



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ
ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ

ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
"ΤΑ ΑΜΕΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ, ΟΙ
ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟ ΧΡΟΝΟ"

Της φοιτήτριας Φανή Π. Βουτσάκη

A.M 16213

Επιβλέπων καθηγητής Γκόγκας Θεμιστοκλής

ΗΓΟΥΜΕΝΙΤΣΑ

Μάιος 2017



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ
ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ

ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
"ΤΑ ΑΜΕΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ, ΟΙ
ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟ ΧΡΟΝΟ"

Της φοιτήτριας Φανή Π. Βουτσάκη

A.M 16213

Επιβλέπων καθηγητής Γκόγκας Θεμιστοκλής

ΗΓΟΥΜΕΝΙΤΣΑ

Μάιος 2017

**DISABLED PEOPLE IN BUSINESSES
AND CHANGES THROUGH YEARS**

Εγκρίθηκε από τριμελή εξεταστική επιτροπή

Τόπος, Ημερομηνία :

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. Επιβλέπων καθηγητής

Όνομα Επίθετο:

τίτλος, βαθμίδα :

2. Μέλος επιτροπής

Όνομα Επίθετο:

τίτλος, βαθμίδα :

3. Μέλος επιτροπής

Όνομα Επίθετο:

τίτλος, βαθμίδα :

Ο/Η Προϊστάμενος/η του Τμήματος

Όνομα Επίθετο:

τίτλος, βαθμίδα :

Υπογραφή

© Βουτσάκη Φανή, 2017

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Υπεύθυνη δήλωση περί πνευματικής υποκλοπής

Κάθε πρόταση που περιέχεται στο κείμενο και ανήκει σε άλλον συγγραφέα είναι εμφανής και αναφέρεται ακριβώς από που έχει προέλθει. Τα υπόλοιπα αναγραφόμενα αποτελούν επινόηση της υποφαινόμενης, η οποία και φέρω πλήρη ευθύνη για το κείμενο και δηλώνω ότι δεν υπάρχει πνευματική υποκλοπή.

Όνοματεπώνυμο:.....

Ημερομηνία:.....

Υπογραφή:.....

Ευχαριστίες

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω τον καθηγητή μου, κ. Γκόγκα Θεμιστοκλή που μου έδωσε την ευκαιρία να ασχοληθώ με ένα τόσο ενδιαφέρον θέμα και με βοήθησε με κάθε τρόπο να το φέρω σε πέρας.Επίσης, ευχαριστώ την οικογένειά μου και τους στενούς μου φίλους απο Ηγουμενίτσα και απο Χαλκίδα, που μου στάθηκαν και με βοήθησαν ο καθένας με τον δικό του τρόπο.

Πρόλογος

Τα ΑμεΑ αποτελούν μια μεγάλη ομάδα πληθυσμού στην κοινωνία μας. Ωστόσο, πολλοί εξ αυτών είναι περιθωριοποιημένοι, χωρίς εκπαίδευση, εργασία, κοινωνική στήριξη και ίσα δικαιώματα με τους υπόλοιπους πολίτες. Η νομοθεσία προσπαθεί να δημιουργήσει ένα ισότιμο περιβάλλον για όλους, όμως αυτό ακόμα δεν είναι πλήρως εφικτό. Πολλές επιχειρήσεις και τομείς της κοινωνίας αρνούνται να αποδεχτούν τα διαφορετικά άτομα.

Με την πάροδο των χρόνων, παρατηρήθηκε μεγάλη βελτίωση στον τομέα της εκπαίδευσης για τα ΑμεΑ, στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού και της κατάρτισής τους. Η νομοθεσία έγινε πιο φιλική, όπως και οι επιχειρήσεις έγιναν πιο ανεκτικές στη διαφορετικότητα και βοήθησαν αυτά τα άτομα.

Λέξεις- κλειδιά

ΑμεΑ, επαγγελματική κατάρτιση, εκπαίδευση ΑμεΑ, υπαλληλικός κώδικας, νομοθεσία ΑμεΑ

Abstract

People with disabilities constitute a large group of the population of our society. However, many of them are marginalized, without education, work, social support and equal rights with other citizens. The legislation seeks to create an equal environment for everyone, but still it is not fully achievable.

Many businesses and sectors of our society refuse to accept different people. Over the years, there was great improvement in education for people with disabilities, in their vocational guidance and training. The legislation became more friendly, firms became more tolerant to diversity and helped these people

Keywords

Disabled, vocational training, education for disabled, white-collar code, Disabled legislation

Πίνακας Περιεχομένων

Υπεύθυνη δήλωση πνευματικής υποκλοπής	Σελ.6
Περίληψη & Λέξεις Κλειδιά	Σελ.7
Πρόλογος	Σελ.8
Εισαγωγή	Σελ.13
Κεφάλαιο 1	Σελ.14
1.1 Ορισμοί αναπηρίας	Σελ.14
1.2 Στατιστικά στην Ευρώπη και την Ελλάδα	Σελ.16
1.3 Κοινωνική αντιμετώπιση ΑμεΑ στην Ελλάδα	Σελ.19
1.4 Εκπαίδευση και κατάρτιση των ΑμεΑ	Σελ.22
Κεφάλαιο 2ο	Σελ.28
2.1 Τα ΑμεΑ στην ελληνική αγορά εργασίας	Σελ.28
2.2 Υπαλληλικός Κώδικας για ΑμεΑ	Σελ.30
2.3 Δικαιώματα ΑμεΑ στην Εργασία- Απασχόληση	Σελ.31
2.4 Ρυθμίσεις του τομέα απασχόλησης για τα ΑμεΑ	Σελ.33
Κεφάλαιο 3	Σελ.35
3.1 Επαγγελματικός Προσανατολισμός	Σελ.35
3.2 Ειδική Επαγγελματική Κατάρτιση	Σελ.37
3.3 Επαγγελματική Αποκατάσταση ΑμεΑ	Σελ.39
Κεφάλαιο 4	Σελ.41
4.1 Παρουσίαση προβλήματος- Σκοπός Έρευνας	Σελ.41
4.2 Μέθοδος Δειγματοληψίας	Σελ.41
4.3 Πληθυσμός και Μέγεθος Δείγματος	Σελ.42
4.4 Παρουσίαση Ερωτηματολογίων	Σελ.42
4.5 Αποτελέσματα Ερωτηματολογίων	Σελ.45
4.5.1. Ερωτηματολόγια Εργοδοτών- Επιχειρηματιών	Σελ.45
4.5.2. Ερωτηματολόγια ΑμεΑ	Σελ.47
4.5.3. Ερωτηματολόγια Εκπαιδευτικών	Σελ.49
Συμπεράσματα	Σελ.52
Παράρτημα 1	Σελ.55

Παράρτημα 2
Βιβλιογραφία

Σελ.61

Σελ.65

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 4.1 Φύλο ερωτηθέντων	Σελ.55
Πίνακας 4.2 Ηλικία ερωτηθέντων	Σελ.55
Πίνακας 4.3Εργασία ερωτηθέντων	Σελ.55
Πίνακας 4.4 Υπάρχει ΑμεΑ στο οικογενειακό ή φιλικό περιβάλλον;	Σελ.55
Πίνακας 4.5 Γνώμη ερωτηθέντων για ΑμεΑ	Σελ.55
Πίνακας 4.6 Έχει υπάρξει συνεργασία;	Σελ.55
Πίνακας 4.7 Πώς ήταν η εμπειρία της συνεργασίας;	Σελ.55
Πίνακας 4.8 Θα επιθυμούσαν συνεργασία;	Σελ.55
Πίνακας 4.9 Είναι υπέρμαχοι ίσων δικαιωμάτων;	Σελ.56
Πίνακας 4.10 Επιλογή ατόμου για εργασία	Σελ.56
Πίνακας 4.11Φύλο ερωτηθέντων	Σελ.56
Πίνακας 4.12Βαθμός εκπαίδευσης ερωτηθέντων	Σελ.56
Πίνακας 4.13 Αναπηρία ερωτηθέντων	Σελ.56
Πίνακας 4.14 Αίσθηση στην οικογένεια	Σελ.56
Πίνακας 4.15 Αξιολόγηση σχολικής εμπειρίας	Σελ.57
Πίνακας 4.16 Αξιολόγηση περιοχής διαμονής και υποδομών	Σελ.57
Πίνακας 4.17 Τύπος εργασίας ερωτηθέντων	Σελ.57
Πίνακας 4.18 Σχετικότητας εργασίας- σπουδών ερωτηθέντων	Σελ.57
Πίνακας 4.19 Ικανοποίησης ερωτηθέντων απο εργασιακό περιβάλλον	Σελ.58
Πίνακας 4.20 Γνώμη ερωτηθεντων για διακρίσεις στο εργασιακό περιβαλλον	Σελ.57
Πίνακας 4.21Φύλο ερωτηθέντων	Σελ.58
Πίνακας 4.2 Ηλικία ερωτηθέντων	Σελ.58
Πίνακας 4.23 Βαθμίδα εργασίας ερωτηθέντων	Σελ.58

Πίνακας 4.24 Επαφή με ΑμεΑ	Σελ.58
Πίνακας 4.25 Προέλευση εμπειρίας	Σελ.59
Πίνακας 4.26.α Αξιολόγηση συνεργασίας εκπαιδευτικού-ΑμεΑ	Σελ.59
Πίνακας 4.26.β Αξιολόγηση συνεργασίας συμμαθητων-ΑμεΑ	Σελ.59
Πίνακας 4.27 Αξιολόγηση εκπαιδευτικού συστήματος	Σελ.59
Πίνακας 4.28 Γνώμη για ΑμεΑ	Σελ.59
Πίνακας 4.29 Συναισθήματα συνεργασίας με ΑμεΑ	Σελ.59
Πίνακας 4.30 Αξιολόγηση στάσης συναδέλφων προς ΑμεΑ	Σελ.60

Εισαγωγή

Η επιλογή αυτού του θέματος έγινε για να γίνει φανερό πόσο περιορισμένη είναι μια κοινωνική ομάδα, τα ΑμεΑ, στον επιχειρηματικό κόσμο. Η προσωπική μου επιθυμία να ασχοληθώ κυρίως με το τμήμα του Ανθρώπινου Δυναμικού σε μια επιχείρηση με οδήγησε να εξετάσω αυτό το θέμα, το οποίο θεωρώ σημαντικό γιατί κάθε άτομο, είτε έχει αναπηρίες είτε όχι, έχει δικαίωμα στην εργασία. Στόχος της μελέτης είναι να δείξει την κοινωνική βελτίωση του θέματος με την πάροδο των χρόνων και να δείξει την σημερινή κατάσταση. Για το λόγο αυτό χρησιμοποιήθηκε βιβλιογραφία και ερωτηματολόγια για να είναι πιο σίγουρα και βάσιμα τα συμπεράσματα.

Η εργασία αποτελείται από 4 βασικά κεφάλαια. Αρχικώς, γίνεται προσπάθεια ορισμού της αναπηρίας και παρουσιάζονται στατιστικά στοιχεία για τα ΑμεΑ και η κοινωνική τους αντιμετώπιση από την ελληνική κοινωνία όπως και η εκπαίδευση που δέχονται.

Έπειτα, στο δεύτερο κεφάλαιο, βασικό θέμα είναι η εργασία για τα ΑμεΑ. Παρουσιάζεται ο υπαλληλικός κώδικας τους, τα δικαιώματα που έχουν και οι ρυθμίσεις που γίνονται προς όφελός τους στην ελληνική αγορά εργασίας.

Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά για τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την κατάρτιση των ατόμων αυτών από τα παλαιότερα χρόνια έως τη σημερινή εποχή. Κατά πόσο έχουν αλλάξει τα πράγματα και αν έχει βελτιωθεί η κατάσταση, είναι δύο ερωτήματα που απαντώνται στο κεφάλαιο αυτό.

Στο τελευταίο κεφάλαιο αναλύονται τα ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν για την εκπόνηση της εργασίας και την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με την τωρινή κατάσταση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο

1.1 Ορισμοί αναπηρίας

Θέτοντας ως αφετηρία το τι είναι αναπηρία πρέπει να τονιστεί ότι οι ορισμοί ποικίλουν ανάλογα με την οπτική γωνία του ερευνητή, τον τόπο, τον χρόνο αλλά και τις κοινωνικές συνθήκες της συγκεκριμένης περιόδου μελέτης. Επίσης, σχετικά με τον ορισμό του ΑμεΑ και ΑμΕΑ γίνεται αναφορά στα ίδια άτομα αν και το ΑμεΑ αναφέρεται στα άτομα με αναπηρία ενώ το ΑμΕΑ στα άτομα με ειδικές ανάγκες. Είναι ευρέως αποδεκτοί και οι δυο όροι για την ίδια κατάσταση. Ωστόσο, πέρα από τις διαφορετικές ερμηνείες που έχουν δώσει στον όρο αναπηρία οι ερευνητές, υπάρχει συμφωνία σε κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της αναπηρίας:

- είναι είτε εκ γενετής είτε επίκτητη
- είναι μία λειτουργική βλάβη η οποία προκαλεί προβλήματα στην ζωή του ανθρώπου που την έχει
- είναι αποτέλεσμα παραμορφώσεων, βλαβών ή τραυματικών επιδράσεων στην ανάπτυξη ή και στις λειτουργίες των συστημάτων στάσης ή κίνησης,
- η κοινωνική αντίδραση απέναντι στην αναπηρία είναι κατά κύριο λόγο αρνητική¹.

Ο ΟΗΕ το 1975 όρισε ως ΑμεΑ οποιοδήποτε άτομο δεν μπορεί να εξασφαλίσει μόνο του ένα μέρος ή όλες τις ανάγκες μιας φυσιολογικής, ατομικής ή και κοινωνικής ζωής λόγω κάποιου εκ γενετής ή επίκτητου σωματικού ή διανοητικού μειονεκτήματος. Συνεπώς κατηγοριοποιεί την αναπηρία σε:

1. Κινητική ή σωματική
2. Αισθητηριακή
3. Νοητική
4. Γνωστική και συναισθηματική.

¹ Ζωνίου- Σιδέρη, Α., 1987, *Το άτομο με ειδικές ανάγκες στην κοινωνία, Ανάπτυχο, Αθήνα : Νεφέλη, σελ. 128*

Ταυτόχρονα ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας δίνει τον εξής ορισμό: ΑμεΑ θεωρούνται τα άτομα που εμφανίζουν σοβαρή μειονεξία που προκύπτει από φυσική ή διανοητική βλάβη. Συγκεκριμένα δίνει τρεις (3) ορισμούς:

1. Βλάβη είναι οποιαδήποτε απώλεια ή ανωμαλία ψυχολογικής, φυσιολογικής ή ανατομικής δομής ή λειτουργίας

2. Αναπηρία είναι οποιοσδήποτε περιορισμός ή έλλειψη (που προκύπτει από μία βλάβη) ικανότητας προς εκτέλεση μίας δραστηριότητας κατά τον τρόπο ή μέσα στο φάσμα δραστηριοτήτων που θεωρείται ομαλό για ένα ανθρώπινο ον.

3. Μειονεξία είναι ένα μειονέκτημα για ένα δεδομένο άτομο, που προκύπτει από μία βλάβη ή αναπηρία, που περιορίζει ή εμποδίζει την εκπλήρωση ενός ρόλου που είναι ομαλός (ανάλογα με την ηλικία, το φύλο και κοινωνικούς και πολιτιστικούς παράγοντες) για το άτομο αυτό².

Αναλύοντας ορισμούς που έχουν δώσει συγκεκριμένα άτομα, είναι εμφανές ότι η πλειοψηφία συσχετίζει την αναπηρία με την κοινωνικότητα και τη θέση του ατόμου μέσα στην κοινωνία. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον Jantzen³ (1974): Η αναπηρία δεν μπορεί να θεωρείται ένα φυσικό φαινόμενο. Γίνεται φανερό και αρχίζει να υπάρχει ως αναπηρία μόνον από τη στιγμή, που κάποια γνωρίσματα και χαρακτηριστικές εκδηλώσεις των γνωρισμάτων ενός ατόμου συγκριθούν προς τις εκάστοτε αντιλήψεις για το ελάχιστο όριο των υποκειμενικών και των κοινωνικών ικανοτήτων.

Συσχέτιση με την κοινωνία παρουσιάζεται και στον ορισμό του Δημητρόπουλου⁴: Άτομο με ειδικές ανάγκες είναι το άτομο το οποίο δεν είναι σε θέση να συμμετέχει σε όλες τις δραστηριότητες και να απολαμβάνει όλων των αγαθών που προσφέρει στα υπόλοιπα μέλη της η κοινωνία στην οποία ζει, εξαιτίας της κατάστασης κάποιου ή κάποιων από τα ψυχοσωματικά ή κοινωνικά χαρακτηριστικά του⁵. Κοινωνική διάσταση παράλληλα έχει και ο ορισμός που δίνουν οι Ντέριγκ και Χελμπρύγκε: Αναπηρία είναι η μειονεκτικότητα

² *Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1981*

³ *Wolfgang Jantzen, 1941, καθηγητής Πανεπιστημίου Bromer, ειδικός παιδαγωγός και συγγραφέας*

⁴ *εκπαιδευτικός κλάδου ΠΕ 12.02(αρχιτεκτονική)*

⁵ *Δημητρόπουλος, Α.1995, Η επαγγελματική εκπαίδευση των νοητικώς καθυστερημένων στην Ελλάδα - Προβλήματα της διδακτικής πράξης. Αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, Διδακτορική Διατριβή, Αθήνα: Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, σελ. 27.*

που θα έχει ο ανάπηρος άνθρωπος σε σχέση με κάποιον μη ανάπηρο, φυσιολογικά αναπτυγμένο άνθρωπο, όταν συγκριθεί ως προς την απόδοση του με άνθρωπο της ίδιας ηλικίας και φύλου στον κοινωνικό και πολιτιστικό τομέα⁶.

Ωστόσο ο Bleidick υποστηρίζει ότι ένα άτομο μπορεί να οριστεί ως ανάπηρο με διαφορετικούς ορισμούς και προσανατολισμούς:

- Όταν έχει μία μειονεκτικότητα η οποία δεν θεραπεύεται, όπως τα σπαστικά άτομα. Στην συγκεκριμένη περίπτωση ο προσανατολισμός του ορισμού είναι στο άτομο.
- Όταν έχει μία συμπεριφορά ή μία εικόνα που δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες που έχει η κοινωνία για τους ανθρώπους, όπως τα παχύσαρκα άτομα. Σε αυτή την περίπτωση ο προσανατολισμός βασίζεται στην κοινωνική αλληλεπίδραση.
- Όταν κατηγοριοποιείται βάσει ενός υποχρεωτικού επαγγελματικού διαχωρισμού, όπως οι μαθητές με ειδικές μαθησιακές ανάγκες. Σε αυτή την περίπτωση ο προσανατολισμός εστιάζει στο εκάστοτε εκπαιδευτικό σύστημα.
- Όταν κατηγοριοποιείται βάσει της αναμενόμενης κοινωνικής και ταξικής απόδοσης που αναμένεται να έχει. Στην συγκεκριμένη περίπτωση ο ορισμός προσανατολίζεται στην πολιτική οικονομία⁷

1.2 Στατιστικά στην Ευρώπη και την Ελλάδα

Με βάση στατιστικά που έχουν γίνει σε Ευρώπη και Ελλάδα για τα ΑμεΑ γενικότερα παρατηρείται αύξηση του ποσοστού τους. Συγκεκριμένα έρευνα του Eurostat το 1995 δείχνει ότι το 12% του συνολικού πληθυσμού της Ευρώπης ήταν άτομα με ειδικές

⁶ Ζώνιου - Σιδέρη, Α.1987,, *Το άτομο με ειδικές ανάγκες στην κοινωνία, Ανάπτυπο, Αθήνα: Νεφέλη, σελ.192*

⁷ Ζώνιου - Σιδέρη, Α.,1987, *Το άτομο με ειδικές ανάγκες στην κοινωνία, Ανάπτυπο, Αθήνα: Νεφέλη, σελ. 212*

ανάγκες ή αναπηρία. Την ίδια περίοδο η Ελλάδα είχε το μικρότερο ποσοστό με 9,3% ενώ η Ισπανία το μεγαλύτερο αγγίζοντας το 15,3%.

Στην επόμενη καταμέτρηση το 2001, και πάλι σύμφωνα με την Eurostat, 130.000 Ευρωπαίοι ηλικίας 16-64 ετών παρουσίαζαν κάποια μορφή αναπηρίας. Μικρότερο ποσοστό εκείνη την περίοδο ήταν στην Ιταλία ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό αύξησης εντοπίστηκε στην Φιλανδία.

Το 2011 η αύξηση ήταν ραγδαία και άγγιξε τα 44 εκατομμύρια Ευρωπαίων. Παράλληλα το ποσοστό απασχόλησης ΑμεΑ ήταν στο 47,3% όταν των μη ξεπερνούσε το 66%. Η μεγαλύτερη διαφορά παρατηρήθηκε στην Ολλανδία με 43% και 80% αντίστοιχα ενώ στην Ελλάδα τα ποσοστά ήταν 35,5% και 58,5%.

Δύο χρόνια αργότερα οι στατιστικές έδειξαν ότι 1 στα 3 ΑμεΑ ζούσε κοντά στο όριο της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού όταν τα άτομα δίχως αναπηρία ή ειδικές ανάγκες αποτελούσαν μόνο το 21,4%. Οι μεγαλύτερες διαφορές ανάμεσα σε αυτές τις δύο ομάδες εντοπίστηκαν στην Βουλγαρία (63,7% και 44,1%) και οι μικρότερες στην Ελλάδα (36,8% και 34,5% αντίστοιχα). Σε γενικότερο Ευρωπαϊκό επίπεδο τα ποσοστά έχουν 8,5 εκατοστιαίες μονάδες διαφορά (29,9% τα ΑμεΑ και 21,4% τα χωρίς αναπηρία άτομα). Τέλος, η καταμέτρηση του 2015 έδειξε ότι το 10% των Ελλήνων είναι άτομα με ειδικές ανάγκες ή έχουν κάποια μορφή αναπηρίας.

Παράλληλα, σημαντικό κομμάτι αποτελεί και η εκπαίδευση των ΑμεΑ-ΑμΕΑ. Έτσι, το σχολικό έτος 2002-2003 στην Ελλάδα το 9% των μαθητών (18.585) ήταν παιδιά με ειδικές ανάγκες και αναπηρίες. Συγκεκριμένα:

- Μαθησιακές δυσκολίες 66,8%
- Νοητική στέρηση 15,3%
- Ψυχικές και συναισθηματικές διαταραχές 4,6%
- Κινητικά προβλήματα 4,2%
- Προβλήματα ακοής 3,2%
- Αυτισμός 2,6%

- Προβλήματα όρασης 0,6%
- Άλλου είδους πρόβλαμ 2,7%⁸

Άλλα στατιστικά από τη Eurostat δείχνουν ότι:

- Το 2012, 42 εκατομμύρια άνθρωποι στην Ε.Ε. είχαν κάποια μορφής αναπηρία.
- Οι γυναίκες μάλιστα, που ήταν το 58,4% όλων των ατόμων με αναπηρία, ηλικίας 15 και άνω, δήλωσαν εκείνη τη χρονιά πιο εύκολα την αναπηρία ή δυσκολία που αντιμετώπιζαν, σε σχέση με τους άντρες.
- Αντίστοιχα, οι ηλικιωμένοι άνω των 65 ετών, δήλωσαν με μεγαλύτερη ευκολία ότι έχουν κάποια αναπηρία, σε ποσοστό 42%.

Αντίθετα, σύμφωνα με την ίδια έρευνα του 2012, τα νοικοκυριά με παιδιά είχαν μικρότερα ποσοστά ατόμων με αναπηρία, από τα νοικοκυριά χωρίς παιδιά. Συνολικά, το 30% των ατόμων με αναπηρία στην Ε.Ε. ζούσε με σύντροφο χωρίς παιδιά, σε αντίθεση με το 29% που δήλωνε ότι ζούσε μόνο του. Το 12,9% ζούσε με σύντροφο και παιδιά.

Σε ότι αφορά την εκπαίδευση, η εμφάνιση της αναπηρίας ήταν πιο συχνή σε άτομα με βασική εκπαίδευση, σε σχέση με όσα είχαν τριτοβάθμια εκπαίδευση. Συνολικά, το 45,9% των ατόμων με αναπηρία στην Ε.Ε το 2012, είχαν μόνο βασική εκπαίδευση, ενώ το 38,7% και 14,4% είχαν δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Επίσης, τα άτομα που εργάζονται είναι λιγότερο πιθανό να δηλώσουν κάποια αναπηρία, από όσους είναι οικονομικά ανενεργοί. Αυτό ίσως οφείλεται στην ανασφάλεια που νιώθουν τα άτομα που έχουν κάποια αναπηρία και εργάζονται ότι αν μαθευτεί η αναπηρία που έχουν είναι πιθανό να χάσουν τη δουλειά τους. Αντίθετα, εκείνοι που είναι άνεργοι ναι μεν μπορεί να νομίζουν ότι η αναπηρία τους μπορεί να φέρει προβλήματα στην εύρεση εργασίας, αλλά στην παρούσα φάση δεν έχουν πρόβλημα να το αναφέρουν. Σε όλα τα κράτη, μέλη της Ε.Ε. τα χαμηλότερα ποσοστά αναπηρίας ήταν στους εργαζόμενους ανθρώπους.

Υψηλό ποσοστό ατόμων με αναπηρία, δήλωσε ότι δεν είναι σε θέση να ανταποκριθεί στην προσωπική του φροντίδα (μπάνιο, φαγητό, ντύσιμο) καθώς και στις

⁸ Αλεξίου, Χ. *Ισότιμη συμμετοχή των φοιτητών με αναπηρία στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, στο Σοφριανίδου, Ελ., Μπακομήτρου, Φ., Καλαντζή- Αζίζι, Αν., 2005, Πανεπιστήμιο για όλους. Όροι και προϋποθέσεις πλήρους ένταξης των φοιτητών με αναπηρία στην ακαδημαϊκή ζωή, Αθήνα: Πανεπιστήμιο Αθηνών., σελ.20*

δουλειές του σπιτιού (μαγείρεμα, χρήση τηλεφώνου, ψώνια). Το 2012 στην Ε.Ε., 43.1 εκατομμύρια άτομα με αναπηρία ηλικίας 15 ετών και άνω, δήλωσαν ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην προσωπική τους φροντίδα με το ποσοστό των γυναικών να είναι ελαφρώς υψηλότερο από των αντρών: 12,4% και 8,2% αντίστοιχα. Μεγαλύτερος ήταν και ο αριθμός των ατόμων που δήλωσε ότι αντιμετωπίζει προβλήματα στις δουλειές του σπιτιού, φτάνοντας συνολικά τα 49.6 εκατομμύρια. Και εδώ τα ποσοστά των γυναικών είναι ελαφρώς υψηλότερα σε σχέση με εκείνα των αντρών: 15,3% και 8,4% αντίστοιχα. Ενώ, όπως και στην προσωπική φροντίδα, τα ποσοστά αλλάζουν αυξητικά με την ηλικία⁹.

1.3 Κοινωνική αντιμετώπιση ΑμεΑ στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα ο όρος ΑμεΑ ήρθε τις τελευταίες δεκαετίες αντικαθιστώντας τον διεθνή όρο " μειονεκτούντα άτομα". Μέχρι τότε η ελληνική κοινωνία αναφερόμενη σε ένα άτομο με αναπηρία ή κάποια ειδική ανάγκη συνήθιζε να χρησιμοποιεί τους όρους: "αποκλίνοντα", "προβληματικά", "ανώμαλα" κ.α.¹⁰. Σύμφωνα με τον ΕΟΚ ωστόσο το ΑμεΑ περιλαμβάνει όλα τα άτομα με οποιαδήποτε σοβαρότητας μειονεξία που οφείλεται σε σωματική, διανοητική ή ψυχική βλάβη.¹¹

Παρατηρώντας γενικά την ελληνική κοινωνία προκύπτει το συμπέρασμα ότι η αρνητική έως και εχθρική στάση απέναντι στα ΑμεΑ προκύπτει λόγω της άγνοιας και της ελλιπούς πληροφόρησης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η στάση των αρχαίων

⁹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_prevalence_and_demographics 21/02/2017
http://www.who.int/violence_injury_prevention/road_safety_status/2015/en/ 21/02/2017

¹⁰ Παρασκευόπουλος, Ι.Ν., 1989, *Ψυχολογία ατομικών διαφορών*, Αθήνα, (1982), σελ.165, Κυπριωτάκη, Α., *Τα ειδικά παιδιά και η αγωγή τους*, Ηράκλειο: Ψυχοτεχνική, σελ. 18

¹¹ Απόφαση του Συμβουλίου 93/136/ΕΟΚ, ΕΕ αριθ. ί 56 της 9/3/1993.

Σπαρτιατών. Κάθε άτομο με ασθενές σώμα θεωρούσαν ότι δεν μπορούσε να έχει μια υγιή ψυχή και δύναμη για να μπορέσει να ζήσει μαζί τους. Έτσι κάθε τέτοιο άτομο το έριχναν στον Καιάδα. Ακόμα και στις πιο σύγχρονες κοινωνίες τα ΑμεΑ θεωρούνταν ντροπή για την οικογένεια και κατέληγαν είτε κλεισμένοι στο σπίτι είτε στη χειρότερη περίπτωση σε ίδρυμα¹².

Εξαιτίας των προκαταλήψεων, κανείς δεν ήθελε συναναστροφές με ΑμεΑ, ακόμα και η ίδια τους η οικογένεια θέλοντας να αποφύγει τον κοινωνικό στιγματισμό και την κοινωνική κατακραυγή. Ειδικότερα, στην περίπτωση επίκτητης αναπηρίας η κατάσταση ήταν ακόμη χειρότερη. Σύμφωνα με τον Goffman¹³ το άγχος ήταν ακόμα μεγαλύτερο σε ανάλογες καταστάσεις για το ποιες θα ήταν οι σκέψεις της κοινωνίας για την αναπηρία αλλά και άγχος για το πώς το άτομο θα μπορέσει να αμυνθεί έναντι των κοινωνικών προκαταλήψεων¹⁴. Ο Christopherson¹⁵ αναφέρει ότι αυτά τα άτομα αυτόματα διακόπτουν τις σχέσεις με το φιλικό και οικογενειακό τους περιβάλλον και έρχονται κοντά με άτομα ανάλογης κατάστασης ώστε να διατηρήσουν διαπροσωπικές σχέσεις.¹⁶

Η πρώτη μεγάλη απόπειρα που έγινε για την ένταξη των ΑμεΑ στην κοινωνία και ευνόησε σταδιακά τα ανάπηρα άτομα έγινε με το πέρας των μεγάλων πολέμων του 20ου αιώνα για να ενταχθούν στο κοινωνικό σύνολο οι ανάπηροι πολέμου. Αργότερα με την ένταξη της Ελλάδας στην ΕΟΚ ήταν αναμενόμενο τα ζητήματα για τα ανάπηρα άτομα να έρθουν στο προσκήνιο και να ληφθούν σοβαρά υπόψη. Ωστόσο η ελληνική κοινωνία είχε να αντιμετωπίσει δύο σοβαρά προβλήματα. Αρχικά την ελληνική νοοτροπία. Ενώ υπήρχε η θέληση για βοήθεια και μία διάθεση κοινωνικής εξομοίωσης τόσο των ατόμων με αναπηρία όσο και των δικαιωμάτων τους, οι αντιλήψεις και προκαταλήψεις που είχαν περάσει από γενιά σε γενιά είχαν καλά ριζωθεί στην νοοτροπία των Ελλήνων. Επίσης, οι υλικοτεχνικές υποδομές της χώρας δεν ήταν κατάλληλες όχι μόνο για τα άτομα με

¹² Αθανασιάδου, Φ.1994, Περιορισμοί και προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ειδικές ανάγκες στην ελληνική κοινωνία, στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου- Ελληνική Ψυχολογική Εταιρία, Άτομα με ειδικές ανάγκες - Σύγχρονες κατευθύνσεις και απόψεις σε προβλήματα πρόληψης, παρέμβασης, αντιμετώπισης, Διεπιστημονικό Ευρωπαϊκό Συμπόσιο, Τόμος Α, Ρόδος, Μάιος 1992, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, σελ. 480

¹³ καναδός κοινωνιολόγος, 1922-1982

¹⁴ Goffman, E., *Encounters - Two studies in the sociology of interaction*, Indianapolis, (1961), 254.

¹⁵ καναδός πολιτικός, 1954

¹⁶ Christopherson, V.A., *Rôle modifications of the disabled male*, *American Journal of Nursing* 68, (1968), σελ. 290-293.

κινητικές δυσκολίες αλλά και για τα άτομα με κάθε είδους αναπηρία, όχι μόνο στην δημόσια ζωή τους αλλά και στην ιδιωτική¹⁷.

Σύμφωνα με τον Siller σημαντικό ρόλο για τη διαμόρφωση απόψεων και αντιδράσεων προς τα ΑμεΑ έχει η οικογένεια, ο πολιτισμός, η εκπαίδευση, το φύλο, η ηλικία και μάλιστα υποστηρίζει ότι οι έφηβοι, αγόρια και κορίτσια, είναι πιο αντιδραστικοί από ότι τα παιδιά και οι μεγαλύτεροι¹⁸. Της ίδιας άποψης είναι και ο Voeltz ο οποίος προσθέτει ότι τα κορίτσια έχουν διαφορετική συμπεριφορά εξαιτίας της καλύτερης ανατροφής που έχουν συγκριτικά με τα αγόρια¹⁹. Παράλληλα οι Cioe και Pennington²⁰ αλλά και ο Hazzard²¹, υποστηρίζουν ότι όσο μεγαλώνουν τα παιδιά, τόσο αυξάνεται και η γνώση της κατανόησης της ανικανότητας.

Ένα άτομο μπορεί να επηρεαστεί από πολλούς παράγοντες στη σχέση του με τα ΑμεΑ:

1. Την προσωπική του σχέση με ΑμεΑ
2. Την εμπειρία του με κάποιο ανάπηρο άτομο
3. Τον τρόπο συμπεριφοράς του προς τους άλλους.

Επίσης πολλά στερεότυπα και κοινωνικά αποδεκτές απόψεις ανάλογα με την ψυχοκοινωνιολογική ταυτότητα εκάστου έχουν μεγάλο αντίκτυπο στο πως θα είναι η συμπεριφορά του ατόμου προς τα ΑμεΑ²².

Γενικότερα αυτό που πολλοί ερευνητές έχουν παρατηρήσει είναι ότι τα περισσότερα άτομα στη δημόσια ζωή τους προβάλλουν μια θετική στάση προς τα ΑμεΑ

¹⁷ Αθανασιάδου, Φ.1994, Περιορισμοί και προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ειδικές ανάγκες στην ελληνική κοινωνία, στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου- Ελληνική Ψυχολογική Εταιρία, Άτομα με ειδικές ανάγκες - Σύγχρονες κατευθύνσεις και απόψεις σε προβλήματα πρόληψης, παρέμβασης, αντιμετώπισης, Διεπιστημονικό Ευρωπαϊκό Συμπόσιο, Τόμος Α, Ρόδος, Μάιος 1992, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, σελ.481

¹⁸ Siller, J.,1976, Attitudes towards disability, in Rusalem & Malikin D. (Eds.), Contemporary vocational rehabilitation, New York: University Press , σελ. 65, 70

¹⁹ Voeltz, L.M.,1980, Children's attitudes toward handicapped peers, American Journal of Mental Deficiency, 84(5), σελ. 460

²⁰ Cioe, J., Pennington, B.,1976, Children's perceptions of deviance and disorder, Child Development, 47, σελ. 407

²¹ Hazzard, A.,1983, Children's experience with knowledge of, and attitude toward disabled persons, Journal of Special Education, 17(2), 131

²² Παπαστάμος, Σ., 1995, Κοινωνικές αναπαραστάσεις, Αθήνα: Οδυσσεύς, σελ. 18.

ενώ στην ιδιωτική τους ζωή τα συναισθήματά τους είναι αρνητικά²³. Θεωρούν πως αν αναπτύξουν την οποιαδήποτε σχέση με ΑμεΑ θα υποβαθμιστούν κοινωνικά και μαζί θα υποβαθμιστεί και το "εγώ" τους²⁴. Με λίγα λόγια πιστεύουν ότι θα εξοστρακισθούν κοινωνικά²⁵. Ακόμη, πολλοί εκφράζουν αποστροφή για κάθε αναπηρία η οποία είναι εμφανής και υποσυνείδητα ακόμα και φόβο²⁶.

1.4 Εκπαίδευση και κατάρτιση των ΑμεΑ

Το 1981 με τον νόμο 1143²⁷ "τα αποκλίνοντα εκ του φυσιολογικού άτομα" έχουν την πρώτη απόπειρα ένταξης τους στην εκπαίδευση. Συγκεκριμένα, ο νόμος αυτός:

- Οριοθετεί τον όρο "αποκλίνοντα άτομα"
- Ορίζει την Ειδική Εκπαίδευση σε 3 επίπεδα(προσχολική, δημοτική, μέση)
- Προβλέπει ειδικές σχολικές δομές. (ειδικά σχολεία και ειδικές τάξεις)
- Καθιστά υποχρεωτική την φοίτηση των ατόμων ηλικίας 6 – 17 ετών
- Η ευθύνη μεταβιβάζεται στο ΥΠΕΠΘ

²³ Goffman, E., (1961), *Encounters - Two studies in the sociology of interaction*, Indianapolis, σελ. 1965, Katz, 1981, Hastorf et al., 1979, σελ. 1790-1797

²⁴ Wolfensberger, W.1972., *The principle of normalization in human services*, Toronto, Canada: National Institute on Mental Retardation, σελ. 25.

²⁵ Gyker, H., 1988, *Attitudes toward persons with disabilities*, New York: Springer Publishing Company, σελ. 52

²⁶ Siller, J., 1976, *Attitudes towards disability*, in Rusalem & Malikin D. (Eds.), *Contemporary vocational rehabilitation*, New York: University Press, σελ. 12-16, 201-227

²⁷ Ν.1143/1981 ΦΕΚ 80 – 31.03.1981 ΠΕΡΙ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ, ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΩΣ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΗΣ ΙΩΝ ΑΠΟΚΛΙΝΟΝΤΩΝ ΕΚ ΤΟΥ ΦΥΣΙΟΛΟΓΙΚΟΥ ΑΤΟΜΩΝ ΚΑΙ ΑΛΛΩΝ ΤΙΝΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ.

- Προβλέπει συντονιστικά και γνωμοδοτικά συμβούλια Ειδικής Αγωγής
- Προτείνει την κατά κλάδους ανάθεση εκπαιδευτικών και λοιπού προσωπικού και θέσεις νέων κλάδων
- Προσδιορίζει δυνατότητες εκπαίδευσης και επιμόρφωσης προσωπικού
- Θέτει σε εφαρμογή παλαιότερους νόμους για την επαγγελματική κατάρτιση
- Προβλέπει τη σύσταση τεσσάρων θέσεων Ειδικών Επιθεωρητών.

Το 1985 η προσπάθεια γίνεται πιο σοβαρή με τον νόμο 1566/85 «Δομή και Λειτουργία Α/θμιας και Β/θμιας Εκπ/σης»²⁸. Ωστόσο παρά την καινοτόμα αυτή προσπάθεια, η ένταξη δεν ήταν ισότιμη προς όλους τους μαθητές, ΑμεΑ και μη. Για κάθε ΑμεΑ που δεν είχε υπερβεί το 16ο έτος η φοίτηση σε δημοτικό σχολείο και γυμνάσιο ήταν υποχρεωτική και ο γονέας/κηδεμόνας αν δεν το έκανε τιμωρείτο από τον Ποινικό Κώδικα (άρθρο 458)²⁹. Σύμφωνα με τον ίδιο νόμο χωρίζονται οι ακόλουθες δύο περίοδοι:

1. 3-18 ετών: περίοδος ειδικής αγωγής
2. 14-20 ετών: περίοδος ειδικής επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Το 2000 ψηφίζεται ο νόμος 2817/2000³⁰ «Εκπαίδευση Ατόμων με Ειδικές Εκπαιδευτικές Ανάγκες» ο οποίος επικεντρώνεται στις κοινές εκπαιδευτικές ανάγκες των ατόμων με ειδικές ανάγκες και όχι στις αιτίες των ειδικών αναγκών. Παράλληλα θεσμοθετείται η λειτουργία των τμημάτων ένταξης ΑμεΑ στα γενικά σχολεία και βεβαιώνεται για άλλη μια φορά η παροχή δωρεάν ειδικής εκπαίδευσης. Καθορίζεται ο τύπος των αυτοτελών σχολείων ειδικής αγωγής για μαθητές με σοβαρές δυσκολίες και το ΥΠΕΠΘ αναγνωρίζεται ως μόνος και αποκλειστικός φορέας για την ειδική αγωγή των ΑμεΑ. Ιδρύεται επίσης τμήμα Ειδικής Αγωγής στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο με έργο ΑΡΧΙΚΑ την επιστημονική έρευνα, την μελέτη και τεκμηρίωση όλων των θεμάτων της ειδικής αγωγής, την υποβολή προτάσεων για το σχεδιασμό και την εφαρμογή της εκπαιδευτικής πολιτικής στην ειδική αγωγή. Επίσης, το σχεδιασμό και

²⁸ Ν.1566/1985 ΦΕΚ 177 – 18.10.1985 ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.

²⁹ Αλεξίου, Χ. *Ισότιμη συμμετοχή των φοιτητών με αναπηρία στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, στο Σοφινίδου, Ελ., Μπακομήτρου, Φ., Καλαντζή- Αζίζι, Αν., 2005, Πανεπιστήμιο για όλους. Όροι και προϋποθέσεις πλήρους ένταξης των φοιτητών με αναπηρία στην ακαδημαϊκή ζωή, Αθήνα: Πανεπιστήμιο Αθηνών., σελ.18*

³⁰ Ν.2817/2001 ΦΕΚ 78 - 14.03.2000 στις 17.03.2000 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

την υποστήριξη ανάπτυξης προγραμμάτων επιμόρφωσης του προσωπικού της ειδικής αγωγής. Τρίτον, την ανάπτυξη ωρολογίων και αναλυτικών προγραμμάτων, και την εκπόνηση διδακτικού και λοιπού υποστηρικτικού υλικού για την εκπαίδευση των ΑμεΑ και τέλος την επιστημονική υποστήριξη του έργου των σχολικών συμβούλων ειδικής αγωγής και των προγραμμάτων σχολικής ενσωμάτωσης .

Δυστυχώς όμως οι κοινωνικοοικονομικές καταστάσεις οδήγησαν στην αναποτελεσματικότητα του νόμου. Ο αριθμός των ΑμεΑ αν και διαφορετικός από τον αναμενόμενο ήταν ικανοποιητικός για να δημιουργηθεί το κατάλληλο εκπαιδευτικό περιβάλλον για τα άτομα αυτά. Πέραν όμως του αριθμού, πρόβλημα ήταν και η ανεπαρκής εκπαίδευση και εμπειρία των εκπαιδευτικών για να έρθουν σε επαφή με αυτά τα άτομα αλλά και οι ελλειπείς ικανότητες και δεξιότητες να εκπαιδευτούν οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί. Αυτά σε συνδυασμό με την έλλειψη ειδικών υλικοτεχνικών υποδομών οδήγησαν στην στασιμότητα της κατάστασης.

Σύμφωνα με τον Alexander C. Strain³¹ πολλοί είναι οι εκπαιδευτικοί που δεν θέλουν ΑμεΑ να βρίσκονται στην τάξη τους και γενικά έχουν μια αρνητική στάση απέναντί του γιατί νιώθουν πως δεν μπορούν να τα αντιμετωπίσουν. Ωστόσο σοβαρό είναι το πρόβλημα της κοινωνίας να ανταπεξέλθει στο ρόλο της. Οι μορφές αναπηρίας είναι πολλές και αυτό σημαίνει πολλές διαφορετικές μορφές απαιτήσεων προς αντιμετώπιση άρα και πολλά έξοδα του κράτους. Αυτή η κατάσταση όμως κρίνεται αντισυνταγματική με βάση την τροποποίηση του Συντάγματος το 2001 και των άρθρων:

- 4, παράγραφος 1 και 2: «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου, έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις»
- 16, παράγραφος 3 και 4: «Τα έτη υποχρεωτικής φοίτησης δεν μπορεί να είναι λιγότερα από 9», «Όλοι οι Έλληνες έχουν δικαίωμα δωρεάν παιδείας σε όλες τις βαθμίδες της, στα κρατικά εκπαιδευτήρια»
- 21, παράγραφος 6: «Τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρα, που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη

³¹ Alexander, C., Strain, P.S., *A review of educators attitudes towards handicapped children and the concept of mainstreaming, Psychology in the Schools, 15, (1978), σελ. 39, Macmillan, P.L., Jones, R.L., Meyers, C.E., Mainstreaming the mildly retarded: Some questions, cautions and guidelines, Mental Retardation, 14, (1976), σελ. 11*

συμμετοχή τους στη κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας» και επίσης «ότι η νέα αυτή διάταξη, σε συνδυασμό με την αρχή της αναλογικής ισότητας αλλά και με τη νέα διάταξη του άρθρου 116 παράγραφος 2, που επιτρέπει τη λήψη θετικών μέτρων υπέρ ομάδων, οι οποίες τελούν υπό συνθήκες πραγματικής ανισότητας, επιτρέπει στο νομοθέτη να λάβει όλα τα μέτρα που είναι αναγκαία για την προστασία ή για τη διευκόλυνση των ατόμων με ειδικές ανάγκες».

- 22, παράγραφος 1 «Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το κράτος που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζομένου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».
- 25, παράγραφος 1,2,3,4: «Τα δικαιώματα του ανθρώπου, ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου, τελούν υπό την εγγύηση του Κράτους. Όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιστη άσκησή τους. Η αναγνώριση και η προστασία των θεμελιωδών και απαράγραπτων δικαιωμάτων του ανθρώπου από την Πολιτεία αποβλέπει στην πραγμάτωση της κοινωνικής προόδου μέσα σε ελευθερία και δικαιοσύνη. Η καταχρηστική άσκηση δικαιώματος δεν επιτρέπεται. Το Κράτος δικαιούται να αξιώνει από όλους τους πολίτες την εκπλήρωση του χρέους της κοινωνικής και εθνικής αλληλεγγύης».

Αποτελούν όμως και παράβαση διεθνών συμβάσεων και διακηρύξεων που έχει υπογράψει και η Ελλάδα:

1. Η Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Παιδιού του Ο.Η.Ε. (Νοέμβριος του 1959)
2. Η Διακήρυξη Δικαιωμάτων των Πνευματικά Καθυστερημένων Ατόμων του Ο.Η.Ε. (Δεκέμβριος του 1971)
3. Η Διακήρυξη των Δικαιωμάτων των Αναπήρων Ατόμων του Ο.Η.Ε. (9 Δεκεμβρίου του 1975)
4. Η Διακήρυξη Sundberg για τα Ανάπηρα Άτομα (Ουνέσκο, 7 Νοεμβρίου 1981)

5. Η κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα του Παιδιού (Νόμος 2101/1992)
6. Οι Πρότυποι Κανόνες του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για την Εξίσωση Ευκαιριών για τα Άτομα με Ειδικές Ανάγκες (Δεκέμβριος 1993)
7. Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (7 Δεκεμβρίου 2000)³²

Έντονο όμως είναι το πρόβλημα και στην Γ' βάρθμια εκπαίδευση. Συγκεκριμένα για κάθε μορφή αναπηρίας χρειάζεται και διαφορετική υποδομή:

- Προβλήματα κίνησης: υποδομές για πρόσβαση σε κάθε σημείο
- Προβλήματα όρασης: υποδομές για ράβδο και μηχανήματα παρακολούθησης του μαθήματος και μελέτης
- Προβλήματα ακοής: χρήση διερμηνέα, αισθητηριακή πρόσβαση
- Προβλήματα δυσλεξίας, δυσαριθμησία, δυσαναγνωσίας: τεχνικά βοηθήματα και ψυχολογική υποστήριξη³³

Αυτό που πρέπει να τονιστεί είναι ότι σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση του προβλήματος είναι και η γενική αντιμετώπιση των ΑμεΑ από τους συμφοιτητές τους αλλά και από την ίδια την κοινωνία. Γενικότερα εντοπίζεται έλλειψη κοινωνικής ευαισθησίας, οικονομία, ατομικισμός, ατομικό συμφέρον και αδιαφορία για την ίδια την κοινωνία και τα άτομά της και για αυτό το λόγο πολλές φορές τα άτομα αυτά βρίσκονται στο περιθώριο. Πρώτα από όλα, σύμφωνα με την Καλτσόγια, πρέπει να υπάρχει σεβασμός προς όλα τα άτομα ,με οποιοδήποτε πρόβλημα, γιατί δεν ξέρουμε αν μελλοντικά μπορεί να βρεθούμε στη θέση τους³⁴.

³² Αλεξίου, Χ. *Ισότιμη συμμετοχή των φοιτητών με αναπηρία στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, στο Σοφινίδου, Ελ., Μπακομήτρου, Φ., Καλαντζή- Αζίζι, Αν., 2005, Πανεπιστήμιο για όλους. Όροι και προϋποθέσεις πλήρους ένταξης των φοιτητών με αναπηρία στην ακαδημαϊκή ζωή, Αθήνα: Πανεπιστήμιο Αθηνών, σελ.28*

³³ Αλεξίου, Χ. *Ισότιμη συμμετοχή των φοιτητών με αναπηρία στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, στο Σοφινίδου, Ελ., Μπακομήτρου, Φ., Καλαντζή- Αζίζι, Αν., 2005, Πανεπιστήμιο για όλους. Όροι και προϋποθέσεις πλήρους ένταξης των φοιτητών με αναπηρία στην ακαδημαϊκή ζωή, Αθήνα: Πανεπιστήμιο Αθηνών, σελ.25*

³⁴ Καλτσόγια -Τουρναβίτη, Ν. *Τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, στο Ψύλλα, Μ., Μαυριγιαννάκη, Κ., Βαζαίου, Ανρ., Στασινοπούλου, Ολ., 2003, Άτομα με αναπηρίες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, Αθήνα: Κριτική, σελ.48*

Σημαντικό ρόλο στον τομέα της εκπαίδευσης έχει και ο νόμος 3699/2008³⁵. Στον νόμο αυτό γίνεται πλήρη ανάλυση και ρύθμιση όλων των παραμέτρων σχετικά με το εκπαιδευτικό σύστημα, σε κάθε βαθμίδα εκπαίδευσης όσον αφορά τα άτομα με ειδικές ανάγκες, τα άτομα με αναπηρία, εκπαιδευτικές δυσκολίες και εκπαιδευτικές ανάγκες. Ο νόμος αυτός κάλυψε σε ένα μεγάλο βαθμό όλα τα σημεία που είχαν μείνει κενά από τις προηγούμενες νομοθετικές ρυθμίσεις, ωστόσο το πρόβλημα εντοπίζεται στο κατά πόσο εφαρμόζεται. Κατά κύριο λόγο η όποια νομοθεσία αφορά παρόμοια κατάσταση δεν εφαρμόζεται όπως επιβάλλεται αλλά αντίθετα απλώς υπάρχει. Το γενικό κλίμα που ακολουθεί το εκπαιδευτικό σύστημα, όχι μόνο στον τομέα των ΑμεΑ είναι φανερό πως είναι ευμετάβλητο και δεν τρείται πλήρως. Το ίδιο υφίσταται και με την ειδική νομοθεσία, εφαρμόζεται κατ' εξαίρεση.

³⁵ βλ. Ν.3699/2008 ΦΕΚ 199 - 02.10.2008 στις 06.10.2008 ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ Η ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο

2.1 Τα ΑμεΑ στην ελληνική αγορά εργασίας

Η ελληνική πραγματικότητα την περίοδο της κρίσης όπως είναι εμφανές είναι δύσκολη για κάθε άτομο. Η αγορά εργασίας και γενικότερα η οικονομία της χώρας έχει δεχτεί ένα πολύ μεγάλο και σοβαρό πλήγμα και τα ποσοστά ανεργίας είναι σε αρκετά υψηλά επίπεδα. Όπως είναι φυσικό επακόλουθο, η ανεργία δεν έχει επηρεάσει μόνο τα φυσιολογικά άτομα αλλά και αυτά με αναπηρίες και ειδικές ανάγκες κάνοντας ακόμα πιο δύσκολο να βρουν εργασία. Συγκεκριμένα, μεγαλύτερο πλήγμα έχουν δεχτεί οι γυναίκες με ειδικές ανάγκες με ποσοστό ανεργίας 88% έναντι 64% των αντρών. Σε αυτήν την κατάσταση όμως συμβάλλει και η ελλιπής εκπαίδευση και κατάρτιση που έχουν αυτά τα άτομα. Τα ΑμεΑ συνήθως ειδικεύονται σε επαγγέλματα τα οποία δεν είναι αναγκαία και δεν ανταποκρίνονται στις κοινωνικές απαιτήσεις και αυτό έχει επίσης ως αποτέλεσμα τα υψηλά ποσοστά ανεργίας αυτών των ατόμων και την περιθωριοποίησή τους.

Ο Τσιάτης αναφέρει ότι αν τα ΑμεΑ καταφέρουν να βρουν δουλειά παρά τις δυσκολίες, αυτή δεν αναλογεί στις δεξιότητές τους, ούτε σε οικονομικό ούτε σε εξελικτικό επίπεδο, αλλά δεν είναι και επαρκής από άποψη συνθηκών εργασίας³⁶. Ωστόσο, υπάρχουν και τα ΑμεΑ που έχουν λάβει εξειδικευμένες γνώσεις και έχουν σπουδάσει πάνω σε αντικείμενα χρήσιμα για την κοινωνία αλλά είτε οι γενικές συνθήκες (ατομικά προβλήματα, αναπηρίες) είτε η κοινωνική νοοτροπία δεν τα αφήνουν να ασκήσουν κανονικά το επάγγελμά τους.

Αυτό που είναι φανερό από τις έρευνες και τα ποσοστά που γίνονται ανά διαστήματα, είναι ότι για τα ΑμεΑ το δύσκολο είναι να βρουν δουλειά και όχι απλώς να τη διατηρήσουν. Συγκεκριμένα τα ποσοστά δείχνουν ότι την περίοδο της κρίσης αυξήθηκε μόνο ο αριθμός ανέργων αλλά όχι απολυμένων. Επίσης, δύσκολη είναι και η ένταξη τους στην αγορά εργασίας. Όπως αναφέρθηκε και στο πρώτο κεφάλαιο³⁷, ΑμεΑ δεν είναι μόνο τα άτομα με κάποια σωματική και εμφανή αναπηρία αλλά και αυτά με νοητικά και

³⁶ Τσιάτης, Β., 2002, *Η θέση των ατόμων με ειδικές ανάγκες στον σύγχρονο εργασιακό χώρο, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Κράτος και Δημόσια Πολιτική, Αθήνα: Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, σελ.23*

³⁷ βλ. Σελ. 1

συναισθηματικά προβλήματα. Σε αυτά τα άτομα ο ρατσισμός και η κοινωνική περιθωριοποίηση που δέχονται από την αγορά εργασίας είναι ακόμα πιο έντονα.

Η κοινωνία κατά κάποιο τρόπο φοβάται να έρθει σε επαφή με τέτοια άτομα και για αυτό το λόγο η περιθωριοποίηση ατόμων με τέτοιου είδους αναπηρίες είναι ακόμα πιο έντονη και γενικά στην κοινωνία αλλά και μέσα στο περιβάλλον εργασίας. Αρχικά πρέπει να τονιστεί όμως είναι οι βασικές αρχές για την ένταξη στο χώρο εργασίας όχι μόνο των ΑμεΑ αλλά και όλων των υπόλοιπων ατόμων:

- **Ισότιμη συμμετοχή.** Τα άτομα με ειδικές ανάγκες πρέπει να ενταχθούν ισότιμα στην αγορά εργασίας με τους υπόλοιπους, τόσο αριθμητικά όσο και σε επίπεδο ένταξης, ευκαιριών κατάρτισης και εξέλιξης στον επαγγελματικό τους κλάδο.
- **Επαγγελματική κατάρτιση.** Τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης των ΑμεΑ πρέπει να αποκτήσουν περιεχόμενο ανάλογο με αυτό των υπολοίπων, ώστε τα ΑμεΑ να αποκτούν γνώσεις και δεξιότητες που θα τους βοηθήσουν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς.
- **Η αρχή της πληροφόρησης.** Τα άτομα με ειδικές ανάγκες αλλά και ο περίγυρος τους όπως οι οικογένειες τους, οι εκπαιδευτές τους, οι εργοδότες τους, κ.α., πρέπει να λαμβάνουν πληροφορίες ποιότητας που θα τους παρέχουν σωστή ενημέρωση ώστε να μπορούν να προετοιμάζονται για τις ανάγκες της αγοράς.
- **Η δυνατότητα πρόσβασης στο χώρο εργασίας.** Ένα μεγάλο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν τα ΑμεΑ δεν είναι μόνο η εύρεση απασχόλησης αλλά και η πρόσβαση τους και η ένταξη τους σε αυτές. Αυτό το πρόβλημα μπορεί να επιλυθεί αν αναπτυχθούν οι κατάλληλες συνθήκες ενημέρωσης και δημιουργηθούν οι κατάλληλες συνθήκες περιβάλλοντα ώστε τα ΑμεΑ να μπορούν να αισθάνονται οικεία και αποδοτικά σε αυτά.
- **Η αρχή της αλληλεγγύης.** Οι άνθρωποι που δεν έχουν ειδικές ανάγκες αλλά και αυτοί που έχουν οφείλουν να κατανοήσουν και να σέβονται ο ένας τον άλλον ώστε να μπορούν να συμβιώσουν και να εργαστούν μαζί.
- **Η εξέλιξη σταδιοδρομίας.** Όταν ένα ΑμεΑ μπορέσει τελικώς να βρει απασχόληση, θα πρέπει να του δίνεται η ευκαιρία, όπως και στους υπόλοιπους, να έχει την ίδια

επαγγελματική εξέλιξη, όπως αύξηση του μισθού, καλύτερες προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης, κ.α.³⁸

2.2 Υπαλληλικός κώδικας για ΑμεΑ³⁹

Με βάση τον νόμο 3528/2007⁴⁰ ο Υπαλληλικός Κώδικας περιλαμβάνει διατάξεις και ρυθμίσεις ειδικά για τα ΑμεΑ. Συγκεκριμένα, σε κάθε άρθρο του νόμου το οποίο σχετίζεται με τα ΑμεΑ έχει ειδική αναφορά και τροποποίηση σχετικά με αυτά.

Αρχικά, όσον αφορά την υγεία, άρθρο 7,ο νόμος διευκρινίζει ότι η έλλειψη κάποιων φυσικών σωματικών δεξιοτήτων δεν υφίσταται ως εμπόδιο για έναν υποψήφιο ο οποίος δύναται να ασκήσει τα καθήκοντά που έχει αναλάβει. Επίσης, αναφορικά με την ψυχική υγεία, άρθρο 8· το άτομο δεν μπορεί να διοριστεί αν βρίσκεται υπό Στερητική ή Επικουρική Δικαστική Συμπαράσταση,μερική ή ολική.

Ακόμη, στα άρθρα 12 και 21 παρουσιάζεται η κατάσταση πλήρωσης θέσεων και αναδιορισμού· Όλοι οι υποψήφιοι αξιολογούνται αξιοκρατικά και με αντικειμενικότητα. Στην περίπτωση της απόλυσης εξαιτίας ψυχοπνευματικής βλάβης, το άτομο έχει τη δυνατότητα αναδιορισμού, στα χρονικά πλαίσια 5 ετών και εφόσον πληρεί έναν αριθμό προϋποθέσεων. Επιπρόσθετα, στα άρθρα 99 και 100 γίνεται λόγος για τη διαθεσιμότητα στην οποία τίθενται τα ΑμεΑ και τους λόγους που οδηγούν σε αυτήν. Εν συνεχεία το άρθρο 102 διατυπώνει κάθε αποδοχή που μπορεί να έχει το ΑμεΑ λόγω της διαθεσιμότητας.

³⁸ Τσιάτης, Β.,2002, *Η θέση των ατόμων με ειδικές ανάγκες στον σύγχρονο εργασιακό χώρο, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Κράτος και Δημόσια Πολιτική, Αθήνα: Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, σελ.25-26*

³⁹ http://skf.uoc.gr/files/4/122/odigos_tou_politi_me_anapiria.pdf, 26-02-2017

⁴⁰ Ν. 3528/2007 ΦΕΚ 26/Α/9-2-2007 ΚΥΡΩΣΗ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ Ν.Π.Δ.Δ..

Ταυτόχρονα, στα άρθρα 50,53,54,56 αναφέρονται τα δικαιώματα των ΑμεΑ όσον αφορά την χορήγηση ειδικών αδειών, αδειών είτε αναρρωτικών είτε εξαιτίας οικογενειακών υποχρεώσεων, και τη διαδικασία χορήγησής τους. Τα άρθρα 152,153 του νόμου παρουσιάζουν τους λόγους απόλυσης του ΑμεΑ γενικότερα και ειδικά όταν είναι αποτέλεσμα σωματικής ή πνευματικής ανικανότητας.

Κλείνοντας στα άρθρα 164,165 και 167 αναφέρονται πληροφορίες για τη σύσταση πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων υγειονομικών επιτροπών, επιτροπών προσφύγων και ειδικών υγειονομικών επιτροπών οι οποίες εξετάζουν τους υποψηφίους και καθορίζουν αν είναι κατάλληλοι για την κάθε θέση εργασίας.

2.3 Δικαιώματα ΑμεΑ στην Εργασία- Απασχόληση

Ο ΟΗΕ όσον αφορά τα ΑμεΑ συνέταξε μια Σύμβαση για τα δικαιώματά τους . Αναφορικά με την Εργασία - Απασχόληση είναι το Άρθρο 27.

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

(α) 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,

(β) προστατεύουν τα δικαιώματα των ΑμεΑ, σε ίση βάση με τους άλλους, για δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ίσων ευκαιριών και της ίσης αποζημίωσης για την εργασία ίσης αξίας, για ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας από παρενόχληση και για αποκατάσταση παραπόνων,

(γ) διασφαλίζουν ότι τα ΑμεΑ μπορούν να ασκήσουν τα εργατικά και συνδικαλιστικά τους δικαιώματα σε ίση βάση με τους άλλους,

(δ) διευκολύνουν τα ΑμεΑ να έχουν αποτελεσματική πρόσβαση σε γενικά τεχνικά και επαγγελματικού προσανατολισμού προγράμματα, σε υπηρεσίες εύρεσης εργασίας και σε επαγγελματική κατάρτιση και συνεχή εκπαίδευση,

(ε) προωθούν δυνατότητες απασχόλησης και επαγγελματικής ανέλιξης για τα ΑμεΑ στην αγορά εργασίας, όπως και βοήθεια στην εύρεση, απόκτηση, διατήρηση και επιστροφή στην απασχόληση,

(στ) προωθούν δυνατότητες για αυτό-απασχόληση, επιχειρηματικότητα, ανάπτυξη συνεργασίας και ξεκίνημα επιχείρησης,

(ζ) απασχολούν ΑμεΑ στο δημόσιο τομέα,

(η) προωθούν την απασχόληση των ΑμεΑ στον ιδιωτικό τομέα μέσω κατάλληλων πολιτικών και μέτρων που μπορούν να συμπεριλαμβάνουν προγράμματα θετικής δράσης, πρωτοβουλίες και άλλα μέτρα,

(ι) διασφαλίζουν ότι εύλογη προσαρμογή παρέχεται στα ΑμεΑ στο χώρο εργασίας,

(κ) προωθούν την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας από τα ΑμεΑ στην ανοικτή αγορά εργασίας,

(λ) προωθούν προγράμματα επαγγελματικής επανένταξης, διατήρησης της εργασίας και επιστροφής στην εργασία για τα ΑμεΑ.

2. Τα Κράτη Μέρη διασφαλίζουν ότι τα ΑμεΑ δεν τελούν υποκατάσταση δουλείας ή καταναγκαστικής εργασίας και προστατεύονται σε ίση βάση με τους άλλους από την καταναγκαστική εργασία. ⁴¹

2.4 Ρυθμίσεις του τομέα απασχόλησης για τα ΑμεΑ

Η ελληνική νομοθεσία έχει προβλέψει για τα ΑμεΑ και βασισμένη στις τρέχουσες κοινωνικοοικονομικές καταστάσεις προχώρησε σε αντικατάσταση του νόμου 1648/1986⁴² με τον νόμο 2643/1998 ⁴³. Η διαμόρφωση έγινε ώστε οι ανάγκες να ανταποκρίνονται στην σύγχρονη εποχή και στις απαιτήσεις των ατόμων αυτών όσον αφορά την εργασία και απασχόλησή τους. Όμως το ποσοστό για θέσεις εργασίας ατόμων από τις ειδικές κατηγορίες, όπως και στον προηγούμενο νόμο παρέμεινε στο 8% επί του συνόλου του προσωπικού φορέα. Με τον νόμο του '98 διασφαλίστηκε η διαφάνεια και η αντικειμενικότητα στο σύστημα επιλογής και μονιμοποίησης της εργασίας ατόμων από προστατευόμενες κατηγορίες. Συγκεκριμένα θεσπίστηκαν κριτήρια ούτως ώστε η επιλογή να είναι πιο αντικειμενική: η ηλικία, η οικογενειακή και οικονομική κατάσταση, τα τυπικά προσόντα και το ποσοστό αναπηρίας

Σχετικά με τον νόμο του '98 ψηφίστηκαν και κάποιοι ακόμα για την θεσμοθέτηση περαιτέρω αλλαγών ώστε ο αρχικός να γίνει όχι μόνο πιο ευνοϊκός αλλά και πιο

⁴¹ https://www.unric.org/el/index.php?option=com_content&view=article&id=46 , 26-02-2017

⁴² Ν. 1648/1986 ΦΕΚ 147/Α/2- 10-1986 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΟΛΕΜΙΣΤΩΝ, ΑΝΑΠΗΡΩΝ ΚΑΙ ΘΥΜΑΤΩΝ ΠΟΛΕΜΟΥ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΟΥΝΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

⁴³ Ν. 2643/1998 ΦΕΚ 220/Α/ 28-9-1998.ΜΕΡΙΜΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ

αποτελεσματικός: ο νόμος 2956/2001⁴⁴, 2972/2001⁴⁵, 3051/2002⁴⁶, 3227/2004⁴⁷ και 3454/2006⁴⁸. Επιπροσθέτως το 2005 ο νόμος 3304/2005⁴⁹ διασφαλίζει ακόμα περισσότερο τα δικαιώματα των ΑμεΑ με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Παρατηρείται ότι γίνεται πολύ μεγάλη προσπάθεια από νομικής πλευράς ώστε τα ΑμεΑ να έχουν ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες στο χώρο εργασίας με όλους τους υπόλοιπους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να έχουν τα κτίρια προσβάσιμα σε ΑμεΑ, ώστε να μπορούν να ασκήσουν επάγγελμα σε κάποια θέση και να καταρτιστούν επαγγελματικά όπως ακριβώς θα μπορούσε ένα άτομο χωρίς ειδικές ανάγκες.

Εν κατακλείδι, στοχεύοντας στον περιορισμό της περιθωριοποίησης που δέχονται τα ΑμεΑ στον χώρο εργασίας έχουν δημιουργηθεί διάφορα προγράμματα επιχορήγησης των εργοδοτών για την απασχόληση ΑμεΑ και προγράμματα επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών για ΑμεΑ.

⁴⁴ Ν. 2956/2001 ΦΕΚ 258/Α/6-11-2001 ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗ Ο.Α.Ε.Δ. ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

⁴⁵ Ν. 2972/2001 ΦΕΚ 291/Α/27-12-2001 ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

⁴⁶ Ν. 3051/2002 ΦΕΚ 220/Α/20-9-2002. ΣΥΝΑΤΤΜΑΤΙΚΑ ΚΑΤΟΧΥΡΩΜΕΝΕΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΕΣ ΑΡΧΕΣ, ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

⁴⁷ Ν. 3227/2004 ΦΕΚ 31/Α/9-2-2004. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

⁴⁸ Ν. 3454/2006 ΦΕΚ 75/Α/7-4-2006. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

⁴⁹ Ν. 3304/2005 ΦΕΚ 16/Α/27-1-2005. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΣ ΦΥΛΕΤΙΚΗΣ Ή ΕΘΝΟΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΩΓΗΣ, ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΩΝ Ή ΑΛΛΩΝ ΠΕΠΟΙΩΣΕΩΝ, ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ, ΗΛΙΚΙΑΣ Ή ΓΕΝΕΤΗΣΙΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο

3.1 Επαγγελματικός προσανατολισμός

Ένα από τα βασικότερα σημεία στην επιλογή του επαγγέλματος είναι ο επαγγελματικός προσανατολισμός. Σε κάθε περίοδο της κοινωνίας, οι ανάγκες ήταν και είναι διαφορετικές και για το λόγο αυτό αλλάζουν κάθε φορά και τα επαγγέλματα που είναι χρήσιμα. Η αρχή της καθοδήγησης του ατόμου θεωρητικά ξεκινάει από τον Πλάτωνα ο οποίος υποστήριζε την αρχή των ίσων ευκαιριών για κάθε άτομο με μόνο κριτήριο τις ικανότητες εκάστου.

Ο Frank Parson⁵⁰ το 1908 δημιούργησε στη Βοστώνη την πρώτη υπηρεσία επαγγελματικού προσανατολισμού. Αρχικά, προσέλαβε και εκπαιδευσε κάποια άτομα ώστε να μπορούν να βοηθήσουν και να παρέχουν υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού, διότι μόνο κάποιος ειδικά εκπαιδευμένος μπορούσε να κάνει σωστά κάτι τέτοιο. Μεγαλύτερη ανάγκη προσανατολισμού δημιουργήθηκε με τη βιομηχανική επανάσταση. Καθώς όλο και περισσότερα άτομα άρχισαν να εργάζονται, όλο και μεγαλύτερη έγινε και η ανάγκη να βρει ο καθένας την κατάλληλη εργασία για το άτομό του ώστε να μπορέσει να την ασκήσει με μεγαλύτερη όρεξη και να έχει μεγαλύτερη επιτυχία. Ο Parson υποστήριξε ότι ο προσανατολισμός έπρεπε να αποσκοπεί στην εξέλιξη, δηλαδή από την παιδική ηλικία έως την ενηλικίωση το άτομο να έχει προσανατολιστεί επαγγελματικά ούτως ώστε να καταξιωθεί στον τομέα του αλλά και συναισθηματικά-πνευματικά⁵¹.

Όσο η κοινωνία και οι εξελίξεις συνεχώς αλλάζουν αλλάζει και η ανάγκη για εργασία. Η πρόοδος της γνώσης και της πληροφόρησης δίνουν ακόμα περισσότερες ευκαιρίες για επαγγελματική σταδιοδρομία, ελλοχεύουν όμως και κινδύνους αναφορικά με την ανισότητα. Για να αποφευχθεί κάτι τέτοιο είναι απαραίτητο να παρέχονται σε όλους ίσες ευκαιρίες μάθησης, πράγμα το οποίο απαιτεί εκπαιδευτική μεταρρύθμιση ανάλογη των οικονομοτεχνολογικών εξελίξεων κάθε περιόδου. Η γενική σύγχυση που επικρατεί κάνει τη ανάγκη για παροχή βοήθειας σε κάθε άτομο επιτακτική.

⁵⁰ 14 Νοεμβρίου του 1854 - 26 Σεπ, 1908, Αμερικανός καθηγητής, κοινωνικός μεταρρυθμιστής και διανοούμενος

⁵¹ Μαλικιώση -Λοϊζου, Μ., 1998, Συμβουλευτική ψυχολογία, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, σελ. 19-23

Παρατηρείται σοβαρό πρόβλημα με τα νέα άτομα που δεν έχουν λάβει επαγγελματικό προσανατολισμό. Πολλοί επιλέγουν να ασχοληθούν με "νεκρά" επαγγέλματα τα οποία εν τέλει δεν τους προσφέρουν κάτι και έτσι καταλήγουν να αλλάζουν επαγγελματική σταδιοδρομία⁵²

Σε πλήθος σύγχρονων ερευνών τονίζεται ο σημαντικός ρόλος του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και πόσο στενά συνδεδεμένο είναι το σχολείο με την αγορά εργασίας και πόσο επηρεάζει τη μετάβαση από την εφηβεία στην ενηλικίωση, από την εκπαίδευση στην επαγγελματική ζωή. Επίσης οι έρευνες δείχνουν πόσο καταλυτικό ρόλο έχει το σχολείο στην ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας και πόσο διαμορφώνει την αντίληψή τους για τον προορισμό τους ως ενήλικες⁵³.

Ωστόσο το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα δεν δίνει την απαραίτητη βαρύτητα στον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό, ο οποίος έχει 4 βασικούς στόχους για να βοηθήσει τους νέους:

1. Αυτογνωσία. Αυτοεξερεύνηση του ατόμου για την ανάπτυξη των δυνατοτήτων του.
2. Πληροφόρηση. Δημιουργία κριτικής σκέψης , ευρύτερης πληροφόρησης σε κοινωνικά και οικονομικά θέματα ώστε το άτομο να αποκτήσει κριτική κοινωνιογνωσία.
3. Λήψη αποφάσεων. Δημιουργικό συνδυασμό στοιχείων του εαυτού και των γύρω με στόχο τη λήψη σωστών αποφάσεων.
4. Μετάβαση. Προετοιμασία για την εργασία και τη ζωή και προσαρμογή στα νέα δεδομένα⁵⁴

Σύμφωνα με την Σιδηροπούλου- Δημάκου ο επαγγελματικός προσανατολισμός για τα ΑμεΑ είναι ακόμα πιο σημαντικός. Το να επιλέξουν σωστά την εργασία τους σημαίνει πως θα έχουν τη δυνατότητα να εργαστούν όπως όλοι και έτσι η αυτοεκτίμησή τους θα αυξηθεί, θα ενσωματωθούν κοινωνικά και θα έχουν καλύτερη κοινωνική

⁵² Δημητρόπουλος, Εν., 1989, Σχολικός εκπαιδευτικός και επαγγελματικός προσανατολισμός και συμβουλευτική, Αθήνα: Γρηγόρης, σελ. 18-19.

⁵³ pi-schools.gr 28-02-2017

⁵⁴ users.sch.gr 28-02-2017

αντιμετώπιση. Το σημαντικότερο όμως είναι η ασφάλεια που θα νιώσουν και η προσωπική- συναισθηματική ευχαρίστηση⁵⁵.

3.2 Ειδική Επαγγελματική Κατάρτιση

Η κοινωνική ένταξη των ΑμεΑ είναι γενικά δύσκολη, εκτός και αν το άτομο είναι σε καλή οικονομική κατάσταση⁵⁶. Αυτό έρχεται ως αποτέλεσμα της εργασίας. Η ειδική επαγγελματική κατάρτιση, με τη χρήση κατάλληλων μεθόδων και προγραμμάτων εφοδιάζει τα ΑμεΑ με τις κατάλληλες δεξιότητες και προσόντα ώστε να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Όποιο κράτος έχει ανεπτυγμένη οικονομία έχει και καλύτερη αντιμετώπιση του θέματος.

Μέχρι τη δεκαετία του '60, η μοναδική επαγγελματική εκπαίδευση που υπήρχε για τα ΑμεΑ ήταν τα εργαστήρια μέσα στα ιδρύματα και τα άσυλα⁵⁷. Αργότερα ακολούθησαν οι εξής μορφές επαγγελματικής εκπαίδευσης:

- Η εργασία μέσα στο σχολείο. Αυτή η μορφή της επαγγελματικής αποκατάστασης εστιάζει στην δημιουργία δομών μέσα στο σχολείο οι οποίες μοιάζουν αρκετά με τις πραγματικές εργασιακές δομές αλλά έχουν προσαρμοστεί με τέτοιο τρόπο ώστε να καλύπτουν τις ειδικές ανάγκες που υπάρχουν⁵⁸.
- Η προσομοίωση της εργασίας στο σχολείο. Η μορφή αυτή είναι παρόμοια με την προηγούμενη αλλά διαφέρει ως προς την διαδικασία. Στην συγκεκριμένη μορφή,

⁵⁵ Σιδηροπούλου- Δημακάκου, Δ., 1993, *Ανάπτυξη της δεξιότητας λήψης απόφασης στα πλαίσια του σχολικού και επαγγελματικού προσανατολισμού, Νέα Παιδεία*, 66, σελ.23-33.

⁵⁶ Παπαϊωάννου, Σ., 1990, *Επαγγελματική εκπαίδευση*, Αθήνα: Γρηγόρη, σελ.43

⁵⁷ Ξηρομερίτη- Τσακλαγκάνου, Α., 1984, *Ιστορικά σημεία και σύγχρονα προβλήματα της ειδικής αγωγής στην Ελλάδα, Σύγχρονη Εκπαίδευση*, τεύχος 19, Αθήνα, σελ.13

⁵⁸ *Ίδρυμα Κοινωνικής Πρόνοιας Αγιάσου- Λέσβου*, 2007, σελ.162

τα επιμέρους επαγγελματικά έργα που αναλαμβάνουν οι μαθητές, είναι τροποποιημένα, είτε στο περιεχόμενο είτε στην ακολουθία, προκειμένου οι μαθητές με ειδικές ανάγκες να μπορέσουν να το προσεγγίσουν καλύτερα.

- Το σύστημα «Μερική φοίτηση- Μερική εργασία». Σε αυτό το σύστημα οι μαθητές αρχικά φοιτούν σε σχολή και έπειτα εφαρμόζουν αυτά που μάθανε σε κανονικό εργασιακό χώρο⁵⁹.
- Η εκπαίδευση μέσα στον εργασιακό χώρο. Σε αυτό το σύστημα τα άτομα με ειδικές ανάγκες εργάζονται σε κάποιον χώρο και καθοδηγούνται και επιβλέπονται είτε από κάποιο στέλεχος της επιχείρησης, είτε από κάποιον εξειδικευμένο λειτουργό⁶⁰.
- Η μαθητεία. Σε αυτή την μορφή το άτομο με ειδικές ανάγκες, εργάζεται κανονικά, κοντά σε ένα επαγγελματία και μαθαίνει από αυτόν⁶¹.

Για την επιλογή μιας από τις προαναφερθείσες μορφές εκπαίδευσης λαμβάνονταν υπόψη οι ακόλουθοι παράγοντες:

1. Ποιοι είναι οι μαθητές και πως κινητοποιούνται;
2. Ποιες είναι οι εκπαιδευτικές τους εμπειρίες;
3. Μπορούν οι υπεύθυνοι της μορφής εκπαίδευσης να τη στηρίξουν;
4. Ποιο είναι το νομικό πλαίσιο που καλύπτει κάθε μορφή;⁶²

Με βάση τα λεγόμενα του Scott⁶³ η επαγγελματική κατάρτιση που δεν θυμίζει καμία από τις παλαιότερες μορφές πέραν της επαγγελματικής εμπειρίας που αποδίδει στα άτομα, κάνει και τους υπόλοιπους εργαζόμενους να κατανοήσουν πως τα ΑμεΑ μπορούν εξίσου να αποδώσουν σε επίπεδο εργασίας.

⁵⁹ Παρασκευόπουλος, I.N., 1980, *Νοητική καθυστέρηση*, Αθήνα, σελ.189

⁶⁰ ILSPMH, 1990., *Work opportunities for people with mental handicap*, Brussels: ILSPMH, σελ.23-24

⁶¹ Ζάχαρη, E., 1981, *Ιστορία- Οργάνωση και διοίκηση τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης*, Αθήνα: Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε., σελ.99-123

⁶² Ίδρυμα Κοινωνικής Πρόνοιας Αγιάσου- Λέσβου, 2007, σελ.163

⁶³ Scott, S., 1982, *Work experience for mentally handicapped adults*, London: MENCAP, σελ.16

Στην ελληνική κοινωνία αρμόδιος φορέας για την εκπαίδευση των ατόμων αυτών είναι η αρμόδια διεύθυνση του Υπουργείου Παιδείας. Στον τομέα όμως της κατάρτισης, αν και σε θεωρητικό επίπεδο έχει τεθεί σε λειτουργία εδώ και αρκετές δεκαετίες, στην πράξη αυτό δεν συμβαίνει⁶⁴. Αυτό γίνεται εμφανές καθώς ο ανάλογος νόμος θεσμοθετήθηκε μόλις το 2008 (νόμος 3699/2008).

Συγκεκριμένα υπάρχουν ειδικά εργαστήρια επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για τα ΑμεΑ. Σε αυτά μπορεί να εγγραφεί οποιοσδήποτε με σοβαρές μαθησιακές δυσκολίες, εφόσον έχουν διαπιστωθεί από το αρμόδιο ΚΕΕΔΥ⁶⁵ και έχει ολοκληρώσει την Πρωτοβάθμια γενική ή ειδική εκπαίδευση. η φοίτηση διαρκεί 5-8 έτη και έχει υποχρεωτικές παρουσίες. εκτός από τα μαθήματα γενικής παιδείας τα άτομα αποκτούν και γενικές ακαδημαϊκές, κοινωνικές δεξιότητες, δεξιότητες ανεξάρτητης διαβίωσης και προ επαγγελματικές- επαγγελματικές δεξιότητες. Ακόμη παρακολουθούν μαθήματα ανάλογα του κάθε ΕΕΕΕΚ. Με το πέρας των μαθημάτων τα άτομα έχουν απολυτήριο ανάλογο Γυμνασίου και πιστοποιητικό επαγγελματικής κατάρτισης επιπέδου 1⁶⁶.

3.3 Επαγγελματική Αποκατάσταση ΑμεΑ

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, στην πλειοψηφία τους τα ΑμεΑ καταρτίζονται με αντικείμενα ως επί το πλείστον παραδοσιακά, την στιγμή που άλλα ενδεχομένως πιο σύγχρονα που ενδιαφέρουν τις επιχειρήσεις αποτελούν συγκριτική μειοψηφία.

⁶⁴ Δελλασούδας, Α., 1991, Κοινωνική κοινωνική πολιτική και ειδική επαγγελματική κατάρτιση- Προτάσεις εν όψει του 1992, Αθήνα, σελ.84

⁶⁵ Κέντρο Διαφοροδιάγνωσης, Διάγνωσης και Υποστήριξης ΑμεΑ

⁶⁶ www.eoppep.gr 28-02-2017

Για να αποκτήσουν πραγματική εργασία τα ΑμεΑ και όχι απλά να εκπαιδευτούν για κάτι, έχουν γίνει πολλές συζητήσεις για τις ανάλογες εργασίες. Εργασίες, οι οποίες θα ενσωματώσουν τα ΑμεΑ χωρίς να παραγνωρίζουν όμως τις ιδιαιτερότητές τους αλλά και τις ιδιαιτερότητες που θα παρουσιάσει η κοινωνία μέχρι να τα αποδεχτεί. Τελικώς, οι μορφές εργασίας που προτάθηκαν και πράγματι υλοποιήθηκαν είναι η κατ' οίκον απασχόληση, η αυτοαπασχόληση⁶⁷, η εργασία σε συνεταιρικές δραστηριότητες⁶⁸, οι επιχειρήσεις με μεικτό προσωπικό οι οποίες τοποθετούν τα άτομα ανά ομάδες σύμφωνα με το "μοντέλο ομαδικής τοποθέτησης"⁶⁹ και τέλος τα τμήματα προστατευτικής εργασίας στα πλαίσια επιχείρησης. Εδώ τα ΑμεΑ αναλαμβάνουν κάποια καθήκοντα τα οποία εκτελούν υπό παρακολούθηση είτε εντός είτε εκτός του φυσικού χώρου της επιχείρησης.⁷⁰

Η γενικότερη μελέτη της επαγγελματικής αποκατάστασης οδήγησε τα τελευταία χρόνια σε μια ακόμα μορφή απασχόλησης, την υποστηρικτική, η οποία εφαρμόζεται κυρίως στον Καναδά και τις ΗΠΑ και δεν προϋποθέτει την προϋπηρεσία των ΑμεΑ. Η μορφή αυτή έχει 3 φάσεις:

1. Τοποθέτηση. Το άτομο τοποθετείται σε μια θέση και υποστηρίζεται από μια ομάδα ειδικών ή έναν εκπαιδευτή
2. Εκπαίδευση. Γίνεται εκπαίδευση σε συγκεκριμένο αντικείμενο μέχρι το άτομο να προσαρμοστεί καλά
3. Διατήρηση. Το άτομο δέχεται την κατάλληλη υποστήριξη έτσι ώστε να διατηρήσει την εργασία του⁷¹.

Τα αποτελέσματα έγιναν εμφανή σε έρευνα του 1990 όταν τα ποσοστά απασχόλησης αυξήθηκαν κατά 157%⁷². Ανάλογο σχήμα εφαρμόζεται και στην Ιρλανδία με το όνομα

⁶⁷ Πρωτόπαππα, Α., 1988, *Η δημιουργία επιπρόσθετων ευκαιριών απασχόλησης για τα άτομα με ειδικές ανάγκες*, Αθήνα: Ο.Α.Ε.Α., σελ.22-23

⁶⁸ Πρωτόπαππα, Α., 1988 *Η δημιουργία επιπρόσθετων ευκαιριών απασχόλησης για τα άτομα με ειδικές ανάγκες*, Αθήνα: Ο.Α.Ε.Α., σελ.31-33

⁶⁹ Sylvestre, J.C., Gottlieb, B.H., 1992 *A critical appraisal of supported employment for persons with developmental disabilities*, *Developmental Disabilities Bulletin*, Vol. 20, No 2, σελ.25

⁷⁰ ILSPMH, 1990, *Work opportunities for people with mental handicap*, Brussels: ILSPMH, σελ.23

⁷¹ Walsh, P.N., 1991, (ed), *Creating work opportunities for European with mental handicap*, England: Lisieux Hall, σελ.27-28

⁷² Shafer, M.S., Wehman, P., Kregel, J., West, M., 1990, *National supported employment initiative: a preliminary analysis*, *American Journal on Mental Retardation*, Vol. 95, No. 3, σελ.316-327

"Open road". Η μόνη διαφορά είναι ότι τα άτομα εκπαιδεύονται εκτός επιχείρησης και πληρώνονται μόνο για το έργο που παράγουν⁷³. Αν και τα προγράμματα εφαρμόζονται με επιτυχία, δεν είναι ευρέως διαδεδομένα και δεν εφαρμόζονται κυρίως λόγω του υψηλού κόστους ειδικά σε περιόδους οικονομικής ύφεσης⁷⁴.

Εκτός όμως από τις επιχειρήσεις και τα δικά τους σχέδια δράσης για ΑμεΑ, υπάρχουν και πολλά παραδείγματα ατόμων που τα κατάφεραν μόνοι τους. πιο συγκεκριμένα στην Πάτρα το τελευταίο διάστημα λειτουργεί μια καφετέρια στην οποία εργάζονται μόνο άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας.⁷⁵ Τα άτομα που είχαν την ιδέα για αυτό το καφέ αλλά και οι εργαζόμενοι θέλουν να απομακρύνουν το κοινωνικό στίγμα και να μειώσουν την περιθωριοποίηση που δέχονται τα άτομα αυτά. Πολλά από τα άτομα που εργάζονται εκεί, εξαιτίας των προβλημάτων τους, δεν μπορούσαν να εργαστούν, αλλά τώρα έχουν την ευκαιρία να γίνουν κοινωνικά ενεργοί και να προσφέρουν και να νιώσουν και πάλι αυτοπεποίθηση παρά τα ψυχικά προβλήματα που έχουν.⁷⁶

Ένα άλλο παράδειγμα αποτελεί και η 19χρονη Isabella Springmühl με σύνδρομο Down από τη Γουατεμάλα. Η απόρριψη που δέχτηκε από κάθε σχολή μόδας δεν την εμπόδισε να ακολουθήσει το όνειρό της και να δημιουργήσει δικά της ρούχα για άτομα σαν εκείνη. Η Isabella κατάφερε πέρυσι να παρουσιάσει την πρώτη της συλλογή στην εβδομάδα μόδας στο Λονδίνο με τίτλο Down to Xjabelle και έτσι να μπει όχι μόνο στο χώρο της μόδας που ήταν το όνειρό της αλλά και στην αγορά εργασίας⁷⁷.

⁷³ Walsh, P.N.1991., (ed.), *Creating work opportunities for European with mental handicap*, England: Lisieux Hall, σελ.47-49

⁷⁴ Buckle, J.,1984, *Mental handicap costs mores*, London: Disablement Income Group Charitable Trust, σελ. 20

⁷⁵ ευρύ φάσμα συμπτωμάτων και εμπειριών που προκαλούν προβλήματα στη σκέψη στη συμπεριφορά του ανθρώπου αλλά και στην επικοινωνία του με τους άλλους. Στις ψυχικές διαταραχές τα συναισθήματα που βιώνει το άτομο είναι ανάρμιστα ή υπερβολικά.

⁷⁶ <http://www.lifo.gr/articles/mikropragmata/125931/fb0200> 08-032017

⁷⁷ <http://www.athensvoice.gr/life/look/h-isabella-springmuhl-ehei-syndromo-down-kai-einai> 08-03-2017

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

4.1 Παρουσίαση προβλήματος - Σκοπός έρευνας

Συνοψίζοντας όλα τα παραπάνω στοιχεία, διαπιστώνεται εύκολα ότι γίνονται φιλότιμες προσπάθειες για την ισότητα των ΑμΕΑ με τα υπόλοιπα άτομα στην κοινωνία και ειδικότερα στη αγορά εργασίας. Στην παρούσα εργασία, ερευνώνται 3 διαφορετικά πράγματα, εξ ου και 3 διαφορετικά ερωτηματολόγια. Γενικότερα μελετήθηκε η αντιμετώπιση των ΑμΕΑ στην αγορά εργασίας, στην εκπαίδευση και η γενική αντιμετώπιση που δέχονται.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της παρούσας πτυχιακής εργασίας με σκοπό της την εξέταση των 3 παραπάνω περιπτώσεων και την παράθεση πιθανών προτάσεων βελτίωσης. Για τον λόγο αυτό δημιουργήθηκαν 3 διαφορετικά ερωτηματολόγια: ένα προς τα ΑμΕΑ, ένα προς τους εκπαιδευτικούς και ένα προς τους εργοδότες/ επιχειρηματίες. Οι πληροφορίες που συλλέχθηκαν παρουσιάζονται αναλυτικά στη συνέχεια.

4.2 Μέθοδος Δειγματοληψίας

Δειγματοληψία είναι η συλλογή κάποιων στοιχείων από ένα μέρος των ατόμων του συνολικού πληθυσμού, από το δείγμα. Το δείγμα πρέπει να είναι αντιπροσωπευτικό και αξιόπιστο. Αυτό εξαρτάται από το δειγματικό πλαίσιο, το μέγεθος του δείγματος αλλά και την όλη διαδικασία συλλογής του.

Στη διεξαγωγή της έρευνας χρησιμοποιήθηκε η στρωματοποιημένη δειγματοληψία που όμως καταλήγει στην απλή τυχαία δειγματοληψία. Αυτό βοηθάει στην συλλογή πιο αντιπροσωπευτικού δείγματος του υπό έρευνα πληθυσμού και κατά συνέπεια γενικότερα και πιο αξιόπιστα αποτελέσματα. Τα ερωτηματολόγια απαντήθηκαν ηλεκτρονικά την περίοδο Φεβρουάριος- Μάρτιος 2017.

4.3 Πληθυσμός και Μέγεθος Δείγματος

Για την διεξαγωγή των αποτελεσμάτων απαντήθηκαν:

1. Από τα ερωτηματολόγια των εκπαιδευτικών 100 ερωτηματολόγια από άτομα ηλικίας άνω των 20 ετών για να έχουν κάποια σχετική εκπαίδευση.
2. Από τα ερωτηματολόγια των εργοδοτών/ επιχειρηματιών 100 ερωτηματολόγια χωρίς όριο ηλικίας ή συγκεκριμένη ειδικότητα.
3. Από τα ερωτηματολόγια των ΑμΕΑ 60 ερωτηματολόγια, από άτομα ηλικίας άνω των 16 ετών.

Κάθε απάντηση που δεν βρισκόταν μέσα στα πλαίσια των περιορισμών δεν υπολογίστηκε στη εξαγωγή των στατιστικών αποτελεσμάτων.

4.4 Παρουσίαση Ερωτηματολογίων

Όπως ήδη έχει αναφερθεί χρησιμοποιήθηκαν 3 διαφορετικά ερωτηματολόγια για τη συλλογή στοιχείων τα οποία παρουσιάζονται στο παράρτημα 1.

Στο ερωτηματολόγιο των εκπαιδευτικών αρχικά, υπάρχουν δημογραφικού περιεχομένου ερωτήσεις όπως η ηλικία και το φύλλο. Έπειτα, στον κύριο κορμό παρατίθενται ερωτήσεις σχετικά με την εμπειρία εκάστου με τα ΑμΕΑ και τη γενική τους στάση και γνώμη.

Τα ερωτηματολόγια των εργοδοτών/ επιχειρηματιών πέρα από τα δημογραφικά στοιχεία, ασχολείται με τη συνεργασία των ερωτηθέντων με τα ΑμΕΑ, αν έχουν έρθει σε επαφή ποια ήταν η εμπειρία τους ,αν δεν έχουν συνεργαστεί αν θα το έκαναν και τι πιστεύουν οι ίδιοι.

Στην περίπτωση των ΑμΕΑ έκτος πάλι από τα δημογραφικά τους στοιχεία όπως ηλικία, φύλλο και αναπηρία, στόχος ήταν να διευκρινιστεί από τους ίδιους τι είδουν αντιμετώπιση έχουν από την κοινωνία, πως νιώθουν οι ίδιοι και ποια είναι η σχέση τους με την αγορά εργασίας.

Στις κλίμακες ικανοποίησης και στα 3 ερωτηματολόγια ήταν προκαθορισμένες απαντήσεις με βάση την κλίμακα Likert.

4.5 Στατιστικά Αποτελέσματα

4.5.1 Ερωτηματολόγια Εργοδοτών/ Επιχειρηματιών

Το δείγμα για τα ερωτηματολόγια αυτά αποτελείται από επιχειρηματίες της Χαλκίδας. Συγκεκριμένα, μοιράστηκαν 100 ερωτηματολόγια τα οποία απαντήθηκαν ενώπιον του ερευνητή για τυχόν διευκρινήσεις.

Αρχικά όσον αφορά τα δημογραφικά στοιχεία, το 65% των ερωτηθέντων ήταν γυναίκες και το 35% άντρες(πίνακας 4.1), σε ηλικία το 85 % 20-45 ετών και το 15% άνω των 45 ετών(πίνακας 4.2). Από αυτούς, το 75% δήλωσαν ελεύθεροι επαγγελματίες, το 20% ιδιωτικοί υπάλληλοι και το 5% δημόσιοι υπάλληλοι(πίνακας 4.3).

Προχωρώντας στις ερωτήσεις, αίσθηση κάνει ότι το 80 % υποστήριξε πως έχει ΑμεΑ στο στενό οικογενειακό ή φιλικό περιβάλλον του(πίνακας 4.4), πράγμα που ίσως να διαμορφώνει και ανάλογη γνώμη για αυτά τα άτομα. Μόνο το 5% δήλωσε ουδέτερη γνώμη ,ενώ το 95% δήλωσε ότι χρήζουν βοήθειας και έχουν θετική γνώμη για τα άτομα αυτά(πίνακας 4.5).

Εν συνεχεία, οι απαντήσεις αποκτούν περισσότερο ενδιαφέρον καθότι γίνονται εν μέρει αντιφατικές. Το 70% δήλωσε πως έχει συνεργαστεί με ΑμεΑ(πίνακας 4.6) και η συνεργασία αξιολογήθηκε κατά 50% ως καλή και 50% ως ουδέτερη(πίνακας 4.7). Επίσης, ενδιαφέρον δείχνει ότι το 80% όσων δεν έχουν συνεργαστεί με ΑμεΑ θα ήθελε να το κάνει(πίνακας 4.8) καθώς και ότι το ίδιο ποσοστό είναι υπέρμαχοι των ίσων δικαιωμάτων ανάμεσα σε αυτά τα άτομα και τα άτομα χωρίς αναπηρία(πίνακας 4.9).

Ωστόσο, η τελευταία ερώτηση έρχεται σε πλήρη αντίθεση με τις προηγούμενες απαντήσεις. Οι ερωτηθέντες, στο συντριπτικό 100% δήλωσαν ότι σε περίπτωση συνέντευξης για εργασία ενός ΑμεΑ και ενός ατόμου χωρίς κάποια αναπηρία θα επέλεγαν το δεύτερο(πίνακας 4.10).

Με το πέρας των απαντήσεων διατυπώνονται και δύο παρατηρήσεις εκτός ερωτηματολογίων:

1. Μόνο το 20% των επιχειρήσεων παρείχε πρόσβαση σε ΑμεΑ

2. Στις επιχειρήσεις που ανήκαν στο ποσοστό αυτό, οι διευκολύνσεις αφορούσαν μόνο σωματικές αναπηρίες(ράμπες και ανελκυστήρας) και σε καμία δεν υπήρχε πρόβλεψη για άτομο με προβλήματα ακοής, όρασης, διανοητικά κτλ.

Οι επιχειρηματίες σε μεγάλο ποσοστό φάνηκε ότι αντιμετώπισαν με δισταγμό την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων και ήταν αρκετά ψυχροί. Στην ιδέα του να συνεργαστούν με ένα διαφορετικό άτομο εν τέλει όλοι δίστασαν, όσο θετικοί και αν ήταν για αυτά τα άτομα και υπέρμαχοι των ίσων διακλιωμάτων τους αρχικώς.

4.5.2 Ερωτηματολόγια ΑμεΑ

Ερευνώντας την θέση των ΑμεΑ στις επιχειρήσεις κρίνεται απαραίτητο να διατυπωθεί και η δική τους οπτική για την στάση της κοινωνίας απέναντί τους, την εκπαίδευση αλλά και την αγορά εργασίας. Σε συνεργασία με διάφορους συλλόγους ΑμεΑ της Χαλκίδας, συμπληρώθηκαν 60 ερωτηματολόγια με πολύ προσοχή, επίβλεψη και βοήθεια όπου ήταν αναγκαίο. Επίσης αναφέρεται ότι σε κάποιες περιπτώσεις χρειάστηκε βοήθεια από οικείο πρόσωπο του ΑμεΑ για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου λόγω προσωπικής ανικανότητας. Επομένως, ίσως κάποιες απαντήσεις να είχαν διαφορετικά αποτελέσματα.

Το 60% των ερωτηθέντων ήταν γυναίκες και το 40 % άντρες(πίνακας 4.11), όλοι ηλικίας άνω των 16. Από αυτούς μόνο το 10% έχει αποφοιτήσει από γυμνάσιο, το 5% από κάποιο Πανεπιστήμιο/ ΤΕΙ ενώ το υπόλοιπο 85% έχει πάει δημοτικό και πολλοί μας διευκρίνισαν ότι δεν έφτασαν μέχρι την τελευταία τάξη(πίνακας 4.12). Η πλειοψηφία των ατόμων αυτών, και γενικότερα των ΑμεΑ που ανήκουν σε κάποιο σύλλογο ή κάποια ομάδα μαθαίνουν κάποια απλή, χειρωνακτική εργασία, η οποία δεν χρειάζεται ιδιαίτερες γνώσεις αλλά αποτελεί δημιουργική απασχόληση για τα άτομα.

Αναφορικά με τις μορφές αναπηρίας των ατόμων αυτών, το 65% πάσχει από σύνδρομο Down, το 20% από αυτισμό, το 10% έχει προβλήματα όρασης και ακοής και το 5% σωματική αναπηρία(πίνακας 4.13).

Στην τέταρτη ερώτηση, τα άτομα κλήθηκαν να απαντήσουν σχετικά με το πώς νιώθουν μέσα στο οικογενειακό περιβάλλον.

- 90% δήλωσε ότι νιώθει προστασία μέσα στην οικογένεια
- 15% νιώθει ότι γίνεται βάρος
- 90% νιώθουν ισότιμοι με τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας
- Το ίδιο ποσοστό (90%) νιώθει ότι επικοινωνεί και ότι η οικογένεια δεν αδιαφορεί για εκείνο(πίνακας 4.14).

Αναφορικά με τη σχολική τους εμπειρία, τα ΑμεΑ κρίθηκαν να πουν πόσο ικανοποιημένοι είναι από 3 παράγοντες: τη συμπεριφορά των δασκάλων, των συμμαθητών/ συμφοιτητών και τέλος από τις τεχνικές υποδομές. Από τους δασκάλους

δήλωσαν ότι κατά 70% ήταν ικανοποιημένοι, 20% ουδέτεροι και 10% δυσαρεστημένοι. Από τη συμπεριφορά των συμφοιτητών 20% ικανοποιημένοι, 60% ουδέτεροι και 20 % δυσαρεστημένοι. Τέλος, από τις τεχνικές υποδομές το 80% είναι δυσαρεστημένο, το 15% ουδέτερο και 5% πλήρως δυσαρεστημένο(πίνακας 4.15).

Επιπρόσθετα, ζητήθηκε να αξιολογήσουν τις υποδομές στην περιοχή που ζούνε. Κανείς δεν ήταν ικανοποιημένος από τους ερωτηθέντες. 40% δήλωσαν δυσαρεστημένοι, άλλοι 40% πολύ δυσαρεστημένοι και 20% ουδέτεροι(πίνακας 4.16).

Στις τελευταίες ερωτήσεις γίνεται λόγος για την αγορά εργασίας. Το 10% ασχολείται με εργασία πλήρους απασχόλησης ενώ το 90% δεν απάντησε καθόλου στην ερώτηση διότι δεν εργάζεται(πίνακας 4.17). Το ίδιο ποσοστό (10%) δήλωσε πως η εργασία ήταν σχετική με τις σπουδές που είχαν ενώ και πάλι το 90% δεν απάντησε(πίνακας 4.18). Επίσης, και σε αυτό το κομμάτι κρίθηκαν να αξιολογήσουν πόσο ικανοποιημένοι είναι, αυτή τη φορά από 4 παράγοντες:

1. Από τον εργοδότη 90% ήταν ικανοποιημένοι και 10% ουδέτεροι.
2. Το ίδιο ισχύει και για την στάση των συναδέλφων
3. Αλλά και για την αντιμετώπιση που είχαν από τους πελάτες.
4. Ωστόσο, από τις τεχνικές υποδομές 60% δήλωσαν ικανοποιημένοι και 40% ουδέτεροι(πίνακας 4.19).

Στην τελευταία ερώτηση απάντησαν όλοι οι ερωτηθέντες. Ερωτήθηκαν αν υπάρχουν διακρίσεις στον εργασιακό χώρο. 40 % δήλωσε πως ναι υπάρχουν και 60% ότι αυτό εξαρτάται από τον έκαστο εργοδότη(πίνακας 4.20).

Σε γενικές γραμμές, όλα τα άτομα και οι οικογένειες τους ήταν πρόθυμοι να συνεργαστούν και να βοηθήσουν στην έρευνα. Πολλά απο τα άτομα αυτά φαίνονταν πρόθυμοι να προσφέρουν όχι μόνο τη βοήθειά τους αλλά γενικότερα στην κοινωνία, χωρίς όμως να μπορούν να το κάνουν λόγω διάφορων περιορισμών. Για ποιον όμως πραγματικά λόγο αυτά τα άτομα περιθωριοποιούνται ενώ κάποια κάλλιστα μπορούν να συνεισφέρουν στην κοινωνία με κάθε δυνατό τρόπο; Η κοινωνία οφείλει να κατανοήσει ότι παρά τις διαφορές, κάποια "διαφορετικά" άτομα μπορούν να λειτουργήσουν εξίσου καλά με τα "φυσιολογικά" άτομα.

4.5.3 Ερωτηματολόγια Εκπαιδευτικών

Στην γενικότερη έρευνα επιθυμητό ήταν να διατυπωθεί και η γενικότερη στάση των εκπαιδευτικών. Όπως προαναφέρθηκε σε προηγούμενη ενότητα πολλοί είναι οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι δεν επιθυμούν να διδάξουν σε παιδιά με ειδικές ανάγκες ή αναπηρία και σε ορισμένες ακρέες περιπτώσεις δεν επιθυμούν να τα έχουν ούτε εντός της τάξης στην οποία διδάσκουν. Τα ερωτηματολόγια της παρούσας έρευνας διανεμήθηκαν σε εκπαιδευτικούς διάφορων βαθμίδων στην περιοχή της Χαλκίδας, της Αττικής και του Πειραιά.

Από τα 100 άτομα οι 75 ήταν γυναίκες και οι 25 άντρες (πίνακας 4.21) ηλικίας 20-45 ετών το 50%, άνω των 45 το 33% ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 17% δεν απάντησε καν στην ερώτηση(πίνακας 4.22). Σχετικά με τη βαθμίδα εκπαίδευσης με την οποία ασχολούνται:

- 17% ανήκει στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση
- 8% ανήκει στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
- 50% ανήκει στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση
- 25% ανήκει σε Ειδικό Σχολείο(πίνακας 4.23)

Από αυτά τα άτομα το 66% απάντησε ότι είχε επαφή με ΑμΕΑ ενώ το άλλο 44% πως δεν είχε(πίνακας 4.24). Ενδιαφέρον αποτελεί και το ότι η εμπειρία του 41% των ατόμων αυτών έχει προέλθει από ειδική εκπαίδευση και σπουδές, στο 25% απο προσωπική εμπειρία και στο 34% από προσωπικές γνώσεις και επιθυμία για μάθηση(πίνακας 4.25). Το ερώτημα όμως που μπορεί να τεθεί μετά από αυτήν την ερώτηση είναι αν τα άτομα που έχουν την πανεπιστημιακή γνώση και εμπειρία μπορούν να αντεπεξέλθουν το ίδιο καλά σε ένα περιστατικό με τα άτομα που έχουν προσωπική εμπειρία.

Οι εκπαιδευτικοί ακόμη κρίθηκαν να αξιολογήσουν τη συνεργασία μέσα στην τάξη μεταξύ ΑμΕΑ-καθηγητή και ΑμΕΑ-συμμαθητών/συμφοιτητών. Έχοντας ως κλίμακα αξιολόγησης την κλίμακα Likert για την πρώτη περίπτωση απάντησαν:

- πολύ δύσκολη 8%
- δύσκολη 41%

- ουδέτερη 21%
- εύκολη 21%
- πολύ εύκολη 9%

ενώ όσον αφορά τη συνεργασία με τους συμμαθητές/συμφοιτητές:

- πολύ δύσκολη 12%
- δύσκολη 22%
- ουδέτερη 33%
- εύκολη 33%
- πολύ εύκολη 0(πίνακας 4.26).

Επιπρόσθετα, τους δόθηκε η δυνατότητα να κρίνουν κατά πόσο το εκπαιδευτικό σύστημα ευνοεί και βοηθάει τα ΑμΕΑ. Το 16% των ερωτηθέντων θεωρεί πως δεν είναι καθόλου ευνοϊκό. Ωστόσο στο ποσοστό του 26% βρίσκονται οι απαντήσεις ελάχιστα και ουδέτερα. Το υπόλοιπο 32% θεωρεί ότι το εκπαιδευτικό σύστημα είναι πολύ ευνοϊκό(πίνακας 4.27).

Στην ερώτηση για την προσωπική τους γνώμη για τα ΑμΕΑ εντύπωση κάνει ότι έστω και ένα 5% παραδέχτηκε ότι έχει αρνητική στάση ενώ το υπόλοιπο 95% έχει θετική γνώμη(πίνακας 4.28). Λίγο πριν τη λήξη του ερωτηματολογίου κλήθηκαν να απαντήσουν τί συναισθήματα τους προκαλεί ή συνεργασία με τα ΑμΕΑ.

1. Οίκτο 2%
2. ενθουσιασμό 65%
3. αδιαφορία 2%
4. πλόκληση 75%
5. συμπόνια 17%
6. συμπάθεια 55%
7. είανι ισότιμοι 95%

8. χρήζουν βοήθειας 25%(πίνακας 4.29).

Η τελευταία ερώτηση ήταν κατά κάποιο τρόπο προσωπικής κρίσεως και υπόθεσης.Οι εκπαιδευτικοί απάντησαν στο πως κρίνουν τη στάση των συναδέλφων τους απέναντι στα ΑμεΑ. 55% τη βρίσκουν θετική, 30% ουδέτερη και 15% αρνητική(πίνακας 4.30). Η απάντηση όμως αυτή δεν ταιριάζει με τις απαντήσεις για την προσωπική γνώμη.Οπότε και τίθεται το ζήτημα κατα πόσο ισχύει αυτή η θετική στάση που η πλειοψηφία δήλωσε.

Η γενικότερη στάση των εκπαιδευτικών μοιάζει να είναι θετική. Ωστόσο το εκπαιδευτικό σύστημα δεν φαίνεται να ευνοεί και να υποστηρίζει καθόλου την κατάσταση και τους εκπαιδευτικούς να διαπράξουν το έργο τους και να βοηθήσουν αυτά τα άτομα. Η ελλειπής εκπαίδευση, τα ανύπαρκτα μέσα, η άγνοια συμπεριφοράς και αδιαφορία για την ουσιαστική εκπαίδευση των ΑμεΑ έχει ως αποτέλεσμα τα άτομα να μένουν στο περιθώριο και να μην έχουν τις σωστές βάσεις ούτως ώστε να μπορούν να αντιμετωπιστούν όπως τα άτομα χωρίς αναπηρίες ή ειδικές ανάγκες στην εκπαίδευση και στην μετέπειτα ζωή τους.

Συμπεράσματα

Συνοψίζοντας όλα όσα έχουν διατυπωθεί προηγουμένως, είτε από την βιβλιογραφία είτε από την έρευνα και τα αποτελέσματα των ερωτηματολογίων, βγαίνουν ποικίλα συμπεράσματα.

Αρχικώς, είναι εμφανέστατο ότι η κοινωνική αντιμετώπιση των ΑμεΑ έχει υποστεί μεγάλη βελτίωση. Συγκριτικά με παλιότερα χρόνια η κατάσταση είναι πολύ πιο ευνοϊκή, η αντιμετώπιση τους σε μεγάλο βαθμό φιλικότερη και η στάση των ατόμων πολύ πιο προσιτή. Πλέον τα άτομα αυτά δεν αποτελούν κάτι άγνωστο, τουλάχιστον για την πλειοψηφία. Η ενημέρωση και η πληροφόρηση που παρέχει η σύγχρονη εποχή και η τεχνολογία δίνουν τη δυνατότητα στα άτομα να μάθουν για τα ΑμεΑ, τις ανάγκες, τις ιδιαιτερότητες και τα δυνατά τους σημεία. Αυτό βέβαια πολλές φορές δεν υφίσταται και οι ρατσιστικές ενέργειες εις βάρος ατόμων με αναπηρίες ή ειδικές ανάγκες πολλές φορές φτάνουν ακραία σημεία. Αρκετοί είναι εκείνοι που δεν ενδιαφέρονται καθόλου για τον συνάνθρωπο που αντιμετωπίζει κάποιο πρόβλημα και έχοντας ως μόνο γνώμονα τον εγωισμό τους φέρονται με χειρίστο τρόπο εις βάρος του άλλου επαναφέροντας τον ρατσισμό και τις ανισότητες σε πρωτόγονα επίπεδα.

Παράλληλα το νομικό πλαίσιο με το πέρας των χρόνων γίνεται πιο ευνοϊκό και υποστηρικτικό για τα ΑμεΑ με καινούριες διατάξεις και νομοθεσίες που ενισχύουν τα δικαιώματά τους. Η παγκόσμια κοινότητα πλέον παίζει σπουδαίο ρόλο στην προάσπιση των δικαιωμάτων των ΑμεΑ, στην ίση αντιμετώπισή τους σε γενικό επίπεδο και στη συνεχή βελτίωση της γενικότερης κατάστασης. Η παγκοσμιοποιημένη κοινωνία έχει παίξει καταλητικό ρόλο στην προάσπιση των δικαιωμάτων αυτών των ατόμων έχοντας δημιουργήσει πιο ευνοϊκές και ανθρώπινες συνθήκες διαβίωσης και αντιμετώπισης σε όλους τους τομείς της καθημερινότητας.

Ωστόσο, μέσα από τα ερωτηματολόγια αυτό που προκύπτει είναι ότι η κοινωνία όσο κι αν έχει προετοιμαστεί και ωριμάσει αντικειμενικά για την αντιμετώπιση αυτού του θέματος, έχει ακόμα πολλά θέματα να επιλύσει. Ξεκινώντας από το εκπαιδευτικό σύστημα, αυτό θα πρέπει να διαπαιδαγωγεί από την αρχή τα παιδιά ώστε να δέχονται τη διαφορετικότητα και να μην αντιμετωπίζουν ρατσιστικά τα ΑμεΑ. Η σωστή εκπαίδευση και παιδεία ξεκινάει από το σχολείο ώστε το άτομο να κατανοήσει κάποια πράγματα νωρίς

στη ζωή του. Το ίδιο ισχύει και για την οικογένεια. Η πρώτη μορφή κοινωνικοποίησης του ατόμου είναι η οικογένεια η οποία πρέπει να δείξει στο παιδί ότι η διαφορετικότητα και τα ΑμεΑ είναι μέρος της πραγματικότητας και της καθημερινότητας και δεν πρέπει να τα αντιμετωπίζουμε σαν κάτι αλλόκοτο. Για να γίνει όμως αυτό και οι ίδιοι οι γονείς πρέπει να έχουν τις σωστές βάσεις από τη δική τους οικογένεια και τη σωστή παιδεία από το σχολείο. Εκπαίδευση όμως θα πρέπει να λαμβάνουν και οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί, όχι μόνον ως άνθρωποι αλλά και για τον ρόλο του παιδαγωγού. Κάθε εκπαιδευτικός, είτε εργάζεται σε ειδικό σχολείο είτε όχι, οφείλει να γνωρίζει πως πρέπει να χειριστεί μια κατάσταση με ΑμεΑ και να μπορεί του προσφέρει τις ίδιες γνώσεις που προσφέρει στα υπόλοιπα παιδιά. Και παρόλο που αυτό δεν είναι πρόβλημα των εκπαιδευτικών αλλά του γενικότερου εκπαιδευτικού συστήματος, μέσα από αυτούς γίνεται φανερό η έλλειψη γνώσης και εμπειρίας πάνω σε αυτό το αντικείμενο.

Εκτός αυτού όμως, το εκπαιδευτικό σύστημα θα πρέπει να δείξει μεγαλύτερο ενδιαφέρον και στην εκπαίδευση των ίδιων των ΑμεΑ. Έχουν τα ίδια δικαιώματα στην παιδεία με όλα τα υπόλοιπα άτομα και είναι ρατσιστικό να μην μπορούν να έχουν την ίδια πρόσβαση στην παιδεία ή παιδεία διαφορετικής ποιότητας. Μέσα από τη σωστή εκπαίδευση δημιουργούνται άτομα με σωστό υπόβαθρο για να λειτουργήσουν στα πλαίσια της κοινωνίας, να κοινωνικοποιηθούν, να εργαστούν και να έχουν ίσες ευκαιρίες με κάθε άλλο άτομο είτε έχει ειδικές ανάγκες είτε όχι.

Ταυτόχρονα, οι σύγχρονες επιχειρήσεις πρέπει να εκσυγχρονιστούν και στον τομέα των ΑμεΑ. Τα ΑμεΑ πολλές φορές είναι άτομα τα οποία μπορούν να εργαστούν και να συνεισφέρουν σε μια επιχείρηση το ίδιο καλά με ένα άτομο χωρίς κάποια αναπηρία ή ειδική ανάγκη έχοντας βέβαια τοποθετηθεί σε μια θέση στην οποία μπορεί να ανταπεξέλθει και έχει κάποια σχετική γνώση επί του αντικειμένου. Χαρακτηριστικό παράδειγμα θα μπορούσε να αποτελεί ένα άτομο με προβλήματα όρασης στο τηλεφωνικό κέντρο μιας επιχείρησης. Το ότι κάποια άτομα είναι διαφορετικά και έχουν κάποιες ιδιαιτερότητες δεν σημαίνει και ότι δεν μπορούν να συνεισφέρουν στο κοινωνικό σύνολο προσφέροντας την εργασία τους.

Επιπρόσθετα, η κοινωνία πέρα από τις νομικές διατάξεις για την ευνοϊκότερη αντιμετώπιση και την προάσπιση των δικαιωμάτων των ΑμεΑ, πρέπει να λάβει και άλλα μέτρα. Οι τεχνικές υποδομές, με ελάχιστες επιμέρους εξαιρέσεις, δεν βοηθούν και δεν

καλύπτουν, παρά μόνο ελάχιστα, τις ανάγκες των ατόμων αυτών. Η πλειοψηφία των ατόμων που ρωτήθηκε, όπως προαναφέρθηκε στην ανάλυση των ερωτηματολογίων, ήταν ελάχιστα ικανοποιημένη. Η κοινωνία πρέπει να προνοήσει για όλους τους πολίτες χωρίς να κάνει διακρίσεις.

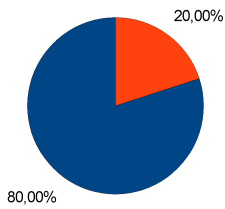
Εν κατακλείδι, η γενική βελτίωση της κοινωνίας και της αντιμετώπισης των ΑμεΑ χρήζει περαιτέρω βελτίωσης. Τα άτομα όσο και να δείχνουν ότι έχουν ανοχή στη διαφορετικότητα, στην ουσία δεν έχουν και δεν μπορούν να αντιμετωπίσουν κάτι τέτοιο. Αυτό που πρέπει να διατυπωθεί κλείνοντας είναι ότι τα ΑμεΑ είναι άτομα με ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις, έχουν τις ίδιες ελπίδες, προσδοκίες και όνειρα με όλους τους υπόλοιπους. Κυρίως όμως θέλουν να έχουν μια φυσιολογική ζωή, δίχως να στιγματίζονται και να αποξενώνονται από το σύνολο. Για να βελτιωθεί η κοινωνία, έκαστος πρέπει να αλλάξει τη συμπεριφορά του και να κατανοήσει τη διαφορετικότητα. Ο εγωισμός και ο ατομικισμός πρέπει να παραμεριστούν και στη θέση τους να μπει η αγάπη για το συνάνθρωπο και το κοινό καλό και συμφέρον. Μόνο τότε η κοινωνία θα κάνει ένα βήμα μπροστά και τα ΑμεΑ θα πάνε να γίνονται τα δαχτυλοδειχτούμενα άτομα αλλά θα αποτελούν ενιαίο μέρος του συνόλου.

Παράρτημα 1

Πίνακες Στατιστικών Αποτελεσμάτων Ερωτηματολογίων

α) Ερωτηματολογία Επιχειρηματιών – Εργοδοτών

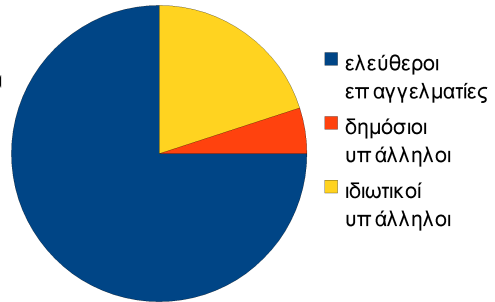
Πίνακας 4.1



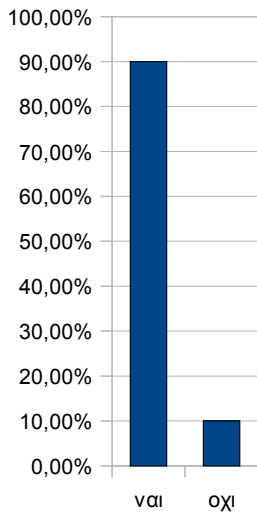
Πίνακας 4.2



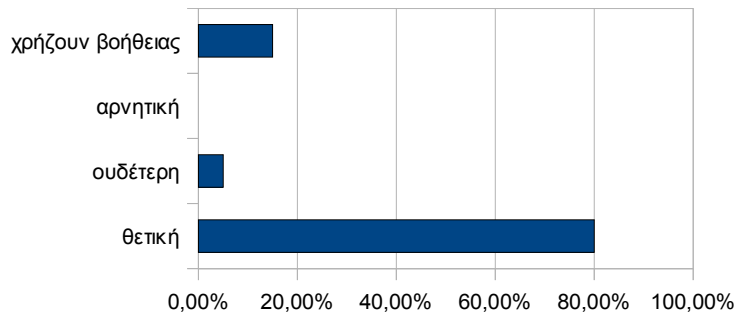
Πίνακας 4.3



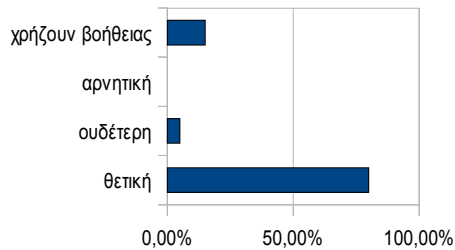
Πίνακας 4.4



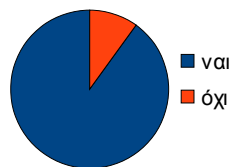
Πίνακας 4.5



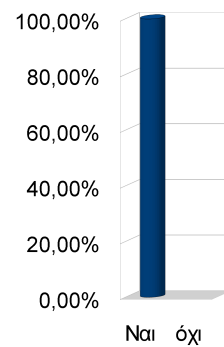
Πίνακας 4.6



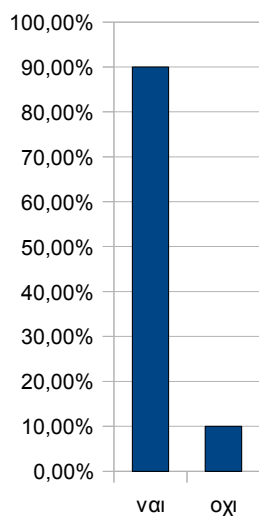
Πίνακας 4.7



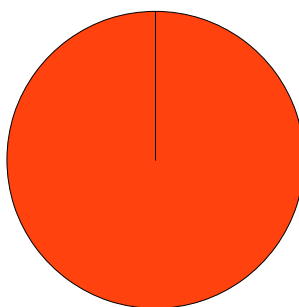
Πίνακας 4.8



Πίνακας 4.9

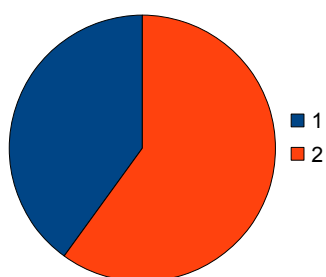


Πίνακας 4.10

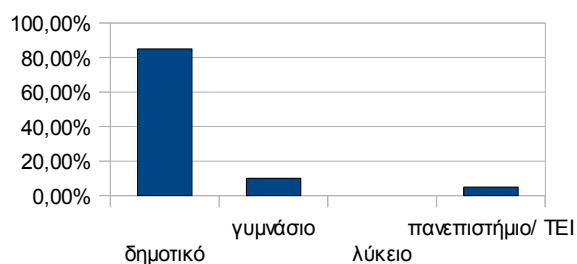


β) Ερωτηματολόγια ΑμεΑ

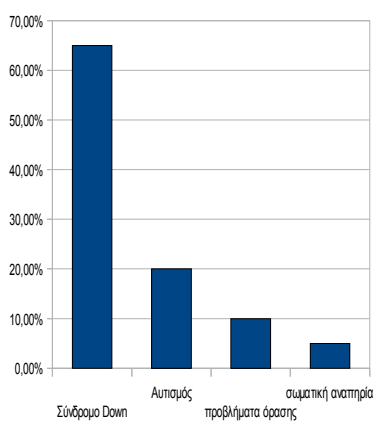
Πίνακας 4.11



Πίνακας 4.12



Πίνακας 4.13



Πίνακας 4.14

	ναι	όχι
Προστασία	100,00%	
Είμαι βάρος	15,00%	85,00%
Είμαι ισότιμος	90,00%	10,00%
Επικοινωνία	90,00%	10,00%
Αδιαφορία	10,00%	90,00%

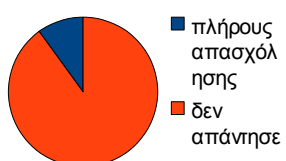
Πίνακας 4.15

	Πολύ ικανοποιημένοι	Ικανοποιημένοι	Ουδέτεροι	Δυσανεστημένοι	Πολυδυσανεστημένοι
Από δασκάλους		70,00%	20,00%	10,00%	
Από συμμαθητές/συμφοιτητές		20,00%	80,00%		
Από τεχνικές υποδομές			20,00%	80,00%	

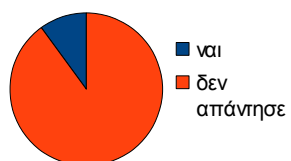
Πίνακας 4.16

	Πολύ ικανοποιημένοι	Ικανοποιημένοι	Ουδέτεροι	Δυσανεστημένοι	Πολυδυσανεστημένοι
Τεχνικές υποδομές			20,00%	40,00%	40,00%

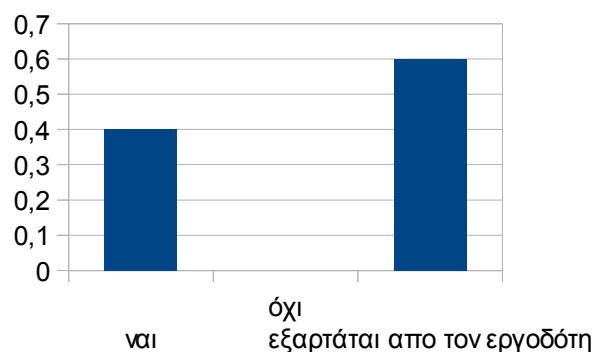
Πίνακας 4.17



Πίνακας 4.18



Πίνακας 4.20

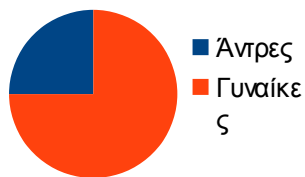


Πίνακας 4.19

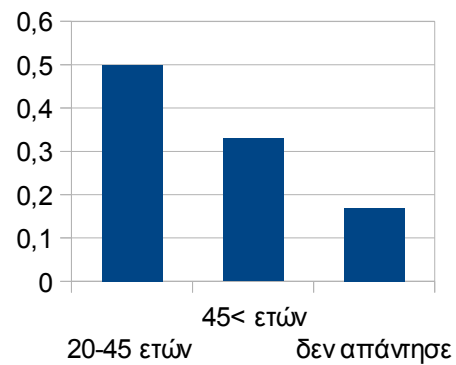
	Πολύ ικανοποιημένοι	Ικανοποιημένοι	Ουδετεροι	Δυσανεστημένοι	Πολυ δυσανεστημενοι
Από εργοδότη		90,00%	10,00%		
Από συναδέλφους		90,00%	10,00%		
Από πελάτες		90,00%	10,00%		
Από εργασιακό περιβάλλον		40,00%	60,00%		

γ)Ερωτηματολόγια Εκπαιδευτικών

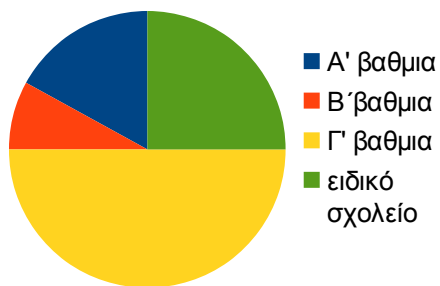
Πίνακας 4.21



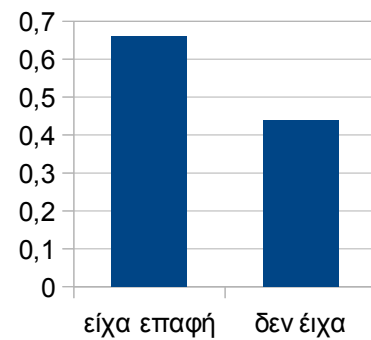
Πίνακας 4.22



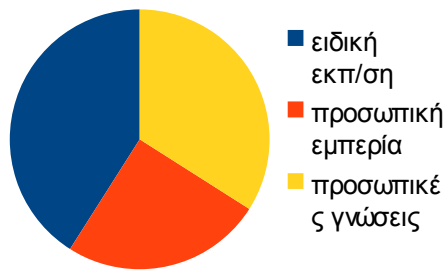
Πίνακας 4.23



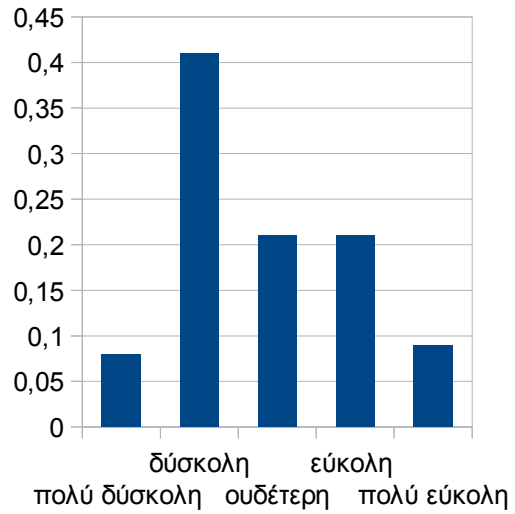
Πίνακας 4.24



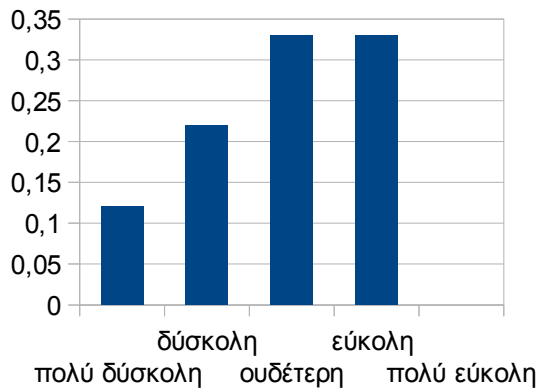
Πίνακας 4.25



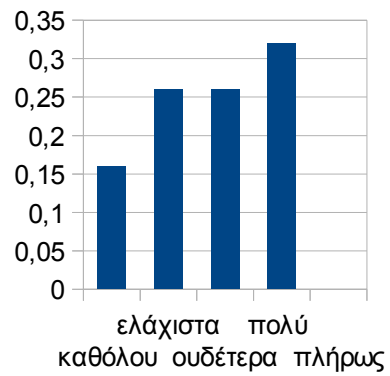
Πίνακας 4.26 α.



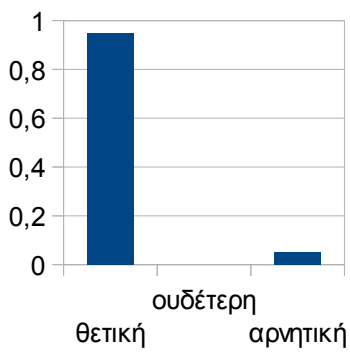
Πίνακας 4.26 β.



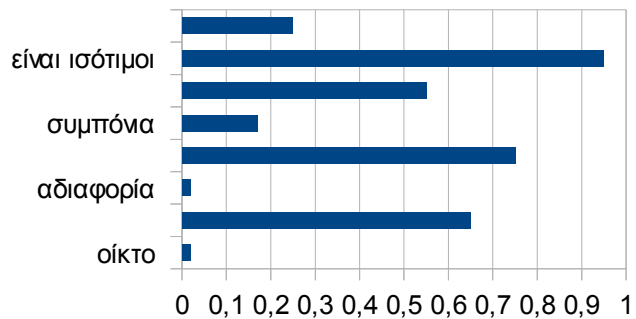
Πίνακας 4.27



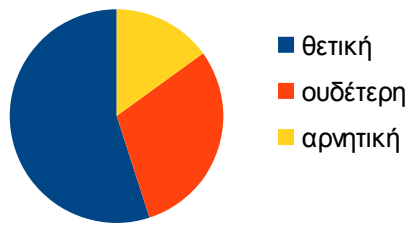
Πίνακας 4.28



Πίνακας 4.29



Πίνακας 4.30



Παράτημα 2

Ερωτηματολόγια

ερωτηματολόγιο εκπαιδευτικών

1. Φύλο

Άντρας
γυναίκα

2. Ηλικία

3. Βαθμίδα εργασίας

Πρωτοβάθμια
Δευτεροβάθμια
Τριτοβάθμια
Ειδικό σχολείο

4. Σε περίπτωση που δεν εργάζεστε σε ειδικό σχολείο, έχετε έρθει σε επαφή με ΑμεΑ κατά τη διάρκεια της εργασίας σας;

ναι

όχι

5. Η εμπειρία σας με ΑμεΑ προήλθε από:

ειδικές σπουδές
προσωπική εμπειρία
δικές σας γνώσεις

6. Πόσο εύκολη είναι η συνεργασία στην τάξη

	πολύ δύσκολη	δύσκολη	ουδέτερη	εύκολη	πολύ εύκολη
ΑμεΑ -καθηγητ ή					
ΑμεΑ- συμμαθητ ών/συμφο ιτητών					

7. Πιστεύετε ότι το εκπαιδευτικό σύστημα στην Ελλάδα είναι ευνοϊκό για τα ΑμεΑ;

καθόλου	ελάχιστα	ουδέτερα	πολύ	Πλήρως
---------	----------	----------	------	--------

8. Ποια είναι η γνώμη σας για τα ΑμεΑ;

θετική
αρνητική
ουδέτερη

9. Πως νιώθετε για τη συνεργασία με τα ΑμεΑ;

οίκτο
ενθουσιασμό
αδιαφορία
πρόκληση
συμπόνια
συμπάθεια
είναι ισότιμοι
χρηρίζουν βοήθειας

10. Παρατηρείτε ότι γενικά η στάση των συναδέλφων σας προς τα ΑμεΑ είναι:
θετική
αρνητική
ουδέτερη

Ερωτηματολόγιο Εργοδοτών/ Επιχειρηματιών

1. Φύλο

Άντρας
Γυναίκα

2. Ηλικία

3. Εργασία

4. Έχετε κάποιο ΑμεΑ στο οικογενειακό ή φιλικό σας περιβάλλον;

ναι

Όχι

5. Ποια είναι η γνώμη σας για τα ΑμεΑ;

θετική

ουδέτερη

αρνητική

είναι ισότιμοι

χρηρίζουν βοήθειας και συμπαράστασης

6. Έχετε συνεργαστεί με ΑμεΑ;

ναι

όχι

7. Αν ναι, πως ήταν η εμπειρία σας;

πολύ καλή

καλή

ουδέτερη

κακή

πολύ κακή

8. Αν όχι, θα συνεργαζόσασταν;

ναι

όχι

9. Είστε υπέρμαχος των ίσων δικαιωμάτων στην εργασία για τα ΑμεΑ;

θετικός

ουδέτερος

αρνητικός

10. Στην περίπτωση συνέντευξης ενός ΑμεΑ και ενός ατόμου χωρίς ειδικές ανάγκες με τα ίδια προσόντα, ποιον θα επιλέγατε;

ΑμεΑ

άτομο χωρίς ειδικές ανάγκες- αναπηρίες

Ερωτηματολόγιο για ΑμΕΑ

1. Φύλο:

Άντρας
γυναίκα

2. Ποιο είναι το επίπεδο εκπαίδευσής σας;

Δημοτικό
γυμνάσιο
λύκειο
Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ
μεταπτυχιακό

3. Τι μορφή αναπηρίας έχετε;

4. Πως νιώθετε στο οικογενειακό σας περιβάλλον;

	ναι	όχι
προστασία		
Είμαι βάρος		
ισότιμος		
επικοινωνία		
αδιαφορία		

5. Κατά τη φοίτησή σας στο σχολείο τι είδους αντιμετώπιση είχατε;

	Πολύ ικανοποιη μένος	ικανοποιη μένος	Ουδέτερο ς	δυσανεστ ημένος	Πολύ δυσανεστ ημένος
Από δασκάλο υς					
Από συμμαθη τές/ συμφοιτη τές					
Τεχνική υποδομή					

6. Στην περιοχή που ζεις, πιστεύεις ότι οι δημόσιες υποδομές είναι αρκετές για να καλύψουν τις ανάγκες σου;

πολύ ικανοποιημένος
Ικανοποιημένος
Ουδέτερος
Δυσανεστημένος
πολύ δυσανεστημένος

7. Εργάζεσαι ή εργαζόσουν σε καθεστώς:

πλήρους απασχόλησης
Ημιαπασχόλησης
αύτοαπασχόλησης

8. Η εργασία σου ήταν/είναι σχετική με τις σπουδές σου;

Ναι
όχι

9. Αν εργάζεσαι ή εργαζόσουν, πόσο ικανοποιημένος είσαι από τους παρακάτω παράγοντες

	Πολύ ικανοπ οιημένο ς	ικανοποιη μένος	ουδέτερος	δυσσασεστ ημένος	Πολύ δυσσασεστ ημένος
Συμπεριφορ ά εργοδότη					
Συμπεριφορ ά συναδέλφων					
Συμπεριφορ ά πελατών					
Εργασιακό περιβάλλον					

10. Πιστεύεις ότι υφίστανται διακρίσεις έναντι των ΑμεΑ στο χώρο της εργασίας:

Ναι

Όχι

εξαρτάται από τον εργοδότη

Βιβλιογραφία

Ελληνική βιβλιογραφία

1. Αθανασιάδου, Φ. (1994), Περιορισμοί και προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ειδικές ανάγκες στην ελληνική κοινωνία, στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου-Ελληνική Ψυχολογική Εταιρία, Άτομα με ειδικές ανάγκες - Σύγχρονες κατευθύνσεις και απόψεις σε προβλήματα πρόληψης, παρέμβασης, αντιμετώπισης, Διεπιστημονικό Ευρωπαϊκό Συμπόσιο, Τόμος Α, Ρόδος, Μάιος 1992, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
2. Αλεξίου, Χ. (2005), Ισότιμη συμμετοχή των φοιτητών με αναπηρία στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, στο Σοφιανίδου, Ελ., Μπακομήτρου, Φ., Καλαντζή-Αζίζι, Αν., (2005), Πανεπιστήμιο για όλους. Όροι και προϋποθέσεις πλήρους ένταξης των φοιτητών με αναπηρία στην ακαδημαϊκή ζωή, Αθήνα: Πανεπιστήμιο Αθηνών.
3. Δελλασούδας, Λ., (1991), Κοινωνική κοινωνική πολιτική και ειδική επαγγελματική κατάρτιση- Προτάσεις εν όψει του 1992, Αθήνα.
4. Δημητρόπουλος, Α., (1995), Η επαγγελματική εκπαίδευση των νοητικώς καθυστερημένων στην Ελλάδα - Προβλήματα της διδακτικής πράξης. Αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, Διδακτορική Διατριβή, Αθήνα: Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.
5. Δημητρόπουλος, Ευ., (1989), Σχολικός εκπαιδευτικός και επαγγελματικός προσανατολισμός και συμβουλευτική, Αθήνα: Γρηγόρης.
6. Ζάχαρη, Ε., (1981), Ιστορία- Οργάνωση και διοίκηση τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης, Αθήνα: Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε.
7. Ζώνιου - Σιδέρη, Α., (1987), Το άτομο με ειδικές ανάγκες στην κοινωνία, Ανάτυπο, Αθήνα: Νεφέλη
8. Ίδρυμα Κοινωνικής Πρόνοιας Αγιάσου- Λέσβου «Η Θεομήτωρ», (2007), Ειδική αγωγή, επαγγελματισμός προσανατολισμός ατόμων με αναπηρία και αποασυλοποίηση, Μυτιλήνη: Διοίκηση Υγειονομικής Περιφέρειας Βόρειου Αιγαίου.
9. Καλτσόγια -Τουρναβίτη, Ν. (2003), Τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, στο Ψύλλα, Μ., Μαυριγιαννάκη, Κ., Βαζαίου, Αυρ., Στασινοπούλου, Ολ. (2003), Άτομα με αναπηρίες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, Αθήνα: Κριτική.
10. Κυπριωτάκη, Α., (1989), Τα ειδικά παιδιά και η αγωγή τους, Ηράκλειο: Ψυχοτεχνική.

11. Μαλικιώση -Λοϊζου, Μ., (1998), Συμβουλευτική ψυχολογία, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
12. Ξηρομερίτη- Τσακλαγκάνου, Α., (1984), Ιστορικά σημεία και σύγχρονα προβλήματα της ειδικής αγωγής στην Ελλάδα, Σύγχρονη Εκπαίδευση, τεύχος 19, Αθήνα.
13. Παπαϊωάννου, Σ., (1990), Επαγγελματική εκπαίδευση, Αθήνα: Γρηγόρη.
14. Παπαστάμος, Σ., (1990), Σύγχρονες έρευνες στην κοινωνική ψυχολογία. Διομαδικές σχέσεις, Αθήνα: Οδυσσέας.
15. Παπαστάμος, Σ., (1995), Κοινωνικές αναπαραστάσεις, Αθήνα: Οδυσσέας.
16. Παρασκευόπουλος, Ι.Ν., (1980), Νοητική καθυστέρηση, Αθήνα
17. Παρασκευόπουλος, Ι.Ν., (1982), Ψυχολογία ατομικών διαφορών, Αθήνα.
18. Πρωτόπαππα, Α., (1988), Η δημιουργία επιπρόσθετων ευκαιριών απασχόλησης για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, Αθήνα: Ο.Α.Ε.Δ..
19. Σιδηροπούλου- Δημακάκου, Δ., (1993), Ανάπτυξη της δεξιότητας λήψης απόφασης στα πλαίσια του σχολικού και επαγγελματικού προσανατολισμού, Νέα Παιδεία, 66
20. Τσιάτης, Β. (2002), Η θέση των ατόμων με ειδικές ανάγκες στον σύγχρονο εργασιακό χώρο, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Κράτος και Δημόσια Πολιτική, Αθήνα: Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

21. Goffman, E., (1961), Encounters - Two studies in the sociology of interaction, Indianapolis.
22. ILSPMH, (1990), Work opportunities for people with mental handicap, Brussels: ILSPMH.
23. Alexander, C., Strain, P.S., (1978), A review of educators attitudes towards handicapped children and the concept of mainstreaming, Psychology in the Schools, 15.
24. Buckle, J., (1984), Mental handicap costs mores, London: Disablement Income Group Charitable Trust.
25. Christopherson, V.A., (1968), Role modifications of the disabled male, American Journal of Nursing 68
26. Cioe, J., Pennington, B., (1976), Children's perceptions of deviance and disorder, Child Development, 47.
27. Hazzard, A., (1983), Children's experience with knowledge of, and attitude toward disabled persons, Journal of Special Education, 17(2).
28. Macmillan, P.L., Jones, R.L., Meyers, C.E., (1976), Mainstreaming the mildly retarded: Some questions, cautions and guidelines, Mental Retardation, 14.

29. Scott, S., (1982), Work experience for mentally handicapped adults, London: MENCAP.
30. Shafer, M.S., Wehman, P., Kregel, J., West, M., (1990), National supported employment initiative: a preliminary analysis, American Journal on Mental Retardation, Vol. 95, No. 3.
31. Siller, J., (1976), Attitudes towards disability, in Rusalem & Malikin D. (Eds.), Contemporary vocational rehabilitation, New York: University Press.
32. Sylvestre, J.C., Gottfried, B.H., (1992), A critical appraisal of supported employment for persons with developmental disabilities, Developmental Disabilities Bulletin, Vol. 20, No 2.
33. Voeltz, L.M., (1980), Children's attitudes toward handicapped peers, American Journal of Mental Deficiency, 84(5).
34. Walsh, P.N., (ed.), (1991), Creating work opportunities for European with mental handicap, England: Lisieux Hall.
35. Wolfensberger, W., (1972), The principle of normalization in human services, Toronto, Canada: National Institute on Mental Retardation.
36. Yyker, H., (1988), Attitudes toward persons with disabilities, New York: Springer Publishing Company.

Νομοθεσία

1. Απόφαση του Συμβουλίου 93/136/ΕΟΚ, ΕΕ αριθ. ί 56 της 9/3/1993.
2. Διακήρυξη Δικαιωμάτων των ΑμεΑ ΟΗΕ 1975
3. Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων Αρ. 230/38/10.9.81, άρθρο 1.5.
4. Ν.1648/1986 Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων
5. Ν.2643/1998 Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών
6. Ν.2817/2000 Εκπαίδευση ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και άλλες διατάξεις
7. Ν.2956/2001 Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ και άλλες διατάξεις
8. Ν.2972/2001 Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης και της λειτουργίας του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων και άλλες διατάξεις
9. Ν.3051/2002 Συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές, τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και συναφείς

ρυθμίσεις

10. Ν.3227/2004 Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας
11. Ν.3304/2005 Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού
12. Ν.3454/2006 Ενίσχυση της οικογένειας και λοιπές διατάξεις
13. Ν.3528/2007 Κύρωση του κώδικα κατάστασης δημοσίων πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων και υπηρεσιών Ν.Π.Δ.Δ
14. Ν.3699/2008 Ειδική αγωγή και εκπαίδευσή ατόμων με αναπηρία ή με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες

Ιστοσελίδες

1. www.wikipedia.gr
2. www.europarl.europa.eu
3. www.pi-schools.gr
4. www.news.gr
5. www.users.sch.gr
6. www.elinyae.gr
7. www.eoppep.gr
8. www.lifo.gr
9. www.unrick.org
10. <http://www.who.int>
11. www.skf.uoc.gr
12. www.athensvoice.g
13. www.ygeiaonline.gr