



# ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ





# Νομοθεσία απασχόλησης για θέματα αναπηρίας



Η εργασία είναι δικαίωμα όλων των ανθρώπων συμπεριλαμβανομένου των ανθρώπων με αναπηρία όπως αυτό ορίζεται και προστατεύεται από διεθνείς συμβάσεις.

Τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία για την απασχόληση ανθρώπων με αναπηρία είναι ελάχιστα, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Σύμφωνα με μελέτη που διεξήγαγε το 2011 το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Ανθρώπων με Αναπηρία «Αναπηρία και Κοινωνικός Αποκλεισμός στην Ευρωπαϊκή Ένωση: ώρα για αλλαγή, εργαλεία για την αλλαγή», μόνο το

30,5% του εργατικού δυναμικού με αναπηρία απασχολείται. Τα υπόλοιπα άτομα με αναπηρία είτε είναι άνεργα (20,8%) είτε άεργα (42%) και εξαρτώνται από τα επιδόματα αναπηρίας. Επιπλέον, βρέθηκε ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία ανήκουν στο χαμηλόμισθο προσωπικό. Βασικό συμπέρασμα της μελέτης ήταν ότι οι άνθρωποι με αναπηρία είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι στον κίνδυνο της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού.

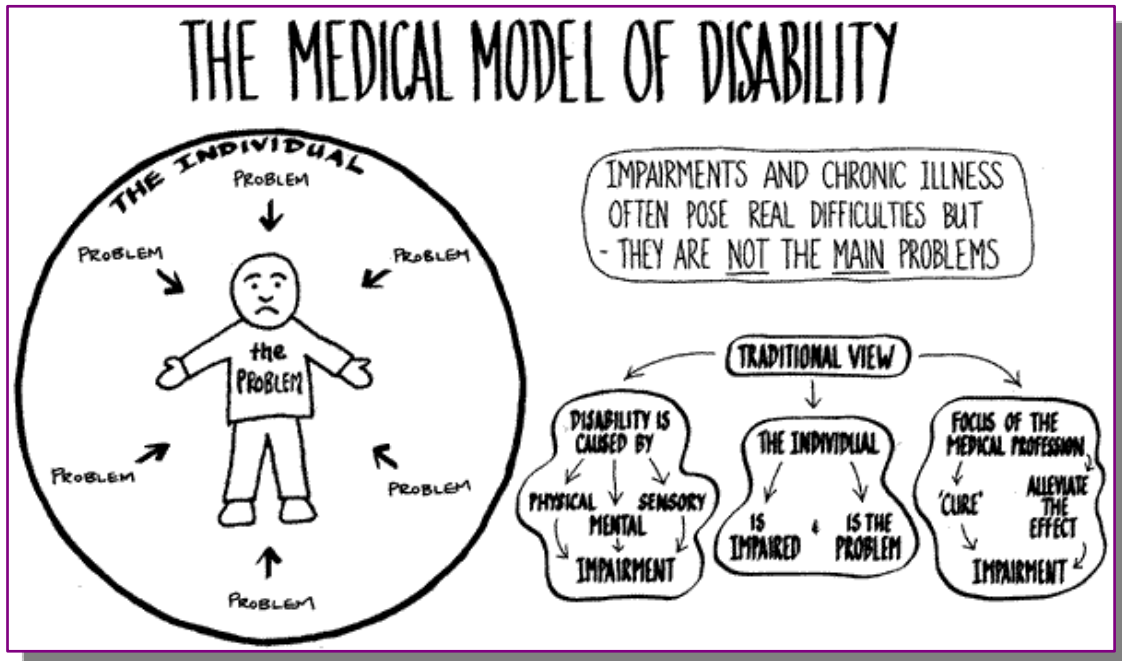
Ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας των ανθρώπων με αναπηρία είτε λόγω των εμποδίων που συναντούν και δεν τους επιτρέπουν την συμμετοχή τους στην παραγωγική διαδικασία είτε λόγω των προκαταλήψεων της κοινωνίας αναφορικά με τις δεξιότητες και τις ικανότητες τους συνιστά εις βάρος τους διάκριση.

Έως το 1996, βάσει οδηγιών- κανονισμών της ευρωπαϊκής κοινότητας αλλά και διεθνώς, θεωρούταν ότι είναι προσωπικό πρόβλημα, (ιατρικό μοντέλο) και οι πολιτικές που εφαρμόζονταν αφορούσαν μέτρα που μετέτρεπαν τον άνθρωπο με αναπηρία σε παθητικό χρήστη και δέκτη υπηρεσιών και συστημάτων ενώ οι συνήθειες προσαρμογές επικεντρωνόταν στο πως ο άνθρωπος με αναπηρία θα πρέπει να προσαρμοστεί στο εκάστοτε περιβάλλον.

Το 1996 με την υιοθέτηση από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα της «Ανακοίνωσης για την Ισότητα των Ευκαιριών των Ατόμων με αναπηρία» η προσέγγιση σε θέματα αναπηρίας άλλαξε, αναγνωρίζοντας την αναπηρία ως κοινωνική κατασκευή, ανοίγοντας έτσι το δρόμο για στρατηγικές που ενισχύουν την χειραφέτηση των ανθρώπων με αναπηρία και έχουν ως στόχο την κοινωνική ένταξη.

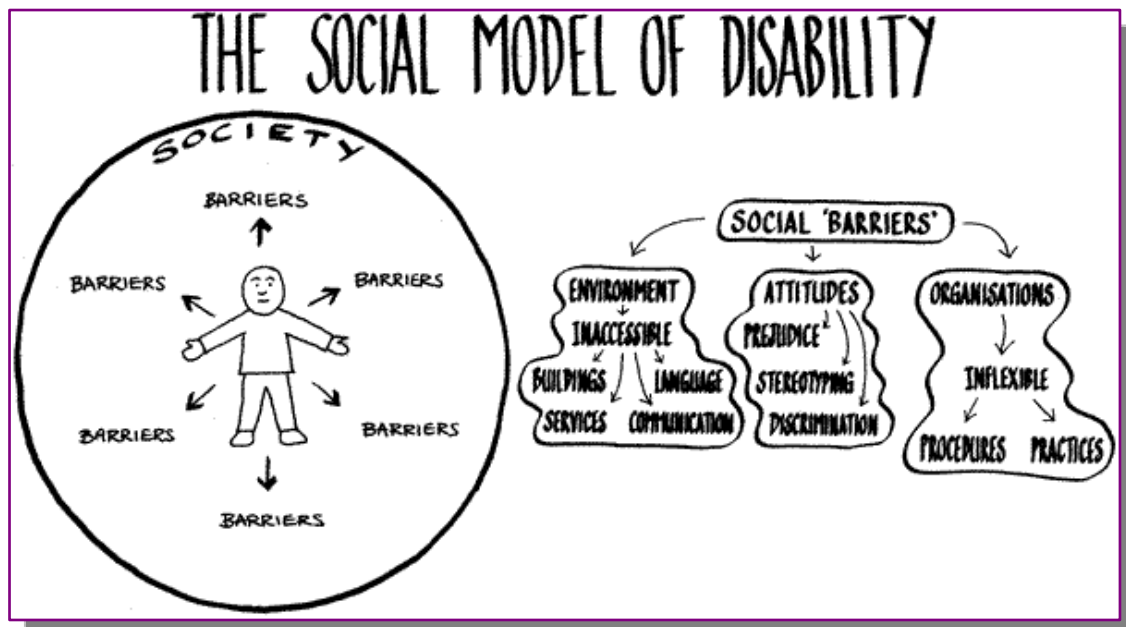
# Ιατρικό και κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας

Με βάση το ιατρικό μοντέλο ο άνθρωπος με αναπηρία αντιμετωπίζεται ως άτομο που αδυνατεί να εργαστεί, να σπουδάσει, να μετακινηθεί και γενικά δεν μπορεί να συμμετέχει σε όλες τις εκφάνσεις της κοινωνικής ζωής. Κατά συνέπεια μειονεκτεί και για το λόγο αυτό χρήζει ειδικής φροντίδας.



Έχοντας αυτό ως δεδομένο, οι πολιτικές που εφαρμόζονταν ήταν συνήθως επιδοματικές καθιστώντας τον άνθρωπο με αναπηρία ανίκανο να συμμετέχει στην κοινωνία περιθωριοποιώντας τον λόγω της διαφορετικότητάς του. Σύμφωνα με αυτή τη θεώρηση δίνεται βαρύτητα στην φυσικές, οργανικές δυσλειτουργίες του ανθρώπου οι οποίες αποτελούν την κύρια αιτία του αποκλεισμού του.

Σε αντίθεση με το ιατρικό μοντέλο, το κοινωνικό μοντέλο που έχει προκύψει μέσα από το κίνημα των ίδιων των ανθρώπων με αναπηρία διεθνώς, αμφισβητεί τις παγιωμένες στερεοτυπικές και περιθωριακές αντιλήψεις στα θέματα της αναπηρίας και προάγει την αυτονομία και την ομαλή ένταξη των ατόμων με αναπηρία ως ισότιμους πολίτες της κοινωνίας. Σύμφωνα με αυτό, έμφαση δίνεται στους κοινωνικούς και θεσμικούς παράγοντες που τον αποκλείουν από την ισότιμη συμμετοχή του



στην κοινωνική ζωή και όχι στα όποια ιατρικά θέματα ή βλάβες που μπορεί να αντιμετωπίζει ένας άνθρωπος. Παράγοντες όπως, το δομημένο περιβάλλον, οι θεσμοί, οι νόμοι, οι κανονισμοί και οι συμπεριφορές με άμεσο ή/και έμμεσο τρόπο, δημιουργούν τυπικούς ή/και άτυπους φραγμούς που εμποδίζουν τα άτομα με αναπηρία να λειτουργήσουν ισότιμα σε όλες τις πτυχές της κοινωνικής ζωής.

Επομένως, ο αποκλεισμός των ανθρώπων με αναπηρία είναι αποτέλεσμα των εμποδίων που επιβάλλονται στις ανικανότητες και δυσλειτουργίες τους. Κατά συνέπεια ο αποκλεισμός απορρέει από τις σχέσεις μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντος του, το οποίο και τον αποκλείει. Οι σύγχρονες κοινωνίες αποκλείουν ανθρώπους που δεν ανταποκρίνονται στις προδιαγραφές του υποτιθέμενου «φυσιολογικού» και δεν συμπεριλαμβάνονται σε αυτό που θεωρείται ως «μέσος όρος».

Το κοινωνικό μοντέλο επαναπροσδιορίζει τη σχέση του ανθρώπου με αναπηρία με το περιβάλλον του μεταθέτοντας τη πρόβλημα από το άτομο στο ευρύτερο κοινωνικό, πολιτικό, οικονομικό και πολιτισμικό περιβάλλον

Επομένως, είναι κυρίως ευθύνη της πολιτείας να δημιουργεί τις προϋποθέσεις, ώστε όλοι οι πολίτες της, ανεξαρτήτως αναπηρίας, να γίνονται κοινωνοί.

Η μετατόπιση του κέντρου βάρους της αναπηρίας από το ατομικό στο κοινωνικό επίπεδο, έχει επιφέρει αλλαγές σε θέματα αντίληψης, προκαταλήψεων, διαμόρφωσης των νέων πολιτικών και θεσμών.

Μια πολύ σημαντική αλλαγή είναι αυτή που έχει επέλθει στο θέμα της απασχόλησης.

# Νομοθεσία Ίσης Μεταχείρισης

Έναρξη για τη θέσπιση νομοθεσίας κατά των διακρίσεων αποτέλεσε η υπογραφή της συνθήκης του Άμστερνταμ και συγκεκριμένα η Οδηγία 2000/78 Εκ του συμβουλίου της 27-11-2000 της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Οδηγία για πρώτη φορά έδωσε το πλαίσιο για τις «εύλογες προσαρμογές» και για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, ώστε να μην υπάρχει διάκριση των ανθρώπων με αναπηρία στον τομέα της απασχόλησης.



Έχει συμπεριληφθεί στην εθνική νομοθεσία με τον νόμο Ν. 3304/2005 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως θρησκευτικών, ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού»

Ειδικότερα, στο κεφάλαιο 3 της παραπάνω νομοθεσίας γίνεται λόγος για τη θέσπιση του γενικού πλαισίου ρυθμίσεων για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας στην απασχόληση.

Τα κυρία σημεία της νομοθεσίας είναι τα εξής:

Άμεση διάκριση: όταν κάποιο πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτή που θα τύχαινε άλλο πρόσωπο σε αντίστοιχη κατάσταση



Έμμεση διάκριση: όταν μια φαινομενικά ουδέτερη πράξη θέτει σε μειονεκτική θέση κάποιον, συγκριτικά με άλλα πρόσωπα.

Παρενόχληση: Κάθε αρνητική ενέργεια προς έναν άνθρωπο με αναπηρία η οποία έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού περιβάλλοντος.

Εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης: οποιαδήποτε εντολή για εφαρμογή της διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος προσώπου που κάνει λόγο η νομοθεσία

Στο άρθρο 10 της νομοθεσίας και σύμφωνα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει μέτρα ώστε οι άνθρωποι με αναπηρία να έχουν ίδιες δυνατότητες πρόσβασης σε θέσεις εργασίας.

Ταυτόχρονα όμως εξαιρεί τον εκάστοτε εργοδότη από την υποχρέωση εφαρμογής του άρθρου στην περίπτωση του δυσανάλογου κόστους εργονομικών προσαρμογών.

Σύμφωνα με το άρθρο 9 του ίδιου νόμου για τις επαγγελματικές απαιτήσεις, δεν θεωρείται ανεπίτρεπτη η διάκριση ή διαφορετική μεταχείριση, η οποία έχει να κάνει με ένα χαρακτηριστικό ενός ανθρώπου, το οποίο λόγω των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων αυτό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική προϋπόθεση

Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 12 θετική δράση, δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση μέτρων που στόχο έχουν το όφελος των ανθρώπων με αναπηρία όπως προστασία της υγείας, της ασφάλειας και της ενθάρρυνσης στην ένταξη στην απασχόληση.

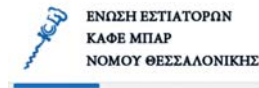
Η νομοθεσία επίσης κατονομάζει τους φορείς που μπορεί κάποιος να απευθυνθεί σε περίπτωση που υπάρχει παραβίαση της ίσης μεταχείρισης.

**Η νομοθεσία αυτή αφορά και το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα.**

Οι φορείς οι οποίοι προωθούν και προστατεύουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης είναι οι εξής:

1. Συνήγορος του πολίτη: για τις περιπτώσεις παραβίασης της ίσης μεταχείρισης από δημόσιους φορείς.
2. Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης του Υπουργείου Δικαιοσύνης: για τις περιπτώσεις παραβίασης από φυσικά ή νομικά πρόσωπα.
3. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε): αφορά παραβιάσεις στον τομέα απασχόλησης για τις περιπτώσεις που αυτή παραβιάζεται από φυσικά ή νομικά πρόσωπα εκτός δημοσίου.
4. Τμήμα Ισότητας ευκαιριών της Διεύθυνσης Κοινωνικής Προστασίας του Υπουργείου Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας: για τις περιπτώσεις που αυτή παραβιάζεται από φυσικά ή νομικά πρόσωπα, δημοσίου και ιδιωτικού τομέα, της απασχόλησης και της εργασίας, έχει την δυνατότητα να προωθεί τις καταγγελίες στα αρμόδια τμήματα.





Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης