



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων

 Μάρτιος 2019

Σύγχρονες μορφές εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία – Μέρος Α

Το δικαίωμα στην ίση μεταχείριση –
Θετικά μέτρα και στοχευμένα προγράμματα



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος
«Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».

Περιεχόμενα

σελ.

3

1. Εισαγωγή

2. Το δικαίωμα στην
εργασία στη Σύμβαση
του ΟΗΕ

σελ.

4

3. Το δικαίωμα στην ίση
μεταχείριση

σελ.

5

4. Θετικά μέτρα δράσης

σελ.

7

5. Στοχευμένα προγράμματα
του Οργανισμού Απασχόλησης
Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)

σελ.

9

6. Παρατηρήσεις

7. Πηγές

σελ.

10

8. Ηλεκτρονικές πηγές – Εκθέσεις

9. Νομοθεσία

Συντάκτρια

Τσαμπουνάρη Σεβαστή

Τα άτομα με αναπηρία υφίστανται σοβαρές διακρίσεις στην εργασία, όπως μας δείχνουν τα ερευνητικά δεδομένα της περιόδου. Το Εθνικό Παρατηρητήριο για την Αναπηρία (2017) αναφέρεται στο τεράστιο χάσμα στα επίπεδα απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία σε σύγκριση με τον πληθυσμό χωρίς αναπηρία. Σύμφωνα με τα στοιχεία που παρουσιάζονται, οι απασχολούμενοι με αναπηρία εμφανίζουν σημαντικά μικρότερο ποσοστό μισθωτών εργαζομένων (52,7%), ενώ το ίδιο ποσοστό υπολογίστηκε να είναι 70,9% στους απασχολούμενους χωρίς αναπηρία.

Τα ευρήματα αυτά αντανακλούν προϋπάρχουσες ανισότητες τόσο στην εκπαίδευση (περιορισμένες εκπαιδευτικές εμπειρίες, ειδικά εκπαιδευτικά περιβάλλοντα, σημαντικό ποσοστό εκκρών από την πρωτοβάθμια στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση) όσο και στην επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία (ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, 2018). Οι συνθήκες κρίσης της τελευταίας δεκαετίας, η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων και η εργασιακή επισφάλεια, σε συνδυασμό με τις αλλαγές στο χώρο της εργασίας και τη συρρίκνωση του πρωτογενούς τομέα στον οποίο τα άτομα με αναπηρία εμφανίζουν μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής, καθώς και οι άμεσες διακρίσεις στο χώρο της εργασίας αποτελούν σημαντικά εμπόδια στην προοπτική της εργασιακής ένταξης (Abberley, 2014: 267).

Σκοπός της θεματικής ενότητας «Σύγχρονες μορφές εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία» είναι η συνοπτική παρουσίαση των δικαιωμάτων της συγκεκριμένης κοινωνικής ομάδας στην εργασία καθώς και των κυριότερων εναλλακτικών μορφών εργασιακής ένταξής της μέσω του πεδίου της κοινωνικής οικονομίας και των δυνατοτήτων που προσφέρει η τεχνολογία. Στο πρώτο μέρος της ενότητας εστιάζουμε το ενδιαφέρον μας στα κυριότερα θετικά μέτρα δράσης, θεσμικό πλαίσιό τους και σε στοχευμένα προγράμματα υποστήριξης που υφίστανται στην παρούσα φάση.

2 Το δικαίωμα στην εργασία στη Σύμβαση του ΟΗΕ

Η Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία του ΟΗΕ ψηφίστηκε από την ολομέλεια της Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών το 2006 και τέθηκε σε εφαρμογή το 2008. Είναι το πρώτο νομικά δεσμευτικό διεθνές μέσο για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και για παρεμβάσεις σε θεσμικό, κοινωνικό και πολιτικό πεδίο και αποτελεί τη θεσμική αποτύπωση μιας νέας αντίληψης για την αναπηρία με έμφαση στα δικαιώματα και στην άρση των κοινωνικών εμποδίων. Στη χώρα μας η Διεθνής Σύμβαση κυρώθηκε το 2012 με το Ν. 4074/2012.

Οι κυριότεροι όροι της νέας αντίληψης που διέπουν το κείμενο της Σύμβασης αφορούν: α.) την ανεξαρτησία και την αυτοδιάθεση, β) τη συμμετοχή, γ) την πρόσβαση και τον καθολικό σχεδιασμό, τη δυνατότητα δηλαδή οι υπηρεσίες να χρησιμοποιηθούν από τον γενικό πληθυσμό στη μεγαλύτερη δυνατή έκταση, δ) τις εύλογες προσαρμογές, τις απαραίτητες και κατάλληλες τροποποιήσεις/ρυθμίσεις προκειμένου να διασφαλιστεί η άσκηση των δικαιωμάτων και ε) την αρχή του «mainstreaming», της διάχυσης της διάστασης της αναπηρίας στο σύνολο των πολιτικών, των μέτρων και των προγραμμάτων (ΕΣΑμεΑ, 2014).

Πιο συγκεκριμένα, **στο άρθρο 27 της Σύμβασης** περιγράφονται οι κύριοι άξονες πολιτικών που αφορούν την **εργασία και απασχόληση**: α. η απαγόρευση των διακρίσεων βάσει της αναπηρίας στην εργασία (στους όρους πρόσληψης, μίσθωσης και απασχόλησης, στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας, στα εργασιακά και συνδικαλιστικά δικαιώματα) β. η αποτελεσματική πρόσβαση στα γενικά, τεχνικά προγράμματα και προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού, στις υπηρεσίες διορισμού και στην επαγγελματική και συνεχιζόμενη εκπαίδευση γ. η προαγωγή ευκαιριών που αφορούν την αυτοαπασχόληση, την ανάπτυξη συνεταιρισμών και εν γένει την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας. Στη Σύμβαση ακόμη τονίζεται η αναγκαιότητα λήψης μέτρων θετικής δράσης, η δημιουργία κινήτρων και μέτρων τα οποία διασφαλίζουν την παροχή εύλογων προσαρμογών στον εργασιακό χώρο.

Ο Νόμος 4488/2017 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις» δίνει τις κατευθυντήριες-οργανωτικές διατάξεις της πρακτικής εφαρμογής της Σύμβασης. Ενδεικτικά, προβλέπεται η παροχή μέτρων υποστηρικτικής τεχνολογίας, προσωπικής βοήθειας και ενδιάμεσων, εξατομικευμένης προσαρμογής διαδικασιών ή πρακτικών, εξειδικευμένων υπηρεσιών και βοηθητικών υπηρεσιών για την επικοινωνία.

Στην ουσία, η Σύμβαση αποτελεί το πλαίσιο διαβούλευσης των οργανώσεων του αναπηρικού κινήματος και της κοινωνίας των πολιτών και το πεδίο εκκίνησης για τη διασφάλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της εργασιακής ένταξης, καθορίζοντας τα ελάχιστα πρότυπα για την προστασία του δικαιώματος στην εργασία.

3 Το δικαίωμα στην ίση μεταχείριση

Το δικαίωμα στην ίση μεταχείριση κατοχυρώνεται μέσα από το Ν. 4443/2016, οποίος ενσωματώνει την Οδηγία 2000/78/ΕΚ σχετικά με τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

Στόχος του νόμου είναι η θέσπιση γενικού ρυθμιστικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία και άλλες ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Στο πνεύμα αυτό, ο νόμος απαγορεύει κάθε μορφή διάκρισης: α) την άμεση διάκριση, όταν ένα άτομο με αναπηρία υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση β) την έμμεση διάκριση, όταν μία φαινομενικά ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει πρόσωπα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση σε μειονεκτική θέση γ) την παρενόχληση, την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εκθροικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος δ) την οποιαδήποτε εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος προσώπου με αναπηρία ή χρόνια πάθηση ε) τη διάκριση λόγω σχέσης, όταν ένα πρόσωπο υφίσταται λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση λόγω της στενής του σχέσης με πρόσωπο ή πρόσωπα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση στ) τη διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών, όταν ένα πρόσωπο γίνεται δέκτης λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης επειδή εικάζεται ότι έχει αναπηρία ή χρόνια πάθηση ζ) την πολλαπλή διάκριση, όταν οποιαδήποτε διάκριση, αποκλεισμός ή περιορισμός οφείλεται σε περισσότερους από έναν λόγους ι) την άρνηση εύλογων προσαρμογών που απαιτούνται για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης.

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό εδώ ότι το ζήτημα των εύλογων προσαρμογών συνδέεται με την αρχή της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας. Ειδικότερα, ο εργοδότης υποχρεώνεται στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων μέτρων προκειμένου τα άτομα να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να την ασκούν και να εξελίσσονται, υπό την προϋπόθεση ότι τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη (άρθρο 5). Δεν θεωρείται δυσανάλογη η επιβάρυνση όταν αντισταθμίζεται από μέτρα προστασίας που λαμβάνονται στο πλαίσιο άσκησης της πολιτικής υπέρ των ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση.

Η λήψη θετικών μέτρων, με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση παραγόντων που δυσχεραίνουν την ένταξη ατόμων με αναπηρία, δεν συνιστά διάκριση (άρθρο 7). Είναι σημαντικό ωστόσο να τονιστεί ότι δεν υφίσταται διάκριση όταν λόγω της φύσης ή του πλαισίου των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων απαιτούνται συγκεκριμένα στοιχεία και χαρακτηριστικά. Στην περίπτωση αυτή, η απόρριψη υποψηφίων που εξαιτίας της αναπηρίας τους δεν διαθέτουν αυτές τις ικανότητες συνιστά δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση (άρθρο 4).

Ο νόμος εφαρμόζεται στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα όσον αφορά: α) τους όρους πρόσβασης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας· β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, μαθητείας, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης· γ) τους όρους και τις συνθήκες εργασίας (αποδοχές, απόλυση, υγεία και ασφάλεια κ.ά.)· δ) τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών.

Η παραβίαση των σχετικών διατάξεων επιφέρει ένομες συνέπειες και αποτελεί διωκόμενο αδίκημα που τιμωρείται με φυλάκιση από έξι (6) μήνες μέχρι τρία (3) έτη και με χρηματική ποινή από χίλια (1.000) έως πέντε χιλιάδες (5.000) ευρώ. Συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας, για την οποία επιβάλλονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011 (Α' 170).

Ο Συνήγορος του Πολίτη ενεργεί ως φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης στην εργασία των ατόμων με αναπηρία (στην πρόσβαση, στις συνθήκες και στους όρους εργασίας, στην κοινωνική ασφάλιση). Παρεμβαίνει κατόπιν ενυπόγραφης αναφοράς κάθε άμεσα ενδιαφερομένου ή και αυτεπάγγελτα. Ειδικότερα, για το σκοπό της διασφάλισης της ίσης μεταχείρισης είναι δυνατόν να επιληφθεί υποθέσεων που εκκρεμούν ενώπιον δικαστηρίων, δικαστικών ή εισαγγελικών αρχών έως τη διεξαγωγή της πρώτης συζήτησης στο ακροατήριο ή την άσκηση ποινικής δίωξης ή έως ότου το αρμόδιο δικαστήριο ή η αρμόδια δικαστική αρχή αποφανθεί για την αίτηση παροχής προσωρινής δικαστικής προστασίας (άρθρο 19).

Οι οργανώσεις του αναπηρικού κινήματος και ευρύτερα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν, τέλος, να παράσχουν υποστήριξη στα άτομα με αναπηρία που υφίστανται διακρίσεις στο χώρο της εργασίας.

4 Θετικά μέτρα δράσης

α. Οι ποσοτώσεις

Ο Ν. 2643/1998 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις» αποτέλεσε την αφετηρία στο σύστημα των υποχρεωτικών τοποθετήσεων ατόμων από προστατευόμενες κατηγορίες (ανάμεσά τους και τα άτομα με αναπηρία και οι συγγενείς α' βαθμού των ατόμων με αναπηρία) σε θέσεις εργασίας με τη θέσπιση αντικειμενικών κριτηρίων τοποθέτησης (μορίων) βάσει τυπικών προσόντων και ποσοστού αναπηρίας στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Από την προστασία που παρέχει ο νόμος ωστόσο αποκλείονται όσοι λαμβάνουν σύνταξη από το Δημόσιο ή οποιονδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό κύριας ή επικουρικής ασφάλισης αθροιστικά μεγαλύτερη από το κατώτατο όριο σύνταξης γήρατος που καταβάλλει κάθε φορά το ΙΚΑ (άρθρο 1).

Πιο πρόσφατα, ο Ν. 4440/2016 «Ενιαίο σύστημα κινητικότητας στη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση» προώθησε περαιτέρω την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στον δημόσιο τομέα με **την ανακατανομή ποσοστών** στο σύστημα προσλήψεων.

Αναλυτικότερα σήμερα προβλέπονται τα εξής:

- **Κατανομή ποσοστών ατόμων με αναπηρία ή με χρόνιες ασθένειες.**

Το δέκα τοις εκατό (10%) των προκηρυσσόμενων θέσεων τακτικού προσωπικού και προσωπικού **με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου** των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ κατά περιφερειακή ενότητα, φορέα και κλάδο ή ειδικότητα καλύπτονται από άτομα με αναπηρία με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον, όπως προκύπτει από τις υγειονομικές επιτροπές του ΚΕΠΑ. Ποσοστό πέντε τοις εκατό (5%) των προκηρυσσόμενων θέσεων τακτικού προσωπικού και προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου αντίστοιχα καλύπτονται από όσους έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο, καθώς και από τέκνα ατόμων με αναπηρία με ποσοστό αναπηρίας εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και άνω, όπως διαπιστώνεται από τις υγειονομικές επιτροπές του ΚΕΠΑ. Κατ' εξαίρεση, στην περίπτωση των ατόμων με νοητική στέρση ή αυτισμό, για την παροχή της προστασίας απαιτείται ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό (50%) (Ν. 4440/2016, άρθρο 25).

• Άλλες ποσοτώσεις

Οι δημόσιες υπηρεσίες, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ), οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) α' και β' βαθμού και οι φορείς του δημοσίου τομέα υποχρεούνται να προσλαμβάνουν:

α) σε ποσοστό ογδόντα τοις (80%) των κενών θέσεων τηλεφωνητών και υπαλλήλων παροχής πληροφοριών τυφλούς πτυχιούχους των σχολών εκπαίδευσης τυφλών τηλεφωνητών που υπάγονται στην εποπτεία των Υπουργείων Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων και κάθε άλλης δημόσιας αρχής· **β)** έναν δικηγόρο με αναπηρία, με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον, εφόσον απασχολούν περισσότερους από πέντε (5) δικηγόρους (Ν. 4440/2016, άρθρο 25).

• **Για θέσεις ορισμένου χρόνου** η συνολική βαθμολογία κατά τη συμμετοχή σε διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου βάσει προκηρύξεων προσαυξάνεται: α) για τα άτομα με αναπηρία με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον το ποσοστό αναπηρίας πολλαπλασιάζεται με το συντελεστή τρία (3)· β) για συγγενείς ατόμων με αναπηρία το ποσοστό αναπηρίας αντίστοιχα πολλαπλασιάζεται με το συντελεστή δύο (2) (Ν. 4440/2016, άρθρο 25).

• **Ποσοτώσεις-υποχρεωτικές τοποθετήσεις σε ιδιωτικές επιχειρήσεις** που λειτουργούν στην Ελλάδα με οποιαδήποτε μορφή και οι οποίες απασχολούν προσωπικό πάνω από πενήντα άτομα. Η ποσοτώση σε αυτούς τους φορείς ανέρχεται: α) για τα ίδια τα άτομα με αναπηρία στο 2% και β) για τους συγγενείς τους στο 1% του ποσοστού 8% που προορίζεται για όλες τις προστατευόμενες από το νόμο ομάδες. Από την υποχρέωση αυτή εξαιρούνται οι επιχειρήσεις που εμφανίζουν στους ισολογισμούς τους αρνητικό αποτέλεσμα τα δύο τελευταία έτη (Ν. 2643/1998, άρθρο 2).

β. Άλλες ευνοϊκές διατάξεις

Νόμος 4589/2019 – «Συνέργειες Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών, Πανεπιστημίου Θεσσαλίας με τα ΤΕΙ Θεσσαλίας και Στερεάς Ελλάδας, Παιδαγωγικό Ταμείο και άλλες διατάξεις»: Σε σχέση με το νέο σύστημα διορισμού των εκπαιδευτικών και τη διαμόρφωση κριτηρίων αξιολογικού πίνακά τους, η αναπηρία του υποψηφίου μοριοδοτείται **εφόσον δεν οφείλεται κατά κανένα ποσοστό σε ψυχικές παθήσεις** (άρθρο 57). Μοριοδοτείται ακόμη αναπηρία πενήντα τοις εκατό (50%) και άνω του υποψηφίου ή του/της συζύγου –εφόσον ο έγγαμος βίος έχει διαρκέσει τουλάχιστον τέσσερα (4) έτη– ή τέκνου. Η βαθμολογία σε αυτή την περίπτωση προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό του ποσοστού αναπηρίας με συντελεστή τεσσάρων δεκάτων (0,4) της μονάδας. Σε περίπτωση αναπηρίας περισσότερων προσώπων, λαμβάνεται υπόψη το ανώτερο ποσοστό αναπηρίας του ενός προσώπου.

• **Νόμος 4590/2019 – «Ενδυνάμωση του ΑΣΕΠ και αναβάθμιση της δημόσιας διοίκησης και άλλες διατάξεις»:** Τα άτομα με κώφωση ή βαρνοκωφία με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον τα οποία κατέχουν βεβαίωση επάρκειας της ελληνικής νοηματικής γλώσσας απαλλάσσονται από την υποχρέωση απόδειξης της γνώσης της ξένης γλώσσας για το διορισμό ή την πρόσληψή τους (άρθρο 62), υπό την προϋπόθεση ότι η γνώση ξένης γλώσσας δεν καθορίζεται ως απαιτούμενο τυπικό προσόν για τη θέση.

• **Νόμος 4488/2017 – «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις»:** Η ανάληψη μισθωτής απασχόλησης ή η αυτοαπασχόληση όσων έχουν ψυχική πάθηση ή νοητική υστέρηση ή συμπαθολογία ψυχικής πάθησης και νοητικής υστέρησης με ποσοστό 50% και άνω, εφόσον ενδείκνυται για λόγους ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης και κοινωνικής επανένταξης και πιστοποιείται αυτό με γνωμάτευση μονάδας ψυχικής υγείας η οποία ισχύει για τρία (3) έτη, **δεν συνεπάγεται διακοπή ή περικοπή της σύνταξης αναπηρίας ή της σύνταξης λόγω θανάτου και των προνοιακών ή άλλων επιδομάτων** (άρθρο 23).

- **Νόμος 4369/2016 – «Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια, αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης) και άλλες διατάξεις»:** Στο νόμο προβλέπεται ότι εάν ένα μέλος σε θέση ευθύνης είναι άτομο με κινητική αναπηρία, τυφλός ή άτομο με προβλήματα όρασης, κωφός/βαρήκοος καλύπτεται η ειδική δαπάνη για την εργονομική διευθέτηση του κύριου χώρου εργασίας του, τη χορήγηση συνοδού, τη διερμηνεία και εν γένει το κόστος των αναγκών αναπηρίας **σε ό,τι αφορά τα αυξημένα καθήκοντα της θέσης ευθύνης** (άρθρο 11).
- **Νόμος 4331/2015 – «Μέτρα για την ανακούφιση των ατόμων με αναπηρία (ΑμεΑ), την απλοποίηση της λειτουργίας των Κέντρων Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕΠΑ), την καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και συναφή ασφαλιστικά ζητήματα και άλλες διατάξεις»:** Τα άτομα με αναπηρία τα οποία συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης, ενίσχυσης της απασχόλησης (συμπεριλαμβανομένης της αυτοαπασχόλησης) ή/και εργάζονται σε Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (ΚοινΣΕπ) **δεν χάνουν το επίδομα πρόνοιας ή επιδόματα επανένταξης ή οποιασδήποτε μορφής νοσήλιο ή παροχή**, αλλά συνεχίζουν να το εισπράττουν ταυτόχρονα και αθροιστικά με την αποζημίωση από τη συμμετοχή τους στα προγράμματα αυτά ή/και την αμοιβή τους από την απασχόληση στην ΚοινΣΕπ (άρθρο 13).
- **Νόμος 2893/2000-«Ρυθμίσεις θεμάτων του Υπουργείου Εσωτερικών, Διοίκησης και Αποκέντρωσης και άλλες διατάξεις».** Στο νόμο αυτό (άρθρο 3) **καταργείται η αρτιμέλεια** ως κριτήριο διορισμού, όπως όρισε ο Ν. 2683/ 1999 (άρθρο 7). Συγκεκριμένα, αναφέρεται ότι η έλλειψη φυσικών σωματικών δεξιοτήτων δεν εμποδίζει την πρόσληψη, εφόσον ο υπάλληλος, με την κατάλληλη και δικαιολογημένη τεχνική υποστήριξη, μπορεί να ασκήσει τα καθήκοντα της αντίστοιχης θέσης.
- **Νόμος 2643/98 – «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών»:** Η σχέση εργασίας των ατόμων με αναπηρία (προστατευόμενων του εν λόγω νόμου) **λύεται με περιορισμούς, κατόπιν προσφυγής «στις επιτροπές του άρθρου 9»** (άρθρο 11). Οι πρωτοβάθμιες αυτές επιτροπές, στις οποίες συμμετέχουν και εκπρόσωποι των αντιπροσωπευτικών φορέων των ατόμων με αναπηρία, έχουν συσταθεί και λειτουργούν **για την εξέταση των υποβαλλόμενων ενδικοφανών προσφυγών από μέρους των εργοδοτών και** τη διαφύλαξη της αντικειμενικότητας των διαδικασιών εξέτασης των αιτήσεων πρόσληψης. **Στον ίδιο νόμο προβλέπεται ακόμη ότι η επίσημη κανονική άδεια επαυξάνεται κατά έξι (6) μέρες** για τα άτομα με αναπηρία, ανεξάρτητα από το χρόνο και τον τρόπο πρόσληψής τους (άρθρο 8).

5 Στοχευμένα προγράμματα του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)

α. Πρόγραμμα ενίσχυσης εργοδοτών για την πρόσληψη ανέργων ατόμων με αναπηρία

Το πρόγραμμα ενίσχυσης εργοδοτών για την πρόσληψη ανέργων ατόμων με αναπηρία και άλλες ευάλωτες κοινωνικές ομάδες υλοποιείται από τον ΟΑΕΔ από το 2017 με πρόβλεψη έως και το 2021.

Το πρόγραμμα καταρχήν απευθύνεται: α) σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, συνεταιρισμούς, φορείς κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας και γενικά σε εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, β) σε επιχειρήσεις της τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού (δήμους και Περιφέρειες). Βασική προϋπόθεση για την ένταξη μιας επιχείρησης είναι να μην έχει προβεί σε μείωση του προσωπικού της κατά τη διάρκεια του τριμήνου πριν από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης χρηματοδότησής της.

• Οι ωφελούμενοι του προγράμματος – Προϋποθέσεις

Ωφελούμενοι του προγράμματος είναι άτομα με αναπηρία (ανάμεσα σε άλλες κοινωνικές ομάδες) τα οποία είναι εγγεγραμμένα στο μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ για χρονικό διάστημα άνω των δύο (2) μηνών και πληρούν τις παρακάτω προϋποθέσεις: α) είναι εγγεγραμμένοι στο μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ και μέχρι την πρόσληψή τους, β) έχουν συμπληρώσει το τυποποιημένο έντυπο εξατομικευμένης προσέγγισης και το ατομικό σχέδιο δράσης (ΑΣΔ), γ) είναι Έλληνες πολίτες ή πολίτες άλλου κράτους

μέλους της ΕΕ ή ομογενείς που έχουν δικαίωμα διαμονής και απασχόλησης στη χώρα μας ή πολίτες τρίτων χωρών που έχουν άδεια διαμονής για εξαρτημένη εργασία, δ) διαθέτουν γνωμάτευση αναπηρίας από υγειονομική επιτροπή ΚΕΠΑ σε ισχύ με την οποία πιστοποιείται ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω.

Η υπόδειξη των ανέργων στις δικαιούχους επιχειρήσεις διενεργείται από τους εργασιακούς συμβούλους του ΟΑΕΔ σύμφωνα με τις επιλογές που έχουν καταγραφεί από τους ανέργους στα ατομικά σχέδια δράσης τους .

- **Διάρκεια επιχορήγησης**

Η διάρκεια της επιχορήγησης ορίζεται **στους δώδεκα (12) μήνες** με δυνατότητα **επέκτασης για άλλους δώδεκα (12) μήνες και στη συνέχεια για άλλους δώδεκα (12) μήνες**, έπειτα από αίτηση που θα υποβάλει η επιχείρηση εντός τριάντα (30) ημερολογιακών ημερών πριν από τη λήξη κάθε δωδεκάμηνου (12μηνου) απασχόλησης. Μετά τη λήξη της δωδεκάμηνης (12μηνης) επιχορήγησης, η επιχείρηση δεσμεύεται να διατηρεί το προσωπικό της (επιχορηγούμενο) για τρεις (3) μήνες ακόμη, υπό την προϋπόθεση ότι οι ωφελούμενοι δεν ήταν μακροχρόνια άνεργοι.

Σε περίπτωση που η επιχείρηση **επιθυμεί την επέκταση της επιχορήγησης για άλλους δώδεκα (12) μήνες** μετά τη λήξη της επιχορήγησης (συνολικά $12+12=24$ μήνες), δεσμεύεται να διατηρεί το προσωπικό της για έξι (6) μήνες ακόμη, υπό την προϋπόθεση ότι ο ωφελούμενος δεν ήταν μακροχρόνια άνεργος. Αν η επιχείρηση, μετά τη λήξη του παραπάνω διαστήματος, αιτηθεί την επέκταση της επιχορήγησης **εκ νέου για άλλους δώδεκα (12) μήνες** (συνολικά $12+12+12=36$ μήνες), δεσμεύεται να διατηρεί το προσωπικό της για εννέα (9) μήνες ακόμη, υπό την προϋπόθεση και πάλι ότι οι ωφελούμενοι δεν ήταν μακροχρόνια άνεργοι.

Τέλος, **όταν οι επιχειρήσεις δεν αιτούνται την επέκταση του προγράμματος**, η δέσμευση της διατήρησης του προσωπικού για άλλους τρεις (3) μήνες αφορά τόσο το πρώτο 12μηνο απασχόλησης ($12+3=15$ μήνες) όσο και το δεύτερο ($24+6=30$ μήνες).

- **Κόστος επιχορήγησης**

Η επιχορήγηση για κάθε μήνα πλήρους απασχόλησης ανέρχεται στο 70% του μισθολογικού και μη κόστους και μέχρι το ποσό των 700 ευρώ μηνιαίως, ενώ για κάθε μήνα μερικής απασχόλησης ανέρχεται στο 70% του μισθολογικού και μη κόστους και μέχρι το ποσό των 350 ευρώ μηνιαίως. Οι αποδοχές και η ασφάλιση των εργαζομένων καθορίζονται από την κείμενη εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία.

- **Όροι-περιορισμοί**

Οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να διατηρούν τους απασχολούμενους στις επιχορηγούμενες θέσεις εργασίας χωρίς καμία μετατροπή στο καθεστώς απασχόλησής τους ή ακόμη των επιθυμητών προσόντων πρόσληψης (π.χ. ξένες γλώσσες, προϋπηρεσία, γνώσεις Η/Υ) καθόλη τη διάρκεια υλοποίησης του προγράμματος.

β. Πρόγραμμα επιχορήγησης θέσεων για εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας ατόμων με αναπηρία

Στο πλαίσιο υποστήριξης ανέργων ωφελουμένων με αναπηρία προβλέπεται συμπληρωματικά η οικονομική ενίσχυση επιχειρήσεων για την εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας. Δικαιούχοι είναι οι επιχειρήσεις που εντάσσονται στο πρόγραμμα ενίσχυσης εργοδοτών για την πρόσληψη ανέργων ατόμων με αναπηρία του ΟΑΕΔ. Ο αριθμός των ωφελουμένων ατόμων με αναπηρία έχει προβλεφθεί να είναι συνολικά 50 άτομα.

- **Κόστος του προγράμματος**

Ο ΟΑΕΔ συμμετέχει σε ποσοστό 90% του κόστους της απαιτούμενης δαπάνης για εργονομικές διευθετήσεις του χώρου εργασίας (προσαρμοσμένες βοηθητικές τεχνολογικές εγκαταστάσεις, προσαρμογή του χώρου εργασίας, ειδικός εξοπλισμός, αγορά λογισμικού για άτομα με αναπηρία και λοιπές διευθετήσεις) και μέχρι το ποσό των δύο χιλιάδων πεντακοσίων (2.500) ευρώ.

• Όροι-διαδικασίες έγκρισης και ελέγχου

Μετά τη σχετική αίτηση της επιχείρησης, διενεργούνται δύο (2) επιτόπιοι έλεγχοι από τον υπάλληλο της υπηρεσίας του ΟΑΕΔ. Ο πρώτος έλεγχος διενεργείται προκειμένου να διαπιστωθεί η αναγκαιότητα πραγματοποίησης ή μη της αιτούμενης εργονομικής διευθέτησης και να συνταχθεί η εισηγητική έκθεση, ενώ ο δεύτερος στοχεύει στη διαπίστωση της υλοποίησης της εργονομικής διευθέτησης και στον οικονομικό της έλεγχο.

6 Παρατηρήσεις

Από την παρουσίαση των παραπάνω, προκύπτει μια αξιοσημείωτη πρόοδος στον τομέα της εργασιακής ένταξης της κοινωνικής ομάδας των ατόμων με αναπηρία, κυρίως με το άνοιγμα του δημόσιου τομέα προς την κατεύθυνση μιας δικαιότερης κατανομής θέσεων εργασίας. Τα στοχευμένα προγράμματα εργασιακής ένταξης, η λήψη θετικών μέτρων και η ενσωμάτωση της διάστασης της αναπηρίας στη νομοθεσία μετριάζουν τις υφιστάμενες αδικίες, εδραιώνοντας σταδιακά τη δικαιωματική αντίληψη της αναπηρίας.

Παραμένει, ωστόσο, πάγιο το αίτημα των εκπροσώπων των οργανώσεων μια εθνική στρατηγική στο πεδίο της εργασίας, η οποία συνίσταται σε διαφορετικούς τρόπους ένταξης, με έμφαση στον ιδιωτικό τομέα: ενίσχυση της μισθωτής εργασίας, αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και κυρίως ανάπτυξη και εφαρμογή εναλλακτικών μορφών εργασίας (π.χ. υποστηριζόμενη απασχόληση). Η πλήρης αποσύνδεση των επιδομάτων από όλες τις μορφές απασχόλησης, η αναβάθμιση της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης, η ενίσχυση των υποστηρικτικών μηχανισμών για την καθημερινότητα της ζωής των ατόμων με αναπηρία, η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση της κοινωνίας αποτελούν ακόμη βασικά ζητούμενα της εργασιακής ένταξης.

7 Πηγές

- Abberley, P. (2014). «Εργασία, αναπηρία, ανάπηροι πολίτες και ευρωπαϊκή κοινωνική θεωρία», στο C. Barnes, M. Oliver και L. Barton (επιμ.), Οι σπουδές για την αναπηρία σήμερα, επιμ. Γ. Καραγιάννη, Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.
- Αδάμ, Σ. και Παπαθεοδώρου, Χ. (2010). Κοινωνική οικονομία και κοινωνικός αποκλεισμός: Μια κριτική προσέγγιση, Μελέτη 8, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- Barnes, C. (2012). “Work and Welfare Disability”, *Sociology Compass*, 6 (6), pp. 472-484 .
- ΕΣΑμεΑ (2014). Σχεδιάζοντας πολιτική σε θέματα αναπηρίας: Εγχειρίδιο εκπαιδευόμενου, Αθήνα: ΕΣΑμεΑ.
- Καραγιάννη, Γ. (2017). Η αναπηρία στην Ελλάδα της κρίσης, Αθήνα: Gutenberg.
- Λογαράς, Δ. (2013). Εργασία – απασχόληση και αναπηρία: Συνδικαλιστική εκπαίδευση στελεχών αναπηρικού κινήματος, Αθήνα: ΕΣΑμεΑ.
- Oliver, M. (2009). Αναπηρία και πολιτική, Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.

- Abberley, P. (2014). «Εργασία, αναπηρία, ανάπηροι πολίτες και ευρωπαϊκή κοινωνική θεωρία», στο C. Barnes, M. Oliver και L. Barton (επιμ.), Οι σπουδές για την αναπηρία σήμερα, επιμ. Γ. Καραγιάννη, Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.
- Αδάμ, Σ. και Παπαθεοδώρου, Χ. (2010). Κοινωνική οικονομία και κοινωνικός αποκλεισμός: Μια κριτική προσέγγιση, Μελέτη 8, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- Barnes, C. (2012). “Work and Welfare Disability”, *Sociology Compass*, 6 (6), pp. 472-484 .
- ΕΣΑμεΑ (2014). Σχεδιάζοντας πολιτική σε θέματα αναπηρίας: Εγχειρίδιο εκπαιδευόμενου, Αθήνα: ΕΣΑμεΑ.
- Καραγιάννη, Γ. (2017). Η αναπηρία στην Ελλάδα της κρίσης, Αθήνα: Gutenberg.
- Λογαράς, Δ. (2013). Εργασία – απασχόληση και αναπηρία: Συνδικαλιστική εκπαίδευση στελεχών αναπηρικού κινήματος, Αθήνα: ΕΣΑμεΑ.
- Oliver, M. (2009). Αναπηρία και πολιτική, Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.

9 Νομοθεσία

- Ν. 2643/24.9.1998 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις», Εφημερίς της Κυβερνήσεως Α.Φ. 220 (ΦΕΚ).
- Νόμος 2893/12.9.2000-«Ρυθμίσεις θεμάτων του Υπουργείου Εσωτερικών, Διοίκησης και Αποκέντρωσης και άλλες διατάξεις». Εφημερίς της Κυβερνήσεως.Α.Φ 196 (ΦΕΚ).
- Ν. 4074/11.4.2012 «Κύρωση της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες και του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες», Εφημερίς της Κυβερνήσεως Α.Φ. 88 (ΦΕΚ).
- Ν. 4331/2.7.2015 «Μέτρα για την ανακούφιση των Ατόμων με Αναπηρία (ΑμεΑ), την απλοποίηση της λειτουργίας των Κέντρων Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕΠΑ), καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και συναφή ασφαλιστικά ζητήματα και άλλες διατάξεις», Εφημερίς της Κυβερνήσεως Α.Φ. 69 (ΦΕΚ).
- Ν. 4369/2.3.2016 «Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια - αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις», Εφημερίς της Κυβερνήσεως Α.Φ. 34 (ΦΕΚ).
- Ν. 4440/2.12.2016 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, υποχρεώσεις των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις των άρθρων 6 και 8 του Ν. 4369/2016, ασυμβίβαστα και πρόληψη των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και λοιπές διατάξεις», Εφημερίς της Κυβερνήσεως Α.Φ. 224 (ΦΕΚ).
- Ν. 4443/9.12.2016 «Ίση μεταχείριση προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, κατάχρηση της αγοράς. Προστασία του ευρώ και άλλων νομισμάτων από την παραχάραξη και την κιβδηλεία», Εφημερίς της Κυβερνήσεως Α.Φ. 232 (ΦΕΚ).

- Ν. 4488/ 13.9.2017 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις», Εφημερίς της Κυβερνήσεως Α.Φ. 137 (ΦΕΚ).
- Ν. 4590/07.2.2019 «Ενδυνάμωση Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ), ενίσχυση και αναβάθμιση Δημόσιας Διοίκησης και άλλες διατάξεις», Εφημερίς της Κυβερνήσεως Α.Φ. 17 (ΦΕΚ).
- Ν. 4589/29.01.2019 «Συνέργειες Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών, Πανεπιστημίου Θεσσαλίας με τα ΤΕΙ Θεσσαλίας και Στερεάς Ελλάδας, Παλλημνιακό Ταμείο και άλλες διατάξεις», Εφημερίς της Κυβερνήσεως Α.Φ. 13 (ΦΕΚ).



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Εμ. Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 10681, Αθήνα, Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr