βίαια δικαιώματα, υποστήριξη, υπηρεσίες και αγαθά. Τα ανάπηρα άτομα του δείγματος μας φανερώνουν την πραγματικότητα την οποία βιώνουν, η οποία τους τοποθετεί σε ένα υπαρξιακό κενό. Άρρητα υπό το νεοφιλελεύθερο καθεστώς τους έχει αφαιρεθεί το δικαίωμα της πολιτειότητας, με αποτέλεσμα να βρίσκονται ανυπεράσπιστοι, αβοήθητοι, μη κατέχοντας δικαιώματα αφού αδυνατούν να προσεγγίσουν το πρότυπο της πολιτειότητας που επιζητάτε.

Προσεγγίζοντας το ζήτημα των εργασιακών δικαιωμάτων σε διαπλοκή με το ζήτημα της πολιτειότητας είναι απολύτως σαφές ότι δεν υπάρχουν εύκολες απαντήσεις και λύσεις για την άρση αυτής της κατάστασης. Επιτακτικής ανάγκης βέβαια παραμένει τα αιτήματα για την πολιτειότητα να τεθούν ενάντια στις επίμονες πραγματικότητες των άνισων κοινωνικών συνθηκών και των σχέσεων που αποδυναμώνουν και αποβάλλουν τα άτομα με αναπηρία τόσο από το σύνολο της κοινωνίας όσο και από τα εργασιακά δρώμενα.

6.2. Ο ανάπηρος εργαζόμενος σε καθεστώς περιθωριοποίησης: Εμπειρίες καταπίεσης, απόρριψης και η κουλτούρα της σιωπής

Προηγούμενες έρευνες οι οποίες μελέτησαν τις εμπειρίες ανάπηρων ατόμων κατά τις διαδικασίες πρόσληψης αναδεικνύουν στην πλειονότητα των περιπτώσεων την απορριπτική στάση των εργοδοτών. Ο Vedeler (2014), ο οποίος εξέτασε τις εμπειρίες αναπήρων από τις διαδικασίες ανάληψης εργασίας διέκρινε στις αφηγήσεις των αναπήρων απεικονίσεις των εργοδοτών που χρησιμοποίησαν έναν μη ενταξιακό λόγο, γεμάτο από διακρίσεις και αβεβαιότητες με αποτέλεσμα να είναι απορριπτικές για τους ανάπηρους υποψήφιους. Αντίστοιχα και ο Duckett (2000) αναφέρεται σε εμπειρίες ανάπηρων ατόμων οι οποίες ως επί το πλείστον χαρακτηρίστηκαν ως ακατάλληλες και μη ικανοποιητικές που οδήγησαν στην απόρριψη των ανάπηρων αιτούντων.

Σε μια σύμπνοια με τα προϋπάρχοντα ερευνητικά αποτελέσματα τα ανάπηρα άτομα του δείγματος περιγράφουν και εκείνα κυρίως διαδικασίες πρόσληψης οι οποίες στην πλειονότητα τους ήταν απορριπτικές. Οι συνεντευξιαζόμενοι ήρθαν αντιμέτωποι με εργοδότες οι οποίες τους απέρριψαν αντιλαμβανόμενοι την αναπηρία τους γεγονός που έρχεται να ισχυροποιήσει τον αποκλεισμό τους από την αγορά εργασίας και την περιθωριοποίησή τους, που πλήθος ερευνών και θεωρητικών έχουν αναδείξει (Roulstone & Barnes, 2005 · Pearson, 2000 · Beresford, 1996 · Abberley, 1987).

Τα πορίσματα της έρευνας αυτής βέβαια διαφοροποιούνται ως προς τα υπάρχοντα που έχουν μελετήσει τις διαδικασίες πρόσληψης, προσφέροντας μια ακόμη σημαντική διάσταση του αποκλεισμού που βιώνουν τα ανάπηρα άτομα στην προσπάθειά τους να εμπλακούν στην αγορά εργασίας. Πιο αναλυτικά, τα ανάπηρα άτομα του δείγματος φανέρωσαν ότι η προσπάθεια εμπλοκής σε μια διαδικασία πρόσληψης μπορεί να αποδειχθεί μια καταπιεστική συνθήκη για αυτούς. Πιο συγκεκριμένα τα ανάπηρα άτομα του δείγματος αναφέρουν ότι ενεπλάκησαν σε διαδικασίες στις οποίες ένιωθαν να καταπιέζονται, να απαξιώνονται οι ικανότητες τους και να υπόκεινται συνεχούς αμφισβήτησης από τους εργοδότες, αλλά αυτοί δεν μίλησαν. Αντιθέτως διατήρησαν μια παθητική στάση προτιμώντας την σιωπή.

Τα ανάπηρα άτομα του δείγματος δεν αντέδρασαν στις προκλητικές συμπεριφορές των εργοδοτών και στα σχόλια τους, σαν να έχουν διδαχθεί να «γνωρίζουν τη θέση

τους», να πιστεύουν τη λογική της καταπίεσης τους. Έχουν μάθει ότι είναι ανάξιοι και ίσως και να αξίζουν να τους συμπεριφέρονται έτσι με αποτέλεσμα μοιρολατρικά να αποδέχονται την εκμετάλλευσή τους. Διαφαίνεται μέσα από την στάση τους σαν να έχουν διδαχθεί μοτίβα αυτοκατηγορίας, ντροπής και αυτοαμφισβήτησης, τα οποία συνηγορούν και εξηγούν την στάση που διατηρούν απέναντι στους εργοδότες. Μοιάζουν τόσο ανίσχυροι έτσι ώστε αδυνατούν να αντιδράσουν ακόμα και να μιλήσουν εύκολα για την καταπίεση που βιώνουν.

Από την άποψη αυτή, τα άτομα με αναπηρίες του δείγματος έχουν πολλά κοινά με εκείνους που έχουν εσωτερικεύσει την ίδια τους την καταπίεση. Ο Μαρξ το αποκαλούσε «η αυτοκαταστροφή του εργάτη» (Marx, 2010). Τα αισθήματα της ανεπάρκειας, της μη αυτοπεποίθησης, της αδύναμης φωνής που συχνά συνοδεύουν την εμφάνιση της βλάβης και μπορεί να ακολουθούν και τα ανάπηρα άτομα στις διάφορες σχέσεις που αναπτύσσουν είναι το αποτέλεσμα όχι μιας προσωπικής απάντησης και αντίδρασης στην τραγωδία αλλά συνέπεια της «εσωτερικής καταπίεσης» (Barnes, Mercer & Shakespeare, 1999).

Ο Mason (1990) επισημαίνει ότι η εσωτερική καταπίεση δεν είναι το αποτέλεσμα της κακομεταχείρισης των ανάπηρων ατόμων. Δεν θα υπήρχε χωρίς την πραγματική εξωτερική καταπίεση που διαμορφώνει το κοινωνικό κλίμα στο οποίο υπάρχει. Και οι θεωρητικοί του κοινωνικού μοντέλου (Abberley, 1987· Oliver, 1990, 1992, 1996) θεωρούν ότι η ταυτότητα του ανάπηρου ατόμου είναι απόρροια φυσικών, κοινωνικών και υλικών εμποδίων κοινωνικά προσδιορισμένων, συνεπώς η παθητική στάση αποτελεί απλά μια έκφραση αυτών. Η ταυτότητα του ανάπηρου ατόμου διαμορφώνεται και αλλοιώνεται από τις επιβαλλόμενες κοινωνικές συνθήκες.

Η απουσία έτσι των φωνών και των ανησυχιών των ατόμων με αναπηρία του δείγματος δεν οφείλεται στο γεγονός ότι δεν έχουν τίποτα να πουν, αλλά ότι δεν βρίσκονται σε περιβάλλοντα που όχι μόνο δεν την ενθαρρύνουν, εν αντιθέσει την αναστέλλουν, την καταπιέζουν, με αποτέλεσμα να διατηρούν μια παθητική στάση προτιμώντας την σιωπή. Με αυτό τον τρόπο όμως δημιουργείται μια κουλτούρα σιωπής, μια κατάσταση στην οποία τα εμπλεκόμενα ανάπηρα άτομα αδυνατούν να αντιδράσουν και να υπερασπιστούν τον εαυτό τους, αντιθέτως υπομένουν την απαξίωση της αναπηρικής τους ταυτότητας, καταπιέζονται και σιωπάζουν. Ο Freire

(2004) έχει αναφερθεί στην κατάσταση αυτή χαρακτηρίζοντας την ως τον Πολιτισμό της Σιωπής.

Καταλήγοντας, η συζήτηση περί καταπίεσης προϋποθέτει την διερεύνηση των συνδέσεων μεταξύ καθιερωμένων ιδεολογιών και οικονομικών πρακτικών και σχέσεων (Barrett, 2014). Ευρήματα της έρευνας αυτής που παραθέτονται παρακάτω εξυπηρετούν τη συζήτηση αυτή, προσφέροντας μια βαθιά κατανόηση και ερμηνεία στο πως συγκεκριμένες ομάδες ανθρώπων καταπιέζονται, καταδεικνύοντας ότι είναι ένα γεγονός καθόλου τυχαίο. Αντιθέτως, αποτελεί ένα συνεπές και τυπικό στο 'ραντεβού του' γεγονός το οποίο διαμορφώνει τόσο τις ευκαιρίες για ζωή που έχουν τα ανάπηρα άτομα, όσο και την ίδια την ταυτότητα τους. Όπως επισημαίνει άλλωστε και ο Abberley (1987) μόνο όταν ανασύρουμε την καταπίεση είμαστε ικανοί να κατανοήσουμε όλο το κοινωνικό και πολιτικό παιχνίδι που παίζεται εις βάρος της αναπηρίας και των ανάπηρων.

6.2.1. Η απαξίωση της αναπηρικής ταυτότητας: η ιδεολογική ηγεμονία του σωματικά ικανού αρτιμελή εργάτη

Σε μια προσπάθεια διεπίδυσσης στον μανδύα της καταπίεσης που υφίστανται τα ανάπηρα άτομα του δείγματος ο τρόπος αντιμετώπισης της αναπηρίας τους κατά τις διαδικασίες πρόσληψης μπαίνει σε πρώτο πλάνο. Αρχικά, εξετάζοντας τις έρευνες που έχουν προηγηθεί αναδεικνύεται ότι κάποιιοι από τους εργοδότες στην έρευνα του Vedeler (2014) ερμήνευσαν την παρουσία των αναπήρων υποψηφίων στις διαδικασίες πρόσληψης ως παραβίαση για την κάλυψη της εργασιακής θέσης, αφού προσδοκούσαν ένα 'κατάλληλο' αιτούντο ενώ η αναπηρία αντιλαμβάνονταν από αυτούς σαν ανικανότητα. Ένα από τα δυσκολότερα πράγματα που τα ανάπηρα άτομα είχαν να αντιμετωπίσουν κατά τις διαδικασίες πρόσληψης ήταν η αβεβαιότητα του εργοδότη ως προς τις ικανότητες των ανάπηρων υποψηφίων. Αντίστοιχα, και Duckett (2000), διαπίστωσε ότι τα ανάπηρα άτομα περιγράφουν τους εργοδότες σαν να δυσφορούν όταν αντιλήφθηκαν την αναπηρία τους.

Η παρούσα έρευνα, έρχεται να ισχυροποιήσει και να επεκτείνει την υπάρχουσα βιβλιογραφία δίνοντας έμφαση όχι μόνο στην ταύτιση της αναπηρίας με την ανεπάρκεια και την ασθένεια, γεγονός που και οι προηγούμενες έρευνες

προσπάθησαν να κάνουν, αλλά και στην ανάδειξη της ιδεολογικής ηγεμονίας του σωματικού ικανού αρτιμελή εργάτη ως απαραίτητη συνιστώσα για την συμμετοχή κάποιου στις διαδικασίες πρόσληψης.

Πιο αναλυτικά, η πλειονότητα των συμμετεχόντων του δείγματος μοιράστηκαν εμπειρίες στις οποίες η αναπηρία τους αντιμετωπίστηκε ως ανεπάρκεια και ασθένεια, γεγονός που τους καθιστούσε αμφιβόλου εργασιακής επιτελεστικότητας. Ταυτόχρονα, σκιαγράφησαν τις διαδικασίες πρόσληψης ως διαδικασίες εμποτισμένες από δυσπιστία και χαμηλές προσδοκίες για τις ικανότητες τους. Το ανάπηρο άτομο δεν είναι φερέγγυο για να προσληφθεί σε μια εργασιακή θέση λόγω της αναπηρίας του ενώ οι ικανότητες του αμφισβητούνται. Για τα ανάπηρα άτομα η αναζήτηση αρτιμελούς προσωπικού φαίνεται να είναι ανομολόγητη προϋπόθεση για την εμπλοκή κάποιου σε διαδικασία πρόσληψης και στην μετέπειτα ανάληψη εργασίας ενώ το ανάπηρο σώμα αποσιωπημένα ενυπάρχει μέσα σε αυτές ως μη αποδεκτό. Η αρτιμέλεια βρίσκεται στο επίκεντρο των διαδικασιών αυτών, αποτελεί ζητούμενο και προϋπόθεση αυτών, ενώ η αναπηρία αποτελεί στοιχείο που αυτόματα τοποθετεί τον υποψήφιο εργαζόμενο εκτός εργασιακής νόρμας.

Μέσα από τις αναφορές των ανάπηρων συμμετεχόντων αναδεικνύεται και επαληθεύεται η ιδεολογική ηγεμονία του σωματικά ικανού αρτιμελή εργαζόμενου, με επικρατούσες αξίες αυτές της κανονικότητας και της αρτιμέλειας. Η αγορά εργασίας όντας επικεντρωμένη στην αναζήτηση του καταλληλότερου και παραγωγικότερου προσωπικού, κατηγοριοποίησε και ετικετοποίησε τον ανάπηρο υποψήφιο ως μη κατάλληλο. Όπως επισημαίνει και ο Dodd (2013) η κυριότερη, ιδεολογία η οποία χαρακτηρίζει την εργασία και την μετατρέπει σε αφιλόξενο μέρος για ένα ανάπηρο εργαζόμενο είναι η κανονικότητα του αρτιμελή εργάτη, η οποία υποβαθμίζει άλλους τρόπους ύπαρξης. Το ανάπηρο σώμα τοποθετείται στο περιθώριο και του αποστερείται ισχύς, λόγος και δικαίωμα στην ζωή. Με την νομιμοποίηση του αρτιμελές ως σημαντικότερου, τα ανάπηρα άτομα ξεπέφτουν εντελώς ως αναλώσιμα.

Ως εκ τούτου οι ανάπηροι συμμετέχοντες μέσα από τις αναφορές τους γνωστοποιούν τις στάσεις των εργοδοτών οι οποίοι δείχνουν να εγκλωβίζονται σε απόψεις που θεωρούν ανάξιους, ανίκανους να εκπληρώσουν τους κοινωνικούς ρόλους και τις υποχρεώσεις τους. Αδυνατώντας τα ανάπηρα άτομα να φτάσουν το πρότυπο του ικανού σωματικά αρτιμελή εργάτη εμπλέκονται σε διαδικασίες πρόσληψης στις

οποίες αμφισβητείται η ικανότητα τους για ανάληψη εργασίας. Η αναπηρία φαίνεται να έχει εξισωθεί με φυσιολογικές, ανατομικές ή διανοητικές ανωμαλίες και ηγεμονικά θεωρούνται αυτές οι συνθήκες υπεύθυνες για την έλλειψη πλήρους συμμετοχής του ατόμου με αναπηρία στην οικονομική ζωή της κοινωνίας μας. Και όπως αναφέρει και ο Hunt (1966, 146) τα ανάπηρα άτομα αντιπαραβάλλονται με τις σωματικά ισχύουσες αξίες ως «*άρρωστοι, ταλαιπωρημένοι, αντιπροσωπεύοντας όλα όσα φοβάται ο «κανονικός κόσμος» - «τραγωδία, απώλεια, σκοτάδι και άγνωστο»*.

Η στάση και οι απόψεις των εργοδοτών έτσι όπως εκφράζονται μέσα από τις εμπειρίες των ανάπηρων ατόμων του δείγματος υποδηλώνουν την πλήρη απαξίωση της αναπηρικής ταυτότητας. Τα σώματά των αναπήρων εξακολουθούν να εμφανίζονται σαν ένα στίγμα της πραγματικότητας που δεν ελέγχεται από τις ιδεολογικές δυνάμεις της κοινωνίας. Εν τούτοις, τα άτομα με αναπηρία έρχονται να αντιπροσωπεύουν αυτό που η Garland Thomson (1997) ονομάζει ως "έκπληξη". Οι εργοδότες αντικρίζοντας τους εστιάζουν ως επί το πλείστον στις αδυναμίες των ανάπηρων ατόμων και αυτό τους δίνει το δικαίωμα να προβαίνουν σε εικασίες σχετικά με τις ικανότητές τους, εκ των οποίων η πλειοψηφία είναι απορριπτικές. Αυτός ο τύπος προοπτικής όμως νομιμοποιεί μια εξατομικευμένη, ομογενοποιημένη και στατική άποψη της αναπηρίας. Υποθέτει μια ιδεατή έννοια της «κανονικότητας» έναντι της οποίας συγκρίνονται συνεχώς οι ανάπηροι συμμετέχοντες που επιδιώκουν να αποκτήσουν εργασία.

Η σωματική ικανότητα, ως θεσμοθετημένη προϋπόθεση για την είσοδο στο εργατικό δυναμικό, αποτρέπει πλήρως τα άτομα με αναπηρίες από το να συμμετέχουν σε άλλους τομείς της ζωής όπως η εργασία (Ferrucci, 2014). Βέβαια όταν σε μια αρτιμελή κοινωνία που βασίζεται ως επί το πλείστον στην σωματική ευκινησία και ευλυγισία, υπάρχουν και ανάπηρα σώματα που δεν δουλεύουν όπως τον αρτιμελών, αυτό αυτόματα με αριθμητική ακρίβεια οδηγεί στην απαξίωση ενός ολόκληρου πληθυσμού που επιζητά την εργασία. Η ηγεμονία του σωματικά ικανού, είναι πανταχού παρούσα και ενσωματωμένη στον κοινωνικό ιστό της ζωής και όπως αποκαλύπτουν τα ανάπηρα άτομα του δείγματος διαπερνά ακόμα και την εργασιακή διαδικασία. Με αυτόν τον τρόπο όμως η καχυποψία, η απαξίωση, ο μισαναπηρισμός, ο φόβος, και οι χαμηλές προσδοκίες ως προς τις ικανότητές τους διαιωνίζονται επηρεάζοντας όλες τις πτυχές της ζωής των ανάπηρων όπως σαφέστατα και την προοπτικής ανάληψης εργασίας.

Καταλήγοντας, η εμπειρία του δείγματος από τις διαδικασίες πρόσληψης μας επιτρέπει να διαπιστώσουμε ότι η αναπηρία εξακολουθεί να ταυτίζεται με κάτι έξω-πραγματικό, κάτι που αναταράσσει και έρχεται να αμφισβητήσει όλες τις κανονικότητες οι οποίες έχουν δομηθεί.. Η ηγεμονία του σωματικά ικανού αρτιμελή εργαζόμενου παραμένει κυρίαρχη, ενώ το αρτιμελές έργο και η κανονικότητα εξακολουθούν να αποτελούν τις κυρίαρχες πολιτισμικές αξίες, καθορίζοντας και προδιαγράφοντας το μέλλον όσων αποτελούν αντιπαράδειγμα αυτών. Είναι απαραίτητο να διερωτηθούμε από πού προέκυψαν αυτές οι αξίες, γιατί ορισμένες αξίες κυριαρχούν σε σχέση με άλλες και ποια συμφέροντά θα απειλούνταν αν αμφισβητηθούν αυτές. Η άποψη του Bauman (2005) ότι κάθε κοινωνία παράγει τους δικούς της ξένους μπορεί να προσληφθεί ως αφετηρία για τη διερεύνηση των τρόπων με τους οποίους συντελείται αυτή η διαδικασία, από ποιους υποκινείται και ποιον εν τέλη εξυπηρετεί.

6.3 Διακρίσεις υπό το φως των υλικών δυνάμεων και του καπιταλιστικού ιδεώδους: η παλινόρθωση της ταξικής κυριαρχίας και των συμφερόντων της

Σε όλα τα κράτη-μέλη της Ε.Ε., προωθείται η ισότητα ενώπιον του νόμου ενώ παράλληλα υπάρχει θεσμοθετημένη η απαγόρευση των διακρίσεων. Αν και κανείς θα προσδοκούσε αυτό να ήταν αρκετό, στην καθημερινή ζωή πολλοί άνθρωποι εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν διακρίσεις, ιδίως βρισκόμενοι σε εργασιακά πλαίσια (Coleman et al., 2013). Τα ανάπηρα άτομα του δείγματος όπως τα ίδια παραθέτουν υπήρξαν αντιμετώπια με διακρίσεις κατά την προσπάθεια τους να εμπλακούν σε διαδικασίες πρόσληψης, στοιχεία που έρχονται να ενισχύσουν τα αποτελέσματα της έρευνας του Vedeler (2014) στην οποία είχε καταδείξει περιστατικά διακρίσεων κατά την προσπάθεια των ανάπηρων ατόμων να αποκτήσουν εργασία.

Οι συμμετέχοντες ως επί το πλείστον κατέδειξαν περιστατικά στα οποία οι εργοδότες προέβησαν σε ανεπιθύμητες συμπεριφορές με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας τους και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού,

ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Αυτού του είδους οι διακρίσεις και οι συμπεριφορές αναδεικνύεται από τους συμμετέχοντες να έχουν τα αιτία τους στην προσήλωση του εργοδότη και των επιχειρήσεων για κέρδη, παραγωγικότητα και γρήγορους ρυθμούς.

Πιο αναλυτικά, τα ανάπηρα άτομα αντιμετωπίζουν διακρίσεις στη μέση του καπιταλιστικού συστήματος, που απορρέει από τις προσδοκίες των εργοδοτών να αντιμετωπίσουν πρόσθετο κόστος παραγωγής όταν προσλαμβάνουν ή διατηρούν έναν ανάπηρο άτομο σε αντίθεση με έναν εργαζόμενο χωρίς αναπηρία που δεν χρειάζεται στέγαση εργασίας, διερμηνείς, αναγνώστες, περιβαλλοντικές τροποποιήσεις, ασφάλιση αστικής ευθύνης, μέγιστη υγειονομική κάλυψη. Βασική αιτία της διάκρισης στο χώρο εργασίας που βιώνουν τα ανάπηρα άτομα συνεπώς βρίσκεται στον υπολογισμό του κόστους παραγωγής του σε σχέση με τη δυνητική συμβολή που θα έχει η απασχόληση ενός συγκεκριμένου εργαζομένου στα μελλοντικά κέρδη. Όπως επισημαίνει και ο Bishop (2001) ένας εργαζόμενος που είναι υπερβολικά δαπανηρός για να προσθέσει στα καθαρά κέρδη με το σημερινό επίπεδο της παραγωγής δεν θα προσληφθεί ποτέ. Το δικαίωμα ιδιοκτησίας (πλούτου) του κατόχου της επιχείρησης έχει μεγαλύτερο βάρος από το «δικαίωμα» του ατόμου με αναπηρία στη δουλειά και, ως εκ τούτου, στην απασχόληση.

Επί της ουσίας τα ανάπηρα άτομα του δείγματος προωθούν τη θέση ότι το καπιταλιστικό σύστημα είναι ένας κρίσιμος παράγοντας που εντείνει την καταπίεση και τις διακρίσεις που βιώνουν καθημερινά, γεγονός το οποίο υποστηρίζεται και από τους μελετητές της αναπηρίας. Ο Abberley (1987, 7) σημειώνει σε μια προσπάθεια να αναδείξει την έκταση του προβλήματος αλλά κυρίως το μη φυσικό και αναπόφευκτο της κατάστασης που βιώνουν τα ανάπηρα άτομα ότι καθημερινά έρχονται αντιμέτωπα με οικονομικές και κοινωνικές στερήσεις, με απαξιωτικές συμπεριφορές και περιστατικά διακρίσεων, από τα οποία κάποιοι επωφελούνται. Από την άποψη των δικαιούχων της καταπίεσης των ατόμων με αναπηρίες, ο ίδιος επισημαίνει η *«σημερινή κοινωνική τάξη, ή ακριβέστερα, ο καπιταλισμός, αναδεικνύει κάπως τον νικητή»*.

Αντιλαμβανόμαστε, ότι αν και η καταπίεση και οι διακρίσεις των αναπήρων δεν ήταν προαπαιτούμενο για τον καπιταλισμό, είναι ιστορικά ενσωματωμένο στις κοινωνικές σχέσεις και έτσι παραμένει υλικό στο χαρακτήρα του (Russell, 2002). Η αδικία, οι

διακρίσεις όμως δεν είναι αποτέλεσμα της κακής τύχης κάποιου, και δεν μπορεί να μεταφράζεται μόνο ως ατομική επιλογή, αλλά, σύμφωνα με την Young (2004) τα άτομα τοποθετούνται σε κοινωνικές δομές και βιώνουν αποκλεισμό ο οποίος οφείλεται στη θεσμική οργάνωση, τους κανόνες, τις αποφάσεις ή ακόμη αθροιστικά στις συνέπειες όλων των παραπάνω. Η ανεπάρκεια του καπιταλιστικού οικονομικού συστήματος να θεωρήσει άξιο τον ανάπηρο εργαζόμενο προσφέροντας του στην πλειονότητα εμπειρίες διακρίσεων και καταπίεσης, αντικατοπτρίζει μια πιο γενικευμένη ανεπάρκεια μιας ολόκληρης κοινωνίας να αναγνωρίσει τις δυνατότητες και τις ικανότητες μιας ομάδας πληθυσμού και να ζητήσει αλλαγή (Stein, 2000).

Ταυτόχρονα όμως, μέσα από τις αναφορές του δείγματος εκτός από την ανάδειξη του καπιταλιστικού οικοδομήματος ως γενεσιουργός αιτία της καταπίεσης και των διακρίσεων που βιώνουν οι ίδιοι, φανερώνουν έκδηλα και την ανεπάρκεια ενός νομοθετικού συστήματος να τους υπερασπιστεί, εξαλείφοντας τις διακρίσεις. Οι εμπειρίες των ανάπηρων ατόμων καταδεικνύουν ότι οι διακρίσεις δεν είναι ζήτημα απλώς στάσεων και προκαταλήψεων, αλλά δείχνουν να είναι θεσμοθετημένες μέσα στην ίδια την κοινωνία μέσα από νομοθεσίες που στέκονται ανίκανες να τους προστατέψουν. Οι υποτυπώδεις αναφορές για εξάλειψη των διακρίσεων στο χώρο εργασίας μέσα από την υπάρχουσα νομοθεσία μοιάζουν διεκπεραιωτικό έργο ενός κράτους που αρνείται να άρει την καταπίεση και τον αποκλεισμό που βιώνουν τα ανάπηρα άτομα στην προσπάθεια εμπλοκής τους στην αγορά εργασίας, εν αντιθέσει τους αφήνει αντιμετώπους με τις μισαλλόδοξες στάσεις των εργοδοτών.

Έτσι, οι διακρίσεις εμμένουν να συνυπάρχουν σε ένα νεοφιλελεύθερο σύστημα που εφαρμόζει συνεχώς πολιτικές διασφάλισης των συμφερόντων της. Η νομοθεσία κατά των διακρίσεων μοιάζει ως γραφειοκρατικό τέχνασμα ικανό να καθησυχάζει όσους διεκδικούν την άρση αυτών, ενώ εξακολουθεί να εξυπηρετεί τα καπιταλιστικά συμφέροντα (OLiver & Barnes, 2012). Τον εικοστό αιώνα, όπως αναφέρει και ο Sennett (2006) η γραφειοκρατία αποτελεί ίσως την πιο αποτελεσματική λύση διασφάλισης του οικοδομήματος του καπιταλισμού. Στη νεοφιλελεύθερη εποχή, η γραφειοκρατία ως σύστημα εξουσίας ανασχηματίζεται σε κύριο όργανο και θεματοφύλακα των καπιταλιστικών δογμάτων δημιουργώντας ένα πλέγμα νομοθεσιών, διαταγμάτων, μέτρων, εντολών ικανών να πραγματώνουν και να συντηρούν τα καπιταλιστικά συμφέροντα. Εν τούτοις, οι διακρίσεις εξακολουθούν να υπάρχουν ως ένα μέσο του καπιταλισμού να διασφαλίζει την κυριαρχία του, με την

νομοθεσία περί διακρίσεων να υφίσταται στο βαθμό που δεν είναι ενοχλητική για τα οικονομικά συμφέροντα της καπιταλιστικής τάξης (Russell & Malhotr, 2002).

Καταλήγοντας, σαφές γίνεται μέσα από τις αναφορές των ανάπηρων συμμετεχόντων ότι τα συμφέροντα της τάξης εξακολουθούν να διαιωνίζουν τον αποκλεισμό, τις διακρίσεις και τις στέρησεις των ανάπηρων ατόμων. Το κεφάλαιο όντας ανενόχλητο παράγει μια όλο και πιο πολύ ευάλωτη ολιγαρχική και πλουτοκρατική ταξική δομή υπό την οποία η μεγαλύτερη μάζα του πληθυσμού θα παλεύει για να επιβιώσει. «*Μια αυξανόμενη ανισότητα μέσω της αφθονίας*» (Harvey, 2015, 160). Αυτό βέβαια οδηγεί σε αυτό που ο Galbraith (1980) χαρακτήρισε ως η εποχή της αβεβαιότητας. Ενώ οι καπιταλιστική τάξη πλουτίζει και οδεύεται με ορόσημο την επίτευξη κέρδους, μια υπόλοιπη ομάδα ανθρώπων εξακολουθούν να παλεύουν για την επιβίωση τους. Με απώτερο στόχο την διατήρηση της κυριαρχίας της, διακρίσεις, αποκλεισμός καταπίεση απομένουν στο διάβα της. Οι διακρίσεις φαίνεται να αποτελούν απλά μια πρακτική από τις πολλές που χρησιμοποιεί η καπιταλιστική τάξη για να διαιωνίζει την εξουσία της, ενώ η νομοθεσία κατά των διακρίσεων εμμένει να υφίσταται ως ένα μέσο καθησύχασης όσων την αμφισβητούν επιδιώκοντας την ανατροπή της.

6.4 Επιζητώντας την αλλαγή: το αίτημα της ανανοηματοδότησης της εργασίας και η διαπλοκή του με ζητήματα αντίστασης και συλλογικότητας

Παρά την έμφαση που προσδίδεται από τις πολιτικές που προωθούνται στα νεοφιλελεύθερα κράτη στη σημασία της αμειβόμενης εργασίας ως οδού για την κοινωνική ένταξη, η κύρια απασχόληση στις καπιταλιστικές οικονομίες συνεχίζει να διαιωνίζει την περιθωριοποίηση και την καταπίεση των ατόμων με αναπηρία (Hall & Wilton, 2011). Ο εργαζόμενος με αναπηρία εξακολουθεί να ενσωματώνει το πρότυπο του μη παραγωγικού και πολυέξοδου εργαζόμενου (Ferguson, 2014). Υποθέσεις ότι είναι επιρρεπείς στην συστηματική αποχή από την εργασία λόγω των δυσκολιών τους, ότι είναι αντικοινωνικοί με αποτέλεσμα την αδυναμία συγκρότησης κλίματος συνεργασίας στον εργασιακό κόλπο και ότι είναι λιγότερο δεσμευμένοι στις

εργασιακές τους υποχρεώσεις γενικά, εξακολουθούν να συντροφεύουν τα ανάπηρα άτομα με αποτέλεσμα να μειώνονται οι ευκαιρίες εισόδου τους στην αγορά εργασίας (Colella & Varma, 1999 · Burge et al., 2007 · Scherbaum, Scherbaum, & Popovich, 2005· Vornholt, Uitdewilligen & Nijhuis, 2013)

Όντας αντιμέτωποι με έναν εργασιακό λήθαργο στον οποίο οι προοπτικές αλλαγής της υφιστάμενης κατάστασης μόνο ελπιδοφόρες δεν είναι, τα ανάπηρα άτομα του δείγματος αξιολογούν ως απαραίτητη συνθήκη για την βελτίωση τόσο των διαδικασιών πρόσληψης όσο και της ίδιας της εργασίας την αλλαγή της έννοιας της εργασίας όπως έχει δομηθεί μέσα στις καπιταλιστικές κοινωνίες και τις νεότερες νεοφιλελεύθερες πολιτικές. Εκείνο, που χρειάζεται για την άρση των εμποδίων στην ανάληψη εργασίας είναι μια εναλλακτική στρατηγική που θα αμφισβητεί την εργασία με την τρέχουσα έννοια, η οποία επικεντρώνεται ως επί το πλείστον στην παραγωγικότητα του ατόμου, ως σαν η εργασία να αποτελεί μέτρο στάθμισης της αξίας κάποιου.

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων μέσα από τις αναφορές τους κάνουν έκδηλη την ανάγκη για μια ριζοσπαστική προοπτική για την αναπηρία και την εργασία η οποία θα μπορούσε να προσφέρει μεγάλες δυνατότητες απελευθέρωσης. Επιζητούν στην πραγματικότητα όχι μόνο την κατάργηση των εννοιών της παραγωγικότητας κι της αποδοτικότητας αλλά και την προσφορά εναλλακτικών εννοιών που θα πλαισιώσουν την εργασία. Επί της ουσίας επιζητούν την απόρριψη της εργασίας ως κρίσιμο ορισμό του κοινωνικού μέλους και της πολιτειότητας, γεγονός το οποίο θα συναινέσει στο να μην καθορίζει η εργασία και η παραγωγικότητα κάποιου το ποιος είναι και ποια είναι η αξία του. Όπως παραθέτουν και οι Russell και Malhotr (2002) μια αντι-ηγεμονική πρακτική της πολιτικής για την αναπηρία, που εναντιώνεται στην κατά το πλείστον καπιταλιστική πεποίθηση ότι η εργασία είναι προϋπόθεση για την ένταξη στην ανθρώπινη φυλή και ότι οι άνθρωποι είναι εργάτες πρώτα και έπειτα ανθρώπινα όντα, είναι απαραίτητη για να άρει την καταπίεση που βιώνουν τα ανάπηρα άτομα.

Τα ανάπηρα άτομα του δείγματος αμφισβητούν την σημασία της εκτέλεσης της μισθωτής εργασίας, με την άρνηση της ιδέας ότι μόνο με την απόδοση της μισθωτής εργασίας ο άνθρωπος συγκεντρώνει την αξία του. Διαπιστώνοντας ότι η οργάνωση της εργασίας κάτω από τον καπιταλισμό βασίστηκε σε κανόνες που περιχάρκωσαν εργασιακές διεργασίες και εργασιακά περιβάλλοντα και συνέβαλαν στην δημιουργία μιας οργανωτικής κουλτούρας που προωθεί ορισμένα είδη κανονικότητας, οργάνων

και μυαλών σε σχέση με άλλα, επιζητούν την δημιουργία πραγματικών ευκαιριών απασχόλησης στους χώρους εργασίας πέρα από την επικρατούσα τάση. Τέτοια περιβάλλοντα βιβλιογραφικά έχουν χαρακτηριστεί από τους Leyshon, Lee και Williams (2003, 4-5) ως «εναλλακτικούς οικονομικούς χώρους». Στις οποίες οι ιδιώτες και οι συλλογικοί φορείς μπορούν να φανταστούν αλλά και να εκτελέσουν οικονομικές δραστηριότητες με τρόπο που να διαφοροποιείται από τις επιταγές και της συμβάσεις της επικρατούσας οικονομίας.

Γίνεται συνεπώς αντιληπτό ότι οι συμμετέχοντες αξιώνουν ένα αίτημα για μια εργασία στην οποία η διαφοροποίηση του εργασιακού πλαισίου, των διαδικασιών πρόσληψης αλλά και της ίδιας της εργασίας θα θεωρείται αυτονόητη πράξη τόσο για τον εργοδότη όσο και για την ίδια την κοινωνία. Έτσι το δείγμα αναφέρεται σε μια νέα κουλτούρα αντιμετώπισης τόσο της αναπηρίας όσο και της εργασίας. Άλλωστε όπως επισημαίνει και ο Graby (2015), η αξία της αναπηρίας και ενός ανάπηρου ατόμου σε μια ανανοηματοδοτημένη εργασία δεν χρειάζεται να βασίζεται σε άτομα με αναπηρία που απεικονίζουν τους εαυτούς τους ως ικανά να επιτύχουν με τους ίδιους όρους με τους ανθρώπους χωρίς αναπηρία. Αντ' αυτού, η αξία των ατόμων με αναπηρία μπορεί να συνίσταται στην διεκδίκηση ότι η «εξάρτηση» δεν είναι ασυμβίβαστη με την προσωπική αυτονομία και ότι η «ανεξαρτησία» με την έννοια της αυτάρκειας δεν είναι ούτε δυνατή ούτε επιθυμητή.

Παράλληλα, προκειμένου να επιτευχθούν οι αλλαγές αυτές προς όφελος της ευημερίας τους, οι συμμετέχοντες του δείγματος έμφαση προσδίδουν και σε ζητήματα συλλογικότητας και αντίστασης. Συγκεκριμένα, αξιώνουν ότι η καταπίεση τους θα τελειώσει μόνο όταν σημαντικοί δομικοί, οικονομικοί, πολιτικοί και πολιτισμικοί μετασχηματισμοί θα γίνουν, κινητοποιούμενοι από μια διάθεση αντίστασης. Η ιδέα της αντίστασης για τους συμμετέχοντες δεσμεύεται στην ουσία να αντιμετωπίσει την αναπηροποίηση, την μισαλλοδοξία και την απαξίωση που βιώνουν καθημερινά, μεταξύ των άλλων και όταν αναζητούν εργασία και βρίσκονται σε μια διαδικασία πρόσληψης. Πρόκειται για την επιδίωξη του μετασχηματισμού των διαρθρωτικών ανισοτήτων, με την έννοια της αντίστασης να λειτουργεί κυρίως για να ενθαρρύνει την αλληλεγγύη μεταξύ των ανάπηρων ατόμων με ομαδική συνείδηση και να αναπτύξουν μια αίσθηση πολιτικής οργάνωσης για να διεκδικούν δικαιοσύνη στην ευρύτερη κοινωνία (Young, 2000). *«Η ιδέα της αντίστασης προορίζεται να προσφέρει ελπίδα και πιθανότητες που θα ενημερώσει και θα κάνει γνωστό τους αγώνες να*

ξεπεράσουμε την καταπίεση των ανάπηρων ατόμων» (Peters, Gabel & Symeonidou, 2009, 155).

Συνειδητοποιούμε, ότι η κατανόηση της αντίστασης και η στρατηγική χρήση της, ανοίγει ένα χώρο για βελτιωμένες ευκαιρίες δημιουργίας κοινωνιών πιο δίκαιων και ελεύθερων από την καταπίεση. Η «ύψωση των φωνών» (Goodley, 2000) των αναπήρων, είναι μια κίνηση που θα επαναπροσανατολίσει, θα καλλιεργήσει και θα πολιτικοποιήσει την αναπηρία δίνοντας τη δυνατότητα επίτευξης τόσο των αιτημάτων τους όσο και του οράματος μιας ενταξιακής κοινωνίας. Στην ουσία η αντίσταση αναγκάζει τα πολιτικό οικονομικά και κοινωνικά συστήματα να ακούσουν και να λάβουν υπόψη στις αποφάσεις τους συνειδητοποιώντας ότι η εμπειρική γνώση των ανάπηρων ανθρώπων είναι πολύτιμη και απαραίτητη στο να παίρνουν αποφάσεις για τις ζωές τους (Charlton, 2000). Το αίτημα της αντίστασης είναι ένα αίτημα αυτοδιάθεσης και μια απαραίτητη συνιστώσα για να επιτευχθεί η απελευθέρωση των ανάπηρων ατόμων, γι' αυτό και αξιώνεται από σημαντικό μέρος του δείγματος ως απαραίτητη συνιστώσα για την αλλαγή.

Εν κατακλείδι, κατέστη σαφές από τα ανάπηρα άτομα του δείγματος ότι όσο η εργασία είναι, εμπλέκεται και νοηματοδοτείται από πολιτικές και συμφέροντα που βασίζονται στη σύσταση των καπιταλιστικών κοινωνιών, ο αποκλεισμός και η περιθωριοποίηση θα αποτελούν την μόνη πραγματικότητα για τα ανάπηρα άτομα. Είναι επιτακτική και επίκαιρη η ερώτηση που έχει θέσει η Russell, (2000, 364) *«για το τι είναι μια οικονομία – για να στηρίζουμε τα κέρδη με γνώμονα την αγορά ή για να διατηρήσουμε τους κοινοτικούς δεσμούς και να αυξήσουμε την ανθρώπινη συμμετοχή;»*. Επιβάλλεται λοιπόν να λάβουμε υπόψη τις απόψεις του δείγματος για ανανοηματοδότηση της εργασίας, βρίσκοντας νέους οικονομικούς χώρους για τα ανάπηρα άτομα αλλά και διαφοροποιώντας υπάρχοντες μορφές της. Σαφέστατα η αλλαγή αυτή δεν είναι κάτι που μπορεί να γίνει 'εν μια νυκτί', οι συμμετέχοντες ορθώνουν απαραίτητη προϋπόθεση τη συνολική δέσμευση όλων των μελών της κοινωνίας, αλλά και την αντίσταση και την ύπαρξη δεσμών συλλογικότητας ανάμεσα τους, για να μπορέσουν να δώσουν στο αίτημα τους φωνή και υπόσταση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

7.1. Συμπεράσματα

Η έρευνα αυτή είχε ως στόχο να διερευνήσει πώς τα ανάπηρα άτομα αντιλαμβάνονται και βιώνουν τις διαδικασίες πρόσληψης. Ενώ προηγούμενες έρευνες έχουν επικεντρωθεί στη στάση των εργοδοτών απέναντι στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, μόνο δυο μελέτες έχουν διερευνήσει τις εμπειρίες των αιτούντων. Η έρευνα αυτή ωστόσο έρχεται να ισχυροποιήσει τις υποθέσεις περί αποκλεισμού και διακρίσεων στις διαδικασίες πρόσληψης που οι Duckett (2000) και Vedeler, (2014) είχαν αναδείξει και να προβεί σε προτάσεις για τη βελτίωση αυτών. Σε αρκετές περιπτώσεις συνομιλεί με τα αποτελέσματα των δυο προηγούμενων ερευνών που έχουν διεξαχθεί στο νέο αυτό ερευνητικό πεδίο ενώ άλλα πορίσματα της έρχονται να διαφωτίσουν και να αναδείξουν νέες άγνωστες πλευρές.

Αρχικά μέσα από την έρευνα αυτή, αναδείχθηκε πόσο σημαντική είναι η ανάληψη εργασίας για τους ανάπηρους μιας και αποτελεί σημαντικό εφόδιο για τον αγώνα τους για ένταξη. Η εργασία για τους ίδιους αξιώνεται ως ένα ισχυρό μέσο για συμμετοχή σε ποικίλους τομείς της κοινωνικής ζωής, ένας τρόπος να ακουστεί η φωνή τους, το μέσο για να διεκδικήσουν τα πολιτικά τους δικαιώματα, καθώς και μια ευκαιρία να νιώσουν ότι προσφέρουν στο σύνολο της κοινωνίας. Οι ίδιοι μέσα από αυτήν τους την δήλωση ωστόσο αναφέρονται σε ένα θεμελιώδες δικαίωμα, αυτό της εργασίας το οποίο εν όψη των νεοφιλελεύθερων πολιτικών διακυβεύεται. Οι νεοφιλελεύθερες πολιτικές μεταθέτοντας την ευθύνη της απόκτησης εργασίας στο ίδιο το ανάπηρο άτομο, χωρίς καμία υποστήριξη ή αλλαγή στους δομικούς και διαρθρωτικούς περιορισμούς μετατρέπουν τη δυνατότητα της εργασίας σε ουτοπία και άπιαστο όνειρο (Piggott, Sapey & Wilenius, 2005).

Παράλληλα, σημαντικό εύρημα υπήρξε και η ανάδειξη της κατάστασης που επικρατεί σε σχέση με τα εργασιακά δικαιώματα των συμμετεχόντων ανάπηρων ατόμων. Οι συμμετέχοντες αναφέρθηκαν σε πολιτικές ανυπαρξίας, αφού διαπίστωσαν ότι στην προσπάθειά τους να εμπλακούν στην αγορά εργασίας απουσίαζαν πολιτικές που να μεριμνούν για τις ανάγκες τους. Τα ανάπηρα άτομα ήταν αντιμέτωπα με πολιτικές αορατότητας, με πολιτικές που τους καθιστούσαν κάτι λιγότερο από

πολίτες. Τα ανάπηρα άτομα αδυνατώντας να αποκτήσουν εργασία, απομακρύνονται από την κοινωνία και αυτόματα να περιθωριοποιούνται ως ξένοι και ανίκανοι, αυτό βέβαια έχει ως συνέπεια να αποστερούνται βίαια όχι μόνο δικαιώματα αλλά και τη δυνατότητα μιας ουσιαστικής πολιτειότητας.

Σημαντικές υπήρξαν και οι σκιαγραφήσεις των ανάπηρων συμμετεχόντων για τις διαδικασίες πρόσληψης. Οι ίδιοι υποστηρίζουν ότι οι διαδικασίες πρόσληψης χαρακτηρίζονται από μια σιωπηρή συμφωνία επιτακτικής αναζήτησης αρτιμελούς προσωπικού. Η αρτιμέλεια φαίνεται να βρίσκεται στο επίκεντρο των διαδικασιών αυτών, ενώ η αναπηρία αποτελεί στοιχείο που αυτόματα τοποθετεί τον υποψήφιο εργαζόμενο εκτός εργασιακής νόρμας. Παράλληλα, θεωρούν ότι οι προσδοκίες των εργοδοτών στις συνεντεύξεις με αναπήρους είναι χαμηλές, οι θέσεις, οι μισθοί και τα καθήκοντα που τους προτείνουν είναι πάντα υποδεέστερα των αντίστοιχα μη αναπήρων, ενώ παραμένουν εμποτισμένες από δυσπιστία, εξετάζοντας τα προσόντα του ανάπηρου με αμφιβολία. Φαίνεται λοιπόν, η αναπηρία να μετατρέπει τον υποψήφιο σε μη φερέγγυο ενώ το ανάπηρο σώμα να απορρίπτεται ως μη αποτελεσματικό.

Αναφορικά με την ίδια την εμπειρία των ανάπηρων από την εμπλοκή τους σε μια διαδικασία πρόσληψης δόθηκε η δυνατότητα να αποκαλυφθούν και άλλες διαστάσεις του αποκλεισμού τους. Σε ένα πρώτο επίπεδο η δυσκολία ανεύρεσης εργασίας αποτέλεσε τον βασικότερο λόγο που ενεπλάκησαν στη διαδικασία πρόσληψης, επιβεβαιώνοντας τον αποκλεισμό και την απόρριψη που στην πλειονότητα αντιμετωπίζουν τα ανάπηρα άτομα στην προσπάθεια εμπλοκής του στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, οι συμμετέχοντες αναφέρθηκαν κυρίως σε εμπειρίες απόρριψης και καταπίεσης στις οποίες εκείνοι διατήρησαν μια παθητική στάση, σωπαίνοντας. Η στάση όμως των ανάπηρων ατόμων να σωπάσουν δεν αποτελεί μια προσωπική αντίδραση στην τραγωδία που μπορεί να έζησαν αλλά αποτέλεσμα της εσωτερικής καταπίεσης (Mason, 1990) που βιώνουν.

Παράλληλα, τα ανάπηρα άτομα του δείγματος κατάθεσαν εμπειρίες μέσα από τις οποίες απαξιώνεται η ταυτότητα τους, ενώ κυρίαρχη φαίνεται να είναι η ιδεολογική ηγεμονία του σωματικού ικανού αρτιμελές εργάτη. Υπήρξε εμφανής η οπτική της ανεπάρκειας και του ατομικού περιορισμού. Οι εργοδότες συνομίλησαν με τα ανάπηρα άτομα ως ασθενείς οπού η αναπηρία τους εμποδίζει τόσο στην ανάληψη

καθηκόντων και γενικά στην επαγγελματική τους εξέλιξη, όσο και στην πολυπλοκότητα παραγωγικότητα και εργασιακή επιτελεσματικότητα που επιζητάτε. Οι διακρίσεις δε υπήρξαν και αυτές βασικός κορμός της εμπειρίας των ανάπηρων ατόμων, οι οποίες σύμφωνα με αυτούς έχουν τα αίτια τους στην ίδια την ύπαρξη του καπιταλιστικού οικοδομήματος.

Τα ανάπηρα άτομα επισήμαναν ότι εκτοξεύονται από την μισθωτή εργασία ως ανεπαρκείς μιας και δεν μπορούν να εξυπηρετήσουν τους στόχους των καπιταλιστικών οικονομιών για παραγωγικότητα και γρήγορους ρυθμούς. Η Russell (2002) αναφέρει *«όταν ο ανταγωνισμός, ο ατομικισμός, ο καπιταλισμός του ο ένας-τρώει-τον άλλο είναι αδιαμφισβήτητες δεσπόζουσες αξίες, η συνεργασία, η αλληλεξάρτηση και η κοινωνική δικαιοσύνη υποφέρουν»* (σελ. 231). Παρά την δημιουργία πολιτικών έγγραφων και κυβερνητικών ρυθμίσεων για διασφάλιση και προώθηση της ένταξης των αναπήρων στην αγορά εργασίας και εξάλειψη των διακρίσεων στις διαδικασίες πρόσληψης αλλά και στον χώρο εργασίας, λίγα πράγματα έχουν αλλάξει. Οι πολιτικές αυτές δείχνουν αδύναμες και στέκουν σαν μια καλοφτιαγμένη παρτιτούρα ενός νεοφιλελευθέρου ρεπερτορίου που μόνο πρόθυμο δεν είναι να νοιαστεί για τον ανάπηρο πληθυσμό παρά μόνο αγωνιά να διασφαλίσει τα συμφέροντα του.

Εν τούτοις, τα ανάπηρα άτομα εντοπίζοντας και αυτοί τα αίτια του αποκλεισμού στην ίδια την οργάνωση της οικονομίας και της κοινωνίας ως μεταβλητή που καθορίζει το μέλλον των ανάπηρων ατόμων επιζητούν αλλαγή. Η ανανοηματοδότηση της εργασίας και η ανάγκη απόρριψη της ως κρίσιμο ορισμό του κοινωνικού μέλους και της πολιτειότητας κρίνονται σημαντικές συνιστώσες, ενώ η εύρεση εναλλακτικών οικονομικών χώρων μπορεί να καταστεί ικανή βελτίωσης σε μια προοπτική αλλαγής. Μόνο ένα σύστημα παραγωγής υλικών που λαμβάνει υπόψη τις ανθρώπινες συνέπειες της ανάπτυξής της, μπορεί να εξαλείψει τις διακρίσεις εις βάρος των ατόμων με αναπηρία (Russell, 2001). Η θέση αυτή, έρχεται να ισχυροποιήσει την πεποίθηση για αναδιοργάνωση του συστήματος παραγωγής και της εργασίας. Αυτό που αρκεί, όπως επισημαίνει και η Russell (2001, 94), είναι *«να αμφισβητήσουμε το βιολογικό σκεπτικό για τον αποκλεισμό των ατόμων με αναπηρία από τη σφαίρα της εργασίας και να το αντικαταστήσουμε με ένα υλιστικό σκεπτικό που απαιτεί δραστική και δίκαιη μεταβολή της πολιτικής οικονομίας»*. Τα ανάπηρα άτομα αξιώνουν ως

απαραίτητη προϋπόθεση για να έρθει η αλλαγή αυτή και θέματα αντίστασης και συλλογικότητας μεταξύ τους.

Όλα τα παραπάνω συνηγορούν σε αυτό που πλήθος ερευνητών και θεωρητικών έχουν υποστηρίξει η αμειβόμενη απασχόληση δεν θα είναι ποτέ εύκολη επιλογή για τα άτομα με αναπηρία (Jolly 2000· King 1993). Τα ανάπηρα άτομα βρίσκονται σε ένα καθεστώς εργασιακής εξορίας με τις διαδικασίες πρόσληψης απλά να αποτελούν μια ακόμη βουνοκορφή στον αποκλεισμό που βιώνουν τα ανάπηρα άτομα. Μέσα από αυτή την εμπειρική έρευνα όμως δίνεται η δυνατότητα και η ευκαιρία να αναλογιστούμε την αναπηρία και να δεσμευτούμε να εξαλείψουμε την καταπίεση των ατόμων με αναπηρία όχι μόνο στις διαδικασίες πρόσληψης οι οποίες και εξετάστηκαν αλλά και σε ευρύτερο πλαίσιο.

Τα ερωτήματα που αναγείρονται πολλά και οφείλουμε να αναμετρηθούμε όλοι με αυτά. Είναι η ικανότητα να παράγει κάποιος κέρδος ένα αποδεκτό μέτρο ανθρώπινης αξίας; Είναι προνομιούχο να κρατάμε σε περιφρονητικά σώματα και να απαξιώνουμε την αναπηρική ταυτότητα επειδή δεν παράγουν με τρόπο που απαιτεί η καπιταλιστική τάξη, αφήνοντας τα άτομα με αναπηρία να παλεύουν με χαμηλά ημερομίσθια ή με την ανεργία; Είναι δυνατόν να εμπλέκουμε τα ανάπηρα άτομα σε διαδικασίες πρόσληψης οι οποίες εξ' ορισμού είναι 'θεσμοθετημένες' να είναι ένα αφιλόξενο περιβάλλον, το οποίο χαρακτηρίζεται από αναπηροφοβία και προκατάληψη; Ζητήματα που κραυγάζουν προσοχής αλλά επιλέγουμε να γυρνάμε το κεφάλι.

Αν θέλουμε όμως πραγματικά να δούμε την απελευθέρωση όλων των ατόμων με αναπηρία, και όχι μόνο εκείνων που μπορούν εύκολα να αφομοιωθούν στις καπιταλιστικές κοινωνικές σχέσεις, πρέπει σύμφωνα με τον Weeks (2011, 97) «να μην ζητήσουμε απελευθέρωση μέσα από την εργασία, αλλά την απελευθέρωση από την εργασία». Απαιτούνται λοιπόν, αλλαγές που θα ενισχύσουν το όραμα της ένταξης στην αγορά εργασίας παρέχοντας στα ανάπηρα άτομα την απαραίτητη βοήθεια για να το επιτύχουν, ενώ ταυτόχρονα θα αμφισβητούν τα οικονομικά κίνητρα των υπαρχόντων πολιτικών καθεστώτων και συνεπώς θα αμφισβητούν την ίδια την οργάνωση και το σύστημα αξιών των σύγχρονων καπιταλιστικών κοινωνιών. Αυτό παρέχει ένα πρόσθετο κίνητρο στα ανάπηρα άτομα για την εμπλοκή σε έναν αγώνα που θα καταστήσει ορατή την καταπίεση που βιώνουν αλλά και ταυτόχρονα για διεκδίκηση αλλαγών (Melucci, 1989). Τέτοιοι άμεσοι αγώνες πρέπει να στοχεύουν

«στην ανατροπή του καπιταλισμού και όχι στην αντιπαράθεση μαζί του» (Withers, 2012, 89).

Ας αντισταθούμε λοιπόν όλοι ενισχύοντας την πραγμάτωση του παραπάνω οράματος έχοντας υπόψη αυτό που η Eirevelles είχε τονίσει *«Να ζήσεις με αγώνα. Να φανταστείς ένα ελπιδοφόρο μέλλον παρόλο το οδυνηρό αλλά επαναστατικό παρόν» (2014, 4).* Αυτό θα σημάνει την αρχή.

7.2. Περιορισμοί- Μελλοντικές Έρευνες

Τα πορίσματα της έρευνας αυτής προσφέρουν την δυνατότητα αναστοχασμού σχετικά με τις διαδικασίες πρόσληψης των αναπήρων και την πρόσβαση τους στην αγορά εργασίας ωστόσο διατηρούνται επιφυλάξεις ως προς την δυνατότητα γενίκευσης αυτών. Σαφέστατα εγείρονται ερωτήματα και αμφιβολίες γύρω από το υπάρχων καθεστώς πρόσληψης και εμπλοκής στην αγορά εργασίας αλλά η γενίκευση των αποτελεσμάτων θα ήταν μια βεβαιωμένη απόφαση λόγω του περιορισμένου δείγματος.

Παράλληλα, η ανάλυση επικεντρώθηκε κυρίως στο ζήτημα της αναπηρίας. Τα συμπεράσματα της έρευνας θα μπορούσαν να έχουν εμπλουτιστεί αν εμπεριείχαν και ζητήματα φύλου και εθνικότητας. Μαζί αυτές οι διαστάσεις θα μπορούσαν να είναι σημαντικές και διαφωτιστικές για την εκ νέου επιβολή διαφορετικών καταστάσεων ισχύος, αλλά και την κατάδειξη πολλαπλών μορφών καταπίεσης. Τέλος, σημαντικό θα ήταν για την επίτευξη ενός πιο ολοκληρωμένου ερευνητικού σχεδίου, η προσθήκη συνεντεύξεων τόσο των εργοδοτών όσο και των αιτούντων. Αυτό θα μας επέτρεπε να διερευνήσουμε πώς οι διαφορετικές θέσεις επηρεάζουν τις εμπειρίες συμμετοχής σε συνεντεύξεις εργασίας που αφορούν το θέμα της αναπηρίας.

Από κάθε ερευνητική μελέτη ωστόσο προκύπτουν και νέα ζητήματα τα οποία επιζητούν ανάγκη διερεύνησης. Έτσι, σημαντικό ίσως θα ήταν στο μέλλον ως συνέχεια της έρευνας αυτής, να πραγματοποιηθούν έρευνες οι οποίες θα έχουν τη δυνατότητα να καταγράφουν την διαδικασία πρόσληψης την ώρα που συμβαίνει, έτσι ώστε να μην μεταφέρεται μόνο η εμπειρία του ανάπηρου μέσα από τις διαδικασίες

πρόσληψης, αλλά ο ίδιος ο ερευνητής βρισκόμενος στο σημείο να ελέγχει και να καταγράφει τον ίδιο τον λόγο τόσο του εργοδότη όσο και του ανάπηρου.

Επιπλέον, σημαντικό θα ήταν να ενθαρρυνθεί η μελλοντική έρευνα που θα διερευνά τη διασταύρωση του φύλου, της εθνικότητας και της αναπηρίας στις διαδικασίες πρόσληψης. Με αυτόν τον τρόπο θα δοθεί η δυνατότητα να αντιληφθούμε και να κατανοήσουμε σε ένα βαθύτερο πλαίσιο την καταπίεση που δέχονται ανάπηρα άτομα με διαφορετικά χαρακτηριστικά.

Εν κατακλείδι, σημαντικά ερωτήματα τα οποία μπορούν να οδηγήσουν σε εκ νέου ερευνητικές εργασίες είναι πώς ερμηνεύουν οι εργοδότες το νομικό πλαίσιο που υπάρχει σε σχέση με τις διαδικασίες πρόσληψης. Αυτή η οπτική θα μπορούσε εν δυνάμει να είναι υποστηρικτική σε μια προοπτική αποσαφήνισης ή βελτίωσης του θεσμικού πλαισίου. Τέλος ενδιαφέρον θα είχε και η διερεύνηση του τρόπου που οι δημόσιες, ιδιωτικές και μη κυβερνητικές οργανώσεις αντιμετωπίζουν διαφορετικά το ζήτημα της αναπηρίας στις διαδικασίες πρόσληψης.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΑΓΓΛΟΦΩΝΗ

Abberley, P. (1987) The Concept of Oppression and the Development of a Social Theory of Disability, *Disability, Handicap & Society*, 2(1), 5-19

Abberley, P. (1989) Disabled People, Normality and Social Work, in L. Barton (ed.), *Disability and Dependency*, (55-68). London: The Farmer Press

Albrecht, G. L. (1992) *The Disability Business: Rehabilitation in America* Newbury Park, CA: SAGE Publications

Allen, S. & Carlson, G. (2003) To conceal or disclose a disabling condition? A dilemma of employment transition, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 19, 19–30

Angermeyer, M.C. & Dietrich, S. (2006) Public beliefs about and attitudes towards people with mental illness: A review of population studies, *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 113, 163-179

Araten-Bergman, T. (2016) Managers' hiring intention and the actual hiring of qualified workers with disabilities, *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1510-1530

Aromaa, E., Tolvanen, A., Tuulari, J. & Wahlbeck, K. (2011) Predictors of stigmatizing attitudes towards people with mental disorders in a general population in Finland, *Nord Journal of Psychiatry*, 65(2), 125-32

Ashford, D., (1986) *The emergence of the welfare states*. Oxford: Blackwell.

Aspalter, C., (2008) The welfare state in cross-cultural perspective, *International Social Work*, 51(6), 777–789

Atkinson, D. (2014) Research and empowerment involving people with learning difficulties in oral and life history research, *Disability & Society*, 19(7), 691-702

Baldwin, M. L. & Johnson, W. G. (1995) Labor Market Discrimination against Women with Disabilities, *Industrial Relations*, 34(4), 556-577

Barnes, C. (2000) A working social model? Disability, work and disability politics in the 21st century, *Critical Social Policy*, 20(4), 441–457

- Barnes, C. (2003) *Independent Living, Politics and Implications*. Independent Living Institute. Διαθέσιμο στο www.independentliving.org/docs6/barnes2003.html (Ανακτήθηκε 3 Φεβρουαρίου 2019)
- Barnes, C., Mercer, G. & Shakespeare, T. (1999) *Exploring Disability: A Sociological Introduction*. Cambridge: Polity Press
- Barnes, C. & Mercer, G. (2003) *Disability*. Cambridge: The Polity Press.
- Barnes, C. & Mercer, G. (2005) Disability, work and welfare: challenging the social exclusion of disabled people, *British Sociological Association*, 19(3), 527-545
- Barton, L. (1993) The struggle for citizenship: the case of disabled people, *Disability, Handicap & Society*, 8(3), 235-248
- Barrett, M. (2014) *Women's Oppression Today: The Marxist/feminist Encounter*. London: Verso
- Bates, P. & Davis, F. A. (2004) Social capital, social inclusion and services for people with learning disabilities, *Disability & Society*, 19(3), 195-207
- Bauman, Z. (1997) *Postmodernity and Its Discontents*. UK: Polity Press
- Berelson, B. (1971) *Content Analysis in communication research*. New York: Hafner Publishing Company
- Beresford, P. (1996) Poverty and disabled people: Challenging dominant debates and policies, *Disability & Society*, 15(7), 973-989
- Benoit, C., Jansson, M., Jansenberger, M. & Phillips, R. (2013) Disability stigmatization as a barrier to employment equity for legally-blind Canadians, *Disability & Society*, 28(7), 970-983
- Bishop, A. (2002) *On Becoming An Ally: Breaking the Cycle of Oppression in People*, England: Zed Books
- Bishop, M. (2002) Barriers to employment among people with epilepsy: report of a focus group, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 281–286
- Braddock, D. & Bachelder, L. (1994) *The glass ceiling and persons with disabilities*. NY: Cornell University Press.
- Brine, J. (2001) Education, social exclusion and the supranational state, *International Journal of Inclusive Education*, 5(2/3), 119-131

- Burckhardt, T. (2000) *Enduring Economic Exclusion- Disabled People, Income and Work*. York: Joseph Rowntree Foundation
- Burge, P., Quелlette-Kuntz, H. & Lysaght, R. (2007) Public views on employment of people with intellectual disabilities, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26(1), 29-37
- Cahill, D. & Konings, M. (2017) *Neoliberalism*. Cambridge: Polity Press.
- Castel, R. (2002) Emergence and transformation of social property, *Constellations*, 9(3), 318-334
- Charlton, J. I. (2000) *Nothing About Us Without Us: Disability Oppression and Empowerment*. London University of California Press
- Chouinard, V. & Crooks, V. A. (2005) Because they have all the power and I have none: state restricting and employment supports and disabled women's lives in Ontario, Canada, *Disability & Society*, 20(1), 19-32
- Creswell, J.W. (2007) *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Cross, M. (2013) Demonised, impoverished and now forced into isolation: the fate of disabled people under austerity, *Disability & Society*, 28(5), 719–723.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2007) *Research Methods in Education* (6th ed.). NY: Routledge Falmer.
- Colella, A. & Varma, A. (1999) Disability- Job Fit Stereotypes and the Evaluation of Persons with Disabilities at Work, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 9(2), 79-95
- Colella, A. J. & Bruyère, S. M. (2011) Disability and employment: New directions for industrial and organizational psychology, in S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology: Building and developing the organization* (473-503). Washington, DC, US: American Psychological Association
- Coleman, N., Sykes, W. & Groom, C. (2013), Barriers to employment and unfair treatment at work: a quantitative analysis of disabled people's experiences Research, Independent Social Research. Manchester: Equality and Human Rights Commission Research. Διαθέσιμο στο <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research-report-88-barriers-to-employment-and-unfair-treatment-at-work-disabled-peoples-experiences.pdf> (ανακτήθηκε 3 Μαρτίου 2019)

Corbett, J. & Barton, L. (1992) *A Struggle for Choice: Students with Special Needs in Transition to Adulthood*. London: Routledge.

Corbière, M., Villotti, P., Lecomte, T., Bond, G. R., Lesage, A. & Goldner, E. M. (2014) Work accommodations and natural supports for maintaining employment, *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 37, 90–98

Corrigan, P. W., Kuwabara, S., Tsang, H., Kan, S., Jonathon, L., Chow, S. L. & Jin, S. (2008) Disability and work-related attitudes in employers from Beijing, Chicago, and Hong Kong, *International Journal of Rehabilitation Research*, 31(4), 347-350

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, *Official Journal of EC* (L 303, 02.12.2000), Διαθέσιμο στο <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2000:303:FULL&from=EN> (Ανακτήθηκε 3 Μαρτίου 2019)

Darcy, S., Taylor, T. & Green, J. (2016) But I can do the job: examining disability employment practice through human rights complaint cases, *Disability & Society*, 31(9), 1242-1274

Diksa, E. & Rogers, E. S. (1996) Employer concerns about hiring persons with psychiatric disability: Results of the Employer Attitude Questionnaire, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40(1), 31-44.

Dodd, S. (2013) Personalisation, individualism and the politics of disablement, *Disability & Society*, 28(2), 260-273

Dorn, M. & Keirns, C. (2010) Disability, health and citizenship, in S. Smith, R. Pain, S. Marston, & J. Jones (Eds.), *The sage handbook of social geographies*, (pp. 99-118). London: SAGE Publications

Duckett, P. (2000) Disabling Employment Interviews: Warfare to work, *Disability & Society*, 15(7), 1019–1039

Erevelles, N. (1996) Disability and the Dialectics of Difference, *Disability and Society*, 11(4), 519-537.

Erevelles, N. (2014) Thinking with Disability Studies, *Disability Studies Quarterly*, 34(2), 1-4

Eurostat (2014) *Situation of people with disabilities in the EU: Fewer than 1 in 2 disabled adults were in employment in the EU28 in 2011*. Διαθέσιμο στο <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6181592/3-02122014-BP-EN.pdf/aefdf716-f420-448f-8cba-893e90e6b460> (Ανακτήθηκε 3 Φεβρουαρίου 2019)

- Ferrucci, F., (2014) Disability and work inclusion in Italy: between unfulfilled promises and new disability culture, *Modern Italy*, 19(2), 183-197
- Finkelstein, V. (1980) *Attitudes and disabled people: Issues for discussion (No. 5)*. New York: World Rehabilitation Fund
- Finkelstein, V. (1991) Disability A social challenge or an administrative responsibility?, in J. Swain, V. Finkelstein & M. Oliver (eds.), *Disabling Barriers-Enabling Environments*, (26-33). London: Sage
- Fraser N., (1998) Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, *Participation Discussion Paper*, FS I: 98 -108
- Fraser, R., Ajzen, I., Johnson, K., Hebert, J. & Chan, F. (2011) Understanding employers' hiring intention in relation to qualified workers with disabilities, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35 (1), 1-11
- Freire, P. (2004) Pedagogy of the Oppressed, in L. Heldke & P. O'Connor (eds.) *Oppression, Privilege, & Resistance* (5-23). New York: The McGraw- Hill Companies
- Garthwaite, K. (2012) The Language of Shirkers and Scroungers? Talking about Illness, *Disability & Society*, 26 (3), 369–372
- Goodley D. (2000) *Self-Advocacy in the Lives of People with Learning Difficulties*. Open University Press, Buckingham; Philadelphia, PA
- Graby, S. (2015) Access to work or liberation from work? Disabled people, autonomy, and post-work politics, *Canadian Journal of Development Studies*, 4(2) 132-160
- Grover, C. & Piggott, L. (2005) Disabled people, the reserve army of labour and welfare reform, *Disability & Society*, 20(7), 705-717
- Grover, C. & Soldatic, K. (2013) Neoliberal restructuring, disabled people and social (in)security in Australia and Britain, *Scandinavian Journal of Disability Research*, 15(3), 216-232.
- Gunderson, M. & Lee, B. (2016) Pay discrimination against persons with disabilities: Canadian evidence from PALS, *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1531-1549

- Gustafsson, J., Peralta, J. P. & Danermark, B. (2014) The employer's perspective: employment of people with disabilities in wage subsidized employments, *Scandinavian Journal of Disability Research*, 16(3), 249-266
- Hall, E. (2004) Social geographies of learning disability: Narratives of exclusion and inclusion, *Area*, 36 (3), 298–306
- Harris, S. P., Owen, R. & Gould, R. (2012) Parity of participation in liberal welfare states: human rights, neoliberalism, disability and employment, *Disability & Society*, 27(6), 823-836
- Harvey, D. (2010) *The enigma of capital*. London: Profile Books
- Hernandez, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., Velcoff, J. & Donoso, O. (2008) Reflections from Employers on the Disabled Workforce: Focus Groups with Healthcare, Hospitality and Retail Administrators, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(3), 157-164
- Hoxsey, D. (2011) Debating the ghost of Marshall: a critique of citizenship, *Citizenship Studies*, 15(6-7), 915–932
- Hughes, B. (2000) Medicine and the aesthetic invalidation of disabled people, *Disability and Society*, 15(4), 555-568.
- Hughes, B. (2015) Disabled people as counterfeit citizens: the politics of resentment past and present, *Disability & Society*, 30(7), 991-1004
- Hunt, P. (1966) *Stigma: The experience of disability*. London: Geoffrey Chapman.
- ILO (2007) *ILO calls for new efforts to support people with disabilities in the world work*. Διαθέσιμο στο https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_088028/lang--en/index.htm (Ανακτήθηκε 7 Μαρτίου 2019)
- ILO (2015) *Inclusion of people with disabilities in national employment policies*. Διαθέσιμο στο http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_407646/lang--en/index.htm (Ανακτήθηκε 7 Μαρτίου 2019)
- Imrie, R. (2000) Disability and discourses of mobility and movement, *Environment and planning*, 32: 1641-1656
- Jasper, C.R. & Waldhart, P. (2012) Retailer perceptions on hiring prospective employees with disabilities, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 19(1), 116-123.

- Jessop, B. (1999) The Changing Governance of Welfare: Recent Trends in its Primary Functions, Scale, and Modes of Coordination, *Social Policy & Administration*, 3(4), 348-359
- Jolly D., (2000) A Critical Evaluation of the Contradictions for Disabled Workers Arising from the Emergence of the Flexible Labour Market in Britain, *Disability & Society*, 15(5), 795-810
- Jones, M. & Marks, L. (1999) *Disability, Drivers-ability and Legal Change*. The Hague: Kluwer Law International/ Martinus Nijhoff Publishers
- Jostrom, B. & Dahlgren, L. (2002) Applying phenomenography in nursing research. *Journal of Advanced Nursing*, 40(3), 339–45.
- Kaye, H. S., Jans, L. H. & Jones, E. C. (2011) Why don't employers hire and retain workers with disabilities?, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526–536
- Kayess, R. & French P., (2008) Out of Darkness into Light? Introducing the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, *Human Rights Law Review*, 8(1), 1-34
- Keith, K. M. (2013) Inclusion: Battling for disability, *International Journal of Disability Development and Education*, 60(2), 176–178
- King L. C. (1993) Learning disabilities in Colombia, *South America, Journal of Learning Disability*, 26(8), 499-500
- Kim, K. M., Shin, Y. R., Yu, D. C. & Kim, D. K. (2017) The Meaning of Social Inclusion for People with Disabilities in South Korea, *International Journal of Disability, Development and Education*, 64(1), 19-32
- Kisanji, J. (1995) Growing up disabled, in P. Zinkin & H. McConachie (eds.), *Disabled Children and Developing Countries, Clinics in Developmental Medicine*, (183-202). London: Mac Keith Press
- Lawson, A. (2007) The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: New Era or False Dawn?, *Syracuse Journal of International Law and Commerce*, 34(2), 563-619
- Leyshon, A., Lee R. & Williams C. (2003) *Alternative economic spaces*. London: Sage

- Lister, R. (1998) From Equality to Social Inclusion: New Labour and the Welfare State, *Critical Social Policy*, 18(2), 215-226
- Lunt, N. & Thornton, P. (1993) Employment policies for disabled people: a review of legislation and services in fifteen countries, *Employment Department Research Series Paper*, 16
- Lunt, N., & Thornton, P. (1994) Disability and employment: towards an understanding of discourse and policy, *Disability & Society*, 9(2), 223-238
- MacKay, D. (2007) The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, *Syracuse Journal of International Law and Commerce*, 34(2), 321-331
- Magoulios, G. & Trichopoulou, A. (2012) Employment status for people with disabilities in Greece, *South-Eastern Europe Journal of Economics*, 10(1), 25-40
- Marton, F. & Booth, S. (1997) *Learning and Awareness*. NY: Lawrence Erlbaum Associates 1998.
- Martz, E. (2007) Facilitating inclusive employment: an examination of the accommodations for and the barriers to employment for Russians with disabilities, *International Journal of Rehabilitation Research*, 30(4), 321–326
- Marks, D. (1999) *Disability: Controversial Debates and Psychosocial Perspectives*. London: Routledge
- Marx, K. (1967) *Capital: A critical analysis of capitalist production*. New York: International Publishers.
- Marx, K. (2010) *Capital: A Critique of Political Economy*. U.S: Pacific Publishing Company
- Mason, M. (1990) Internalized Oppression, in R. Reiser & Mason M. (eds) *Disability Equality in Education*. London: ILEA (διαθέσιμο στο <https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/Mason-Micheline-mason.pdf>)
- McCary, K. (2005) The disability twist in diversity: Best practices for integrating people with disabilities into the workforce, *The Diversity Factor*, 13, 16–22
- McMahon, B., Rumrill, P., Roessler, R., Hurley, J., West. S., Chan, F. & Carlson, L. (2008) Hiring discrimination against people with disabilities under the ADA: Characteristics of employers, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18, 112-121
- McManus, J. L., Feyes, K. J., & Saucier, D. A. (2010) Contact and knowledge as predictors of attitudes toward individuals with intellectual disabilities, *Journal of Social and Personal Relationships*, 28, 579–590

- Meekosha, H. & Dowse L. (1997) Enabling Citizenship: Gender, disability and citizenship in Australia, *Feminist Review*, 57, 49–72
- Melucci, A. (1989) Nomads of the Present: Social Movements and Individual Needs in Contemporary Culture, J. Keane & P. Mier (ed.). London: Radius
- Merleau-Ponty, M. (2002) *Phenomenology of Perception*. London: Routledge
- Milner, P. & Kelly, B. (2009) Community participation and inclusion: people with disabilities defining their place, *Disability & Society*, 24(1), 47-62
- Mitra, S., & Kruse, D. L. (2016) Are Workers with Disabilities More Likely to Be Displaced?, *International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 1550-1579
- Mohan, B. (2007) Social Exclusions: Challenges for New Social Development, *Journal of Comparative Social Welfare*, 23(1), 69–79.
- Morris, J. (1991) *Pride against prejudice: Transforming attitudes to disability*. Philadelphia: New Society
- Morris, J. (1992) Personal and Political: A Feminist Perspective on Researching Physical Disability. *Disability, Handicap & Society*, 7(2), 157-166.
- Norwich, B. (1999) Special or Inclusive Education: a review article, *European Journal of Special Needs Education*, 14, 90-96.
- Nota, L., Santilli, S., Ginevra M. C. & Soresi S. (2014) Employer Attitudes Towards the Work Inclusion of People With Disability, *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27, 511–520
- Oliver, M. (1990) *The Politics of Disablement*. New York: St. Martin's Press.
- Oliver, M. (1993) *Disability, citizenship and empowerment, K665 The disabling society*. Open University: Milton Keynes.
- Oliver, M. (1996) *Understanding disability: from theory to practice*. Basingstoke: Macmillan.
- Oliver, M. (2004) The social model in action: if I had a hammer, in: C. Barnes & G. Mercer (eds) *Implementing the social model of disability: theory and research*, (18-31). Leeds: The Disability Press

Oliver, M. & Barnes, C. (2012) *The New Politics of Disablement*. New York: Palgrave Macmillan

Opini, B. M. (2010) A review of the participation of disabled persons in the labour force: the Kenyan context, *Disability & Society*, 25(3), 271-287

Oyen, E. (1986) *Comparing Welfare States and Their Futures*. Aldershot: Gower

Parker, S., (2006) International Justice: the United Nations, Human Rights and Disability, *Journal of Comparative Social Welfare*, 22(1), 63-

Parker, S. & Cass, B. (2005) New Paradigms of Disability in Social Security Law and Policy in Australia: Implications for Participation, *Disability Studies Quarterly*, 25(4), 1-16.

Patton, M. Q. (2002) *Qualitative research and evaluation methods (3rd ed.)*. Thousand Oaks: Sage Publications

Peters, S., Gabel, S. & Symeonidou, S. (2009) Resistance, transformation and the politics of hope: imagining a way forward for the disabled people's movement, *Disability & Society*, 24(5), 543-556

Piggott, L., Sapey, B. & Wilenius, F. (2005) Out of touch: Local government and disabled people's employment needs, *Disability & Society*, 20(6), 599-611

Priestley, M. (1998) Constructions and Creations: Idealism, materialism and disability theory, *Disability & Society*, 13(1), 75-94

Priestley, M. (2001) Introduction: the global context of disability, in M. Priestley (ed) *Disability and the Life Course Global Perspectives*, (3-14). UK: Cambridge University Press

Priestley, M. (2002) Why We Need to Work Together in the European Year of Disabled People, *Disability & Society*, 17(7), 846-848

Prins, P. (2013) Sickness Absence and Disability: An International Perspective, in P. Loisel and J.R. Anema (eds.), *Handbook of Work Disability: Prevention and Management*, Toronto: Springer

Quinn, G. (2009) The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities; Towards a New International Politics of Disability, *Texas Journal on Civil Liberties & Civil Rights*, 15(1), 35-42

- Randolph, D. S. & Andersen, E. (2004) Disability, gender, and unemployment relationship in the United States from the behavioral risk factor surveillance system, *Disability & Society*, 19, 403-414
- Rioux, M., (1994) Introduction, New Research Directives and Paradigms: Disability is not Measles, in M. Rioux & M. Bach. (Eds), *Disability is not Measles: New Research Paradigms in Disability* (9-29). Ontario: Roeher Institute.
- Rose, S. J. (2000) *Social stratification in the United State: The American Profile Poster*. New York: The New Press
- Roulstone, A. (2015) Personal Independence Payments, welfare reform and the shrinking disability category, *Disability & Society*, 30(5), 673-688
- Roulstone, A. & Barnes, C., (2005) The challenges of a work- first agenda for disabled people, in A. Roulstone & C. Barnes (eds), *Working futures?: Disabled people, policy and social inclusion* (17-28). Britain: Policy Press
- Russell, M. (2000) Backlash, the Political Economy, and Structural Exclusion, *Journal of Employment and Labor Law*, 21(1), 335-366
- Russell, M. (2001) Disablement, Oppression, and the Political Economy, *Journal of Disability Policy Studies*, 12(2), 87-95
- Russell, M. (2002) What Disability Civil Rights Cannot Do: Employment and political economy, *Disability & Society*, 17(2), 117-135
- Russell, M. & Malhotr, R. (2002) Capitalism and Disability, in L. Panitch & C. Leys (eds), *A World of Contradictions*, (211- 228). Socialist Register
- Schur, L. (2002) The Difference a Job Makes: The Effects of Employment among People with Disabilities, *Journal of Economic Issues*, 36(2), 339-347
- Sennett, R. (2006) *The culture of the new capitalism*. U.S: Yale University Press
- Shier, M., Graham, J. & Jones, M. (2009) Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada, *Disability & Society*, 24(1), 63-75
- Simpson, G. & Price, V., (2009) From inclusion to exclusion: Some unintended consequences of valuing people, *British Journal of Learning Disabilities*, 38, 180–186.

Smith, J. (2011) Evaluating the Contribution of Interpretative Phenomenological Analysis. *Health Psychology Review* 5 (1), 9–27.

Stein, M. A. (2000) Labor Markets, Rationality, and Workers with Disabilities, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 21(1), 314-334

Stenfors-Hayes, T., Hult, H. & Dahlgren, M. (2013) A phenomenographic approach to research in medical education, *Medical Education*, 47, 261–270

Stevens, G.R. (2002) Employers' perceptions and practice in the employability of disabled people: a survey of companies in Southeast UK, *Disability & Society*, 17(7), 779-796.

Stone, D. (1984) *The Disabled State*. London: Macmillan

Stone, D. & Colella, A. (1996) A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations, *Academy of Management Review*, 21, 352-401

Solovieva, T. I., Dowler, D. L. & Walls, R. T. (2011) Employer benefits from making workplace accommodations, *Disability and Health Journal*, 4, 39–45

Thomson, R. G. (1997) *Extraordinary Bodies: Figuring Physical Disability in American Culture and Literature*. New York: Columbia University Press.

UN (2007) From Exclusion to Equality: Realizing the rights of persons with disabilities; Handbook for parliamentarians on the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its optional protocol. Διαθέσιμο στο <http://www.ipu.org/PDF/publications/disabilities-e.pdf> (Ανακτήθηκε 3 Μαρτίου 2019)

UPIAS (1976) *Fundamental Principles of Disability*. London: UPIAS.

Vandekinderen, C., Roets, G., Vandenbroeck, M., Vanderplasschen, W. & Hove, G. V. (2012) One size fits all? The social construction of dis-employed women, *Disability & Society*, 27(5), 703-716

Vedeler, J. S. (2014) Disabled persons' job interview experiences: stories of discrimination, uncertainty and recognition, *Disability & Society*, 29(4), 597-610

Villotti, P., Corbière, M., Zaniboni, S. & Fraccaroli, F. (2012) Individual and environmental factors related to job satisfaction in people with severe mental illness employed in social enterprises, *Work-A Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 43, 33 –41

Weeks, K. (2011) *The problem with work: feminism, Marxism, antiwork politics, and post work imaginaries*. Durham: Duke University Press.

Wehbi, S. & El-Lahib, Y. (2007) The employment situation of people with disabilities in Lebanon: challenges and opportunities, *Disability & Society*, 22(4), 371-382

WHO (2011) *World Report on Disability: Summary*. Geneva, Switzerland: WHO Press. Διαθέσιμο στο https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report/en/ (Ανακτήθηκε 7 Μαρτίου 2019)

Williams, A. E., Fossey, E., Corbière, M., Paluch, T., & Harvey, C. (2016) Work participation for people with severe mental illnesses: An integrative review of factors impacting job tenure, *Australian Occupational Therapy Journal*, 63, 65–85

Wilkerson, A. (2002) Disability, Sex Radicalism, and Political Agency, *NWSA Journal*, 14(3), 33-57

Wilson-Kovacs, D., Ryan, M. K., Haslam, A. & Rabinovich, A. (2008) Just because you can get a wheelchair in the building doesn't necessarily mean that you can still participate: barriers to the career advancement of disabled professionals, *Disability & Society*, 23(7), 705-717

Winance, M. (2007) Being normally different? Changes to normalization processes: From alignment to work on the norm, *Disability & Society*, 22(6), 625–38

Withers, A. J. (2012) *Disability Politics & Theory*. Halifax and Winnipeg: Fernwood Publishing

Young, I. M. (2004) Responsibility and Global Labor Justice, *The Journal of Political Philosophy*, 12(4), 365–388

ΕΛΛΗΝΟΦΩΝΗ

Αβραμίδης, Η. & Καλυβά, Ε. (2006) *Μέθοδοι έρευνας στην ειδική αγωγή: θεωρία και εφαρμογές*. Αθήνα: Παπαζήσης

Bauman, Z. (2005) *Σπαταλημένες ζωές: Οι Απόβλητοι της Νεοτερικότητας*, (μτφ.) Μ. Καρασαρίνης. Αθήνα : Κατάρτι

Bird, M., Hammersley, M., Gomm, R. & Woods, P. (1999) *Εκπαιδευτική έρευνα στην Πράξη. Εγχειρίδιο Μελέτης*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Ζαφειρόπουλος, Κ. (2005) *Πως γίνεται μια επιστημονική έρευνα: Επιστημονική έρευνα και συγγραφή εργασιών*. Αθήνα: Κριτική

Ζώνιου-Σιδέρη, Α. & Ντεροπούλου-Ντέρου, Ε. (2012) Αναζητώντας την εκπαιδευτική πολιτική της ένταξης, στο Α. Ζώνιου-Σιδέρη, Ε. Ντεροπούλου-Ντέρου, Α. Βλάχου-Μπαλαφούτη (επιμ.), *Αναπηρία και εκπαιδευτική πολιτική. Κριτική προσέγγιση της ειδικής και ενταξιακής προσέγγισης*, (11-27). Αθήνα: Πεδίο

Ειδική έκθεση (2013) Επιστημάνσεις του Συνήγορου του Πολίτη σχετικά με τη λειτουργία του Κέντρου Πιστοποίησης Αναπηρίας (Κ.Ε.Π.Α). Αθήνα: Φεβρουάριος <https://www.synigoros.gr/resources/docs/130404-special-report.pdf> (Ανακτήθηκε στις 3 Μαρτίου 2019)

Foucault, M. (2012) *Η γέννηση της βιοπολιτικής: Παραδόσεις στο Κολλέγιο της Γαλλίας (1978-1979)*, (μτφ.) Β. Πατσογιάννης. Αθήνα: Πλέθρον

Galbraith J.-K., (1980) *Η εποχή της αβεβαιότητας*, (μτφ.) Κ. Θεοδωρόπουλος. Αθήνα: Παπαζήσης

Harman, C. (2011) *Καπιταλισμός ζόμπι: η παγκόσμια καπιταλιστική κρίση και η επικαιρότητα του Μαρξ*, (μτφ) Λ. Μπόλαρης, (επιμ.) Κ. Πίττας. Αθήνα: Μαρξιστικό Βιβλιοπωλείο

Harvey, D. (2011) *Το αίνιγμα του κεφαλαίου και οι κρίσεις του καπιταλισμού*, (μτφ) Π. Χατζόπουλος, (επιμ.) Κ. Μαντζαβέλα. Αθήνα: Καστανιώτης

Harvey, D. (2015) *Δεκαεφτά αντιφάσεις και το τέλος του καπιταλισμού*, (μτφ) Ε. Αστερίου, (επιμ.) Β. Δημητρίου. Αθήνα: Μεταίχμιο

Holden, C. & Beresford, P. (2014) Παγκοσμιοποίηση και Αναπηρία, στο Γ. Καραγιάννη (επιμ.), *Οι Σπουδές για την Αναπηρία Σήμερα*, (373-406). Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο

Hughes, B., (2014) Αναπηρία και Σώμα, στο C. Barnes, M. Oliver & L. Barton, *Οι σπουδές για την αναπηρία σήμερα*, (επιμ.) Γ. Καραγιάννη (139-170). Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο

Ίσαρη, Φ. & Πουρκός, Μ. (2015) *Ποιοτική μεθοδολογία έρευνας*. Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών. Διαθέσιμο ηλεκτρονικά: <http://hdl.handle.net/11419/5826>

Ιωσηφίδης, Θ. (2017) *Ποιοτικές Μέθοδοι Έρευνας και Επιστημολογία των κοινωνικών επιστημών στις Κοινωνικές Επιστήμες*. Αθήνα: Τζιόλα.

Καλλινικάκη, Θ. (2010) *Ποιοτικές μέθοδοι στην έρευνα της κοινωνικής εργασίας* (2η εκδ.). Αθήνα: Τόπος.

Καπούσι, Ν., Κουρλέτη, Π. & Φονιά, Μ., (2016) Η διερεύνηση των αντιλήψεων και των στάσεων των εργοδοτών για τους ανάπηρους στο δήμο Ηρακλείου, Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Κρήτης. Διαθέσιμο στο <https://apothesis.lib.teicrete.gr/handle/11713/1026?show=full> (Ανακτήθηκε 3 Μαρτίου 2019)

Καραγιάννη, Γ. (2017) *Η αναπηρία στην Ελλάδα της Κρίσης*. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg

Κυριαζή, Ν. (1999) *Η Κοινωνιολογική έρευνα. Κριτική επισκόπηση των μεθόδων και τεχνικών*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

Marx, K. (χ.χ.) *Κριτική της Πολιτικής Οικονομίας*. Αθήνα: Νέοι Στόχοι

Mason, J. (2011) *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας*, (μτφ) Ε. Δημητριάδου. Αθήνα: Πεδίο

Mertens, D. M. (2009) *Έρευνα και αξιολόγηση στην εκπαίδευση και τη ψυχολογία*, (μτφ.) Σ. Κυρανάκης, Π. Μπιθαρα & Μ. Μαυράκη. Αθήνα: Μεταίχμιο

Μουζακίτης, Α. (2010) Παράδοση και ερμηνεία: Προς τη διερεύνηση των ορίων της ερμηνευτικής, στο Πούρκος Μ.Α. & Δαφέρμος Μ. (επιμ.) *Ποιοτική έρευνα στις κοινωνικές επιστήμες: Επιστημολογικά, μεθοδολογικά και ηθικά ζητήματα*. Αθήνα: Τόπος.

Μουζέλης, Ν. & Παγουλάτος, Γ. (2017) Κοινωνία πολιτών και ιδιότητα του πολίτη στη μεταπολεμική Ελλάδα, *Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης*, 22(1), 5-29

N 1648/ 2.10.1986 «Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων». *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*. Α.Φ.147Α (ΦΕΚ)

N. 2643/ 28-01-1998 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις». *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*. Α.Φ.220Α (ΦΕΚ)

N.3863/ 15.07.2010 «Νέο ασφαλιστικό σύστημα και συναφείς διατάξεις ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις». *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*. Α.Φ.115 (ΦΕΚ)

N.4025/ 2.11.2011 «Ανασυγκρότηση Φορέων Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Κέντρα Αποκατάστασης, Αναδιάρθρωση ΕΣΥ και άλλες διατάξεις». *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*. Α.Φ.228 (ΦΕΚ)

N.4443/ 9.12.2016 «Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση». *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*. Α.Φ.232Α (ΦΕΚ)

N. 4074/ 11.4.2012 «Κύρωση της Σύμβασης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες και του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες» *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*. Α.Φ.88Α (ΦΕΚ)

Oliver, M. (2009) *Αναπηρία και πολιτική*, (μτφ.) Θ. Μπεκερίδου, (επιμ.) Γ. Καραγιάννη. Αθήνα: Επίκεντρο

Παπανικολάου, Δ., (2018) *Κάτι τρέχει με την οικογένεια: έθνος, πόθος και συγγένεια την εποχή της κρίσης*. Αθήνα: Πατάκης

Riux, M. (2014) Αναπηρία, Ιδιότητα του Πολίτη και Δικαιώματα σε έναν Μεταβαλλόμενο Κόσμο, στο C. Barnes, M. Oliver & L. Barton (eds), *Οι σπουδές για την αναπηρία σήμερα* (επιμ.) Γ. Καραγιάννη (407-436). Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο

Robson, C. (2007) *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου: Ένα μέσον για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές*, (μτφ.) Β.Π. Νταλάκου & Κ. Βασιλικού. Αθήνα: Gutenberg

Σακελλαρόπουλος, Θ. & Οικονόμου, Χ. (2016) National Priorities and European Challenges in the reform process of the Social Protection and Employment policies in Greece, 1980-2000, *Social Cohesion and Development*, 1(1), 5-36.

Slee, R. (2004) Ενταξιακή εκπαίδευση και εκπαιδευτική μεταρρύθμιση στη νέα εποχή, στο Ζώνιου – Σιδέρη, Α., Σπανδάγου, Η. (επιμ.), *Εκπαίδευση και τύφλωση: Σύγχρονες τάσεις και προοπτικές*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

Τεντόμας, Λ. Η Αναπηρία Μέσω Των «Αποδεικτικών Της Στοιχειών» Στην Ελλάδα Της Κρίσης, στο Μ. Πουρκός (επιμ.), *Το Σώμα Στην Εποχή Της Σύγχρονης Κρίσης*. (Υπό έκδοση)

Thomas, C. (2014) Θεωρία της αναπηρίας: κεντρικές ιδέες, ζητήματα και στοχαστές, στο C. Barnes, M. Oliver & L. Barton (ed), *Οι σπουδές για την αναπηρία σήμερα*, (επιμ.) Γ. Καραγιάννη, (105- 138). Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο

Υπουργική Α. 200064/15-03-2007 «Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την δημιουργία 2096 Νέων Θέσεων Εργασίας Ατόμων Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων (Ατόμων με Αναπηρίες, Απεξαρτημένων ατόμων από τοξικές ή άλλες ουσίες, Αποφυλακισμένων, Νεαρών Παραβατικών Ατόμων ή Ατόμων που βρίσκονται σε Κοινωνικό Κίνδυνο). *Εφημερίς της κυβέρνησεως*, 430B/ 28-03-2007.

Υπουργική Α. 20537/752/18.10.2010 «Κατάρτιση Ειδικού Τριετούς Προγράμματος ενίσχυσης εργοδοτών με επιχορήγηση που αντιστοιχεί στο ύψος των συνολικών ασφαλιστικών εισφορών, για την πρόσληψη 2.300 ανέργων Ατόμων με Αναπηρίες (Α.με.Α), Απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες, Αποφυλακισμένων, Νεαρών Παραβατικών Ατόμων ή Νεαρών Ατόμων που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο και Προγράμματος Επιχορήγησης 50 θέσεων Εργονομικής Διευθέτησης του χώρου εργασίας για Άτομα με Αναπηρίες (Α.με.Α)». *Εφημερίς της κυβέρνησεως*, 1663B/19.10.2010.

Υπουργική Α. 38839/838/29.8.2017 «Ειδικό Πρόγραμμα ενίσχυσης εργοδοτών για την πρόσληψη 2.000 ανέργων Ατόμων με Αναπηρίες (ΑμεΑ), Απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες, Αποφυλακισμένων, Νεαρών Παραβατικών Ατόμων ή Νεαρών Ατόμων που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο και Πρόγραμμα Επιχορήγησης 50 θέσεων Εργονομικής Διευθέτησης του χώρου εργασίας για Άτομα με Αναπηρίες (ΑμεΑ)». *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*, 2963B/29-8-2017.

UN (1993) Οι Πρότυποι Κανόνες για Εξίσωση των Ευκαιριών για Πρόσωπα με Ειδικές Ανάγκες. Ψήφισμα 48/96 της Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών, 48η Σύνοδος, παράρτημα, της 20ης Δεκεμβρίου 1993

UN (2006) Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία και Προαιρετικό Πρωτόκολλο. Διαθέσιμο στο https://www.unric.org/el/index.php?option=com_content&view=article&id=46 (Ανακτήθηκε 3 Μαρτίου 2019)

ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

Φύλο:

Ηλικία:

Σπουδές:

Απασχόληση:

Άξονας 1^{ος} Απόψεις για την αναγκαιότητα της εργασίας

Γιατί είναι σημαντική για σένα η απόκτηση εργασίας?

Τι είναι αυτό που σου προσφέρει?

Πως κρίνεις την πολιτική που ασκείται σε σχέση με τα εργασιακά δικαιώματα των ανθρώπων που έχουν κάποια πάθηση/αναπηρία?

Είσαι ενήμερος?

Υπάρχει γενικά στήριξη από το κράτος στην προσπάθεια ανεύρεσης και απόκτησης εργασίας?

Είχες ποτέ κάποια κρατική βοήθεια? Αν ναι, υπήρξε αρκετή, ήταν αυτό που ήθελες?

Άξονας 2^{ος} εμπειρίες από τις διαδικασίες πρόσληψης στον ιδιωτικό τομέα

Που εντόπισες την συγκεκριμένη αγγελία ;

Τι σε έκανε να απευθυνθείς σε αυτή;

Ποια είναι η άποψη σου για τις διαδικασίες πρόσληψης;

Τι ζητείτε από τους ενδεχόμενους εργαζόμενους;

Ποια προσόντα αξιώνονται?

Πιστεύεις οι διαδικασίες πρόσληψης διαφέρουν ως προς τα ανάπηρα άτομα;

Αν ναι σε τι;

Υπάρχουν διαφορετικές προσδοκίες από τους εργοδότες σε σχέση με τους ανάπηρους αιτούντες?

Μπορείς να μου αφηγηθείς πως εξελίχθηκε η διαδικασία πρόσληψης στην οποία συμμετείχες?

Η αναπηρία σου πως αντιμετωπίστηκε στην συγκεκριμένη διαδικασία πρόσληψης?

Ποια ήταν η στάση του εργοδότη ως προς την αναπηρία σου;

Τι ένιωσες;

Άξονας 3^{ος} εμπειρία από διαδικασία πρόσληψης στον ιδιωτικό τομέα

Υπήρξαν στιγμές που βρέθηκες σε δύσκολη θέση?

Αν ναι, γιατί;

Υπήρξαν ερωτήσεις, στάσεις ή συμπεριφορές ίσως που σε έκαναν να αισθανθείς άβολα?

Άξονας 4^{ος} προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών πρόσληψης για τους ανάπηρους

Πιστεύεις ότι μπορούν να βελτιωθούν οι διαδικασίες πρόσληψης για τα ανάπηρα άτομα;

Αν ναι ως προς, τι;

Τι είναι αυτό που θεωρείς ότι μπορεί να αλλάξει προς το καλύτερο;