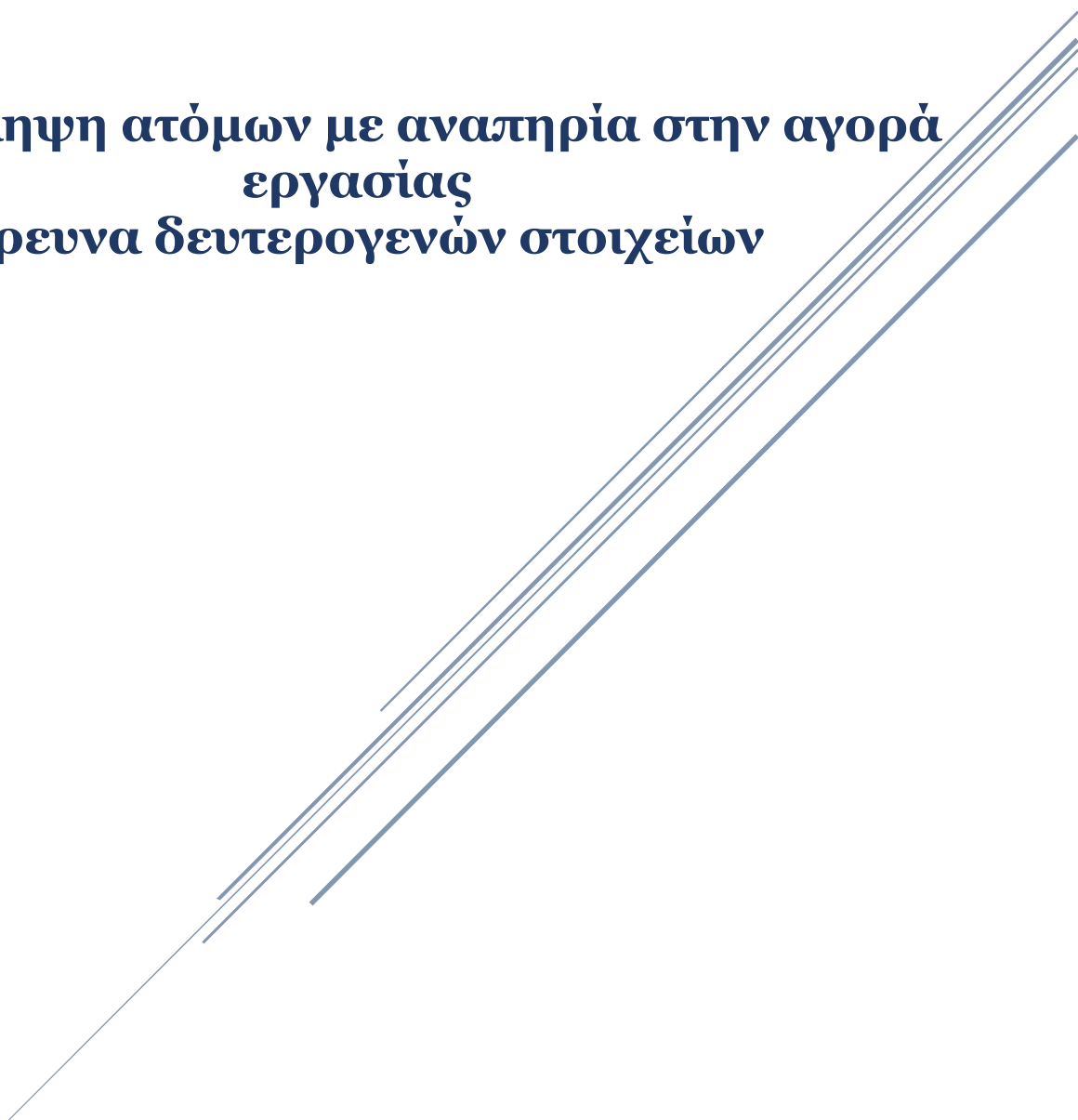




Συμπερίληψη ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας Έρευνα δευτερογενών στοιχείων



Συγγραφείς:

Καθηγήτρια Elena Rizova, Φιλοσοφική Σχολή, Πανεπιστήμιο Αγίων Κυρίλλου και Μεθοδίου, Σκόπια, Βόρεια Μακεδονία

Επίκουρη Καθηγήτρια Angelka Keskinova, Φιλοσοφική Σχολή, Πανεπιστήμιο Αγίων Κυρίλλου και Μεθοδίου, Σκόπια, Βόρεια Μακεδονία

Καθηγήτρια Sofia Georgievska, Φιλοσοφική Σχολή στα Σκόπια, Πανεπιστήμιο Αγίων Κυρίλλου και Μεθοδίου, Σκόπια, Βόρεια Μακεδονία

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Natasa Stanojkovska Trajkovska, Φιλοσοφική Σχολή, Πανεπιστήμιο Αγίων Κυρίλλου και Μεθοδίου, Σκόπια, Βόρεια Μακεδονία

Επίκουρος Καθηγητής Κυριάκος Δημητρίου, Πανεπιστήμιο Λευκωσίας, Κύπρος

Francisca Borges, Amar Terra Verde LDA, Πορτογαλία

Rosa Vieira, MA, Amar Terra Verde LDA, Πορτογαλία

Liljana Lazova, MA, PI Κέντρο εκπαίδευσης ενηλίκων της Δημοκρατίας της Βόρειας Μακεδονίας

Επιμέλεια: Καθηγήτρια Elena Rizova

Μετάφραση στην ελληνική: Δρ Κυριάκος Δημητρίου

Με συγχρηματοδότηση από
το πρόγραμμα «Erasmus+»
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Cooperation partnerships in Adult Education (KA220-ADU)

Project No. 2021-1-MK-KA220-ADU-000035192

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	4
1 Ορισμός και ταξινόμηση της αναπηρίας – Ευρωπαϊκό συγκείμενο	5
2 Ορισμός και ταξινόμηση των ατόμων με αναπηρία (εθνικά πλαίσια)	8
2.1 Η περίπτωση της Βόρειας Μακεδονίας.....	8
2.2 Η περίπτωση της Κύπρου	9
2.3 Η περίπτωση της Πορτογαλίας.....	9
3 Εκπαίδευση, επαγγελματικός προσανατολισμός και επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία στην Ευρώπη.....	11
3.1 Εκπαίδευση, επαγγελματικός προσανατολισμός και επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία στη Βόρεια Μακεδονία.....	14
3.2 Εκπαίδευση, επαγγελματικός προσανατολισμός και επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία στην Κύπρο	16
3.3 Εκπαίδευση, επαγγελματικός προσανατολισμός και επαγγελματική κατάρτιση ατόμων με αναπηρία στην Πορτογαλία.....	21
4 Εργασιακή απασχόληση ατόμων με αναπηρία.....	25
4.1 Απασχόληση Ατόμων με Αναπηρία στη Βόρεια Μακεδονία	30
4.2 Απασχόληση Ατόμων με Αναπηρία στην Κύπρο	33
4.3 Απασχόληση ατόμων με αναπηρία στην Πορτογαλία	38
5 Στατιστικά στοιχεία για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στην Ευρώπη	41
5.1 Στατιστικά στοιχεία απασχόλησης ατόμων με αναπηρία (εθνικά πλαίσια).....	43
5.1.1 Η περίπτωση της Βόρειας Μακεδονίας.....	43
5.1.2 Η περίπτωση της Κύπρου	46
5.1.3 Η περίπτωση της Πορτογαλίας.....	48
6 Συμπεριληπτική προσέγγιση στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία - Ευρωπαϊκές πρακτικές 52	
6.1 Συμπεριληπτική προσέγγιση για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στη Βόρεια Μακεδονία.....	52
6.2 Συμπεριληπτική προσέγγιση στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στην Κύπρο.....	53
6.3 Συμπεριληπτική προσέγγιση για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στην Πορτογαλία 54	
7 Αναστοχασμός των οργανωτικών πτυχών του συστήματος απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία 57	
7.1 Βόρεια Μακεδονία	59

7.2	Κύπρος	60
7.3	Πορτογαλία	64
	Βιβλιογραφικές αναφορές.....	66

Εισαγωγή

Στο πλαίσιο ενός ταχέως μεταβαλλόμενου κόσμου, το μέλλον της αγοράς εργασίας είναι ένα θέμα που εφιστά την προσοχή πολλών ατόμων και οργανισμών. Αποτελεί θέμα παγκόσμιου ενδιαφέροντος, με σημαντικές προκλήσεις που πρέπει επειγόντως να αντιμετωπιστούν. Μια τέτοια πρόκληση είναι πώς να διασφαλίσουμε ότι το μέλλον της αγοράς εργασίας είναι συμπεριληπτικό, χωρίς να αποκλείει κανέναν συνάνθρωπο μας, συμπεριλαμβανομένων του ενός δισεκατομμυρίου ατόμων με αναπηρίες που ζουν στον πλανήτη μας. Η διασφάλιση ότι το μέλλον της αγοράς εργασίας θα είναι συμπεριληπτικό, αποτελεί μέρος της Ατζέντας 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη και των αντίστοιχων Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDGs), όπου γίνεται ρητή αναφορά στη συμπερίληψη των ατόμων με αναπηρία στο πλαίσιο της αξιοπρεπούς εργασίας και της οικονομικής ευημερίας.

Η βασισμένη στα δικαιώματα προσέγγιση για τα άτομα με αναπηρία που αντικατοπτρίζεται στην Ατζέντα του 2030 ευθυγραμμίζεται με τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD). Η Σύμβαση αυτή θα συνεχίσει να παρέχει ένα σημαντικό πλαίσιο για την προώθηση της συμπερίληψης και των ίσων ευκαιριών για τα άτομα με αναπηρία και στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας. Αυτή η μελέτη δευτερογενών στοιχείων πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια του έργου Erasmus+ «United in Inclusion for Employability» υπό τον συντονισμό της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αγίων Κυρίλλου και Μεθοδίου των Σκοπίων (Δημοκρατία της Βόρειας Μακεδονίας), σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Λευκωσίας (Κύπρος) και της Επαγγελματικής Σχολής Amar Terra Verde (Πορτογαλία). Η εργασία επικεντρώνεται στην παροχή πληροφοριών και δεδομένων για ενήλικες με αναπηρίες και την υποστήριξη των ατόμων αυτών για μετάβαση από την εκπαίδευση και την κατάρτιση στην αγορά εργασίας. Το εγχείρημα αυτό μετουσιώνεται μέσα από διερεύνηση των ορισμών και των ταξινομήσεων των ατόμων με αναπηρία τόσο στο ευρωπαϊκό όσο και στο εθνικό συγκείμενο (Βόρεια Μακεδονία, Κύπρος και Πορτογαλία), μέσα από μελέτη των ευρωπαϊκών και εθνικών πολιτικών για την εκπαίδευση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία. Επίσης, παρατίθενται στατιστικά στοιχεία σχετικά με τις δυνατότητες απασχόλησης και τις βέλτιστες πρακτικές, και καταβάλλονται προσπάθειες να παρασχεθούν κάποιες συστάσεις σχετικά με την επανεξέταση της οργάνωσης του συστήματος απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία με σκοπό την καλύτερη συμπερίληψη και ενεργή δραστηριοποίηση τους στην αγορά εργασίας.

1 Ορισμός και ταξινόμηση της αναπηρίας – Ευρωπαϊκό συγκείμενο

Σύμφωνα με το CDC (Κέντρο Ελέγχου και Πρόληψης Νοσημάτων), η αναπηρία ορίζεται ως οποιαδήποτε κατάσταση του σώματος ή του νου (βλάβη) που δυσκολεύει το άτομο με αυτή την κατάσταση να συμμετέχει σε δραστηριότητες (περιορισμοί στη δραστηριοποίηση) και να αλληλεπιδρά με τον κόσμο γύρω του (περιορισμοί συμμετοχής). Αν και ο όρος «άτομα με αναπηρία» αναφέρεται μερικές φορές σε έναν συγκεκριμένο πληθυσμό, στην πραγματικότητα ο όρος αναφέρεται σε μια ποικιλόμορφη και ανομοιογενή ομάδα ανθρώπων με ένα ευρύ φάσμα ικανοτήτων και αναγκών.

Ο ορισμός του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας για την αναπηρία αναφέρεται σε τρεις διαστάσεις:

- *Βλάβη (Impairment)* στη σωματική δομή ή λειτουργία ενός ατόμου ή στην πνευματική λειτουργία. Παραδείγματα βλαβών αποτελούν η απώλεια άκρου, απώλεια όρασης ή απώλεια μνήμης.
- *Περιορισμός δραστηριοποίησης*, όπως δυσκολία στην όραση, την ακοή, το περπάτημα ή την επίλυση προβλημάτων.
- *Περιορισμοί συμμετοχής* σε καθημερινές δραστηριότητες ρουτίνας, όπως η εργασία, η ενασχόληση με κοινωνικές και ψυχαγωγικές δραστηριότητες και η αξιοποίηση υπηρεσιών υγειονομικής περίθαλψης και πρόληψης.

Ο νομικός ορισμός των «ατόμων με αναπηρία» αναφέρεται επίσης σε άτομα που έχουν μακροχρόνιες σωματικές, πνευματικές, διανοητικές ή αισθητηριακές βλάβες, οι οποίες, σε συνδυασμό με εμπόδια που σχετίζονται με τις επικρατούσες στάσεις και άλλους περιβαλλοντικούς παράγοντες, πιθανόν να εμποδίζεται η πλήρης και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ίση βάση με άτομα χωρίς αναπηρίες (Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, άρθρο 1).

Το 1980, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ) υιοθέτησε τη Διεθνή Ταξινόμηση Αναπηριών, Ανικανοτήτων και Μειονεξίας (ICIDH) κατά την οποία η αναπηρία νοείται ως η ικανότητα ή ο περιορισμός του ατόμου να εκτελεί τους κοινωνικούς, οικονομικούς και πολιτικούς ρόλους που απαιτούνται από το καθημερινό συγκείμενο. Αυτό σημαίνει ότι το περιβάλλον είναι η αιτία της αναπηρίας, αν και φυσικά αυτό οφείλεται σε συνδυασμό με την ύπαρξη βλάβης. Ως εκ τούτου, το ICIDH υπερβαίνει το συμβατικό ιατρικό μοντέλο που συνθέτει τη Διεθνή Ταξινόμηση των Νοσημάτων (ICD) τονίζοντας τον αντίκτυπο των περιβαλλοντικών και κοινωνικών στερεοτύπων στον τρόπο με τον οποίο βιώνεται η αναπηρία. Με βάση το μοντέλο του Philip Wood, το ICIDH συνδυάζει τρεις πτυχές της αναπηρίας για να συνδυάσει το κοινωνικό και ιατρικό μοντέλο:

- *Βλάβη*: δομική ή λειτουργική ανωμαλία στο σώμα (π.χ. ακρωτηριασμός, κάκωση νωτιαίου μυελού, ανεπάρκεια ακουστικού ή οπτικού νεύρου, παραπληγία).
- *Αναπηρία*: περιορισμός των δραστηριοτήτων του ατόμου λόγω ανεπάρκειας (π.χ. ανικανότητα να ακούει, να περπατά, να βλέπει, να σηκώνεται ή να μιλάει).
- *Μειονεξία*: περιορισμός της ικανότητας του ατόμου να εκτελεί πλήρως τον κοινωνικό του ρόλο (π.χ. να κερδίζει τα προς το ζην, να σπουδάζει, να εργάζεται).

Για να προχωρήσει αυτό περαιτέρω και να ενοποιήσει τα δύο παραδοσιακά μοντέλα αναπηρίας, το ιατρικό και το κοινωνικό, δημιουργώντας ένα νέο τρισδιάστατο μοντέλο, ο ΠΟΥ αντικατέστησε το

ICIDH με τη Διεθνή Ταξινόμηση Λειτουργικότητας, Αναπηρίας και Υγείας (ICF) το 2001. Το νέο μοντέλο συνδυάζει τα βιοϊατρικά, ψυχολογικά και κοινωνικά μοντέλα και δημιουργεί ένα κοινό λεξιλόγιο και περιγραφικό πλαίσιο για τον όρο «λειτουργικότητα».

Η Διεθνή Ταξινόμηση Λειτουργικότητας, Αναπηρίας και Υγείας, γνωστή περισσότερο ως ICF, αποτελεί μια ταξινόμηση της υγείας και τομέων που σχετίζονται με αυτήν. Καθώς η λειτουργία και η αναπηρία ενός ατόμου παρουσιάζονται σε ένα πλαίσιο, το ICF περιλαμβάνει επίσης έναν κατάλογο περιβαλλοντικών παραγόντων. Η Διεθνή Ταξινόμηση της Λειτουργικότητας, της Αναπηρίας και της Υγείας χρησιμοποιεί το πλαίσιο του ΠΟΥ για τη μέτρηση της υγείας και της αναπηρίας τόσο σε ατομικό όσο και σε επίπεδο πληθυσμού. Το ICF εγκρίθηκε επίσημα και από τα 191 κράτη μέλη του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας στην 54η Παγκόσμια Συνέλευση Υγείας στις 22 Μαΐου 2001 (ψήφισμα WHA 54.21) ως το διεθνές πρότυπο για την περιγραφή και τη μέτρηση της υγείας και της αναπηρίας. Το ICF βασίζεται στην ίδια βάση με το ICD και το ICHI και μοιράζεται το ίδιο σύνολο κωδικών που επιτρέπουν την τεκμηρίωση σε υψηλότερο επίπεδο λεπτομέρειας.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση στηρίζεται στις αξίες της ισότητας, της κοινωνικής δικαιοσύνης, της ελευθερίας, της δημοκρατίας και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Η Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) και ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρέχουν τη βάση για την καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων, θέτοντας την ισότητα ως ακρογωνιαίο λίθο των πολιτικών της ΕΕ. Η Πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Ούρσουλα φον ντερ Λάιεν ανακοίνωσε ως μία από τις προτεραιότητες της Επιτροπής την οικοδόμηση μιας Ένωσης Ισότητας με όλες τις έννοιες. Η υιοθέτηση της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (UNCRPD ή Σύμβαση) το 2006 σηματοδότησε μια σημαντική πρόοδο στον καθορισμό ελάχιστων προτύπων για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Η ΕΕ και τα κράτη μέλη της είναι συμβαλλόμενα μέρη της UNCRPD και δεσμεύονται για την εφαρμογή της ¹.

Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων χρησιμεύει ως πυξίδα για την απασχόληση και τις κοινωνικές πολιτικές, και ανακηρύχθηκε από κοινού το 2017 από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Η Αρχή 17 του Πυλώνα υπογραμμίζει ότι τα άτομα με αναπηρία έχουν δικαίωμα σε εισοδηματική στήριξη που εξασφαλίζει την αξιοπρεπή διαβίωση τους, υπηρεσίες που τους επιτρέπουν να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία και σε ένα εργασιακό περιβάλλον προσαρμοσμένο στις ανάγκες τους (Διοργανική Διακήρυξη για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, 2017/C 428/09).

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία 2010-2020 άνοιξε το δρόμο για μια Ευρώπη χωρίς φραγμούς, προωθώντας δράσεις που υποστηρίζονται επίσης από κονδύλια της ΕΕ για να βελτιώσουν τη ζωή περίπου 87 εκατομμυρίων ατόμων με κάποια μορφή αναπηρίας που ζουν στην ΕΕ (Grammenos, 2020). Σύμφωνα με αξιολογήσεις που πραγματοποιήθηκαν, φαίνεται ότι η στρατηγική αυτή συνέβαλε στη βελτίωση της κατάστασης σε ορισμένους τομείς, ιδίως στην προσβασιμότητα των ατόμων με αναπηρία και στην προώθηση των δικαιωμάτων τους, τοποθετώντας την αναπηρία ψηλά στην ατζέντα της ΕΕ. Ωστόσο, τα άτομα με αναπηρία εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια στην πρόσβαση στις υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης, στην εκπαίδευση, στην απασχόληση, στις ψυχαγωγικές δραστηριότητες, καθώς και στη συμμετοχή στην πολιτική ζωή. Τα άτομα αυτά έχουν

¹<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137>

υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού (28,4%) σε σύγκριση με τα άτομα χωρίς αναπηρία (18,4%).²

Στην ΕΕ, ο ορισμός της αναπηρίας ποικίλλει σημαντικά από τη μια χώρα στην άλλη λόγω των διαφορετικών ιστορικών, πολιτιστικών, οικονομικών και κοινωνικών πλαισίων. Ως εκ τούτου, όσον αφορά τον ορισμό της αναπηρίας, ορισμένα κράτη μέλη υιοθετούν μια εξ ολοκλήρου κοινωνική προσέγγιση, άλλα μια εν μέρει κοινωνική προσέγγιση και άλλα εστιάζουν κυρίως ή εξ ολοκλήρου στην ιατρική πτυχή της αναπηρίας. Ενώ οι χώρες διαφέρουν ως προς την προσέγγισή τους στην αναπηρία, διαφέρουν επίσης και ως προς την «κωδικοποίησή» της. Ορισμένα κράτη μέλη έχουν δημιουργήσει ένα νομικό πλαίσιο που χρησιμεύει ως αναφορά για όλες τις πολιτικές που ακολουθούν και εφαρμόζουν για την αναπηρία.

Ο ορισμός της αναπηρίας μπορεί επίσης να διαφέρει σε μια χώρα ανάλογα με τον στόχο – κοινωνική ή εργασιακή συμπερίληψη, ειδική εκπαίδευση, αντισταθμιστική βοήθεια, υποστήριξη για όσους έχουν ανάγκη, απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, υγεία, εκπαίδευση κ.λπ. Υπό το πρίσμα των δυσκολιών που συναντώνται κατά την υιοθέτηση ενός κοινού ορισμού σε επίπεδο ΕΕ, το παραπάνω ζήτημα παραμένει εσωτερικό θέμα των κρατών μελών.

Ωστόσο, αν και δεν υπάρχει ενιαίος ορισμός της αναπηρίας σε επίπεδο ΕΕ ή σε εθνικό επίπεδο, ο ορισμός που προτάθηκε από τον ΟΗΕ το 2006 χρησιμοποιείται έκτοτε ως κοινή αναφορά. Με την επικύρωση της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία στα τέλη του 2010, η ΕΕ αποδέχεται ουσιαστικά τον ορισμό που παρέχεται από τον ΟΗΕ, ο οποίος βασίζεται στα ανθρώπινα δικαιώματα και στην αρχή κατά των διακρίσεων. Επιβεβαιώνει αυτή τη θέση στη Στρατηγική για την Αναπηρία 2010-2020. Αν και η ΕΕ δεν υποχρεώνει τα κράτη μέλη να υιοθετήσουν έναν συγκεκριμένο ορισμό της αναπηρίας, πρέπει να βεβαιωθεί ότι οι ορισμοί που αναπτύχθηκαν από τα κράτη μέλη είναι συμβατοί με τις επικρατούσες ιδέες σε διεθνές επίπεδο. Κάθε κράτος μέλος έχει υπογράψει τη Σύμβαση, αλλά ο ορισμός επιβάλλεται μόνο στα κράτη που την έχουν επικυρώσει.

Σύμφωνα με τη Στρατηγική για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία 2021-2030, η Επιτροπή του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου θα συνεργαστεί με τα κράτη μέλη για να υποστηρίξει εθνικές εκστρατείες, να ενισχύσει την ευαισθητοποίηση και να καταπολεμήσει τα στερεότυπα γύρω από την αναπηρία. Θα συνεχίσει να διοργανώνει ειδικές εκδηλώσεις, ιδίως κατά την Ευρωπαϊκή Ημέρα Ατόμων με Αναπηρία σε συνδυασμό με την Παγκόσμια Ημέρα Ατόμων με Αναπηρία του ΟΗΕ, στις 3 Δεκεμβρίου. Η Επιτροπή θα ενισχύσει τους δομημένους διαλόγους με τα άτομα με αναπηρία και τις αντιπροσωπευτικές τους οργανώσεις, θα εξασφαλίσει την εκπροσώπησή τους στις σχετικές πολιτικές διαδικασίες και τη διαβούλευση σχετικά με τις σχετικές προτάσεις της Επιτροπής. Θα συνεχίσει να χρηματοδοτεί τις εργασίες των οργανώσεων ατόμων με αναπηρία που συμβάλλουν στην εφαρμογή της UNCRPD μέσω του προγράμματος «Ιθαγένεια, Ισότητα, Δικαιώματα και Αξίες» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021).

²Ειδικό Ευρωβαρόμετρο 493, Διακρίσεις στην ΕΕ, Μάιος 2019.

2 Ορισμός και ταξινόμηση των ατόμων με αναπηρία (εθνικά πλαίσια)

2.1 Η περίπτωση της Βόρειας Μακεδονίας

Σύμφωνα με τη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, τα άτομα με αναπηρίες είναι εκείνα που έχουν μακροχρόνιες σωματικές, πνευματικές, διανοητικές ή αισθητηριακές αναπηρίες που σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια, αυτά μπορεί να εμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ισότιμη βάση (United Nations, 2006). Χαρακτηριστικά αυτού του ορισμού είναι ότι:

- 1) καλύπτονται όλες οι κατηγορίες αναπηρίας και οι συνθήκες σύμφωνα με τα διεθνή έγγραφα.
- 2) γίνεται αποδεκτό το κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας, που σημαίνει ότι τα εμπόδια για την διασφάλιση όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ελευθεριών εναπόκειται στις συμπεριφορές και τη στάση της κοινωνίας.

Οι ορισμοί της αναπηρίας στη Βόρεια Μακεδονία ακολουθούν συνήθως το ιατρικό μοντέλο που αντιμετωπίζει την αναπηρία ως ατομικό πρόβλημα, άμεσα συνδεδεμένο με ασθένεια, τραυματισμό ή κάποιο άλλο πρόβλημα υγείας που αναζητά ιατρική βοήθεια και φροντίδα από επαγγελματίες.

Η ιατρική προσέγγιση στον ορισμό της αναπηρίας είναι ρητή στην Νομοθεσία για την Απασχόληση Ατόμων με Αναπηρία³, όπου τα άτομα με αναπηρία διακρίνονται ως άτομα με μειωμένη όραση, ακοή, ομιλία και ικανότητα επικοινωνίας, άτομο με σωματική αναπηρία, άτομο με νοητική αναπηρία και άτομο με πολλαπλές αναπηρίες (όπου ανάλογα με το βαθμό αναπηρίας έχουν συγκεκριμένες ανάγκες στον τομέα της εργασίας). Η ιδιότητα του ατόμου με αναπηρία, στην οποία αναφέρονται οι διατάξεις του παρόντος Νόμου, καθορίζεται με βάση τον Κανονισμό για την εκτίμηση της μορφής και του βαθμού αναπηρίας των ατόμων σε πνευματική ή σωματική ανάπτυξη. Στον παρόντα νόμο, εκτός από τις ήδη αναφερόμενες κατηγορίες, ειδική κατηγορία ατόμων με αναπηρία αποτελούν τα άτομα με αυτισμό και τα χρόνια πάσχοντα άτομα. Περαιτέρω, ο νόμος ορίζει καθεμία από τις κατηγορίες ατόμων με αναπηρία, καθώς και τους επαγγελματίες που είναι υπεύθυνοι στη διαδικασία αποκατάστασής τους.

Η αλλαγή της προσέγγισης στον ορισμό από ιατρική σε κοινωνική, παρατηρείται στον Νόμο για τις Οργανώσεις Αναπηρίας (άρθρο 5) και στον Νόμο για την Κοινωνική Προστασία (άρθρο 4) όπου για πρώτη φορά στη διαδικασία ορισμού, πέραν από τις ατομικές διαφορές, τα συστημικά εμπόδια, οι αρνητικές στάσεις, οι αντιλήψεις και ο αποκλεισμός από την κοινωνία περιλαμβάνονται ως καθοριστικοί παράγοντες που επηρεάζουν τη ζωή του ατόμου με αναπηρία.

Όσον αφορά την ορολογία που χρησιμοποιείται στη Βόρεια Μακεδονία, οι οργανώσεις της χώρας δέχονται ως τους καταλληλότερους όρους «άτομα με ειδικές ανάγκες» ή «άτομα με αναπηρία», αλλά υπάρχει μεγάλη ποικιλομορφία και ανομοιομορφία μεταξύ της επικρατούσας ορολογίας (Mapping of disability persons organisations – Report, 2014).

³ Νόμος για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία (ΦΕΚ αρ. 44/2000, 16/2004, 62/2005, 113/2005, 29/2007, 88/2008, 161/2008, 99/2009, 2911 /15 147/15, 27/16, 99/18 , 103/21).

Χρησιμοποιούνται επίσης και άλλοι όροι, όπως «άτομα με βλάβη» (invalidity), «άτομα με μειονεξία» (handicap), «άτομα με μη τυπική ανάπτυξη», «άτομα με αναπτυξιακές αναπηρίες», που κρίνονται κατάλληλοι και μη προσβλητικοί.

Για την αξιολόγηση της αναπηρίας είναι απαραίτητο να υποβληθεί αίτημα από το άτομο με αναπηρία, τον γονέα ή τον κηδεμόνα του σε πολλούς επαγγελματικούς φορείς που είναι υπεύθυνοι για τον προσδιορισμό της αναπηρίας, ανάλογα με τη χρονολογική ηλικία του ατόμου.

Για άτομα ηλικίας έως 26 ετών, ο Κανονισμός για την αξιολόγηση της μορφής και του βαθμού αναπηρίας των ατόμων με νοητική ή σωματική αναπηρία, ορίζει επαγγελματικούς φορείς που παρέχουν ειδική έκθεση αξιολόγησης για τις ειδικές ανάγκες του ατόμου με αναπηρία.

Για άτομα άνω των 26 ετών, αρμόδιος φορέας είναι η Επιτροπή για την αξιολόγηση της εργασιακής ικανότητας στο Ταμείο Ασφάλισης Συντάξεων και Αναπηρίας. Η Επιτροπή γνωμοδοτεί και αξιολογεί το καθεστώς της αναπηρίας - τύπος και βαθμός αναπηρίας, καθώς και αξιολόγηση της εργασιακής ικανότητας που αναγνωρίζει τα δικαιώματα αυτών των ατόμων στον τομέα της ασφάλισης απασχόλησης, σύνταξης και αναπηρίας. Αφού το άτομο με αναπηρία λάβει επίσημο έγγραφο για τη μορφή και το βαθμό αναπηρίας, εγγράφεται στον Οργανισμό Απασχόλησης ως άνεργος με αναπηρία που ενδιαφέρεται για αναζήτηση εργασίας.

2.2 Η περίπτωση της Κύπρου

Σύμφωνα με τον περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμο του 2000 (Ν. 127(I)/2000) της Κυπριακής Δημοκρατίας, η αναπηρία ορίζεται ως «οποιασδήποτε μορφή ανεπάρκεια ή μειονεξία η οποία προκαλεί μόνιμο ή απροσδιόριστης διάρκειας σωματικό, διανοητικό ή ψυχικό περιορισμό στο άτομο που λαμβάνοντας υπόψη το ιστορικό και άλλα προσωπικά στοιχεία του εν λόγω ατόμου μειώνει ουσιωδώς ή αποκλείει τη δυνατότητα εκτέλεσης μιας ή περισσότερων δραστηριοτήτων ή λειτουργιών που θεωρούνται φυσιολογικές και ουσιώδεις για την ποιότητα ζωής κάθε ατόμου της ίδιας ηλικίας που δεν έχει τέτοια ανεπάρκεια ή μειονεξία» (Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2000).

Σύμφωνα με τον περί Πρόσληψης Ατόμων με Αναπηρίες στον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα (Ειδικές Διατάξεις) Νόμο του 2009 (Ν. 146(I)/2009), άτομο με αναπηρία ορίζεται ως «άτομο το οποίο μετά από αξιολόγηση από την ειδική πολυθεματική επιτροπή, όπως προβλέπεται στις διατάξεις των άρθρων 5 και 6 του παρόντος Νόμου, διαπιστώνεται ότι έχει ανεπάρκεια ή μειονεξία η οποία προκαλεί μόνιμο ή απροσδιόριστης διάρκειας σωματικό, διανοητικό ή ψυχικό περιορισμό που μειώνει ουσιωδώς ή αποκλείει τη δυνατότητα εξεύρεσης και διατήρησης κατάλληλης απασχόλησης (Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2009).

2.3 Η περίπτωση της Πορτογαλίας

Σύμφωνα με τον Πρακτικό Οδηγό: Τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία στην Πορτογαλία από το 2019 (*Guia prático: Os Direitos das Pessoas com Deficiência em Portugal*), όλοι οι άνθρωποι έχουν τα δικά τους χαρακτηριστικά που τους διακρίνουν από τους άλλους. Η διαφορά είναι λοιπόν χαρακτηριστικό των ανθρώπων, επομένως και των ανθρώπινων κοινωνιών. Η αναγνώριση ότι όλοι οι

άνθρωποι είναι ίσοι σε δικαιώματα, αλλά θεωρούνται και γίνονται σεβαστοί με τις διαφορές τους, αποτελεί προϋπόθεση για τις περιεκτικές, ελεύθερες και δημοκρατικές κοινωνίες, στις οποίες περιλαμβάνεται και η Πορτογαλία.

Από τα στοιχεία της Απογραφής του 2011 στην Πορτογαλία, περίπου το 18% των κατοίκων της χώρας παρουσιάζουν κάποιας μορφής σωματικούς, πνευματικούς ή αισθητηριακούς περιορισμούς που τους εμποδίζουν από το να συμμετέχουν στις διάφορες διαστάσεις της ζωής και της πολιτότητας με ισότιμο τρόπο σε σύγκριση με τους συνανθρώπους τους. Συνεπώς, εναπόκειται στο σύνολο της κοινωνίας γενικότερα και στις δημόσιες αρχές να δημιουργήσουν, να διατηρήσουν και να αναπτύξουν συνθήκες συμμετοχής και ανάπτυξης όλων των πολιτών.

Σύμφωνα με τους επικρατούντες ορισμούς για την αναπηρία στην Πορτογαλία, οι ακόλουθοι ορισμοί είναι ευρύτερα αποδεκτοί:

- *Αναπηρία* - αντιπροσωπεύει οποιαδήποτε απώλεια ή αλλοίωση ψυχολογικής, φυσιολογικής ή ανατομικής δομής ή λειτουργίας, προσωρινής ή μόνιμης φύσης, με πέντε μεγάλες κατηγορίες να έχουν υιοθετηθεί: ψυχικές, αισθητηριακές, σωματικές, μικτές αναπηρίες και καμία αναπηρία .
- *Ανικανότητα* - συνίσταται στον περιορισμό ή την έλλειψη ικανότητας εκτέλεσης μιας δραστηριότητας εντός των ορίων που θεωρούνται φυσιολογικά για έναν άνθρωπο, η οποία μπορεί να είναι προσωρινή ή μόνιμη, αναστρέψιμη ή μη αναστρέψιμη, προοδευτική ή φθίνουσα. Αποτελεί πάντα το αποτέλεσμα μιας ανεπάρκειας.
- *Μειονέκτημα (μειονεξία - handicap)* - η κοινωνική κατάσταση της προκατάληψης που υφίσταται ένα άτομο, που προκύπτει από αναπηρία ή ανικανότητα η οποία περιορίζει ή εμποδίζει την εκτέλεση μιας δραστηριότητας που θεωρείται φυσιολογική για έναν άνθρωπο, λαμβάνοντας υπόψη την ηλικία, το φύλο και τους κοινωνικοπολιτιστικούς παράγοντες.

Προκειμένου να ταξινομήσει το είδος της αναπηρίας, η Πορτογαλία, όπως και πολλές άλλες χώρες, στήριξε αυτήν την ταξινόμηση στο σύστημα που παρουσίασε ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, το ICF - International Classification of Function, Disability and Health.

Οι κύριοι στόχοι αυτού του συστήματος είναι οι εξής:

- Να παρέχει μια επιστημονική βάση για την κατανόηση και τη μελέτη καθοριστικών παραγόντων υγείας, αποτελεσμάτων και συνθηκών υγείας.
- Καθιέρωση μιας κοινής γλώσσας για την περιγραφή της υγείας και των συνθηκών που σχετίζονται με την υγεία, για να βελτιωθεί η επικοινωνία μεταξύ διαφορετικών ενδιαφερόμενων μερών, όπως επαγγελματιών υγείας, ερευνητών, πολιτικών και υπευθύνων λήψης αποφάσεων και του κοινού, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρίες.
- Να επιτρέπει τη σύγκριση δεδομένων μεταξύ χωρών, μεταξύ των κλάδων που σχετίζονται με την υγειονομική περίθαλψη και των υπηρεσιών σε διαφορετικές χρονικές περιόδους.
- Να παρέχεται ένα σχήμα κωδικοποίησης προς χρήση από τα συστήματα πληροφοριών υγείας (Direcção-Geral da Saúde, 2004, σελ. 9)

3 Εκπαίδευση, επαγγελματικός προσανατολισμός και επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία στην Ευρώπη

Ιστορικά, τα άτομα με αναπηρία θεωρούνται ως αποδέκτες κοινωνικής πρόνοιας και τα δικαιώματά τους αναγνωρίζονται πλέον από το διεθνές δίκαιο. Ανάμεσα στα δικαιώματα αυτά είναι και το δικαίωμα στην εκπαίδευση χωρίς διακρίσεις και με βάση τις ίσες ευκαιρίες. Η Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού (1989), η Παγκόσμια Διακήρυξη για την Εκπαίδευση για Όλους (1990), οι Πρότυποι Κανόνες για την Εξίσωση Ευκαιριών για τα Άτομα με Αναπηρία (1993) και η Διακήρυξη και το πλαίσιο δράσης της Σαλαμάνκα (1994) περιλαμβάνει μέτρα που μαρτυρούν την αυξανόμενη ευαισθητοποίηση και κατανόηση του δικαιώματος των ατόμων με αναπηρία στην εκπαίδευση.

Η αναγνώριση της συμπεριληψής ως το κλειδί για την επίτευξη του δικαιώματος στην εκπαίδευση έχει ενισχυθεί τα τελευταία 30 χρόνια και κατοχυρώνεται στη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, το πρώτο νομικά δεσμευτικό έγγραφο με αναφορά στην έννοια της ποιοτικής συμπεριληπτικής εκπαίδευσης.

Αν και η συμπεριληπτική εκπαίδευση συνδέεται συνήθως με την εκπαίδευση των ατόμων με αναπηρία, στην πραγματικότητα, ισχύει για όλους τους μαθητές. Η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία έχει ξεκάθαρα καθορίσει την συμπεριληπτική εκπαίδευση ως ανθρώπινο δικαίωμα κάθε μαθητή.

Η συμπεριληπτική εκπαίδευση βασίζεται στην αρχή ότι όλοι οι άνθρωποι πρέπει να εκπαιδεύονται μαζί, ανεξάρτητα από τη διαφορετικότητα. Αναγνωρίζει την ικανότητα κάθε ατόμου να φοιτά στο γενικό σχολείο, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρίες, και αναγνωρίζει ότι κάθε άτομο έχει διαφορετικές δυνατότητες, απαιτήσεις/ανάγκες και στυλ μάθησης. Επομένως, η συμπεριληπτική εκπαίδευση ακολουθεί εξατομικευμένη προσέγγιση των αναλυτικών προγραμμάτων, διδασκαλία και μαθησιακές μεθόδους που είναι ευέλικτες και προσαρμόσιμες. Λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορές μεταξύ των μαθητών, η συμπεριληπτική εκπαίδευση προάγει το σεβασμό και την αξία της διαφορετικότητας και επιδιώκει να καταπολεμήσει τις συμπεριφορές που συντηρούν διακρίσεις τόσο σε επίπεδο σχολικής τάξης όσο και σε επίπεδο κοινωνίας.

Το Άρθρο 24 (1) της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD) καθορίζει τους στόχους ενός συμπεριληπτικού εκπαιδευτικού συστήματος ως εξής:

- πλήρης ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, τη αξιοπρέπειας και αυτοεκτίμησης, ενίσχυση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, των θεμελιωδών ελευθεριών και της διαφορετικότητας·
- ανάπτυξη της προσωπικότητας, των ταλέντων και της δημιουργικότητας των ατόμων με αναπηρία, καθώς και των πνευματικών και σωματικών ικανοτήτων τους, στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους·
- επιτρέπει στα άτομα με αναπηρίες να συμμετέχουν αποτελεσματικά στην κοινωνία (United Nations, 2006).

Η συμπεριληπτική εκπαίδευση αποκτά ιδιαίτερα χαρακτηριστικά όταν εφαρμόζεται σε περιβάλλοντα με άτομα με αναπηρία. Επιδιώκει να αντιμετωπίσει τα συγκεκριμένα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία ώστε να απολαμβάνουν του δικαιώματός τους στην εκπαίδευση, μέσω υποστήριξης και αναπροσαρμογών, και να εξασφαλίσει την αποτελεσματική πρόσβασή τους στην

εκπαίδευση και την εκπλήρωση του ατομικού τους δυναμικού επί ίσοις όροις με άλλους μαθητές σε ένα συμμετοχικό μαθησιακό περιβάλλον.

Στις μέρες μας, η συμπεριληπτική εκπαίδευση είναι μια απάντηση στις όλο και πιο περίπλοκες και διαφορετικές κοινωνίες. Αντιμετωπίζει τη διαφορετικότητα ως πλεονέκτημα που βοηθά στην προετοιμασία των ατόμων για την ενήλικη ζωή και την ενεργό συμμετοχή του πολίτη σε όλο και πιο περίπλοκες, απαιτητικές, πολυπολιτισμικές και ολοκληρωμένες κοινωνίες. Η συμπεριληπτική εκπαίδευση στοχεύει στην προώθηση της πολιτότητας και των κοινών αξιών των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της ελευθερίας, της ανεκτικότητας και της μη διάκρισης μέσω της εκπαίδευσης. Βασίζεται σε καινοτόμες προσεγγίσεις και πρακτικές που αναπτύχθηκαν για την εκπαίδευση των ατόμων με αναπηρία για να σχεδιάσει αποτελεσματικά και δίκαια εκπαιδευτικά συστήματα για όλους τους μαθητές σε μια δια βίου προοπτική που καλύπτουν όλες τις πτυχές της εκπαίδευσης.

Παρά την πρόοδο που σημειώθηκε, ωστόσο, η Επιτροπή ανησυχεί ότι εξακολουθούν να υφίστανται σημαντικές προκλήσεις. Πολλά εκατομμύρια άτομα με αναπηρίες συνεχίζουν να στερούνται του δικαιώματος στην εκπαίδευση και για πολλά περισσότερα η πρόσβαση στην εκπαίδευση είναι διαθέσιμη μόνο σε περιβάλλοντα όπου τα άτομα με αναπηρία είναι απομονωμένα από τους συνομηλικούς τους και όπου η εκπαίδευση που λαμβάνουν είναι κατώτερης ποιότητας.

Επιπλέον, τα ποσοστά φτώχειας μεταξύ των ατόμων με αναπηρία είναι 70% υψηλότερα από το μέσο όρο. Περισσότερο από το 30% των ατόμων με αναπηρίες άνω των 75 ετών υπόκεινται σε περιορισμούς σε κάποιο βαθμό και το 20% υπόκεινται σε αυστηρούς περιορισμούς. Το ποσοστό των ατόμων με αναπηρία αναμένεται να αυξηθεί καθώς ο πληθυσμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης γερνάει. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κράτη μέλη της έχουν ισχυρή εντολή να βελτιώσουν την κοινωνική και οικονομική κατάσταση των ατόμων με αναπηρία.

Στο μέτωπο της εκπαίδευσης, σύμφωνα με την ανακοίνωση της ΕΕ που αναφέρεται παραπάνω, τα άτομα με αναπηρίες τείνουν να φθάνουν σε χαμηλότερα μορφωτικά επίπεδα, σε σύγκριση με τα άτομα χωρίς αναπηρία. Επιπλέον, τα άτομα με αναπηρία συμμετέχουν λιγότερο στην εκπαίδευση και έχουν χαμηλότερα εκπαιδευτικά προσόντα από τα άτομα χωρίς αναπηρία:

- Μόνο το 63% των ατόμων ηλικίας 16-19 ετών που είχαν σημαντικά περιορισμένη ικανότητα να εργάζονται, συμμετείχαν στην εκπαίδευση ή την κατάρτιση σε σύγκριση με το 83% των ατόμων που δεν είχαν τέτοιους περιορισμούς.
- Πάνω από το 50% των ατόμων ηλικίας 25-64 ετών με σημαντικούς περιορισμούς στην ικανότητά τους να εργαστούν δεν είχαν εκπαιδευτικά προσόντα πέραν από την υποχρεωτική εκπαίδευση, σε σύγκριση με το 32% όσων δεν ανέφεραν κανένα περιορισμό στην ικανότητα να εργαστούν.
- Άτομα ηλικίας μεταξύ 16 και 24 ετών με σημαντικούς περιορισμούς στην ικανότητά τους να εργαστούν έχουν ποσοστό απασχόλησης 27% σε σύγκριση με 45% για όσους δεν έχουν τέτοιους περιορισμούς, αλλά μεταξύ της ομάδας 55-64 το ποσοστό απασχόλησης αυτών που είχαν σημαντικούς περιορισμούς στο να εργάζονται ήταν μόνο 15%, σε σύγκριση με 45% για άτομα που δεν έχουν τέτοιους περιορισμούς.
- Όπως αναφέρεται στην ανακοίνωση της Κομισιόν, μόλις το 24% των ατόμων ηλικίας 16-64 ετών που έχουν σημαντικά περιορισμένη ικανότητα εργασίας εργάζονται, έναντι 62% όσων έχουν περιορισμούς σε κάποιο βαθμό.

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για τις Ειδικές Ανάγκες και τη Συμπεριληπτική Εκπαίδευση επαλήθευσε ότι το ποσοστό εγγραφής των μαθητών με αναπηρία στην γενική εκπαίδευση κυμαίνεται από 92,02% έως 99,97% και ο συνολικός μέσος όρος για τις 29 χώρες της ΕΕ είναι 98,64% (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010).

Αυτό σημαίνει ότι η πραγματική τάση της συμπεριληπτικής εκπαίδευσης στην Ευρώπη συνίσταται στην πλήρη ή μερική συμπερίληψη των μαθητών με αναπηρία στην γενική εκπαίδευση. Η συμπερίληψη των ατόμων με νοητική αναπηρία στα εκπαιδευτικά συστήματα και στην αγορά εργασίας αποτελεί μια συνεχή πρόκληση για τις ευρωπαϊκές χώρες. Το πολύτιμο έργο του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για τις Ειδικές Ανάγκες και τη Συμπεριληπτική Εκπαίδευση δείχνει ότι, παρά τις σημαντικές προσπάθειες που καταβάλλονται από τα μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα παιδιά και οι έφηβοι με νοητική αναπηρία αντιμετωπίζουν φραγμούς και εμπόδια στην πρόσβαση στην εκπαίδευση και οι νέοι ενήλικες βιώνουν βαθιά δυσκολίες στην εύρεση εργασίας που να ταιριάζει με τις ικανότητες και τις δυνατότητες τους. Για το λόγο αυτό, οι εθνικές και ευρωπαϊκές κυβερνήσεις θα πρέπει να καταβάλουν κάθε προσπάθεια για την ανάπτυξη πολιτικών και στρατηγικών που στοχεύουν στη διευκόλυνση των δρόμων συμπερίληψης. Επίσης, τα σχολεία μέσης εκπαίδευσης και τα πανεπιστήμια θα πρέπει να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν συγκεκριμένα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και μαθήματα που στοχεύουν στην ανάπτυξη των ικανοτήτων των ατόμων με νοητική υστέρηση που προωθούν όχι μόνο την απασχόληση, αλλά και το μέγιστο επίπεδο αυτονομίας τους.

Οι τρέχουσες τάσεις στην ΕΕ μπορούν να χωριστούν σε τρεις γενικές πολιτικές για τη συμπεριληπτική εκπαίδευση, όπως σημειώνεται από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για τις Ειδικές Ανάγκες και τη συμπεριληπτική εκπαίδευση:

- Μια «μονοδιάστατη προσέγγιση» για μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Αυτή η προσέγγιση περιλαμβάνει πολιτικές και πρακτικές που προσανατολίζονται στη συμπερίληψη σχεδόν όλων των μαθητών στη γενική εκπαίδευση και συνήθως υποστηρίζεται από ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών που επικεντρώνονται στο γενικό σχολείο. Αυτή η προσέγγιση ακολουθείται στην Ιταλία, την Ελλάδα, την Πορτογαλία, τη Σουηδία, την Ισλανδία, τη Νορβηγία, τη Μάλτα και την Κύπρο.
- Μια «πολυδιάστατη προσέγγιση» σε μαθητές με ειδικές ανάγκες. Αυτή η προσέγγιση προσφέρει μια ποικιλία υπηρεσιών μεταξύ των συστημάτων γενικής και ειδικής εκπαίδευσης. Αυτή η προσέγγιση ακολουθείται στην Ισπανία, τη Δανία, τη Γαλλία, την Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο, την Αυστρία, τη Φινλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Λετονία, το Λιχτενστάιν, την Τσεχική Δημοκρατία, την Εσθονία, τη Λιθουανία, την Πολωνία, τη Σλοβακία και τη Σλοβενία.
- Μια «δισδιάστατη προσέγγιση», με δύο διακριτά και ασύνδετα εκπαιδευτικά συστήματα. Σε αυτή την περίπτωση, οι μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες τοποθετούνται συνήθως σε ειδικά σχολεία ή ειδικές τάξεις και δεν ακολουθούν το γενικό πρόγραμμα σπουδών μαζί με τους συμμαθητές τους χωρίς αναπηρία. Αυτή η προσέγγιση εφαρμόζεται ακόμα στο Βέλγιο, την Ολλανδία, τη Γερμανία και την Ελβετία, ακόμη κι αν η Ολλανδία και η Γερμανία κινούνται σταδιακά προς ένα σύστημα πολυδιάστατης προσέγγισης. (Meijer, Soriano & Watkins, 2003)

Όπως αναφέρεται στο έγγραφο θέσης του Ευρωπαϊκού Οργανισμού: «Το απώτερο όραμα για τα συμπεριληπτικά συστήματα εκπαίδευσης είναι να διασφαλιστεί ότι παρέχονται σε όλους τους μαθητές

κάθε ηλικίας ουσιαστικές, υψηλής ποιότητας ευκαιρίες μάθησης στην τοπική τους κοινότητα, μαζί με τους φίλους και τους συνομηλίκους τους» (European Agency, 2015, σελ. 1).

Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια η έννοια της συμπεριληπτικής εκπαίδευσης έχει εξελιχθεί και επεκταθεί προς τη σημασία του δικαιώματος στην εκπαίδευση υψηλής ποιότητας για όλους τους μαθητές, ανεξάρτητα από οποιοδήποτε ατομικό ή κοινωνικό χαρακτηριστικό. Αυτό το δικαίωμα είναι πολύπλευρο, περιλαμβάνει τόσο ατομικές όσο και συλλογικές διαστάσεις και βασίζεται στον συνδυασμό διαφορετικών συνιστωσών της συμπεριληπτικής εκπαίδευσης.

Οι μαθητές με αναπηρίες πρέπει να λάβουν την απαραίτητη στήριξη ώστε να διασφαλιστεί η αποτελεσματική μετάβαση από τη μάθηση στο σχολείο στην επαγγελματική και τριτοβάθμια εκπαίδευση και, τέλος, στην αγορά εργασίας. Η συμπεριληπτική εκπαίδευση και η συμπεριληπτική επαγγελματική κατάρτιση θα πρέπει να στοχεύουν στην ανάπτυξη των ικανοτήτων και της εμπιστοσύνης των μαθητών και να παρέχουν στους εκπαιδευόμενους εύλογες προσαρμογές και να διασφαλίζουν την ισότητα όσον αφορά τις διαδικασίες αξιολόγησης και εξέτασης. Θα πρέπει επίσης να διασφαλίζεται η πιστοποίηση των ικανοτήτων και των επιτευγμάτων των εκπαιδευομένων σε ίση βάση με τους άλλους. Η Επιτροπή εξέφρασε ανησυχία για την έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής κατάρτισης που θα επιτρέψουν στα άτομα με αναπηρία να αποκτήσουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Η Επιτροπή κάλεσε τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν προγράμματα κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων για να διευκολύνουν την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία και να τα καταστήσουν πιο ανταγωνιστικά στην ανοιχτή αγορά εργασίας. Υπό αυτή την έννοια, οι υφιστάμενες κύριες υπηρεσίες για να βοηθήσουν τα άτομα που αναζητούν εργασία να βρουν μία θέση, θα πρέπει να μην αποκλείουν τα άτομα με αναπηρίες που αναζητούν εργασία. Ιδιαίτερη σημασία έχουν οι υπηρεσίες τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (TVET), οι οποίες θα πρέπει επίσης να εφαρμόζουν συμπεριληπτικές πρακτικές όσον αφορά τη συμμετοχή από τα άτομα με αναπηρίες σε προγράμματα μάθησης που βασίζονται στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των προγραμμάτων μαθητείας και πρακτικής άσκησης (Ηνωμένα Έθνη, 2019)

Ακόμα πολύ συχνά, τα συμβαλλόμενα κράτη υποστηρίζουν τις υπηρεσίες εξειδικευμένης τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (TVET) που απευθύνονται σε άτομα με αναπηρία. Αυτές οι υπηρεσίες συνήθως παρέχουν εκπαίδευση σε επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης με πολύ φτωχά αποτελέσματα όσον αφορά τη δημιουργία θέσεων εργασίας και μισθούς. Οι πόροι που χρησιμοποιούνται για αυτές τις υπηρεσίες θα πρέπει να ανακατανεμηθούν ώστε τα ιδρύματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στα οποία συμπεριλαμβάνονται τα άτομα με αναπηρία να καταστούν οι κύριες υπηρεσίες εξειδικευμένης τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (TVET)

Εξίσου σημαντικό είναι να διασφαλιστεί ότι οι κύριες υπηρεσίες απασχόλησης (δημόσιες και ιδιωτικές) εφαρμόζουν συμπεριληπτικές πρακτικές προς τα άτομα με αναπηρία. Όπου υπάρχουν υπηρεσίες απασχόλησης με στόχο την εργοδότηση ατόμων με αναπηρία, αυτές θα πρέπει να συνδέονται με τις κύριες υπηρεσίες απασχόλησης για αμοιβαία παραπομπή.

3.1 Εκπαίδευση, επαγγελματικός προσανατολισμός και επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία στη Βόρεια Μακεδονία

Το εκπαιδευτικό κομμάτι της αποκατάστασης αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του συνολικού συστήματος ολοκληρωμένης αποκατάστασης, το οποίο ορίζει συγκεκριμένα μοντέλα, μεθόδους,

τεχνικές, διδακτικές προσεγγίσεις στην εκπαίδευση των ατόμων με αναπηρία ως γενική κατηγορία, αλλά καθορίζει επίσης τις ιδιαιτερότητες της εκπαιδευτικής διαδικασίας στην καθεμία από τις κατηγορίες αυτές.

Μέσω της συμπεριληπτικής εκπαίδευσης παρέχονται στα παιδιά με αναπηρίες ποικιλόμορφες κοινωνικές σχέσεις και ευκαιρίες κοινωνικής αλληλεπίδρασης, γεγονός που αυξάνει την ικανότητά τους να μαθαίνουν και να δημιουργούν μια πιο επαρκή εικόνα τόσο για την πραγματικότητα γύρω τους, όσο και για τον εαυτό τους (Велишек & Вукелић, 2013). Η φοίτηση σε δημόσια εκπαιδευτικά ιδρύματα είναι σημαντικός παράγοντας για τη διαδικασία μετάβασης στην αγορά εργασίας και την απασχόληση. Ωστόσο, κατά την εφαρμογή της συμπεριληπτικής εκπαιδευτικής προσέγγισης, είναι απαραίτητο να προγραμματιστούν δραστηριότητες προετοιμασίας του εκπαιδευτικού περιβάλλοντος και του διδακτικού προσωπικού, ώστε να δημιουργηθούν τα καταλληλότερα μοντέλα συμπεριληπτικής εκπαίδευσης για τους μαθητές.

Παράλληλα με τη διαδικασία της εκπαίδευσης διεξάγεται και η διαδικασία του επαγγελματικού προσανατολισμού, που επιτρέπει την καλύτερη γνωριμία με τον εαυτό και τα ατομικά χαρακτηριστικά: πνευματικές, κοινωνικές, συναισθηματικές και δημιουργικές ατομικές ικανότητες του καθενός. Εκτός από τις προτιμήσεις και τις επιθυμίες, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι ευκαιρίες για μελλοντική απασχόληση.

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός ορίζεται ως μια σειρά δραστηριοτήτων που αναλαμβάνονται για την απόκτηση γνώσης των ικανοτήτων (χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, ενδιαφέροντα, κλίσεις) για περαιτέρω επαγγελματική καθοδήγηση. Αυτό γίνεται και επιτυγχάνεται με βάση την ψυχολογική εξέταση ορισμένων επαγγελματών, δηλαδή με βάση μια συστηματική και λεπτομερή μελέτη των ψυχοσωματικών ικανοτήτων και χαρακτηριστικών του ατόμου. Η λύση αυτού του προβλήματος θα πρέπει να συσχετίζεται με τις ιδιαιτερότητες των αντικειμενικών δυνατοτήτων των επαγγελματιών αποκατάστασης, που εξαρτώνται από τις ανάγκες του οργανισμού, τους στόχους και τις δραστηριότητες αποκατάστασης (Ајдински et al., 2007).

Η νομοθεσία για την Απασχόληση Ατόμων με Αναπηρία στην Βόρεια Μακεδονία ρυθμίζει σε ξεχωριστό κεφάλαιο το δικαίωμα στην επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία (άρθρο 12), το οποίο ορίζεται περαιτέρω από ειδικό Κανονισμό για την επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία. Ο παρών Κανονισμός ρυθμίζει:

- τον τρόπο και τις προϋποθέσεις επαγγελματικής κατάρτισης ανέργου με αναπηρία για σκοπούς απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης του, για πρακτική εργασία, για ορισμένες θέσεις εργασίας, σύμφωνα με τις ανάγκες του εργοδότη και του ατόμου με αναπηρία·
- τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του εργοδότη και του ανέργου ή εργαζομένου με αναπηρία ορίζονται περαιτέρω·
- την επιλογή του ανέργου ατόμου με αναπηρία για επαγγελματική κατάρτιση· επαλήθευση της εργασιακής ικανότητας του ατόμου με αναπηρία· στοιχεία της επαγγελματικής κατάρτισης του και άλλα θέματα σχετικά με την επαγγελματική του κατάρτιση (Правилник за службено оспособување на инвалидни лица, Службен весник на Δημοκρατία της Βόρειας Μακεδονίας бр.54/2004 από 13.08.2004).

Άτομο με αναπηρία που υποβάλλει αίτηση για επαγγελματική κατάρτιση δεν έχει την ιδιότητα του μισθωτού στον εργοδότη στον οποίο εκπαιδεύεται, εκτός εάν απασχολείται από αυτόν.

Ωστόσο, σύμφωνα με πρόσφατη ανάλυση των πιο πάνω ρυθμίσεων, προσεγγίσεων και μεθόδων απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, το γενικό συμπέρασμα είναι ότι αυτό το δικαίωμα δεν έχει εφαρμοστεί στην πράξη, κυρίως λόγω ανεπαρκούς νομικής ρύθμισης και παράλειψης βασικών στοιχείων του καταστατικού, ανεπαρκούς προώθησης αυτού του δικαιώματος από τον Οργανισμό. Ένας άλλος λόγος είναι ότι πρόκειται για παλιό κανονισμό που δεν ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες και συνθήκες. Επίσης, ο κανονισμός απαιτεί εκτενή τεκμηρίωση, ενώ παράλληλα τα διαθέσιμα κονδύλια που διατίθεται για την επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία είναι εξαιρετικά περιορισμένα (Борнарова & Боговска, 2021).

3.2 Εκπαίδευση, επαγγελματικός προσανατολισμός και επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία στην Κύπρο

Το 1999 ψηφίστηκε ο Νόμος 113(I)/99 για την εκπαίδευση και κατάρτιση παιδιών με ειδικές ανάγκες και ακολούθησε η δημοσίευση των κανονισμών του (Κανονισμός για την Πρώιμη Ανίχνευση Παιδιών με Ειδικές Ανάγκες 185(I)/2001 και οι Κανονισμοί για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση Παιδιών με Ειδικές Ανάγκες 186(I)/2001) που διέπουν την εφαρμογή του νόμου (Angelides et al., 2004). Οι δύο συμπληρωματικοί κανονισμοί ρυθμίζουν την εφαρμογή του νόμου από τον Σεπτέμβριο του 2001. Ο Νόμος για την Ειδική Εκπαίδευση 113(I)/1999 είναι το νομοθετικό πλαίσιο που ρυθμίζει: τον εντοπισμό παιδιών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, την αξιολόγησή τους και την ανάπτυξη ενός ατομικού εκπαιδευτικού σχεδίου, την τοποθέτησή τους στο καταλληλότερο εκπαιδευτικό περιβάλλον με παροχή εκπαιδευτικών και άλλων μαθησιακών πόρων για την κάλυψη των αναγκών τους, και τη συνεχή αξιολόγηση της προόδου του παιδιού (Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας, 1999).

Σύμφωνα με τη νομοθεσία, όλα τα παιδιά με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες έχουν το δικαίωμα να εκπαιδεύονται στο γενικό σχολείο της γειτονιάς τους (προδημοτική, δημοτικό, γυμνάσιο και λύκειο), μαζί με τους συνομήλικους τους, με την υποστήριξη των εκπαιδευτικών, ειδικών εκπαιδευτικών και άλλων ειδικών. Σύμφωνα με τη νομοθεσία, ένα παιδί μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει ειδικές ανάγκες μόνο μετά την ηλικία των 3 ετών. Το κράτος έχει υποχρέωση να παρέχει δωρεάν ειδική αγωγή και δωρεάν υπηρεσίες ειδικής αγωγής σε άτομα με ειδικές ανάγκες από την ηλικία των 3 μέχρι την αποφοίτησή τους από το Λύκειο (18 ετών). Εάν κριθεί απαραίτητο, η εκπαίδευση μπορεί να παραταθεί μέχρι την ηλικία των 21. Αξίζει να σημειωθεί ότι η νομοθεσία δεν αναφέρεται μόνο στην εκπαίδευση των παιδιών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες αλλά και στην εκπαίδευσή τους που υπονοεί ότι ο νόμος επεκτείνει την έννοια της ειδικής αγωγής πέραν από τα ακαδημαϊκά θέματα. Ιδιαίτερα, κάτω από τον όρο «κατάρτιση» περιλαμβάνονται δεξιότητες αυτοβοήθειας, κοινωνικές δεξιότητες, επαγγελματική κατάρτιση και οτιδήποτε που μπορεί να διευκολύνουν την ολιστική ανάπτυξη των παιδιών (European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2020).

Σύμφωνα με τη νομοθεσία, υπάρχουν τέσσερις τύποι φοίτησης για φοιτητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες στην Κύπρο (Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας, 1999):

- 1) φοίτηση σε γενικά σχολεία (αποτελεί προτεραιότητα της εκπαιδευτικής πολιτικής) που είναι εξοπλισμένα με κατάλληλες υποδομές, σύμφωνα με τον περί Ειδικής Εκπαίδευσης Νόμο.

- 2) η φοίτηση σε ειδικές μονάδες στα γενικά σχολεία (δηλαδή μερική ένταξη). Αυτοί οι μαθητές ανατίθενται σε μια γενική τάξη στην οποία παρακολουθούν κάποια μαθήματα και συμμετέχουν σε εορταστικές και άλλες εκδηλώσεις. Στον κανονισμό του 2001, οι ειδικές μονάδες ορίζονται ως χώροι «ένταξης και συμπερίληψης στα γενικά σχολεία, τα οποία έχουν τις απαραίτητες υποδομές και είναι προσβάσιμα για παιδιά με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες» (σελ. 6).
- 3) η φοίτηση σε ειδικά σχολεία για σοβαρότερες περιπτώσεις ειδικών εκπαιδευτικών αναγκών. Αυτά είναι εξοπλισμένα με το κατάλληλο προσωπικό (ψυχολόγους, λογοθεραπευτές, φυσιοθεραπευτές και άλλους ειδικούς, καθώς και βοηθητικό προσωπικό) για την υποστήριξη και την παροχή βασικών μέσων για την επίτευξη της αποστολής τους.
- 4) η φοίτηση σε άλλους χώρους (για οποιονδήποτε ιατρικό λόγο). Ειδικότερα, εάν οι εκπαιδευόμενοι με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες δεν μπορούν να φοιτήσουν στο σχολείο για μεγάλο χρονικό διάστημα, λόγω προβλημάτων υγείας ή άλλων προβλημάτων, η εκπαίδευση μπορεί να παρέχεται σε χώρους εκτός από τα δημόσια ή ειδικά σχολεία, δηλαδή στο σπίτι ή σε νοσοκομείο.

Στη γενική τάξη, οι ειδικοί δάσκαλοι και άλλοι ειδικοί πρέπει να συνεργάζονται και να αλληλεπιδρούν με τους δασκάλους της τάξης και τους γονείς του παιδιού, προκειμένου να αναπτύξουν και να παραδώσουν ένα ατομικό εκπαιδευτικό πλάνο για κάθε παιδί με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Κατά την ανάπτυξη του ατομικού εκπαιδευτικού σχεδίου του παιδιού, το προσωπικό θα καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια για να εξασφαλίσει ότι ο μαθητής συμμετέχει πλήρως σε όλες τις δραστηριότητες του σχολείου και της τάξης. Η εκπαιδευτική ομάδα που αναπτύσσει το ατομικό εκπαιδευτικό σχέδιο θα καθορίσει συχνά ποια εκπαιδευτική μεθοδολογία θα εφαρμοστεί για τον μαθητή. Ένα τυπικό ατομικό εκπαιδευτικό πλάνο περιέχει λεπτομέρειες για βασικές αναπροσαρμογές, ανάγκες για υποδομές, σύγχρονη τεχνολογία και πιθανές εξαιρέσεις του παιδιού από οποιοδήποτε μάθημα. Εάν ένα παιδί χρειάζεται ατομική βοήθεια εκτός της τάξης του, αυτό γίνεται έτσι ώστε να μην περιορίζεται η πρόσβασή του σε όλα τα μαθήματα του προγράμματος σπουδών. Επιπλέον, σε σοβαρές περιπτώσεις, ένας βοηθός βοηθά το παιδί με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, καθώς και τον ειδικό παιδαγωγό ή τον δάσκαλο της γενικής τάξης, κατά τη μαθησιακή διαδικασία και τα διαλείμματα (Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας, 1999).

Οι υπηρεσίες αυτές θα πρέπει να παρέχονται σε μια τάξη στο σχολείο της γειτονιάς του παιδιού, η οποία θα πρέπει να διαθέτει όλες τις απαραίτητες προσαρμογές και πόρους, εκτός εάν συντρέχουν εξαιρετικές περιστάσεις. Εάν η φοίτηση στο σχολείο σε μια γενική τάξη δεν είναι κατάλληλη για τις ανάγκες του παιδιού, τότε παρέχεται ειδική εκπαίδευση, λογοθεραπεία ή προωθείται παρακολούθηση σε ειδική μονάδα εντός του γενικού σχολείου. Οι ειδικές μονάδες παρέχουν πιο εντατική ειδική εκπαίδευση σε μικρό αριθμό μαθητών (συνήθως έως έξι), ενώ συνεργάζονται με μια συγκεκριμένη γενική τάξη αναφοράς στο σχολείο (European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2020).

Οι μαθητές που φοιτούν σε ειδικές μονάδες στα γενικά σχολεία έχουν το ίδιο ωρολόγιο πρόγραμμα όπως αυτό των μαθητών στις γενικές τάξεις. Ανάλογα με τις ατομικές τους ανάγκες, μπορεί να παρακολουθήσουν τα περισσότερα μαθήματα στην κύρια γενική τάξη αναφοράς. Παρακολουθούν επίσης ενισχυτικά μαθήματα και συμμετέχουν σε εκδρομές και εορταστικές εκδηλώσεις με την κύρια τάξη αναφοράς. Ο χρόνος που περνούν στην ειδική μονάδα εξαρτάται από το επίπεδο μαθησιακής δυσκολίας του κάθε μαθητή. Αυτό καθορίζει επίσης το βαθμό της διαφοροποίησης που θα έχει το

εξατομικευμένο πρόγραμμα σπουδών του εκπαιδευόμενου από αυτό των συνομηλίκων του (European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2020).

Στην Κύπρο υπάρχουν πολλά ιδρύματα που λειτουργούν ως οικοτροφεία και παρέχουν -μεταξύ άλλων υπηρεσιών- προεπαγγελματική κατάρτιση όπου οι εκπαιδευόμενοι μαθαίνουν τους κανόνες κοινωνικής συμπεριφοράς και βασικές δεξιότητες για την ανάληψη εργασίας. Αυτά τα ιδρύματα παρέχουν υποστήριξη σε άτομα από μειονοτικές ομάδες στην απασχόληση εντός του ιδρύματος, καθώς και στην ανοιχτή αγορά εργασίας. Οι σύμβουλοι καθοδήγησης εργάζονται για να αναλάβουν έρευνα αγοράς με σκοπό να βρουν την κατάλληλη θέση στην οποία μπορεί να εργαστεί ένα άτομο με αναπηρία. Οι ευκαιρίες απασχόλησης στην ανοιχτή αγορά εργασίας -κυρίως για μη κατόχους πανεπιστημιακού πτυχίου- περιλαμβάνουν υπεραγορές, φρουταγορές, φυτώρια και οργανισμούς στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Μερικοί από τους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς που δραστηριοποιούνται σε αυτό τον τομέα στην Κύπρο περιλαμβάνουν (πληροφορίες από το Project Supported Employment and Career Development for People with Disabilities, 2015):

- **Κέντρο Επαγγελματικής Αποκατάστασης Ατόμων με Αναπηρία**

Το Κέντρο Επαγγελματικής Αποκατάστασης Ατόμων με Αναπηρία λειτουργεί υπό το Τμήμα Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων με Αναπηρία και στοχεύει στο σχεδιασμό και εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και στο συντονισμό ή την παροχή χρηματοδότησης προγραμμάτων που προωθούν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, είτε ανοιχτή αγορά εργασίας, είτε σε προστατευμένα εργαστήρια ατόμων με αναπηρία (sheltered workplaces). Σημαντικό είναι το γεγονός ότι το τμήμα εργάζεται τώρα για την ανάπτυξη ενός ενιαίου σχεδίου αξιολόγησης αναπηρίας, το οποίο αναμένεται να διευκολύνει την ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία σε διάφορους τομείς (κοινωνία, εκπαίδευση, απασχόληση). Παράλληλα, το τμήμα συνεχίζει να συντονίζει τα υπάρχοντα προγράμματα που στοχεύουν σε εργοδότες που επιθυμούν να προσλάβουν άτομα με αναπηρία στους χώρους εργασίας τους ή άτομα με αναπηρία που επιθυμούν να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση (Τμήμα Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων με Αναπηρία, 2022).

- **Ίδρυμα Άγιος Στέφανος**

Στο ίδρυμα Άγιος Στέφανος λειτουργεί οικοτροφείο που προσφέρει στέγαση και εξειδικευμένη φροντίδα σε άτομα με νοητική αναπηρία. Στόχος του ιδρύματος είναι να λειτουργεί ως προστατευτικό καταφύγιο και να φροντίζει άτομα με νοητική αναπηρία, με στόχο την αποϊδρυματοποίηση και τη διευκόλυνση της ομαλής ένταξης/ενσωμάτωσης τους στην κοινωνία, διεκδικώντας ίσες ευκαιρίες στη ζωή. Το Κέντρο Ημερήσιας Φροντίδας του Ιδρύματος Αγίου Στεφάνου είναι ένας χώρος εκπαίδευσης και ψυχαγωγίας ατόμων με νοητική υστέρηση. Στο Κέντρο Ημερήσιας Φροντίδας τα άτομα με νοητική αναπηρία αποκτούν προεπαγγελματική κατάρτιση, εντοπίζονται οι δυνατότητές τους και μέσα από προγράμματα Ειδικής Αγωγής μαθαίνουν κανόνες κοινωνικής συμπεριφοράς και αυτονομίας (Agiros Stefanos Foundation, 2022).

- **Ειδικό Σχολείο Λευκωσίας**

Το Ειδικό Σχολείο Λευκωσίας υλοποιεί προγράμματα προεπαγγελματικής κατάρτισης εντός και εκτός σχολικού πλαισίου με στόχο την επαγγελματική αποκατάσταση και ένταξη μαθητών με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Στόχος αυτών των προγραμμάτων είναι να προετοιμάσουν τους μαθητές και να τους βοηθήσουν να αποκτήσουν εργασιακές δεξιότητες και κοινωνικές δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την εύρεση και τη διατήρηση μιας θέσης εργασίας. Τα προγράμματα προεπαγγελματικής κατάρτισης του Ειδικού Σχολείου Λευκωσίας περιλαμβάνουν:

1. Προγράμματα προεπαγγελματικής κατάρτισης σε εργαστήρια εντός του σχολείου:
 - Ανακύκλωση Χαρτιού και Αλουμινίου
 - Εργασία σε φωτοτυπικά κέντρα
 - Εργασία σε κέντρα πλυσίματος αυτοκινήτων
 - Εργασία σε καφετέριες
 - Κηπουρική
 - Εργασία ως βοηθός βρεφονηπιακού σταθμού
 - Προετοιμασία σνακ
 - Πλεκτά καθίσματα
 - Κομμωτική – Αισθητική
2. Πρόγραμμα προεπαγγελματικής κατάρτισης σε προστατευμένα εργαστήρια ατόμων με αναπηρία (sheltered workplaces) στο Ίδρυμα Χρίστου Στέλιου Ιωάννου .
3. Πρόγραμμα προεπαγγελματικής κατάρτισης εκτός σχολείου, σε χώρους εργασίας στην ανοιχτή αγορά εργασίας με τη συνοδεία και υποστήριξη σχολικού προσωπικού. Αυτό το πρόγραμμα απευθύνεται σε μαθητές που έχουν συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας τους. Οι χώροι εργασίας στην ανοιχτή αγορά εργασίας περιλαμβάνουν υπεραγορές, φρουταγορές, φυτώρια και οργανισμούς του δημόσιου τομέα. Το Ειδικό Σχολείο Λευκωσίας προσπαθεί συνεχώς να διευρύνει τις συνεργασίες του με περισσότερους οργανισμούς και επιχειρήσεις.
4. Μερική φοίτηση στο σχολείο – Πρόγραμμα μερικής απασχόλησης: Αυτό το πρόγραμμα στοχεύει στην προώθηση της τοποθέτησης και μερικής απασχόλησης μαθητών σε θέσεις στην ανοιχτή αγορά εργασίας με την υποστήριξη από ειδικούς σύμβουλους εργασίας (job coaches) (Ειδικό Σχολείο Λευκωσίας, 2022).

• **Ίδρυμα Χρίστου Στέλιου Ιωάννου**

Οι στόχοι του Ιδρύματος για προσωπική ολοκλήρωση, κοινωνική και επαγγελματική ενσωμάτωση και καλύτερη ποιότητα ζωής υλοποιούνται μέσω των προγραμμάτων που προσφέρονται από τα τέσσερα βασικά τμήματα του Ιδρύματος. Το Τμήμα Απασχόλησης-Αποκατάστασης είναι αρμόδιο για την παροχή επαγγελματικής κατάρτισης και ενασχόλησης στα διάφορα Εργαστήρια του Ιδρύματος, καθώς και για την επαγγελματική αποκατάσταση των οικότροφων του Ιδρύματος στην ελεύθερη αγορά με τη στήριξη της προσωπικής ομάδας (enclaves) ή υποστηριζόμενα προγράμματα αποκατάστασης. Το Ίδρυμα διαθέτει συνολικά επτά εργαστήρια όπου οι μαθητές εκπαιδεύονται και εργάζονται. Ένα από αυτά είναι ένα μεγάλο Εργαστήριο Παραγωγής που ιδρύθηκε από τον Σύνδεσμο Φίλων του Ιδρύματος για την παραγωγική ενασχόληση ατόμων που δεν μπορούν ή δεν είναι ακόμη έτοιμα να απασχοληθούν στην ανοιχτή αγορά. Οι βασικοί επαγγελματικοί τομείς που προσφέρει το Ίδρυμα είναι η Ραπτική, η Υφαντική, η Κεντητική, η Καλαθοπλεκτική, η Ξυλουργική, η Επαναληπτική Εργασία, η Συναρμολόγηση, η Συσκευασία, η Γεωργία και το πλύσιμο/καθαρισμός ρούχων. Όσοι εργάζονται στα Εργαστήρια έχουν την

ευκαιρία, όποτε είναι απαραίτητο, να παρακολουθήσουν προγράμματα συμπληρωματικής εκπαίδευσης για να διατηρήσουν και να συμπληρώσουν τις γνώσεις τους. Συμμετέχουν επίσης σε όλες τις θεραπευτικές, κοινωνικές, αθλητικές, ψυχαγωγικές και άλλες δραστηριότητες που προσφέρει το Ίδρυμα στο πλαίσιο της προσπάθειάς του για την ολοκληρωμένη και πολύπλευρη ανάπτυξη των δεξιοτήτων και της προσωπικότητας του κάθε ατόμου.

Το Τμήμα Απασχόλησης-Αποκατάστασης είναι υπεύθυνο για την παρατήρηση όσων έχουν ήδη βρει τον δρόμο για την απασχόληση στην ανοιχτή αγορά. Ξενοδοχεία, ζαχαροπλαστεία, πλυντήρια, αποθήκες, πρατήρια υγρών καυσίμων, εργοτάξια, εργοστάσια επίπλων και άλλες βιομηχανίες είναι μερικοί από τους τομείς στους οποίους απασχολούνται με επιτυχία πρώην μαθητές του Ιδρύματος.

Με μια ευρύτερη αντίληψη του ρόλου και της αποστολής του, το Ίδρυμα δεν περιορίζει τη συνεισφορά του στα όρια των προγραμμάτων και των υπηρεσιών του. Προκειμένου να ικανοποιήσει όσο το δυνατόν περισσότερα ενδιαφέροντα των μαθητών του και να προσφέρει ευκαιρίες για καλύτερη ποιότητα ζωής, το Ίδρυμα διοργανώνει μια μεγάλη ποικιλία εκδηλώσεων και δραστηριοτήτων, όπως εξορμήσεις, επισκέψεις, κατασκήνωση, ταξίδια στο εξωτερικό, ανταλλαγές μαθητών, μουσική, χορό, θέατρο, ζωγραφική, αθλητισμό και ψυχαγωγία. Διοργανώνει επίσης προγράμματα εκπαίδευσης προσωπικού, όχι μόνο για το προσωπικό του Ιδρύματος αλλά και για όσους εργάζονται σε άλλα σχολεία και ιδρύματα στην Κύπρο. Ακόμα διοργανώνει διάφορα είδη εκδηλώσεων για γονείς και οικογένειες και μια μεγάλη ποικιλία διαφωτιστικών δραστηριοτήτων με στόχο την ευρύτερη δυνατή ενημέρωση του κοινού ώστε να απαλλαγεί η κοινωνία από την άγνοια και τις διακρίσεις και να προωθηθεί η αποδοχή των ατόμων με νοητικές αναπηρίες (Ίδρυμα Χρίστου Στέλιου Ιωάννου, 2022).

- **Σωματείο "Σκαπανέας"**

Το Κέντρο Ενηλίκων "Σκαπανέας" ξεκίνησε το 1997 με πρωτοβουλία των Γονέων Ατόμων με Αναπηρία. Κύριος σκοπός του είναι η Επαγγελματική Αποκατάσταση ατόμων με αναπηρία.

Τα προγράμματά του περιλαμβάνουν:

1. Πρόγραμμα Καθημερινής Απασχόλησης και Προεπαγγελματικής Κατάρτισης. Λειτουργεί υπό την επίβλεψη κοινωνικού λειτουργού. Το Καθημερινό Πρόγραμμα προσφέρει στα παιδιά διάφορες δραστηριότητες όπως προσωπική υγιεινή, θεατρικό εργαστήρι, μουσική, τέχνη, χειροτεχνία, επισκέψεις, ανακύκλωση, γυμναστική, χοροθεραπεία, μουσική, γλωσσικές δραστηριότητες και κολύμπι κατά τη διάρκεια του καλοκαιριού.
2. Πρόγραμμα για την υποστηριζόμενη απασχόληση. Στόχος αυτού του προγράμματος είναι η υποστήριξη του θεσμού μέσω του οποίου δίνεται η δυνατότητα στα άτομα με αναπηρία να τοποθετηθούν και να παραμείνουν στην απασχόληση στην ανοιχτή αγορά εργασίας. Υπάρχουν 3 προγράμματα για την υποστηριζόμενη απασχόληση με 3 συμβούλους εργασίας (job coaches).
3. Πρόγραμμα Ψυχαγωγίας και Κοινωνικοποίησης. Στο πλαίσιο της ευρύτερης ενσωμάτωσης των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία, το πρόγραμμα προσφέρει πολλές δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένων ταξιδιών στο εξωτερικό (Σωματείο Σκαπανέας, 2022).

- **Κέντρο Άγιος Λάζαρος**

Το Κέντρο Άγιος Λάζαρος στη Λάρνακα προσφέρει υπηρεσίες σε ενήλικες (άνω των 18 ετών) με ήπια έως μέτρια νοητική υστέρηση. Επί του παρόντος το Κέντρο εξυπηρετεί ανθρώπους μέσω τριών προγραμμάτων: Κέντρο Ημέρας, Κοινωνικό Σπίτι και Επαγγελματική Αποκατάσταση.

Οι υπηρεσίες που παρέχονται είναι:

- εύρεση εργασίας ανάλογα με τις ικανότητες, τις ιδιαιτερότητες, τις ανάγκες και τα προβλήματα του κάθε ατόμου
- βοήθεια μέσω ατόμων επαγγελματικής υποστήριξης
- στήριξη των οικογενειών.

- **Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Φόρουμ Κύπρου**

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Φόρουμ Κύπρου (ESFC) αποτελείται από μια ομάδα νέων από ενεργούς πολίτες με εμπειρία στην κοινωνική πορεία του κυπριακού πληθυσμού σε όλα τα επίπεδα. Το ESFC ως θεσμός αποτελείται από ένα Παγκύπριο Δίκτυο ΜΚΟ με μη κερδοσκοπικούς στόχους. Στοχεύει στην υποστήριξη των μελών του με την προσφορά επαγγελματικής κατάρτισης για άτομα με αναπηρία, την απόκτηση δεξιοτήτων για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους, τη συμβουλευτική και διδακτική υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία, τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία σε όλα τα επίπεδα κ.λπ. .

- **Επίτευγμα – Κέντρο Εκπαίδευσης Υπολογιστών .**

Το Επίτευγμα αποτελεί ένα παράδειγμα ιδιωτικού εκπαιδευτικού κέντρου που διαθέτει ειδικό τμήμα για την εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία εξοπλισμένο με ειδικό υποστηρικτικό υλικό και λογισμικό.

- **Κυπριακή Συνομοσπονδία Οργανώσεων Αναπήρων (ΚΥΣΟΑ)**

Η ΚΥΣΟΑ είναι μέλος του Ευρωπαϊκού Φόρουμ για άτομα με αναπηρία. Ανάμεσα στις οργανώσεις-μέλη του είναι: η Παγκύπρια Οργάνωση Τυφλών, Οργάνωση Παραπληγικών Κύπρου, Σύνδεσμος Γονέων Ατόμων με Νοητική Αναπηρία, Παγκύπριος Σύνδεσμος Πολλαπλής Σκλήρυνσης, Ομοσπονδία Κωφών Κύπρου, και άλλοι. Ο οργανισμός δραστηριοποιείται σε Εθνικά και Ευρωπαϊκά έργα/πρωτοβουλίες.

Τέλος, η Κυπριακή Κυβερνητική Διαδικτυακή Πύλη παρέχει μια ειδική ενότητα για άτομα με αναπηρίες, παρέχοντας συνδέσμους με πολλούς σχετικούς οργανισμούς, δραστηριότητες, δράσεις υποστήριξης κ.λπ. (ViPi Survey Report, 2012).

3.3 Εκπαίδευση, επαγγελματικός προσανατολισμός και επαγγελματική κατάρτιση ατόμων με αναπηρία στην Πορτογαλία

Με την υπ' αριθμ. 119/2021 Απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου της Πορτογαλίας, της 31ης Αυγούστου 2021, εγκρίθηκε η Εθνική Στρατηγική για την Ενσωμάτωση των Ατόμων με Αναπηρία 2021-2025. Σύμφωνα με την ENIPD (Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência - Εθνική Στρατηγική για την Ενσωμάτωση των Ατόμων με Αναπηρίες 2021-2025), η Πορτογαλία αναλαμβάνει τον στόχο της προώθησης και της εγγύησης μιας κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς βασισμένη σε θεμελιώδεις αρχές.

Η άσκηση της πλήρους και ενεργού πολιτότητας, με ισότητα και ισονομία, με την εγγύηση της αρχής κατά των διακρίσεων που επιτρέπει την πλήρη συμμετοχή σε όλους τους τομείς της ζωής, αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι μίας συμπεριληπτικής κοινωνίας. Επομένως, για να συμβεί αυτό, η εκπαίδευση πρέπει να προσαρμοστεί στα χαρακτηριστικά και τις ιδιαιτερότητες κάθε ατόμου, σε όλα τα επίπεδα, προωθώντας έτσι ευκαιρίες στον καθένα για να εργαστεί σε συνθήκες ισότητας και αξιοπρέπειας, μέσα από ελεύθερα επιλεγμένη πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση που θα στοχεύει στην απόκτηση προσόντων και στην ανάπτυξη δυνατοτήτων που εγγυούνται την επαγγελματική αποκατάσταση του.

Η Εθνική Στρατηγική για την Ενσωμάτωση των Ατόμων με Αναπηρία (ENIPD) 2021-2025 οργανώνεται γύρω από 8 στρατηγικούς άξονες. Ο 3^{ος} άξονας είναι αφιερωμένος στην εκπαίδευση και τα προσόντα και για την εφαρμογή του ορίζονται οι ακόλουθοι γενικοί και ειδικοί στόχοι:

1. Πρώτος γενικός στόχος - Ενίσχυση των μηχανισμών για την υποστήριξη της μάθησης και την εδραίωση του τρέχοντος συστήματος συμπεριληπτικής εκπαίδευσης, με συγκεκριμένους στόχους:
 - 1.1. Αναδιατύπωση πρώιμης (από πρώιμη ηλικία) παρέμβασης που στοχεύει την πλήρη συμπερίληψη.
 - 1.2. Εμβάθυνση του μοντέλου συμπεριληπτικής εκπαίδευσης όσον αφορά την πρόσβαση σε ποιοτικές ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη μετάβαση στη μετασχολική ζωή.
2. Δεύτερος γενικός στόχος - Προώθηση προσόντων υψηλότερου επιπέδου για άτομα με αναπηρίες, με συγκεκριμένους στόχους:
 - 2.1. Βελτίωση της πρόσβασης και φοίτησης των ατόμων με αναπηρίες στην ανώτερη/ανώτατη εκπαίδευση
 - 2.2. Βελτίωση συνθηκών φυσικής προσβασιμότητας (Governo da República Portuguesa, Presidência Do Conselho De Ministros, 2021).

Πρόσφατα δημοσιεύτηκε η έκθεση «Inclusive Education 2020/2021 – Support for Learning and Inclusion», που προωθείται από το Υπουργείο Παιδείας της Πορτογαλίας, η οποία πραγματοποιήθηκε με στόχο να διερευνήσει πώς τα σχολεία οργανώνουν συγκεκριμένους πόρους για την υποστήριξη της μάθησης και της συμπερίληψης, δηλαδή τις Πολυθεματικές Ομάδες των Κέντρων Υποστήριξης της Συμπεριληπτικής Εκπαίδευσης και Τα Κέντρα Υποστήριξης της Μάθησης.

Σημειώνεται ότι τα σχολεία επικεντρώνουν το έργο τους στην έγκαιρη παρέμβαση, κινητοποιώντας μέτρα για την υποστήριξη της μάθησης με μεγαλύτερη συχνότητα στην προσχολική ηλικία αλλά και στον πρώτο κύκλο εκπαίδευσης. Τα μέτρα αυτά διατηρούνται, αν και σε χαμηλότερο βαθμό, καθ' όλη τη διάρκεια της σχολικής ζωής ενός ατόμου.

Αριθμητικά, 22.522 (28,8%) μαθητές με ειδικές ανάγκες εγγράφηκαν στον 1ο κύκλο εκπαίδευσης, 16.169 (20,7%) στον 2ο κύκλο και 24.941 (31,9%) στον 3ο κύκλο, ενώ 11.162 (14,3%) φοιτούσαν σε σχολές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Σημειώνεται ότι όλοι οι μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες συνοδεύονται από Τεχνικο-παιδαγωγική Έκθεση (ΤΕΠ) - ένα έγγραφο στο οποίο προσδιορίζονται επιλεκτικά ή/και πρόσθετα μέτρα υποστήριξης της μάθησης και της συμπερίληψης για κάθε μαθητή.

Το 2021, στην τρίτη βαθμίδα εκπαίδευσης (πανεπιστημιακή εκπαίδευση), 364 μαθητές με αναπηρία τοποθετήθηκαν στο ειδικό κλιμάκιο (λαμβάνοντας υπόψη τις δύο φάσεις πρόσβασης στην

τριτοβάθμια εκπαίδευση), σημειώνοντας ελαφρά μείωση -5,2% σε σύγκριση με το 2020 (n = 384), αλλά αύξηση 16,3% σε σύγκριση με το 2019 (n = 313) (βλ. Πίνακα 1).

Πίνακας 1 : ειδική ποσόστωση για μαθητές με αναπηρία – εθνικές εξετάσεις πρόσβασης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (2016-2020)⁴

Έτος	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Τοποθετήσεις μαθητών με αναπηρία	141	181	241	313	384	364

Η Έρευνα για τις Ειδικές Εκπαιδευτικές Ανάγκες σε Ιδρύματα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (2020/21) που πραγματοποιήθηκε από τη Γενική Διεύθυνση Στατιστικών Εκπαίδευσης και Επιστήμης – DGEEC από το 2021 δείχνει ότι, στην Πορτογαλία, ο αριθμός των φοιτητών με αναπηρίες που φοιτούν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση εξακολουθεί να αυξάνεται από το 2017/18: το ακαδημαϊκό έτος 2020/21 ο αριθμός αυξήθηκε κατά 11,7% (N = 2582) σε σχέση με το ακαδημαϊκό έτος 2019/20 (N = 2311).

Όσον αφορά την εγκατάλειψη σπουδών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, οι αριθμοί δείχνουν επίσης ότι, από τους μαθητές που ήταν εγγεγραμμένοι σε προγράμματα σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης το 2019/20 (N = 2311), μόνο το 13% (n = 300) δεν εγγράφηκε το 2020/21, σε αντίθεση με το 24,7% (n = 406) των εγκαταλείψεων σπουδών το 2017/18 (N = 1644).

Το ακαδημαϊκό έτος 2019/20 έκλεισε με αποφοίτους 632 μαθητές με αναπηρία, σημειώνοντας αύξηση 55,7% (+226) σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος (N = 406) και +108,6% σε σύγκριση με το 2016/17 (N = 303) .

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι φοιτητές με αναπηρία 60% ή περισσότερο μπορούν να επωφεληθούν από επιχορήγηση: το 2020/21, σχεδόν ένας στους τέσσερις φοιτητές με αναπηρία στη δημόσια τριτοβάθμια εκπαίδευση και ένας στους δύο φοιτητές στην ευρύτερη τριτοβάθμια εκπαίδευση επωφελήθηκαν από το επίδομα επιχορήγησης για παρακολούθηση προγραμμάτων σπουδών του αντίστοιχου επιπέδου εκπαίδευσης.

Όσον αφορά τους πόρους και την υποστήριξη που παρέχουν τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε αυτούς τους φοιτητές (για παράδειγμα, ειδικοί κανονισμοί, προσβασιμότητα κτιρίων και φοιτητικών εστιών, μεταξύ άλλων), τα δεδομένα που συλλέχθηκαν δείχνουν ότι, το 2020/21, τα περισσότερα πορτογαλικά ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (64,4%, n = 67) διέθεταν συγκεκριμένους κανονισμούς για μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, που αντιστοιχούν στο 76,5% (n = 26) του συνολικού αριθμού των δημόσιων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων (N = 34) και στο 58,6% (n = 41) του συνόλου των ιδιωτικών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων (N = 70).

Φυσικά, εξακολουθούν να γίνονται βελτιώσεις σε όλους τους τομείς, κυρίως όσον αφορά την προσβασιμότητα: το 2020/21, το 68,3% (n = 71) των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που

⁴ Πηγή: DGES (2022). Στοιχεία για την ειδική ποσόστωση για φοιτητές με αναπηρία – εθνικές εξετάσεις για πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (2016-2020), διαθέσιμα στη διεύθυνση <https://www.dges.gov.pt/pt/pagina/regime-geral-ensino-superior-publico-concurso-nacional-de-acesso?plid=593>

αναφέρθηκαν έχουν προσβάσιμα κεντρικά κτίρια (N = 104). Επιπλέον, το 58,7% αυτών των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων διαθέτουν υπηρεσίες υποστήριξης για μαθητές με αναπηρία.

4 Εργασιακή απασχόληση ατόμων με αναπηρία

Η υποστηριζόμενη εργασιακή απασχόληση είναι μια μέθοδος εργασίας για άτομα με αναπηρία και άλλες μειονοτικές ομάδες για πρόσβαση και διατήρηση αμειβόμενης απασχόλησης στην ανοιχτή αγορά εργασίας. Αυτή η μέθοδος εργασίας συνάδει με τις παραμέτρους που περιγράφονται στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία. Η υποστηριζόμενη εργασιακή απασχόληση είναι απόλυτα συνεπής με τις έννοιες της ενδυνάμωσης, της κοινωνικής ενσωμάτωσης, της αξιοπρέπειας και του σεβασμού των ατόμων με αναπηρία. Σύμφωνα με το ενημερωτικό εγχειρίδιο και τα πρότυπα ποιότητας της υποστηριζόμενης εργασιακής απασχόλησης στην Ευρώπη, έχει επιτευχθεί συμφωνία σχετικά με τις αξίες και τις αρχές που πρέπει να διέπουν όλα τα στάδια και δραστηριότητες της υποστηριζόμενης εργασιακής απασχόλησης και να τηρούν τα πλήρη δικαιώματα του κάθε πολίτη:

- **Ατομικότητα** – Η υποστηριζόμενη εργασιακή απασχόληση θεωρεί κάθε άτομο ως μοναδικό, με τα δικά του ενδιαφέροντα, προτιμήσεις, συνθήκες και ιστορικό ζωής.
- **Σεβασμός** – Οι δραστηριότητες υποστηριζόμενης εργασιακής απασχόλησης είναι πάντα κατάλληλες για την ηλικία, αξιοπρεπείς και ενισχυτικές.
- **Αυτοδιάθεση** – Η υποστηριζόμενη εργασιακή απασχόληση βοηθά τα άτομα να βελτιώσουν τα ενδιαφέροντα και τις προτιμήσεις τους, να εκφράσουν τις επιλογές τους και να καθορίσουν το σχέδιο απασχόλησης/ζωής τους σύμφωνα με προσωπικές συνθήκες και συνθήκες πλαισίου. Προωθεί τις αρχές της αυτοπροώθησης και αυτοκαθορισμού από τους ίδιους τους χρήστες των υπηρεσιών αυτών.
- **Επιλογή** – Η υποστηριζόμενη εργασιακή απασχόληση βοηθά τα άτομα να κατανοήσουν πλήρως τις ευκαιρίες τους, ώστε να μπορούν να επιλέγουν με συνέπεια σύμφωνα με τις προτιμήσεις τους και με κατανόηση των συνεπειών των επιλογών τους.
- **Ενδυνάμωση** – Η υποστηριζόμενη εργασιακή απασχόληση βοηθά τα άτομα να λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με τον τρόπο ζωής και τη συμμετοχή τους στην κοινωνία. Τα άτομα συμμετέχουν κεντρικά στο σχεδιασμό, την αξιολόγηση και την ανάπτυξη των διαφόρων υπηρεσιών.
- **Εμπιστευτικότητα** – Ο πάροχος υπηρεσιών υποστηριζόμενης εργασιακής απασχόλησης θεωρεί τις πληροφορίες που του δίνονται από άτομα ως εμπιστευτικές. Ο χρήστης της υπηρεσίας έχει πρόσβαση στις δικές του προσωπικές πληροφορίες, οι οποίες συγκεντρώθηκαν από τον πάροχο, και οποιαδήποτε αποκάλυψη των πληροφοριών αυτών βρίσκεται στη διακριτική ευχέρεια του ίδιου του ατόμου κατόπιν εξασφάλισης της συγκατάθεσης του.
- **Ευελξία** – Το προσωπικό και οι οργανωτικές δομές μπορούν να αλλάξουν ανάλογα με τις ανάγκες των χρηστών των υπηρεσιών. Οι υπηρεσίες είναι ευέλικτες και ανταποκρίνονται στις ανάγκες των ατόμων και μπορούν να προσαρμοστούν ώστε να ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένες απαιτήσεις.
- **Προσβασιμότητα** – Οι υπηρεσίες, οι εγκαταστάσεις και οι πληροφορίες υποστηριζόμενης εργασιακής απασχόλησης είναι πλήρως προσβάσιμες σε όλα τα άτομα με αναπηρία.

Περίπου 80 εκατομμύρια άτομα με αναπηρία ζουν στην Ευρώπη. Η συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό είναι σημαντικά χαμηλότερη από αυτή του συνολικού πληθυσμού. Μεταξύ των ατόμων με

αναπηρίες, όπως προβλήματα όρασης ή ακοής, επικοινωνίας ή νοητικής αναπηρίας, μόνο το 47,3% των ατόμων εργάζονταν το 2011 ανάμεσα στα 28 κράτη της ΕΕ. Αυτό αποτελεί σχεδόν 20 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο ποσοστό σε σύγκριση με τα άτομα χωρίς αναπηρία. Οι μεγαλύτερες διαφορές εντοπίστηκαν στην Ολλανδία (43% έως 80%) και στην Ουγγαρία (24% έως 61%). Αυτό δίνει μια διαφορά 37 ποσοστιαίων μονάδων μεταξύ αυτών των ομάδων. Στο Λουξεμβούργο υπάρχει η μικρότερη διαφορά με μόλις 2 ποσοστιαίες μονάδες. Αυτές οι διαφορές υποδηλώνουν ότι είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί η χαμηλότερη συμμετοχή του εργατικού δυναμικού μέσω στοχευμένων μέτρων πολιτικής. Επιπλέον, σε μερικά ευρωπαϊκά κράτη, ορισμένα άτομα με αναπηρία δεν καλύπτονται καν από τα στατιστικά στοιχεία για την ανεργία επειδή θεωρούνται «ανίκανα για εργασία». Εάν απασχολούνται σε προστατευμένα εργαστήρια (sheltered workshops), δεν θεωρούνται ως «κανονικοί» εργαζόμενοι και έτσι λαμβάνουν μόνο μικρό συμβολικό ποσό, αλλά όχι μισθό.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση προωθεί το θεσμό της υποστηριζόμενης εργασιακής απασχόλησης ως μέσο/μεθοδολογία για να βοηθήσει τα άτομα με αναπηρία και τα μειονεκτούντα άτομα να έχουν πρόσβαση στο δικαίωμά τους στην εργασία. Ενώ υπάρχουν μικρές παραλλαγές του ορισμού της υποστηριζόμενης εργασιακής απασχόλησης σε όλο τον κόσμο, εντούτοις παρατηρείται συνέπεια ως προς τρία βασικά στοιχεία τα οποία θεωρούνται θεμελιώδη για το ευρωπαϊκό μοντέλο υποστηριζόμενης εργασιακής απασχόλησης:

- **Αμειβόμενη εργασία** - Τα άτομα πρέπει να λαμβάνουν ανάλογη αμοιβή για την εργασία που εκτελείται - εάν μια χώρα έχει εθνικό κατώτατο μισθό, τότε το άτομο πρέπει να αμείβεται τουλάχιστον με αυτό το ποσό, ανάλογα με τη φύση της εργασίας και το καθεστώς εργοδότησης.
- **Ανοικτή Αγορά Εργασίας** – Τα άτομα με αναπηρία θα πρέπει να είναι τακτικοί εργαζόμενοι με τους ίδιους μισθούς, όρους και προϋποθέσεις με τους άλλους εργαζόμενους που απασχολούνται σε επιχειρήσεις/ οργανισμούς στον δημόσιο, ιδιωτικό ή εθελοντικό τομέα.
- **Συνεχής Υποστήριξη** - Αναφέρεται στην υποστήριξη εργασίας με την ευρύτερη έννοια της, ενόσω ένα άτομο με αναπηρία βρίσκεται σε καθεστώς αμειβόμενης απασχόλησης. Η υποστήριξη είναι εξατομικευμένη και βασίζεται στις ανάγκες τόσο του εργαζομένου όσο και του εργοδότη. Το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία να εργάζονται επί ίσοις όροις κατοχυρώνεται από το άρθρο 27 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (UNCRPD). Οι συμμετέχοντες και οι διοργανωτές του συνεδρίου «Απασχόληση για Όλους» στη Βιέννη στις 27 Σεπτεμβρίου 2018, δεσμεύτηκαν να διασφαλίσουν την εφαρμογή αυτού του δικαιώματος.

Το παραπάνω φαινόμενο επηρεάζει σημαντικά τόσο την οικονομική ανάπτυξη όσο και τα επίπεδα κοινωνικής ενσωμάτωσης στην ΕΕ, καθώς η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στις αγορές εργασίας παραμένει δύσκολη. Παράλληλα και προς υποστήριξη των πολιτικών των κρατών μελών, η ΕΕ επιδιώκει να βελτιώσει την κατάσταση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία και εδώ και πολλές δεκαετίες έχει εισαγάγει μια σειρά από πρωτοβουλίες, δράσεις και στρατηγικές για τον σκοπό αυτό.

Καθώς με την πάροδο του χρόνου η ΕΕ έδινε ολοένα και μεγαλύτερη προσοχή στις συνθήκες διαβίωσης των ατόμων με αναπηρία, το ερώτημα ποια θα ήταν η σωστή νομική βάση για την καθιέρωση μιας πραγματικής πολιτικής της ΕΕ για την αναπηρία έγινε επίσης όλο και πιο σημαντικό. Τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία έχουν κατοχυρωθεί στις Συνθήκες της ΕΕ από το 1997. Το άρθρο 19 της

Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ, πρώην άρθρο 13 ΣΕΚ) ορίζει ότι «κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και των δραστηριοτήτων της, η Ευρωπαϊκή Ένωση στοχεύει στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού».

Πρωτοβουλίες της ΕΕ σε σχέση με τις αρχές που κατοχυρώνονται στην ευρωπαϊκή στρατηγική για την αναπηρία 2010-2020, στον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων και στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο, η ΕΕ υποστηρίζει μια σειρά πρωτοβουλιών που αποσκοπούν να βοηθήσουν τα άτομα με αναπηρία όσον αφορά την εργασιακή απασχόληση. Αυτά περιλαμβάνουν: προσαρμογές στο χώρο εργασίας, απαγόρευση των διακρίσεων, δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, οικονομικά κίνητρα, προσβασιμότητα και χρηματοδότηση από την ΕΕ.

- **Απασχόληση χωρίς διακρίσεις.** Η οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση, που εγκρίθηκε το 2000, απαγορεύει τις διακρίσεις και την παρενόχληση λόγω ύπαρξης αναπηρίας (μεταξύ άλλων) όσον αφορά την εργασιακή απασχόληση. Η οδηγία αναγνωρίζει ότι η αδυναμία παροχής «εύλογης προσαρμογής» στον χώρο εργασίας θα μπορούσε να συνιστά μορφή διακρίσεων.
- **Δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης.** Πολλές από τις εξουσίες που σχετίζονται με τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης ανήκουν στα κράτη μέλη. Ωστόσο, το δίκτυο δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης της ΕΕ, που ιδρύθηκε το 2014, παρέχει μια πλατφόρμα συνεργασίας και ανταλλαγής καλών πρακτικών, ιδίως όσον αφορά την αναπηρία. Όλα τα έργα που σχετίζονται με δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης που λαμβάνουν χρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής πρέπει να συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις προσβασιμότητας και απαγόρευσης των διακρίσεων. Επιπλέον, οι πληροφορίες που παρέχονται στη πύλη EURES και οι υπηρεσίες υποστήριξης πρέπει να είναι προσβάσιμες σε άτομα με αναπηρία.
- **Προσβασιμότητα.** Η οδηγία του 2019 για την προσβασιμότητα αγαθών και υπηρεσιών είναι επίσης καθοριστική για την προώθηση της προσβασιμότητας για τα άτομα με αναπηρία. Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στη βελτίωση της λειτουργίας της εσωτερικής αγοράς για προσβάσιμα προϊόντα και υπηρεσίες, με την άρση των φραγμών που δημιουργούνται από διαφορετικούς κανόνες στα κράτη μέλη. Ακόμη και αν οι διατάξεις σχετικά με το δομημένο περιβάλλον δεν είναι δεσμευτικές για τα κράτη μέλη, αυτά ενθαρρύνονται να ευθυγραμμίσουν όσο το δυνατόν περισσότερο τις αποκλίνουσες απαιτήσεις τους. Τα άτομα με αναπηρία θα πρέπει να επωφελούνται από λιγότερα εμπόδια κατά την πρόσβαση στις μεταφορές, την εκπαίδευση ή την αγορά εργασίας.
- **Δυνατότητες εργασιακής απασχόλησης ατόμων με αναπηρία.** Όχι μόνο μετά την οικονομική κρίση του 2008 και κατά την τρέχουσα πανδημία του κορωνοϊού, τα άτομα με αναπηρίες πάντα αντιμετώπιζαν και αντιμετωπίζουν τεράστια εμπόδια όσον αφορά την εργασιακή απασχόληση. Όσο το τρέχον σύστημα και η σχετική ανταγωνιστική αγορά εργασίας αποκλείει τους ανθρώπους με ή χωρίς αναπηρία, αυτό δεν πρόκειται να αλλάξει. Η τρέχουσα πανδημία του κορωνοϊού έχει αρνητικό αντίκτυπο στις ευκαιρίες απασχόλησης στην Ευρώπη και σε άλλες περιοχές του κόσμου. Τα άτομα με αναπηρίες σίγουρα θα επηρεαστούν ιδιαίτερα από την αύξηση της ανεργίας καθώς στην Ευρώπη το ποσοστό ανεργίας τους είναι ήδη σχεδόν διπλάσιο από αυτό του γενικού πληθυσμού, παρά τις πολιτικές που εφαρμόζουν οι διάφορες ευρωπαϊκές χώρες.

Επομένως, τα όργανα με επιρροή και λήψη αποφάσεων πρέπει να υποστηρίζουν περισσότερο από ποτέ τις κοινωνικές δομές και υπηρεσίες που επιτρέπουν στα άτομα με αναπηρία να επιζητούν και να δέχονται στήριξη στις προσπάθειές τους για πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Τα κράτη μέλη που έχουν υιοθετήσει και επικυρώσει την UNCRPD θα πρέπει να ενθαρρυνθούν και να τύχουν στήριξης ώστε:

- να διατηρηθεί η ήδη υπάρχουσα κοινωνική υποδομή, όπως τα προστατευμένα εργαστήρια, ως βάση ενός ολοκληρωμένου και διαπερατού συστήματος μέτρων υποστήριξης και υπηρεσιών για άτομα με αναπηρία·
- να αναπτυχθούν περαιτέρω οι υπηρεσίες για τα άτομα με αναπηρίες σύμφωνα με την UNCRPD.

Ο ρόλος της επαγγελματικής αποκατάστασης

Όσον αφορά τον στόχο της πλήρους ενσωμάτωσης των ατόμων με αναπηρία, το πιο δύσκολο και ευαίσθητο ζήτημα που απομένει να επιλυθεί είναι η **συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή και το δικαίωμα στην εργασία**, όπως αυτά κατοχυρώνονται από το Άρθρο 27 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία. Ακόμη και σε χώρες με ποσοτώσεις πρόσληψης και κυρώσεις, τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν τεράστιες δυσκολίες στην εύρεση ενός κατάλληλου εργασιακού περιβάλλοντος. Λαμβάνοντας υπόψη αυτές τις συνθήκες, φαίνεται μη ρεαλιστικό, μεροληπτικό και επικίνδυνο να απαιτείται το κλείσιμο όλων των εγκαταστάσεων που υποστηρίζουν επί του παρόντος τα άτομα με αναπηρία, τα οποία δεν έχουν πρόσβαση στην εργασία σε συνθήκες ανοιχτής αγοράς εργασίας. Αυτό ισχύει ακόμη περισσότερο στις περιπτώσεις ατόμων με σοβαρές αναπηρίες που χρειάζονται μακροπρόθεσμη υποστήριξη.

Η επαγγελματική αποκατάσταση είναι μια διαδικασία που δίνει τη δυνατότητα σε άτομα με αναπηρίες, χρόνια προβλήματα υγείας, ή λειτουργικές, ψυχολογικές, αναπτυξιακές και γνωστικές δυσκολίες να ξεπεράσουν τα εμπόδια στην πρόσβαση, τη διατήρηση ή την επιστροφή στην εργασία και στην ουσιαστική εργασιακή απασχόληση.

Άτομα με αναπηρία, τα οποία λόγω της σοβαρότητας των αναπηριών τους χρειάζονται ιδιαίτερα εντατική υποστήριξη για να επιτελούν οποιοδήποτε είδος εργασίας ή που χρειάζονται πρωτίστως μια δομημένη καθημερινή ρουτίνα, υποστηρίζονται σε εξειδικευμένα κέντρα φροντίδας για άτομα με αναπηρίες. Αυτά μπορούν να συνδεθούν ή να ενσωματωθούν σε προστατευμένα εργαστήρια, έτσι ώστε άτομα που είναι ικανά και πρόθυμα να συμμετάσχουν σε εργασιακή απασχόληση μπορούν να μεταφερθούν στις υπηρεσίες προστατευμένων εργαστηρίων.

Τα άτομα με αναπηρία μπορούν να αποκτήσουν δεξιότητες σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς μέσω ευκαιριών επαγγελματικής κατάρτισης που είναι αυστηρά ανθρωποκεντρικές και εξατομικευμένες. Στόχος είναι να εντοπιστούν και να καλλιεργηθούν ταλέντα και να αναδειχθούν οι ατομικές επαγγελματικές επιλογές του κάθε ατόμου με αναπηρία. Σε ορισμένες χώρες η επαγγελματική κατάρτιση πραγματοποιείται στο πλαίσιο των υπηρεσιών προστατευόμενων εργαστηρίων, ενώ σε άλλες χώρες αποτελεί ξεχωριστή υπηρεσία.

Τα προστατευμένα εργαστήρια παρέχουν μια σειρά υπηρεσιών που βοηθούν τα άτομα με αναπηρία, τα οποία δεν μπορούν (ή δεν μπορούν για την ώρα) να απασχοληθούν σε τομείς απασχόλησης στην ανοιχτή αγορά εργασίας και να συμμετάσχουν απρόσκοπτα στην επαγγελματική ζωή. Οι υπηρεσίες των προστατευμένων εργαστηρίων τους δίνουν την ευκαιρία να εκπαιδευτούν σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς, τόσο μέσω επαγγελματικής κατάρτισης όσο και πρακτικών εμπειριών.

Ευκαιρίες εποπτευόμενης πρακτικής άσκησης σε συμπεριληπτικούς χώρους εργασίας δίνουν την ευκαιρία στα άτομα με αναπηρία να αποφασίσουν εάν επιθυμούν και να διαπιστώσουν αν είναι ικανοί να εργαστούν ανεξάρτητα. Άλλες επιλογές περιλαμβάνουν τις υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης ή εργασίας σε συμπεριληπτικές επιχειρήσεις. Τα μέτρα αυτά μπορούν να εφαρμοστούν και εφαρμόζονται ήδη με βάση τις υπηρεσίες που παρέχονται από προστατευμένα εργαστήρια.

Η υποστηριζόμενη απασχόληση υπονοεί την παροχή υποστήριξης σε άτομα με αναπηρίες ή άλλες μειονεκτούσες ομάδες, για να τους βοηθήσει να αποκτήσουν και να διατηρήσουν αμειβόμενη απασχόληση στην ανοιχτή αγορά εργασίας. Σε πολλές χώρες, αυτή η υπηρεσία παρέχεται κυρίως σε άτομα με αναπηρίες που δεν χρειάζονται υποστήριξη για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Οι συμπεριληπτικές επιχειρήσεις είναι συνήθως μικρές επιχειρήσεις (μερικές φορές ιδρύονται από προστατευμένα εργαστήρια). Εδώ, άτομα με αναπηρία, που συνήθως εργάζονταν προηγουμένως σε προστατευμένα εργαστήρια, και που αισθάνονται έτοιμοι να εργάζονται καθημερινά σε άλλους τομείς εργασίας, συνεργάζονται με άτομα χωρίς αναπηρία. Το ποσοστό των ατόμων με αναπηρία μεταξύ των εργαζομένων πρέπει να είναι τουλάχιστον 30%.

Τα προαναφερθέντα μέτρα πρέπει να λειτουργούν απρόσκοπτα και με συνέπεια, ώστε να δημιουργηθεί ένα διαπερατό σύστημα. Κάθε προσφορά αποτελεί σημαντικό συστατικό του συστήματος επαγγελματικής αποκατάστασης, υπό την προϋπόθεση ότι κάθε άτομο με αναπηρία μπορεί να αποφασίσει ελεύθερα και αυτοβούλως.

Υπάρχει ένα ευρύ φάσμα ευκαιριών για τα άτομα με αναπηρία ώστε να συμμετέχουν στην εργασιακή ζωή. Από τα Κέντρα Φροντίδας ατόμων με αναπηρίες μέχρι την εργασιακή απασχόληση χωρίς καμία υποστήριξη, όλα μαζί δημιουργούν μια αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς. Για να διασφαλιστεί ότι κάθε άτομο μπορεί να βρει την κατάλληλη προσφορά με βάση τα δεδομένα του και κάθε βήμα της επαγγελματικής του ανάπτυξης, οι υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης θεωρούνται απαραίτητες.

Η ίδια η ΕΕ και τα κράτη μέλη της έχουν υπογράψει και επικυρώσει τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία ⁵(UN-CRPD). Έχουν δεσμευτεί για την εφαρμογή των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία που ορίζονται στη σύμβαση. Το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία να εργάζονται σε ίση βάση με άλλα άτομα ορίζεται στο άρθρο 27 της UNCRPD. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την υποχρέωση όλων των συμβαλλόμενων κρατών, συμπεριλαμβανομένης της ΕΕ, να εντοπίσουν και να εξαλείψουν τα εμπόδια (συμπεριλαμβανομένων των νομικών εμποδίων) στην ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία. Όπου η εξάλειψη των φραγμών δεν επαρκεί για να καταστεί δυνατή η συμμετοχή των ατόμων αυτών στην αγορά εργασίας, τα συμβαλλόμενα κράτη πρέπει να εφαρμόσουν υποστηρικτικά μέτρα για τα άτομα με αναπηρία.

Επιπρόσθετο νομικό πλαίσιο και προϋποθέσεις που πρέπει να τηρούνται:

- Η Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας ILO 159 για την επαγγελματική αποκατάσταση και την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στοχεύει να διασφαλίσει ότι τα κατάλληλα μέτρα επαγγελματικής αποκατάστασης είναι διαθέσιμα σε όλες τις ομάδες ατόμων με αναπηρίες και

⁵Η CRPD του ΟΗΕ υπογράφηκε και επικυρώθηκε από την ΕΕ και την Αυστρία. Στην Αυστρία, αυτό συνέβη ήδη πριν από δέκα χρόνια. <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=19>; (Ανακτήθηκε στις 07.10.2018)

ότι ενθαρρύνονται ευκαιρίες απασχόλησης στην ευρύτερη αγορά εργασίας για άτομα με αναπηρίες.

- Στο Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα των Ηνωμένων Εθνών, όλα τα υπογράφοντα μέρη αναγνωρίζουν το δικαίωμα όλων των ανθρώπων στην εργασία και σε δίκαιες συνθήκες εργασίας.
- Στους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ, οι υπογράφοντες αναγνωρίζουν, μεταξύ άλλων, το δικαίωμα σε ποιοτική εκπαίδευση και αξιοπρεπή εργασία.
- Με τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, τα κράτη μέλη της ΕΕ έχουν υιοθετήσει 20 αρχές, οι οποίες χωρίζονται σε 3 κατηγορίες: ίσες ευκαιρίες και πρόσβαση στην αγορά εργασίας, δίκαιες συνθήκες εργασίας, κοινωνική προστασία και κοινωνική ενσωμάτωση.
- Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την αναπηρία στοχεύει στην ενδυνάμωση των ατόμων με αναπηρία, ώστε να μπορούν να απολαμβάνουν τα πλήρη δικαιώματά τους και να επωφελούνται πλήρως από τη συμμετοχή τους στην κοινωνία και στην ευρωπαϊκή οικονομία, ιδίως μέσω της ενιαίας αγοράς.
- Η ευρωπαϊκή οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση καθιέρωσε ένα γενικό πλαίσιο για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και θα έπρεπε να εφαρμοστεί και στις εθνικές νομοθεσίες των κρατών μελών.

4.1 Απασχόληση Ατόμων με Αναπηρία στη Βόρεια Μακεδονία

Η αξιοπρεπής απασχόληση είναι ένας σημαντικός δείκτης μιας ανεξάρτητης και αυτάρκους ζωής των ατόμων με αναπηρία. Η δημιουργία μοντέλων για βιώσιμη εργασιακή απασχόληση θα επιτρέψει στα άτομα με αναπηρία να αναδείξουν τις ευκαιρίες και τις ικανότητές τους, ενώ οι εταιρείες θα προωθηθούν ως κοινωνικοί φορείς κοινωνικής συμπερίληψης.

Οι δραστηριότητες που μπορεί να ασκήσει ένα άτομο με αναπηρία στην κατάλληλη θέση εργασίας καθορίζονται από την Επιτροπή προς αξιολόγηση, που έχει συσταθεί από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής. Ένα άτομο με αναπηρία μπορεί να είναι εργοδότης ή να εργαστεί ως υπεύθυνο άτομο σε έναν εργοδότη, εάν λάβει θετική έκθεση από την Επιτροπή.

Ο Νόμος για την Απασχόληση Ατόμων με Αναπηρία παρέχει τη δυνατότητα στους εργοδότες να απασχολούν άτομα με αναπηρία στον ιδιωτικό τομέα, σε δημόσιες επιχειρήσεις, ιδρύματα, οργανισμούς, ταμεία και άλλους φορείς.

Ο Οργανισμός Απασχόλησης της Δημοκρατίας της Βόρειας Μακεδονίας (εφεξής EARNM), κάθε χρόνο μέσω του Επιχειρησιακού Σχεδίου του⁶ δημοσιεύει τα τρέχοντα μέτρα κινήτρων και υπηρεσίες σχετικά με την αγορά εργασίας. Το 2022 ίσχυαν τα ακόλουθα μέτρα για τα άτομα με αναπηρία:

Πρόγραμμα αυτοαπασχόλησης (επιχειρηματικότητα). Το πρόγραμμα αυτό στοχεύει στην απασχόληση 2000 ατόμων, δηλαδή στη στήριξη ανέργων να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση. Το μέτρο κινήτρων απευθύνεται σε κοινωνικά ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρία. Το ύψος της επιχορήγησης ανέρχεται κατ' ανώτατο όριο σε 307.500 δηνάρια

⁶ ABPCM (2022): Λειτουργικό σχέδιο του 2022 για προγράμματα απασχόλησης και μέτρα που αφορούν υπηρεσίες για όλες τις θέσεις εργασίας, ανακτήθηκε από: <http://www.av.gov.mk/content/pdf/FINALLEN%20OP%202022.pdf>

ή έως 615.000 δηνάρια, εφόσον συσταθεί νομικό πρόσωπο δύο εταίρων. Αυτό το κυβερνητικό μέτρο προσφέρει διαδικτυακή εκπαίδευση με θέμα «Επιχειρηματικότητα και Ανάπτυξη Επιχειρηματικών Δεξιοτήτων» σε όσους εκφράσουν την επιθυμία να συμμετάσχουν, καθώς και καθοδηγητική υποστήριξη τουλάχιστον 120 ωρών για την ανάπτυξη θετικά αξιολογημένων Επιχειρηματικών Σχεδίων.

Υποστήριξη για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Αυτό το κυβερνητικό μέτρο αφορά ανέργους που δυσκολεύονται περισσότερο να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Το μέτρο προβλέπεται για 1528 ανέργους, εγγεγραμμένους στο EARNM. Η ομάδα στόχος αυτού του μέτρου περιλαμβάνει επίσης άτομα με αναπηρία. Το ποσό της οικονομικής ενίσχυσης ανέρχεται σε συνολικά 19.000 δηνάρια το μήνα ως επιδότηση του μισθού του εργαζομένου για περίοδο 3, 6 ή 12 μηνών για απασχόληση ατόμου από τις ομάδες-στόχους.

Υποστήριξη για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία. Το μέτρο αυτό σχετίζεται με τη χρήση του Νόμου για την Απασχόληση Ατόμων με Αναπηρία και τις πρόνοιες του Κανονισμού για τη χορήγηση μη επιστρεπτών επιχορηγήσεων από το Ειδικό Ταμείο. Οι εργοδότες υποχρεούνται να υποβάλλουν μηνιαίες καταστάσεις ως απόδειξη πληρωμής μισθών σε επιδοτούμενα άτομα με αναπηρία. Σκοπός του μέτρου είναι η αύξηση της απασχολησιμότητας και των ευκαιριών απασχόλησης των εγγεγραμμένων ανέργων με αναπηρία. Το μέτρο αυτό προβλέπει κάλυψη 350 ατόμων που είναι εγγεγραμμένα στο EARNM. Αποτελείται από:

- **Χορήγηση μη επιστρεπτών κονδυλίων για μόνιμη απασχόληση** σε άνεργο με αναπηρία ύψους 20 μέσων μισθών που καταβλήθηκαν στη χώρα κατά το προηγούμενο έτος πριν από την πρόσληψη, για παράδειγμα, 40 μέσους μισθούς για απασχόληση ατόμου με μερική ή ολική απώλεια όρασης από 90 έως 100% και ένα άτομο με κινητική αναπηρία που χρειάζεται αναπηρικό τροχοκάθισμα λόγω δυσκολιών στις μετακινήσεις του (ή περίπου 9.100 ευρώ, δηλαδή 18.200 ευρώ ανά άτομο με αναπηρία).
- **Προσαρμογή του χώρου εργασίας:** Κατά την πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρία, ο εργοδότης υποχρεούται να δημιουργήσει κατάλληλες συνθήκες εργασίας και προσαρμογής στον χώρο εργασίας ανάλογα με την φύση της εργασίας, το πεδίο και το επίπεδο εκπαίδευσης καθώς και την κατηγορία και το βαθμό σοβαρότητας της αναπηρίας του ατόμου που απασχολείται. Το ύψος της αποζημίωσης για την προσαρμογή του χώρου εργασίας είναι έως 100.000 δηνάρια (περίπου 1.600 ευρώ) και μπορούν να χρησιμοποιηθούν ξανά εάν το απαιτήσουν οι αλλαγές στην τεχνικοτεχνολογική διαδικασία ή την κατηγορία και το βαθμό σοβαρότητας της αναπηρίας του ατόμου που απασχολείται.
- **Προμήθεια εξοπλισμού,** για την οποία διατίθενται κονδύλια ύψους 200 μέσων μισθών που καταβλήθηκαν στη Δημοκρατία της Βόρειας Μακεδονίας το προηγούμενο έτος, όπου βασικό κριτήριο για το ύψος των διατεθέντων κονδυλίων είναι ο αριθμός των εργαζομένων με αναπηρία.
- **Βοηθός εργασίας** για ένα άτομο με αναπηρία που συμμετέχει σε εκπαίδευση στην εργασία, κατόπιν αιτήματός του ή κατόπιν αιτήματος του εργοδότη. Η οικονομική αποζημίωση, καθώς και οι προϋποθέσεις και ο τρόπος παροχής του βοηθού εργασίας καθορίζονται από τον αρμόδιο υπουργό.
- **Επαγγελματική κατάρτιση** εργαζομένων και ανέργων με αναπηρία.

Τα κονδύλια για τη βελτίωση της απασχόλησης και των συνθηκών εργασίας των ατόμων με αναπηρία, την προσαρμογή στην εργασία και την προμήθεια εξοπλισμού παρέχονται από το Ειδικό Ταμείο Βελτίωσης της απασχόλησης και των συνθηκών εργασίας των ατόμων με αναπηρία. Το έτος 2022 έχουν χορηγηθεί μέσω του Ειδικού Ταμείου 305 εκατ. δηνάρια ως οικονομική ενίσχυση που θα βοηθήσει σημαντικά στην ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας.

Ο δικαιούχος κεφαλαίων από το Ειδικό Ταμείο δεν πρέπει να μειώσει τον συνολικό αριθμό των εργαζομένων με αναπηρία για την απασχόληση των οποίων έχουν χρησιμοποιηθεί μη επιστρεπτέα κεφάλαια (εντός 3 ετών από την ημέρα απασχόλησης του ατόμου με αναπηρία για το οποίο τα κονδύλια έχουν χρησιμοποιηθεί, εκτός εάν ο τερματισμός απασχόλησης επιβληθεί από τη νομοθεσία ή σε περίπτωση θανάτου ή 3 έτη από την ημέρα χορήγησης κεφαλαίων για προμήθεια εξοπλισμού).

Ο πίνακας 1 παρέχει μια επισκόπηση των κονδυλίων που διατέθηκαν από το Ειδικό Ταμείο ⁷ την πενταετία 2016-2020. Τα τελευταία δεδομένα που έτυχαν επεξεργασίας και δημοσιεύτηκαν από το EARNM χρονολογούνται από το 2020.

Πίνακας 1: Επισκόπηση των διατεθέντων κονδυλίων από το ειδικό ταμείο για την περίοδο 2016-2020 (τα ποσά είναι σε Δηνάρια Βόρειας Μακεδονίας)

Έτος	Για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία	Προσαρμογή στο χώρο εργασίας	Προμήθεια εξοπλισμού	Σύνολο
2020	90.305.140 MKD (για 189 άτομα)	200.000 MKD (για 2 άτομα)	52.886.811 MKD (για 35 εργοδότες)	143.391.951 MKD
2019	104.120.220 MKD (για 230 άτομα)	197.456 MKD (για 2 άτομα)	65.164.170 MKD (για 40 εργοδότες)	169.481.846 MKD
2018	95.266.160 MKD (για 209 άτομα)	200.000 MKD (για 2 άτομα)	79.892.022 MKD (για 55 εργοδότες)	175.358.182 MKD
2017	94.376.100 MKD (για 223 άτομα)	569.927 MKD (για 6 άτομα)	59.216.181 MKD (για 36 εργοδότες)	154.162.208 MKD
2016	85.838.060 MKD (για 208 άτομα)	200.000 MKD (για 2 άτομα)	37.529.804 MKD (για 83 εργοδότες)	123.567.864 MKD

Το Επιχειρησιακό Σχέδιο για το 2022 προβλέπει τις ακόλουθες δραστηριότητες:

- **Εργασιακή κατάρτιση για εργασία σε δεδομένο εργοδότη.** Σκοπός του μέτρου είναι η απόκτηση από άνεργα άτομα δεξιοτήτων για την εκτέλεση εργασιακών καθηκόντων σύμφωνα με τις ανάγκες του εργοδότη. Η ομάδα στόχος είναι οι άνεργοι εγγεγραμμένοι στο EARNM, και μέρος των πιθανών δικαιούχων είναι και άτομα με αναπηρία. Το πρόγραμμα κατάρτισης παρέχεται σε 70 άτομα.

⁷Employment Service of the Republic of North Macedonia (2021): Ετήσιες εκθέσεις , διαθέσιμες στη διεύθυνση: <http://www.av.gov.mk/godishni-izveshtai.nsp>

- **Επαγγελματική αποκατάσταση και ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας των ατόμων με αναπηρία.** Ως σύστημα υπηρεσιών, θα παρέχει στα άτομα με αναπηρία εξατομικευμένη υποστήριξη, προκειμένου να ενταχθούν πλήρως στην ανοιχτή αγορά εργασίας. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, οι υπηρεσίες θα παρέχονται τοπικά, στην κοινότητα πελατών. Το μοντέλο επιτρέπει την εφαρμογή μιας πελατοκεντρικής προσέγγισης που εστιάζει στις ατομικές του δυνατότητες και υλοποιείται σε ένα τοπικό δίκτυο παρόχων υπηρεσιών - κέντρα Reha , κέντρα απασχόλησης του EARNM, οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, κέντρα κατάρτισης, εκπαιδευτικά ιδρύματα, εργοδότες κ.λπ. Στο πλαίσιο του προβλεπόμενου μέτρου θα υλοποιηθούν οι ακόλουθες υπηρεσίες: ενημέρωση, αναγνώριση και εγγραφή ατόμων με αναπηρία στο μητρώο ενεργών αιτούντων εργασίας, συμπερίληψη σε άλλα ενεργά μέτρα στήριξης, υπηρεσίες διαμεσολάβησης για συμπερίληψη σε σχέδια επαγγελματικής κατάρτισης και εργασιακής απασχόλησης, συμβουλευτική και παρακολούθηση της κατάστασής τους στη διαδικασία ενεργοποίησης και απασχόλησης.

Εργαζόμενος που έχει διαγνωστεί ως άτομο με αναπηρία απαλλάσσεται από την καταβολή φόρου εισοδήματος φυσικών προσώπων. Τα κονδύλια για εισφορά για συνταξιοδοτική και ασφάλιση, εισφορά για ασφάλιση υγείας και εισφορά για απασχόληση για άτομα με αναπηρία προέρχονται από τον κρατικό προϋπολογισμό.

Ο Νόμος για την Απασχόληση Ατόμων με Αναπηρία ρυθμίζει επίσης την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία σε εταιρείες προστασίας. Εταιρεία προστασίας μπορεί να ιδρυθεί και να λειτουργήσει ως εταιρεία προστασίας εάν απασχολεί τουλάχιστον δέκα άτομα για αόριστο χρόνο, εκ των οποίων τουλάχιστον το 40% είναι άτομα με αναπηρία επί του συνόλου των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι της εταιρείας προστασίας που δεν είναι άτομα με αναπηρία απαλλάσσονται από την καταβολή φόρου εισοδήματος φυσικών προσώπων και λαμβάνουν κονδύλια για συνταξιοδοτικές και αναπηρικές εισφορές από τον Προϋπολογισμό της Δημοκρατίας της Βόρειας Μακεδονίας. Οι εταιρείες προστασίας απαλλάσσονται από την καταβολή όλων των φόρων κερδών.

4.2 Απασχόληση Ατόμων με Αναπηρία στην Κύπρο

Τα πρώτα νομοθετικά έγγραφα για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία στην Κύπρο χρονολογούνται στα μέσα της δεκαετίας του 1980 και ήταν αποτέλεσμα πιέσεων και διαπραγματεύσεων μεμονωμένων οργανώσεων με αναπηρία με το κράτος. Ως αποτέλεσμα, για πολλά χρόνια, υπήρχε αποσπασματική νομοθεσία, δίνοντας προτεραιότητα στην πρόσληψη διαφορετικών ομάδων ατόμων με αναπηρία στη Δημόσια Υπηρεσία. Μόλις το 2000 εισήχθη μια γενική νομοθεσία, η οποία κατοχύρωνε, μεταξύ άλλων, τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία στην εργασιακή απασχόληση (Supported Employment and Career Development for People with Disabilities Project, 2015).

Ο Περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμος του 2000 (Ν. 127 (I) /2000)

Σημαντική εξέλιξη ήταν η ψήφιση τον Ιούλιο του 2000 του «Περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμου» (Ν.127 (I)/2000). Ο νόμος αυτός προστατεύει τα άτομα με αναπηρία, κατοχυρώνοντας τα δικαιώματα και τις ευκαιρίες τους και προάγοντας την κοινωνική και οικονομική τους ενσωμάτωση, όσον αφορά την πρόσληψη, την πρόωθηση στην απασχόληση και την επαγγελματική αποκατάσταση εντός της

επιχείρησης, την προστασία σε περιπτώσεις τερματισμού απασχόλησης, την ίση μεταχείριση στην παροχή υπηρεσιών αγαθών και διευκολύνσεων, μεταφορά, επικοινωνία και ενημέρωση. Επιπλέον, ο νόμος προβλέπει τη σύσταση Συμβουλίου Αποκατάστασης, (συμβουλευτικό όργανο) σειράς εκτελεστικών επιτροπών, καθώς και τη σύσταση Ταμείου με στόχο την κοινωνική και επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία (Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2000).

Τα βασικά δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, που καταγράφονται στον νόμο για τα άτομα με αναπηρίες του 2000 (127(I)/2000) είναι: έγκαιρη αναγνώριση και παρέμβαση, παροχή προσωπικής υποστήριξης, προσβασιμότητα σε δομημένο περιβάλλον, εκπαιδευτική ένταξη, προσβασιμότητα σε πληροφορίες και επικοινωνία, επαγγελματική κατάρτιση και αποκατάσταση, κατάλληλες συνθήκες διαβίωσης, δημιουργία προσωπικής και οικογενειακής ζωής και συμμετοχή σε πολιτιστικές, κοινωνικές, αθλητικές, θρησκευτικές και ψυχαγωγικές δραστηριότητες [άρθρο 4 παράγραφος 2].

Όσον αφορά την απασχόληση, ο νόμος για τα άτομα με αναπηρία του 2000 (N.127(I)/2000) νομιμοποιεί την ίση μεταχείριση όσον αφορά τη διαδικασία αίτησης για διεκδίκηση θέσης εργασίας, πρόσληψης, προαγωγής, απόλυσης, αποζημίωσης και άλλους όρους και προνόμια που αφορούν την απασχόληση [άρθρο 5(1)]. Ενθαρρύνει επίσης την ανάπτυξη προγραμμάτων επαγγελματικής αποκατάστασης για την παροχή κινήτρων στους υποψήφιους εργοδότες ατόμων με αναπηρία και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για άτομα με αναπηρία στη δημόσια διοίκηση [άρθρο 5 παράγραφος 2α].

Ο περί Πρόσληψης Ατόμων με Αναπηρίες στον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα (N. 146(I)/2009)

Το 2009 εισήχθη νέα πολιτική για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία στην Κύπρο. Αυτή η σημαντική εξέλιξη ήταν ένας νέος νόμος με την ονομασία «Ο περί Πρόσληψης Ατόμων με Αναπηρίες στον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα» (N. 146(I)/2009). Ο Νόμος τέθηκε σε ισχύ στις 23 Δεκεμβρίου 2009 και στοχεύει να ελαχιστοποιήσει τον αποκλεισμό των ατόμων με αναπηρία από το εργατικό δυναμικό με τη θέσπιση ποσόστωσης προσλήψεων 10% των ατόμων με αναπηρία στο δημόσιο τομέα. Εν συντομία, ο νόμος αυτός αφορά άτομα με αναπηρία η οποία μειώνει τη δυνατότητα εύρεσης και διατήρησης εργασίας. Οι υποψήφιοι αναμένεται να κατέχουν όλα τα απαραίτητα προσόντα για τη θέση εργασίας, να περάσουν τις γραπτές ή προφορικές εξετάσεις που απαιτούνται και να είναι σε θέση να ανταποκριθούν στα καθήκοντα που συνεπάγονται από τη θέση εργασίας.

Η διαδικασία, όπως ορίζει ο νόμος, απαιτεί όπως οι αιτούντες περάσουν από επιτροπή που έχει συσταθεί από το Τμήμα Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων με Αναπηρία, το οποίο αναμένεται να αξιολογήσει την αναπηρία τους. Στη συνέχεια καταγράφονται όλοι οι υποψήφιοι και επιλέγεται το 10% του συνολικού αριθμού των υποψηφίων για τις διαθέσιμες θέσεις. Τα άτομα με αναπηρία που διορίζονται να εργαστούν στο δημόσιο τομέα δικαιούνται εξοπλισμό υποστηρικτικής τεχνολογίας και άλλες ρυθμίσεις που θα διευκολύνουν την εργασία τους.

Αρμόδιο για την εφαρμογή του νόμου είναι το Τμήμα Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων με Αναπηρία. Αναμένεται επίσης να παρακολουθείται ο αντίκτυπος και να τηρούνται ενήμεροι όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς όπως το Υπουργικό Συμβούλιο, η Βουλή των Αντιπροσώπων και η Κυπριακή Συνομοσπονδία Οργανώσεων Ατόμων με Αναπηρία (Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2009).

Προσπάθειες για τη βελτίωση της εφαρμογής του Νόμου

Το 2012 έγιναν προσπάθειες για τη βελτίωση της εφαρμογής του νόμου και την εξάλειψη των αδυναμιών που παρουσιάστηκαν κατά το πρώτο έτος της εφαρμογής του. Γενικά, ο νόμος λειτούργησε αποτελεσματικά αυξάνοντας σημαντικά τον αριθμό των ατόμων με αναπηρία που έχουν απασχοληθεί. Παράλληλα με τη νομοθεσία που περιγράφεται παραπάνω, υπάρχουν δύο νομοθετικές πράξεις που διασφαλίζουν τρόπους χρηματοδότησης πρωτοβουλιών επαγγελματικής αποκατάστασης και απασχόλησης για άτομα με αναπηρία στην Κύπρο.

1) Ειδικό Ταμείο Κέντρου Επαγγελματικής Αποκατάστασης Ατόμων με Αναπηρία (Ν.103(Ι)/2000)

Η ίδρυση αυτού του Ειδικού Ταμείου στοχεύει στην προώθηση της επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία μέσω της ανάπτυξης σχετικών προγραμμάτων που υπάγονται στη δικαιοδοσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Ειδικότερα, το Ειδικό Ταμείο χρηματοδοτεί εκπαιδευτικά εργαστήρια του Κέντρου Επαγγελματικής Αποκατάστασης Ατόμων με Αναπηρία, προωθεί την αυτοαπασχόληση ατόμων με αναπηρία, χορηγεί ομάδες ατόμων με αναπηρία που επιθυμούν να διευθύνουν μικρές επιχειρήσεις, υποστηρίζει κάθε ψυχαγωγική ή αθλητική δραστηριότητα που διεξάγεται στο Κέντρο Επαγγελματικής Αποκατάστασης Ατόμων με Αναπηρία και χορηγεί οποιοσδήποτε άλλες πρωτοβουλίες που προωθούν την επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με αναπηρία που εκπαιδεύονται εκεί ή αλλού.

2) Ο περί Λαχείου Πρόνοιας Νόμος του 1992 (Ν.79(Ι)/1992)

Η δεύτερη νομοθεσία σχετίζεται με τη χρηματοδότηση: ο περί Λαχείου Πρόνοιας Νόμος του 1992 (Ν.79(Ι)/1992), ο οποίος ίδρυσε ένα Ταμείο Πρόνοιας με στόχο την παροχή περαιτέρω οικονομικής βοήθειας σε άτομα με αναπηρίες. Το ταμείο αυτό προέρχεται κυρίως από τα έσοδα πώλησης ειδικού κρατικού λαχείου και από κρατική επιχορήγηση. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων διαθέτει τον απαραίτητο προϋπολογισμό για την εκπαίδευση, την επαγγελματική αποκατάσταση και εξέλιξη, την κοινωνική ένταξη, την οικονομική ενίσχυση και τη βελτίωση του επιπέδου διαβίωσης των ατόμων με αναπηρία.

Εργασία και Σχέδια Επαγγελματικής Κατάρτισης

Ένας αριθμός προγραμμάτων και πολιτικών που διατίθενται στην Κύπρο που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με την απασχόληση ατόμων με αναπηρία παρέχονται από διάφορες κυβερνητικές υπηρεσίες. Αυτά περιλαμβάνουν νομοθετικά μέτρα, προγράμματα επιδοτήσεων προσλήψεων για διάφορες ομάδες πληθυσμού (π.χ. μακροχρόνια άνεργους, νέους) και επιδοτήσεις προσλήψεων ειδικά για άτομα με αναπηρία.

Παλαιότερες προσεγγίσεις απασχόλησης ατόμων με αναπηρία στην Κύπρο μέσω προστατευόμενων εργαστηρίων (Source: Lifelong Learning Programme “Supported Employment – Empowerment and Career Development for People with Disabilities” (SUPPE, 2015)

Το Κέντρο Επαγγελματικής Αποκατάστασης Ατόμων με Αναπηρία λειτουργεί υπό το Τμήμα και παρέχει απασχόληση σε προστατευμένα εργαστήρια ατόμων με αναπηρία (sheltered workplaces). Σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση του 2012, λειτουργούσαν δύο προστατευμένα εργαστήρια ατόμων με αναπηρία στο Κέντρο: ένα προστατευόμενο εργαστήριο υποδηματοποιίας και ένα εργαστήριο ξυλουργικής.

Μέσω του τμήματος Κρατικών Αγορών και Προμηθειών εκτελούνται παραγγελίες για την κατασκευή υποδημάτων κυρίως για την αστυνομία και τις φυλακές. Στο προστατευόμενο εργαστήριο ξυλουργικής εργοδοτούνται άτομα με αναπηρία που κατασκευάζουν καρέκλες διαφόρων μεγεθών. Κάποιοι από τους εργαζόμενους με αναπηρία εκτελούν εργασίες σε μηχανήματα για την κατασκευή κουφωμάτων. Επίσης, κατασκευάζουν, κατόπιν παραγγελίας, κουφώματα καρεκλών που πωλούνται σε διάφορα ιδρύματα, όπως το ίδρυμα «Απόστολος Παύλος» και η Σχολή Τυφλών.

Εκτός από την απασχόληση στα προστατευμένα εργαστήρια που παρέχεται στο Κέντρο Επαγγελματικής Αποκατάστασης Ατόμων με Αναπηρία, υπάρχουν δύο άλλα εργαστήρια προστατευόμενης απασχόλησης που απευθύνονται σε άτομα ειδικών κατηγοριών αναπηριών: προστατευόμενη απασχόληση για άτομα με προβλήματα όρασης που έχουν εκπαιδευτεί στην κατασκευή αντικειμένων από καλάμι (π.χ. καλάθια, λεκάνες κ.λπ.) και προστατευόμενη απασχόληση για άτομα με προβλήματα ακοής που εκπαιδεύονται στην ξυλουργική και την επιπλοποιία.

Συστήματα και προγράμματα απασχόλησης

α) Το σύστημα των ποσοστώσεων

Η κύρια διάταξη απασχόλησης αφορά τη λειτουργία του καθεστώτος ποσοστώσεων απασχόλησης αναπηρίας στην Κύπρο βάσει του Νόμου του 2009 για τις Προσλήψεις Ατόμων με Αναπηρία στον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα (Ειδικές Διατάξεις) (Ν.146(Ι)/2009). Αυτό ορίζει ότι τα άτομα με αναπηρία προσλαμβάνονται στο 10% του αριθμού των κενών θέσεων, εφόσον ο αριθμός που προσλαμβάνεται βάσει του παρόντος Νόμου δεν θα υπερβαίνει το 7% του συνολικού αριθμού των εργαζομένων ανά Υπηρεσία.

β) Μοντέλο υποστηριζόμενης απασχόλησης

Πριν από μερικές δεκαετίες, η κύρια οδός απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην Κύπρο ήταν μέσω προστατευόμενων εργαστηρίων απασχόλησης. Ωστόσο, είχε παρατηρηθεί ότι στις περισσότερες περιπτώσεις τα παραδοσιακά προστατευμένα εργαστήρια απέτυχαν να εντάξουν τα άτομα που απασχολούσαν στην ανοιχτή αγορά εργασίας και στην κοινωνία γενικότερα (Partalis, 2013). Το 1995 το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων στην Κύπρο ενέκρινε τον θεσμό της υποστηριζόμενης απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία.

Η υποστηριζόμενη απασχόληση ξεκίνησε στις ΗΠΑ κατά τη δεκαετία του 1980 (Beyer *et al.*, 2010, σ. 130). Ένας από τους κύριους στόχους αυτού του προγράμματος ήταν η αλλαγή από τα παθητικά προγράμματα (με παροχές) στην επαγγελματική απασχόληση των ατόμων με αναπηρία (Beyer *et al.*, 2010, σελ. 131). Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων στην Κύπρο αναγνωρίζει τη σημασία παρόμοιων προγραμμάτων και «έχει θέσει σε υψηλή προτεραιότητα τα θέματα που αφορούν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία. Το Υπουργείο στοχεύει στην ενδυνάμωση της κατάρτισης των ατόμων με αναπηρία και καλλιέργεια δεξιοτήτων και εκπαίδευσης, ώστε να τους προσφέρει

ευκαιρίες και περισσότερες πιθανότητες απασχόλησης στην ανοιχτή αγορά καθώς και περισσότερες ευκαιρίες για καλύτερη ποιότητα ζωής» (Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών, 2009).

γ) Πρόγραμμα για την αυτοαπασχόληση ατόμων με αναπηρία

Ένα άλλο πρόγραμμα που αναφέρεται στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία είναι το «Πρόγραμμα για την αυτοαπασχόληση των ατόμων με αναπηρία». Το πρόγραμμα αυτό στοχεύει στην ενίσχυση των ευκαιριών απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, καθώς προσφέρει χρηματοδότηση για τη δημιουργία δικών τους επιχειρήσεων. Η Παγκύπρια Ένωση Γονέων για Άτομα με Νοητική Αναπηρία (ΠΑΣΥΓΟΚΑ) υποστήριξε ότι παρόμοια προγράμματα πρέπει να αναβαθμιστούν προκειμένου να ενισχυθεί η ενσωμάτωση των ατόμων αυτών στην ευρύτερη κοινωνία (Panagi, 2011). Ωστόσο, ο Panagi (2011) εκφράζει τις ανησυχίες του, καθώς παρόλο που υπάρχουν πολλά προγράμματα που προσφέρονται σε άτομα με αναπηρία και παρέχεται επαρκής χρηματοδότηση από το κράτος για την απασχόληση τους, ο αριθμός των ατόμων με αναπηρία που επωφελούνται, παραμένει πολύ μικρός. Κατά συνέπεια, μπορεί να υποστηριχθεί ότι: οι εργοδότες δεν είναι διατεθειμένοι να απασχολήσουν άτομα με αναπηρία σε περιπτώσεις που δεν υπάρχει συμπληρωματική χρηματοδότηση από το κράτος. Η κοινωνία δεν είναι ακόμη έτοιμη να δεχθεί άτομα με αναπηρία στην αγορά εργασίας· και τα άτομα με αναπηρία δεν παρακινούνται να αναζητήσουν εργασία. Επομένως, το ερώτημα που τίθεται αυτή τη στιγμή είναι ο βαθμός στον οποίο τα υποστηριζόμενα προγράμματα απασχόλησης (και άλλα προγράμματα) επιτυγχάνουν τον στόχο τους που είναι να επιτρέψουν στα άτομα με αναπηρία να εισέλθουν στην αγορά εργασίας ή/και να διατηρήσουν τις θέσεις αυτές (Ίδρυμα Θεοτόκος, 2009).

δ) Καθοδηγητές εργασίας (Job coaches) για την επιτυχία του προγράμματος αυτοαπασχόλησης ατόμων με αναπηρία

Η Υποστηριζόμενη Απασχόληση προωθεί και υποστηρίζει ευάλωτα άτομα και άτομα με αναπηρίες να εξασφαλίσουν και να διατηρήσουν μια θέση στην αγορά εργασίας. Για το λόγο αυτό, παρέχεται προσωπική υποστήριξη μέσω ειδικού συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού, ο οποίος είναι υπεύθυνος για την εύρεση κατάλληλης θέσης εργασίας, σύμφωνα με τις προτιμήσεις και τις ικανότητες του ατόμου, την κατάρτιση του ατόμου στο χώρο εργασίας, την επίβλεψη και την επίλυση τυχόν προβλημάτων που μπορεί να προκύψουν.

Συγκεκριμένα, ο καθοδηγητής εργασίας ερευνά την αγορά για να βρει μια κατάλληλη θέση όπου ένα άτομο με νοητική αναπηρία θα μπορεί να εργαστεί. Στη συνέχεια παρακολουθούν την πρόοδο και την εξέλιξη του ατόμου στο χώρο εργασίας και επικοινωνούν με τον εργοδότη. Επιπλέον, καταγράφουν τις ανάγκες και τις ευθύνες της θέσης προκειμένου να παρέχουν ατομική καθοδήγηση και εκπαίδευση ώστε να πληρούνται οι σχετικές απαιτήσεις. Παράλληλα, επικοινωνούν σε τακτική βάση με την οικογένεια και την ενημερώνουν για την επαγγελματική εξέλιξη και απόδοση του ατόμου με αναπηρία.

ε) Σχέδια Επαγγελματικής Αποκατάστασης του Τμήματος Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Μανρου & Λιασιδου, 2020)

Ορισμένες άλλες πολιτικές προώθησης της απασχόλησης, που προωθούνται από το Τμήμα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και αφορούν άμεσα ή έμμεσα τα άτομα με αναπηρία στην Κύπρο είναι οι ακόλουθες:

- Σχέδιο Παροχής Κινήτρων για Πρόσληψη Νέων Ανέργων μεταξύ 25 και 29 ετών (όχι στην εκπαίδευση, την απασχόληση ή την κατάρτιση - NEETs). Το Σχέδιο συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ). Δικαιούχοι είναι νέοι. Ο δικαιούχος θα πρέπει να εισέλθει στο καθεστώς πλήρους απασχόλησης για τουλάχιστον 10 μήνες με επιπλέον 2 μήνες χωρίς χρηματοδότηση. Η χρηματοδότηση καλύπτει το 70% του κόστους απασχόλησης με μέγιστο ποσό 8.400€.
- Σχέδιο Παροχής Κινήτρων Απασχόλησης Ατόμων με Χρόνια Νοσήματα. Το Σχέδιο συγχρηματοδοτήθηκε από το ΕΚΤ και έληξε τον Ιούνιο του 2020. Δικαιούχοι ήταν άτομα με χρόνια νοσήματα που ήταν άνεργα και ενδιαφέρονταν τόσο για πλήρη όσο και για μερική απασχόληση και έπρεπε να παραμείνουν στην εργασία για 12 μήνες. Η χρηματοδότηση κάλυψε το κόστος απασχόλησης 75% με μέγιστο ποσό 10.000€.
- Σχέδιο Παροχής Κινήτρων για την Απασχόληση Ατόμων με Αναπηρία. Το Σχέδιο συγχρηματοδοτείται από το ΕΚΤ. Δικαιούχοι είναι τα άτομα με αναπηρία που ορίζονται από τον επικυρωτικό νόμο του 2011 της UNCRPD και είναι επί του παρόντος άνεργα. Ο συνολικός προϋπολογισμός του Σχεδίου είναι 2.000.000 ευρώ με στόχο 100 συνολικά δικαιούχους. Κάθε εργοδότης δεσμεύεται να απασχολήσει για περίοδο 24 μηνών, μέχρι 5 εργαζόμενους με αναπηρία. Η χρηματοδότηση καλύπτει το κόστος απασχόλησης 75% με μέγιστο ποσό 20.000€.
- Σχέδιο Παροχής Κινήτρων για Πρόσληψη Δικαιούχων Ελάχιστου Εγγυημένου Εισοδήματος (ΕΕΕ) σε συνδυασμό με τρίμηνη κατάρτιση. Πρόκειται για ένα πρόγραμμα κατάρτισης για περίοδο τριών μηνών μετά από την οποία ο εργοδότης αναμένεται να απασχολήσει τον ασκούμενο για περίοδο 12 μηνών και να ζητήσει το 60% του μισθολογικού κόστους, με μέγιστο ποσό 6.000€.
- Σχέδιο Υποστηριζόμενης Εργασίας, το οποίο στοχεύει στην κάλυψη βασικών λειτουργικών δαπανών οργανισμών με αναπηρία (π.χ. οργανώσεις ατόμων με αναπηρία ή οργανώσεις γονέων ατόμων με αναπηρία) και τα έξοδα ορισμένων προγραμμάτων στο πλαίσιο των οποίων απασχολούν προσωπικό υποστήριξης (συμπεριλαμβανομένων διερμηνέων νοηματικής γλώσσας) για άτομα με αναπηρίες που επιθυμούν να εργαστούν στην ανοιχτή αγορά. Το Σχέδιο προσφέρει χρηματοδότηση 13.500€ ανά πρόγραμμα, ετησίως.
- Σχέδιο Δημιουργίας και Λειτουργίας Μικρών Μονάδων Αυτοαπασχόλησης Ατόμων με Αναπηρία, το οποίο στοχεύει στην παροχή αρχικής χρηματοδότησης σε άτομα με αναπηρία ώστε να ξεκινήσουν τις δικές τους μικρές επιχειρηματικές μονάδες για αυτοαπασχόληση. Η χρηματοδότηση ανέρχεται έως και 8.543€.
- Πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης ατόμων με αναπηρία που καλύπτει το κόστος εκπαίδευσης έως και €1.708, παροχή ευκαιριών σε άτομα με αναπηρία που αντιμετωπίζουν δυσκολίες απασχόλησης ή ανέλιξης, με προτεραιότητα τους άνεργους με σοβαρές αναπηρίες.
- Σχέδιο Χρηματοδότησης Οργανισμών Επαγγελματικών Προγραμμάτων για Άτομα με Αναπηρία, με μέγιστο ποσό 5.000€ για κάθε πρόγραμμα, που παρέχεται σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς που συμμετέχουν στις δραστηριότητες επαγγελματικής κατάρτισης για άτομα με αναπηρία.

4.3 Απασχόληση ατόμων με αναπηρία στην Πορτογαλία

Νομικό Καθεστώς για την ανάπτυξη της απασχόλησης και την υποστήριξη των προσόντων των ατόμων με αναπηρία: Νόμος 290/2009, της 12ης Οκτωβρίου, που τροποποιήθηκε με το Νόμο αριθ. 24/2011, της 16ης Ιουνίου· Νο.131/2013 της 11ης Σεπτεμβρίου και Νόμος αριθ. 108/2015, της 17ης Ιουνίου.

Κατά την ανάπτυξη του κοινωνικού κεκτημένου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι Αρχές 3 και 17 του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων κατοχυρώνουν, όσον αφορά τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, τις ίσες ευκαιρίες και την πρόσβαση στην αγορά εργασίας και σε δίκαιες και ισότιμες συνθήκες εργασίας, προσαρμοσμένες στις ανάγκες τους, που τους εγγυώνται προσωπική και κοινωνική ολοκλήρωση, δίκαιο εισόδημα και αξιοπρεπή ζωή. Έτσι, για την εφαρμογή του, ορίζονται οι ακόλουθοι γενικοί και ειδικοί στόχοι από την Εθνική Στρατηγική για την Ενσωμάτωση των Ατόμων με Αναπηρία 2021-2025 (ENIPD 2021-2025):

- Γενικός Στόχος 1: *Ενθάρρυνση του συστήματος υποστήριξης για την επαγγελματική ένταξη ατόμων με αναπηρίες* με συγκεκριμένους στόχους:
 - Γνωρίζουν τη δυναμική και ενισχύουν την παρέμβαση των υπηρεσιών απασχόλησης στη διαδικασία διαμεσολάβησης και μετάβασης στην απασχόληση ή την επιστροφή στην απασχόληση ατόμων με αναπηρία.
 - Δημιουργία συνθηκών προσβασιμότητας για τα άτομα με αναπηρία στην προσφορά κατάρτισης που αναπτύχθηκε στο Δίκτυο Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης του IEFP.
 - Αναδιοργάνωση του δικτύου των Κέντρων Πόρων για την υποστήριξη της επαγγελματικής ένταξης, προωθώντας τη μετάβασή του σε δίκτυο υποστήριξης και υποστήριξη της συμμετοχής που τεκμηριώνεται με την παρέμβαση της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης.
- Γενικός στόχος 2: *Δημιουργία συνθηκών πλαισίου που προωθούν την απασχολησιμότητα των ατόμων με αναπηρίες* με συγκεκριμένους στόχους:
 - Προώθηση προγραμμάτων, μέτρων και υποστήριξης που διευκολύνουν την απασχόληση.
 - Προώθηση της κατασκευής ενός συμπεριληπτικού περιβάλλοντος που διευκολύνει την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία.
- Γενικός Στόχος 3: *Ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας και της αυτοαπασχόλησης των ατόμων με αναπηρία* με συγκεκριμένους στόχους:
 - Τόνωση της επιχειρηματικότητας και της αυτοαπασχόλησης.

Επιπλέον, πολλά άρθρα που δημοσιεύθηκαν στο *Diário da República*⁸ δείχνουν ότι η κατάρτιση και η επαγγελματική ένταξη των μειονεκτούντων ομάδων, γενικά, και των ατόμων με αναπηρίες είναι ένα κρίσιμο ζήτημα στο βαθμό που η εργασία και η παραγωγική απασχόληση έχουν δομική σημασία για τους ανθρώπους, για την οικογένεια και την κοινωνία συνολικά:

⁸ Το επίσημο όργανο έκδοσης νομοθετικών και διοικητικών πράξεων εν γένει, που μόνο με αυτό αποκτούν ισχύ. Εδώ, οι συνταγματικοί νόμοι, οι διεθνείς συμβάσεις στις οποίες έχει υπογράψει το Πορτογαλικό κράτος, οι νόμοι και τα διατάγματα, καθώς και τα διατάγματα του Προέδρου της Δημοκρατίας, τα ψηφίσματα των εθνικών και περιφερειακών κοινοβουλίων, τα αποτελέσματα των εκλογών για την κυριαρχία και ένα σύνολο άλλων στοιχείων.

- Νομοθετικό Διάταγμα 290/2009, της 12ης Οκτωβρίου, που τροποποιήθηκε με το νόμο 24/2011, της 16ης Ιουνίου και με το νομοθετικό διάταγμα 131/2013 της 11^{ης} Σεπτεμβρίου και 108/2015 της 17^{ης} Ιουνίου.
- Διάταγμα 8376-B/2015, της 30ης Ιουλίου με τις αλλαγές που εισήχθησαν με το Διάταγμα 9251/2016, της 20ης Ιουλίου.

- **Οφέλη για εργαζόμενους και εργοδότες**

Είναι σημαντικό να δημοσιοποιηθούν τα οφέλη για τους εργαζομένους και κυρίως για τις εταιρείες που απασχολούν άτομα με αναπηρία. Σύμφωνα με το IEFP, οι εταιρείες μπορούν να λάβουν οικονομική ενίσχυση: υπάρχει η δυνατότητα να επωφεληθούν από μείωση του ποσοστού συνεισφορών όσον αφορά την κοινωνική ασφάλιση, και υποστήριξη ως προς τα κίνητρα άμεσης πρόσληψης, την ασφάλιση εργατικών ατυχημάτων και την προσαρμογή θέσεων εργασίας και εξάλειψη των φραγμών που σχετίζονται με την πρόσβαση κτηριακών εγκαταστάσεων και υποδομών (Νομικό Διάταγμα Νο. 290/2009 της 12^{ης} Οκτωβρίου και Νομικό Διάταγμα 299/86, της 19^{ης} Σεπτεμβρίου).

Επιπλέον, η πρόσληψη και η ένταξη ατόμων με αναπηρία, στο πλαίσιο μιας πολιτικής ίσων ευκαιριών και παροχών για τις εταιρείες, όπου εκφράζονται οι αξίες συμπερίληψης και της διαφορετικότητας, προάγει τη δημόσια εικόνα της εταιρείας.

Αξίζει να σημειωθεί ότι όταν μία εταιρεία προσφέρει τις απαραίτητες προϋποθέσεις ώστε ένα άτομο με αναπηρία να μπορεί να εργαστεί και να εκτελέσει τις λειτουργίες και τα καθήκοντα για τα οποία έχει συμβληθεί, αυτή η προσπάθεια μπορεί να ευνοήσει το εργασιακό περιβάλλον, ενισχύοντας, για παράδειγμα, την αλληλοβοήθεια και την ομαδική εργασία στο βαθμό που επιτρέπει την ανταλλαγή διαφορετικών εμπειριών. Αυτό βελτιώνει το ανθρώπινο πρόσωπο της εταιρείας και επιτρέπει την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη.

Και τέλος, η απασχόληση ατόμων με αναπηρία επιτρέπει τον εμπλουτισμό των γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζομένων, μέσα από την αμοιβαία γνώση και την κινητοποίηση των διαφορών και ομοιοτήτων του κάθε ατόμου προς όφελος της εταιρείας. Συμβάλλει επίσης σε μια θετική κοινωνική αλλαγή και στη βιώσιμη ανάπτυξη της εταιρείας.

- **Προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος**

Με βάση το IEFP, οι εταιρείες πρέπει να παρέχουν σε όλους τους εργαζομένους με αναπηρίες επαρκείς συνθήκες εργασίας, δηλαδή μέσω ευκαιριών κατάρτισης και επαγγελματικής εξέλιξης, μαζί με «εύλογες προσαρμογές» του χώρου εργασίας, προσαρμογές που πρέπει να υποστηρίζονται από το κράτος.

Χορηγείται μη επιστρεπτέα οικονομική στήριξη σε εργοδότες που πρέπει να προσαρμόσουν τον εξοπλισμό ή το χώρο εργασίας, σύμφωνα με τις ανάγκες του ατόμου με αναπηρία. Αυτές οι ενισχύσεις παρέχονται σε συμβάσεις αορίστου ή ορισμένου χρόνου ελάχιστης αρχικής διάρκειας 12 μηνών.

5 Στατιστικά στοιχεία για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στην Ευρώπη

Το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην Ευρώπη το 2011 ανερχόταν στο 47,3%, σχεδόν 20% χαμηλότερο από αυτό των ατόμων χωρίς αναπηρία⁹. Η κατάσταση αυτή συνέχισε να επιδεινώνεται από την αρχή της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης του 2008. Για να τερματιστεί ο αποκλεισμός των ατόμων με αναπηρία από την αγορά εργασίας, πρέπει να καταβληθούν άμεσα ιδιαίτερες προσπάθειες. Πρέπει επίσης να συνειδητοποιήσουμε ότι τα άτομα με αναπηρία εξακολουθούν να λαμβάνουν χαμηλής ποιότητας εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση. Η χαμηλής ποιότητας εκπαίδευση (συχνά διαχωριστική) οδηγεί σε αποκλεισμό από την αγορά εργασίας.

Ανεξάρτητα από τις ελλείψεις στον ορισμό της αναπηρίας, παραμένει αδιαμφισβήτητο ότι ένας μεγάλος αριθμός ατόμων με αναπηρία στην Ευρωπαϊκή Ένωση δεν εργοδοτούνται, κατά συνέπεια αντιμετωπίζουν εισοδηματικούς περιορισμούς και είναι εκτεθειμένοι σε κινδύνους φτώχειας. Το έγγραφο αναφοράς του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) (OECD, 2009α) για την ασθένεια, την αναπηρία και την εργασία αναφέρει ότι στις χώρες του ΟΟΣΑ το μέσο διαθέσιμο εισόδημα των ατόμων με αναπηρία είναι 12 ποσοστιαίες μονάδες κάτω από τους εθνικούς μέσους όρους. Αν και την τελευταία δεκαετία εισήχθησαν στην αγορά εργασίας πολυάριθμες πολιτικές που στοχεύουν στην ενσωμάτωση των ατόμων με μειωμένη ικανότητα εργασίας, τα ποσοστά συμμετοχής παρέμειναν χαμηλά και μάλιστα έχει παρατηρηθεί περεταίρω μείωση. Επιπλέον, η ανάλυση του ΟΟΣΑ διαπίστωσε υψηλή εξάρτηση από τα επιδόματα ασθενείας και αναπηρίας. Οι ρίζες αυτής της «παγίδας παροχών» είναι εν μέρει ιστορικές, καθώς τα συστήματα πρόνοιας σχεδιάστηκαν για να προστατεύουν τα άτομα με αναπηρία από πιθανούς κινδύνους της δραστηριοποίησης στην αγορά εργασίας. Πολλά συστήματα πρόνοιας δεν έχουν ακόμη προσφέρει ικανοποιητική ευελιξία που να επιτρέπει τον κατάλληλο συνδυασμό λήψης παροχών και απασχόλησης. Στην έκθεση του ΟΟΣΑ διαπιστώνεται ότι τα επιδόματα αναπηρίας εξακολουθούν να περιέχουν διαστρεβλωμένα κίνητρα που καθιστούν την ανάληψη εργασίας μη ελκυστική – ακόμη και για άτομα με μερική μειονεξία. Αυτή η «κουλτούρα παροχών» θεωρείται ιδιαίτερα προβληματική καθώς παρουσιάζεται αύξηση σε αριθμούς ηλικιακά νέων ατόμων με αναπηρία οι οποίοι αιτούνται επιδόματα. Τα περισσότερα αιτήματα επιδομάτων αναπηρίας που σχετίζονται με την υγεία ήταν μέχρι στιγμής πιθανότερο να υποβληθούν μετά από πολύχρονη απασχόληση στην αγορά εργασίας. Στις εκθέσεις των APPLICA, CESEP και European Centre (2007), στις οποίες παρατίθενται στατιστικά στοιχεία για την αναπηρία, διαπιστώνεται ένα ποσοστό χρόνιων ασθενειών και αναπηρίας που μετακινείται προοδευτικά από 1% μεταξύ των νέων σε 15% στην ηλικία συνταξιοδότησης.

Το ποσοστό απασχόλησης¹⁰ των ατόμων με αναπηρία σε ολόκληρη την ΕΕ είναι περίπου 20 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από το ποσοστό των ατόμων χωρίς αναπηρία (βλ. Πίνακα). Για όλες τις ευρωπαϊκές χώρες που συμμετείχαν στην έρευνα, το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων χωρίς δυσκολίες δραστηριοποίησης λόγω προβλημάτων υγείας (65,1 %) είναι υψηλότερο σε σύγκριση με τα

⁹ Disability statistics - labor market access; https://ec.europa.eu/eurostat/stistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_labour_market_access (downloaded on 07.10.2018)

¹⁰ Ένα άτομο θεωρείται εργαζόμενο αν απασχολείται περισσότερους από 7 μήνες (πλήρης και μερική απασχόληση) στη θέση εργασίας του κατά την περίοδο αναφοράς του εισοδήματος.

ποσοστά των ατόμων με μερικές δυσκολίες (52,4 %) ή με σοβαρές δυσκολίες (26,2 %). Ωστόσο, ο μέσος όρος της ΕΕ (εξαιρουμένης της Γαλλίας και της Μάλτας) καλύπτει διάφορα κενά στα ποσοστά απασχόλησης: από την ανάλυση των δεδομένων που λήφθηκαν από 25 κράτη μέλη της ΕΕ, στα 14 κράτη παρουσιάζεται διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ των ατόμων χωρίς αναπηρία και των ατόμων με αναπηρία, η οποία κυμαίνεται πάνω από τη μέση διαφορά σε επίπεδο ΕΕ. Ιδιαίτερα μεγάλη διαφορά παρατηρείται στη Ρουμανία, όπου τα άτομα χωρίς αναπηρία έχουν κατά μέσο όρο ποσοστό απασχόλησης 31 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο από αυτό των ατόμων με αναπηρία.

Ποσοστό απασχόλησης ατόμων ανά κατηγορία αναπηρίας, φύλο και ηλικία (2011)¹¹

HLTH_PB (Labels)	Δυσκολία σε βασικές δραστηριότητες	Καμία δυσκολία σε βασικές δραστηριότητες	Περιορισμός στην εργασία που προκαλείται από την κατάσταση υγείας ή δυσκολία σε μια βασική δραστηριότητα	Κανένας περιορισμός στην εργασία που προκαλείται από την κατάσταση υγείας ή δυσκολία σε βασικές δραστηριότητες
GEO (Labels)				
Ευρωπαϊκή Ένωση - 28 χώρες (2013-2020)	47.3	66,9	38.1	67,7
Βέλγιο	40.7	66.4	33.4	67.3
Βουλγαρία	30.7	61,8	17.8	62.1
Τσεχία	38.6	68,5	34.5	69.3
Δανία	46.7	78.1	41.4	80,0
Γερμανία (μέχρι το 1990 πρώην έδαφος της ΟΔΓ)	51,5	72.1	35.8	72.4
Εσθονία	49,5	68.6	33.6	70.4
Ιρλανδία	29.8	60,9	21.6	62.2
Ελλάδα	35,5	58,5	29.8	58,9
Ισπανία	44.3	60,5	33.8	62,0
Γαλλία	56.2	66.1	59.6	68,0
Κροατία	33.0	55,8	31.6	55,0
Ιταλία	45.6	58,9	37.0	59.4
Κύπρος	46.4	70,9	41.4	71.7
Λετονία	50,8	62.6	40.7	63.1
Λιθουανία	40.4	63.2	32.5	63,9
Λουξεμβούργο	62,5	64,9	48.3	67.2
Ουγγαρία	23.7	61.1	18.1	60,9
Μάλτα	34.4	59.2	29.9	60,5
Ολλανδία	42.7	80.1	39.4	80.4
Αυστρία	60.3	75,6	48.2	76.4
Πολωνία	33.9	63,9	26.2	63,9

¹¹https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dlm010/default/table?lang=en

Πορτογαλία	51.0	67,8	44.0	69,6
Ρουμανία	31.8	63,5	23.9	64,8
Σλοβενία	47,0	68.4	43,9	70.3
Σλοβακία	31.9	62.6	29.2	63.4
Φινλανδία	60,8	73.2	50.6	74,8
Σουηδία	66.2	75,7	61,5	76.6
Ισλανδία	66,9	84,0	66,8	85.2
Ελβετία	69,0	81.6	65,0	82,5
Ηνωμένο Βασίλειο	47.6	75.4	36.0	76,0
Τουρκία	41.1	51.0	40.1	51.1

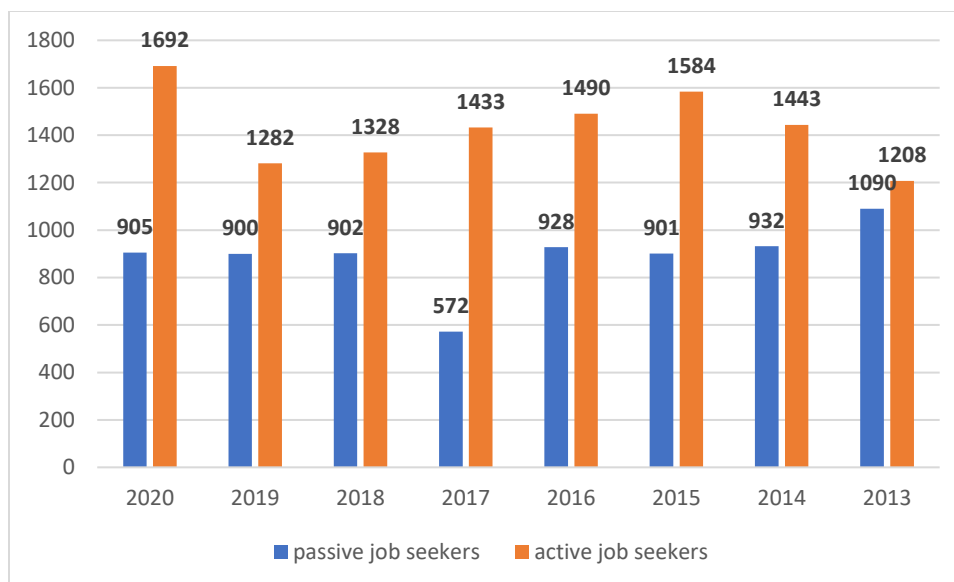
5.1 Στατιστικά στοιχεία απασχόλησης ατόμων με αναπηρία (εθνικά πλαίσια)

5.1.1 Η περίπτωση της Βόρειας Μακεδονίας

Το EARNM διενεργεί συνεχή στατιστική ανάλυση του ποσοστού απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία. Αυτά τα στατιστικά στοιχεία αποτελούν τους κύριους δείκτες για τη διαμόρφωση της πολιτικής απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία, ιδίως κατά τη δημιουργία του ετήσιου Επιχειρησιακού Σχεδίου. Η τελευταία δημοσιευμένη έκθεση αυτού του οργανισμού χρονολογείται από το 2020.

Το παρακάτω γράφημα δείχνει τα άτομα που αναζητούν εργασία. Σε όλα τα έτη που παρουσιάζονται στο γράφημα, οι στατιστικοί δείκτες υποδεικνύουν μεγαλύτερο αριθμό ενεργών (active job seekers) παρά παθητικών ατόμων (passive job seekers) που αναζητούν εργασία. Το 2020 παρουσιάζεται ο μεγαλύτερος αριθμός ενεργών ατόμων που αναζητούν εργασία (Борнарова & Богоевска, 2021).

Γράφημα 2: Επισκόπηση ενεργών και παθητικών ατόμων που αναζητούν εργασία στη Βόρεια Μακεδονία την περίοδο 2013-2020



Πίνακας 2: Εργαζόμενοι με αναπηρία την περίοδο 2012 έως 2020

Έτος	Προστατευτική εταιρεία	Δημόσιος, κρατικός τομέας	Άλλη εταιρεία	Αυτοαπασχολούμενοι με αναπηρία	Σύνολο
2020	289	63	665	23	1040
2019	348	73	908	28	1357
2018	415	77	851	35	1378
2017	390	43	843	36	1312
2016	338	54	781	86	1259
2015	297	118	755	30	1200
2014	335	167	703	39	1244
2013	325	51	761	48	1185
2012	331	56	790	28	1205

Μπορεί να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι τα τελευταία χρόνια ο αριθμός των εργαζομένων με αναπηρία μειώνεται, ενώ το 2020 ο αριθμός αυτός έχει την μικρότερη τιμή. Το 2020, υπήρξε μειωμένος αριθμός απασχόλησης ατόμων με αναπηρία σε όλα τα μοντέλα απασχόλησης. Αν και η έκθεση του 2021 δεν έχει δημοσιοποιηθεί ακόμη, λόγω της πανδημίας Covid-19 και της οικονομικής κρίσης, δεν αναμένονται θετικές αλλαγές σε αυτό το κομμάτι, ελπίζοντας ότι τα βήματα που έγιναν στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Σχεδίου θα τονώσουν την τάση αύξησης του ποσοστού απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία.

Ο επίσημος ιστότοπος του EARNM παρέχει μια ανασκόπηση της ανάλυσης της δομής των ανέργων με αναπηρία για το 2021. Τα δεδομένα δομούνται κατά φύλο, ηλικιακή δομή, επίπεδο εκπαίδευσης και τύπο αναπηρίας ¹².

Πίνακας 3: Επισκόπηση αριθμού ανέργων με αναπηρία ανά ηλικιακή δομή

Ηλικιακή δομή	Γυναίκες (f)	Άντρες (f)	Σύνολο (f)
15 -19	5	6	11
20-24	13	58	71
25-29	35	74	109
30-34	58	85	143
35-39	77	131	208
40-44	68	117	185
45-49	67	154	221
50-54	60	121	181
55-59	71	122	193
άνω των 60	48	112	160
Σύνολο	502	980	1482

Από τους στατιστικούς δείκτες του Πίνακα 3, διαπιστώνεται ότι οι περισσότεροι άνεργοι είναι ηλικίας 45 έως 49 ετών. Όσον αφορά το φύλο, ο αριθμός των ανδρών είναι σχεδόν διπλάσιος σε σύγκριση με τον αριθμό των γυναικών. Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης, ο μεγαλύτερος αριθμός ανέργων, είτε δεν έχουν φοιτήσει σε σχολείο, είτε έχουν ολοκληρώσει μόνο το κύκλο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης: 924 άτομα ή περίπου 62%. Λεπτομερής επισκόπηση των δεδομένων παρατίθεται στον Πίνακα 4.

Πίνακας 4: Επισκόπηση αριθμού ανέργων με αναπηρία ανά επίπεδο εκπαίδευσης

Επίπεδο εκπαίδευσης	Γυναίκες (f)	Άντρες (f)	Σύνολο (f)
Χωρίς εκπαίδευση και απόφοιτοι πρωτοβάθμια εκπαίδευση	301	623	924
Ελλιπής δευτεροβάθμια εκπαίδευση	78	168	246
Ολοκλήρωση δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	105	169	274
Ανώτερη εκπαίδευση (VI)	3	4	7
Ανώτατη εκπαίδευση (VIII)	15	15	30
Μάστερ	0	1	1
PhD	0	0	0
Σύνολο	502	980	1482

¹² АВРСМ (2022): Лица со посебни потреби, ανακτήθηκε από: <https://av.gov.mk/lica-so-posebni-potrebi.nspcx>

Όσον αφορά την κατηγορία της αναπηρίας, τα περισσότερα άτομα ανήκουν σε μια γενική κατηγορία – «άτομα με αναπτυξιακή αναπηρία»: 677 άτομα ή 46%. Εντούτοις, αυτή δεν είναι μια συγκεκριμένη κατηγορία αναπηρίας. Ο όρος ουσιαστικά αποτελεί συνώνυμο του όρου άτομα με αναπηρία, επομένως δεν είμαστε σε θέση να γνωρίζουμε την ακριβή αναπηρία των συγκεκριμένων ατόμων. Μια άλλη κατηγορία που παραμένει απροσδιόριστη είναι οι «Άλλες μη κατηγοριοποιημένες μορφές αναπηρίας», διότι παραμένει άγνωστο ποιες μορφές αναπηρίας περιλαμβάνονται σε αυτή, ιδιαίτερα επειδή επισημαίνονται ως μη κατηγοριοποιημένες μορφές αναπηρίας (Πίνακας 5).

Πίνακας 5: Επισκόπηση αριθμού ανέργων με αναπηρία ανά μορφή αναπηρίας

Αναπηρία	Γυναίκες (f)	Άντρες (f)	Σύνολο (f)
Άτομο με αναπηρία πολέμου	5	12	17
Άτομο με αναπηρία εργασίας	25	41	66
Πρόβλημα όρασης	28	65	93
Πρόβλημα ακοής	42	54	96
Διαταραχές λόγου	7	12	19
Σωματική/Κινητική αναπηρία	119	216	335
Άτομα με αναπτυξιακή αναπηρία	206	471	677
Άτομα με πολλαπλές αναπηρίες	38	66	104
Άλλες κατηγοριοποιημένες μορφές αναπηρίας	9	17	26
Άλλες μη κατηγοριοποιημένες μορφές αναπηρίας	22	21	43
Προβλήματα ομιλίας και ακοής	1	5	6
Σύνολο	502	980	1482

5.1.2 Η περίπτωση της Κύπρου

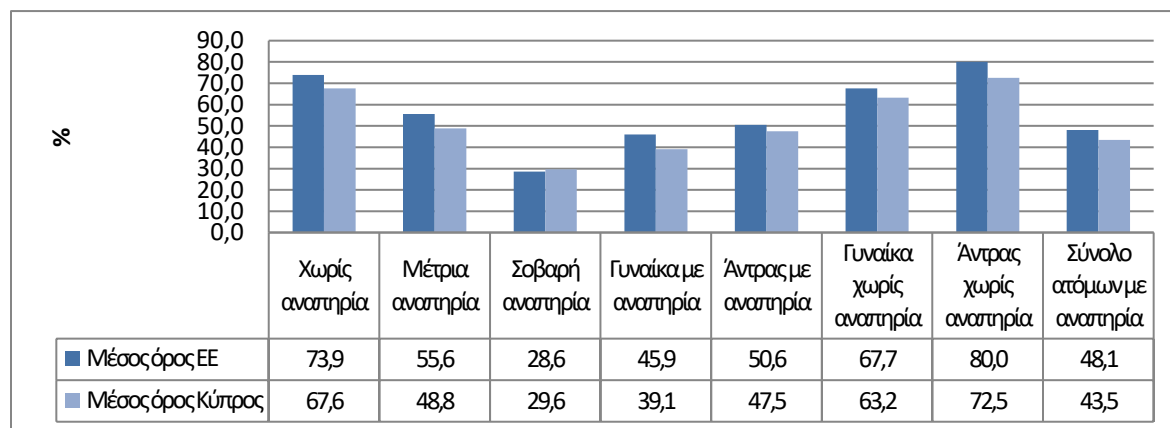
Σύμφωνα με τις διαθέσιμες εκτιμήσεις από τα στατιστικά στοιχεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το εισόδημα και τις συνθήκες διαβίωσης (στοιχεία SILC), το ποσοστό απασχόλησης ατόμων με αναπηρία στην Κύπρο εμφανίζεται ελαφρώς υψηλότερο από ό,τι αναμενόταν από την τάση της ΕΕ, καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής των ατόμων, και βρίσκεται λίγο πιο κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ και πάνω από τον μέσο όρο που αφορά τα άτομα με βαριά αναπηρία (Μανρου & Λιασιδου, 2020). Η διαφορά από τον μέσο όρο της ΕΕ είναι μεγαλύτερη για τις γυναίκες (6,8 ποσοστιαίες μονάδες), σε σύγκριση με τους άνδρες (3,1 μονάδες). Ενδεικτικά, τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες δεν φαίνεται να επωφελούνται από τη γενική άνοδο των ποσοστών απασχόλησης στην Κύπρο. Ταυτόχρονα, η Κύπρος έχει υψηλό ποσοστό ανεργίας, με το χάσμα αναπηρίας να είναι υψηλότερο στους άνδρες (12 ποσοστιαίες μονάδες), συγκριτικά με τις γυναίκες (7,6 ποσοστιαίες μονάδες). Είναι πιθανό ότι οι γενικά δύσκολες συνθήκες της αγοράς εργασίας από την οικονομική κρίση του 2013 και την κρίση της πανδημίας COVID-19 εξακολουθούν να κρύβουν τις υποκείμενες προκλήσεις για τα άτομα με αναπηρία. Στις Συμπερασματικές

Παρατηρήσεις του 2017 για την τήρηση της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, η αρμόδια επιτροπή εξέφρασε ανησυχίες για το υψηλό επίπεδο ανεργίας.

Οι Μανρου & Liasidou (2020) υποστηρίζουν ότι πρέπει να είμαστε προσεκτικοί στην ερμηνεία των βασικών δεικτών, καθώς τα μικρά μεγέθη δειγμάτων αναπηρίας στην Κύπρο μπορεί να επηρεάσουν την αξιοπιστία των δεδομένων της έρευνας και να καταστήσουν τον περαιτέρω διαχωρισμό ιδιαίτερα δύσκολο. Όπως παρατήρησε η επιτροπή CRPD του ΟΗΕ, υπάρχει «έλλειψη ομαδοποιημένων δεδομένων φύλου, ηλικίας και αναπηρίας σχετικά με την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία» στην Κύπρο. Η Κυπριακή Κυβέρνηση δεν δημοσιεύει τακτικά επίσημα στατιστικά στοιχεία για την αναπηρία και την απασχόληση και δεν συλλέγονται τέτοια δεδομένα κατά την Εθνική Έρευνα Εργατικού Δυναμικού. Τα μόνα δημοσιευμένα δεδομένα προέρχονται από τις ad hoc ενότητες της EU-LFS (European Union Labour Force Survey) που πραγματοποιείται κάθε 10 χρόνια, με πιο πρόσφατη αυτή του 2011, η οποία έδειξε χάσμα απασχόλησης άνω των 24 ποσοστιαίων μονάδων για άτομα που δηλώνουν περιορισμούς βασικής δραστηριοποίησης λόγω αναπηρίας.

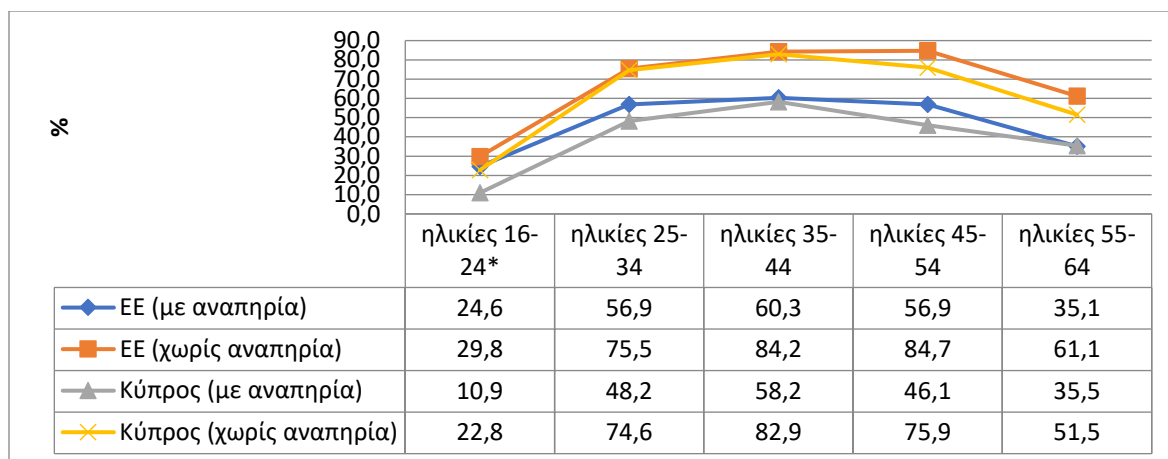
Όσον αφορά την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, η Παγκύπρια Συμμαχία για την Αναπηρία σε Εναλλακτική Έκθεση της για την εφαρμογή της UNCRPD, αναφέρει ότι σύμφωνα με τα αρχεία των μελών της Συμμαχίας, το ποσοστό των ατόμων με βαριά αναπηρία που αποκλείονται από την αγορά εργασίας έφτασε το 60% το 2011 και εκτιμάται ότι προσέγγιζε το 80% το 2016.

Διάγραμμα 3: Ποσοστά απασχόλησης στην Κύπρο, ανά αναπηρία και φύλο (ηλικίας 20-64 ετών)



Πηγή: EU-SILC UDB 2016 – έκδοση Μαρτίου 2018 (και προηγούμενης UDB)

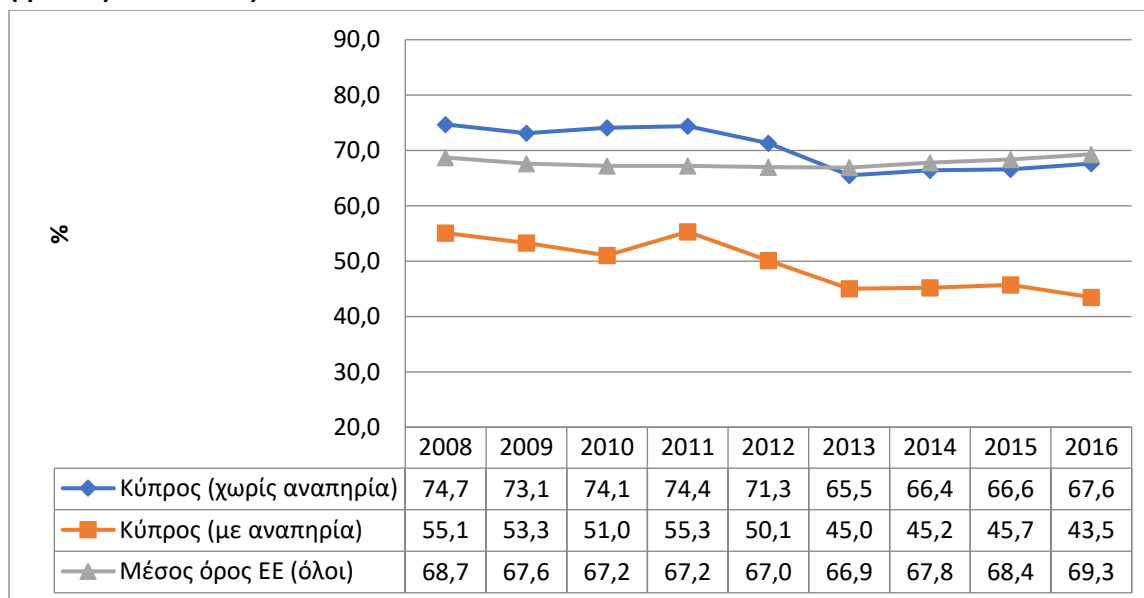
Διάγραμμα 4 : Ποσοστά απασχόλησης στην Κύπρο, ανά ηλικιακή ομάδα



Πηγή: EU-SILC UDB 2016 – έκδοση Μαρτίου 2018 (και προηγούμενως UDB)

*Σημείωση: Είναι σημαντικό να είμαστε προσεκτικοί στην ανάλυση της νεότερης ηλικιακής ομάδας αναπηρίας στην Κύπρο, όπου ο αριθμός των παρατηρήσεων είναι μικρότερος από 50 (ο μέσος όρος των τελευταίων ετών μπορεί να είναι πιο αξιόπιστος).

Διάγραμμα 5: Τάσεις εργασιακής απασχόλησης στην Κύπρο ανάλογα με το καθεστώς αναπηρίας (ηλικίας 20-64 ετών)

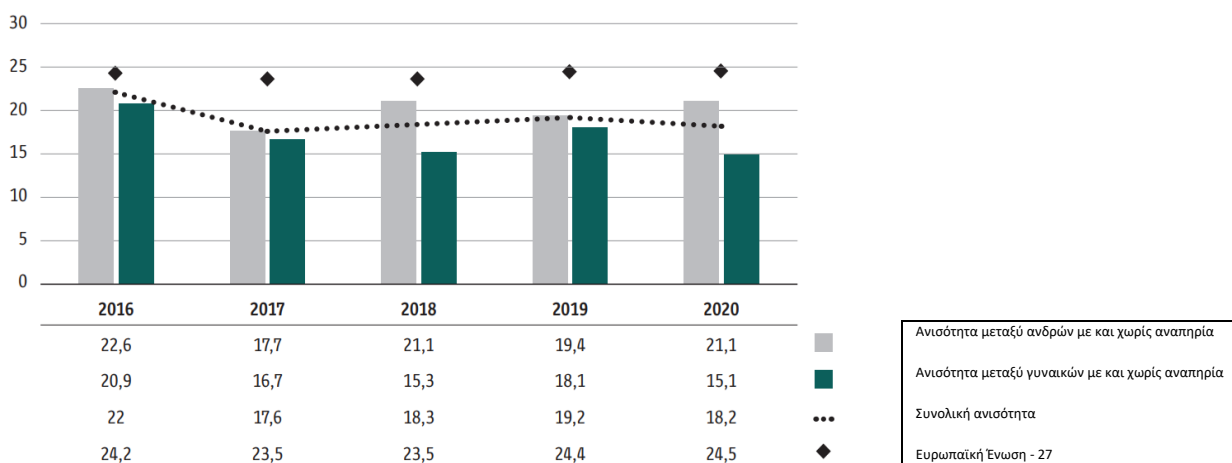


Πηγή: EU-SILC UDB 2016 – έκδοση Μαρτίου 2018 (και προηγούμενως UDB)

5.1.3 Η περίπτωση της Πορτογαλίας

Με βάση το *Pessoas com Deficiência em Portugal - Indicadores de Direitos Humanos 2021* (Άτομα με αναπηρία στην Πορτογαλία – Δείκτες των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων 2021) και τα δεδομένα από την Έρευνα για τις συνθήκες διαβίωσης και το εισόδημα (ICOR)¹³, που διατίθενται από τη Στατιστική Υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης – τα αποτελέσματα της Eurostat δείχνουν ότι το 2020 στην Πορτογαλία, η διαφορά στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ ατόμων με και χωρίς αναπηρία («η αναπηρία στο χάσμα της απασχόλησης (employment gap)» ανερχόταν σε 18,2 ποσοστιαίες μονάδες. Εξελικτικά, διαπιστώθηκε ότι μεταξύ 2018 και 2019 η ανισότητα αυξήθηκε στην Πορτογαλία, αλλά το 2020 μειώθηκε και πάλι ελαφρώς (-1 ποσοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με το 2019). Τα τελευταία χρόνια, η διαφορά στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ ατόμων με και χωρίς αναπηρία ήταν χαμηλότερη στην Πορτογαλία συγκριτικά με τον μέσο όρο των χωρών της ΕΕ-27. Συγκεκριμένα, η διαφορά βρισκόταν στις 24,5 ποσοστιαίες μονάδες το 2020 (βλ. Διάγραμμα 3).

Διάγραμμα 6: Εξέλιξη της διαφοράς στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ ατόμων με και χωρίς αναπηρία, ανά φύλο, 2016-2020 (15-64 ετών, Πορτογαλία, ΕΕ-27, ποσοστιαίες μονάδες)



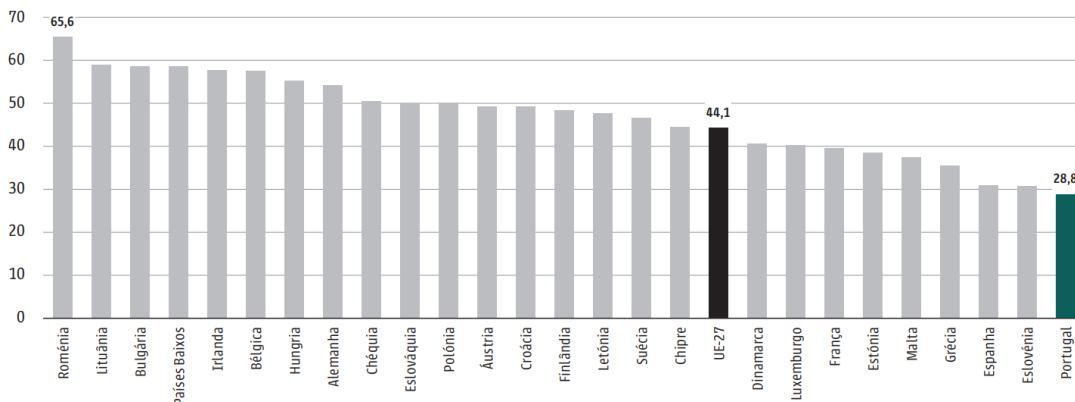
Fonte: Eurostat (2022a). *Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC)*.
Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dlm200/default/table?lang=en>.

Σχετικά με τις διαφορές ανά φύλο, υπάρχει πάντα μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ των ανδρών με και χωρίς αναπηρία από ότι μεταξύ των γυναικών με και χωρίς αναπηρία, φτάνοντας, το 2020, τη διαφορά των 21,1 π.μ. για τους άνδρες και 15,1 π.μ., για τις γυναίκες. Κατά την ανάλυση, ωστόσο, αυτού του δείκτη, κατά βαθμό βαριάς αναπηρίας, παρατηρείται ότι, το 2020, στην Πορτογαλία, το χάσμα μεταξύ του πληθυσμού χωρίς αναπηρία και των ατόμων με βαριά αναπηρία ανέρχεται σε 28,8 ποσοστιαίες μονάδες (βλ. Διάγραμμα 4). Η διαφορά στο μέσο όρο των χωρών της ΕΕ-27 ήταν πολύ μεγαλύτερη, συγκεκριμένα ανερχόταν στις 44,1 ποσοστιαίες

¹³ Στην Έρευνα για τις συνθήκες διαβίωσης και το εισόδημα (ICOR) τίθεται η ακόλουθη ερώτηση: «Κατά τη διάρκεια των τελευταίων έξι μηνών τουλάχιστον, σε ποιο βαθμό αισθανόσασταν περιορισμένοι στην εκτέλεση δραστηριοτήτων που θεωρούνται συνηθισμένες για τους περισσότερους ανθρώπους, λόγω ενός προβλήματος υγείας;». Οι επιλογές απάντησης είναι οι εξής: (1) Περιορισμένοι σε σοβαρό βαθμό, (2) Περιορισμένοι αλλά όχι σε τόσο σοβαρό βαθμό, (3) Καθόλου περιορισμένοι. Ο προσδιορισμός του επιπέδου περιορισμού δραστηριότητας χρησιμοποιείται ως προσέγγιση για τον εντοπισμό ατόμων με μέτρια («Περιορισμένοι αλλά όχι σε σοβαρό βαθμό») ή σοβαρή («Σοβαρά περιορισμένοι») αναπηρία.

μονάδες. Η Πορτογαλία παρουσιάζει, κατά τα άλλα, τη χαμηλότερη τιμή μεταξύ όλων των κρατών μελών σε αυτόν τον δείκτη, σε αντίθεση, για παράδειγμα, με χώρες όπως η Ρουμανία (65,6 π.μ.), η Λιθουανία (58,9 π.μ.) και η Βουλγαρία (58,6 π.μ.).

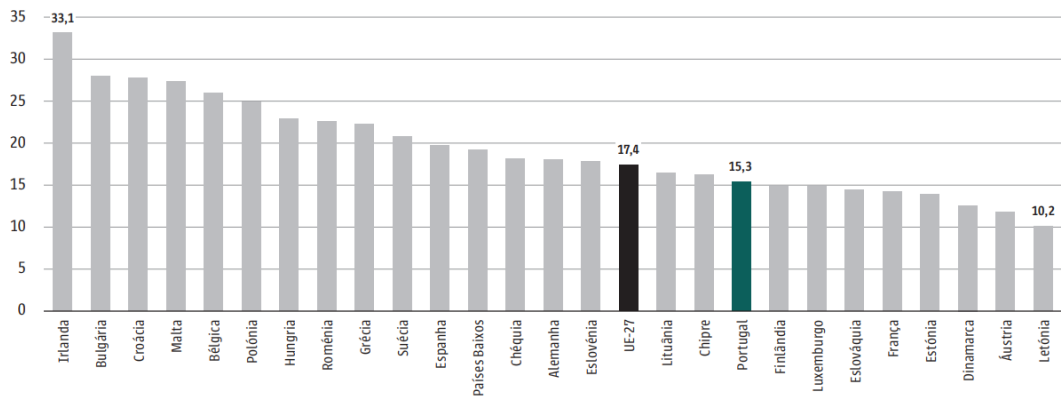
Διάγραμμα 7: Χάσμα ποσοστού απασχόλησης μεταξύ ατόμων με σοβαρή αναπηρία και ατόμων χωρίς αναπηρία στην Πορτογαλία το 2020 (ηλικίες 15-64 χρονών, ποσοστιαίες μονάδες)



Fonte: Eurostat (2022a). Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC).
Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dlm200/default/table?lang=en> (dados sobre Itália não disponíveis).

Εξετάζοντας τις διαφορές μεταξύ του πληθυσμού χωρίς αναπηρία και των ατόμων με μέτρια μορφή αναπηρίας, το 2020, παρατηρείται αλλαγή στο μέγεθος της διαφοράς και, ταυτόχρονα, στη σχετική θέση της Πορτογαλίας στην ομάδα των χωρών της ΕΕ-27: η ανισότητα μειώνεται σε 15,3 ποσοστιαίες μονάδες (βλ. Διάγραμμα 5), αλλά η Πορτογαλία πέφτει από την πρώτη στην ένατη θέση μεταξύ των κρατών μελών με τη χαμηλότερη ανισότητα. Επίσης, το 2020, οι χώρες που κατέγραψαν τις μεγαλύτερες αποκλίσεις ήταν: η Ιρλανδία (33,1 π.μ.), η Βουλγαρία (28 π.μ.) και η Κροατία (27,8 π.μ.). Αντίθετα, οι μικρότερες διαφορές μεταξύ ατόμων με μέτρια μορφή αναπηρίας και ατόμων χωρίς αναπηρία καταγράφηκαν στη Δανία (12,6 π.μ.), στην Αυστρία (11,7 π.μ.) και στη Λετονία (10,2 π.μ.).

Διάγραμμα 8: Χάσμα ποσοστού απασχόλησης μεταξύ ατόμων με μέτρια μορφή αναπηρίας και ατόμων χωρίς αναπηρία στην Πορτογαλία το 2020 (ηλικίες 15-64 χρονών, ποσοστιαίες μονάδες)



Fonte: Eurostat (2022a). *Disability employment gap by level of activity limitation and sex* (source EU-SILC).
 Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dlm200/default/table?lang=en> (dados sobre Itália não disponíveis).

6 Συμπεριληπτική προσέγγιση στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία - Ευρωπαϊκές πρακτικές

Η καταπολέμηση όλων των μορφών διακρίσεων κατά των ατόμων με αναπηρία βρίσκεται στο επίκεντρο της UNCRPD. Η ΕΕ έχει θεσπίσει ένα ολοκληρωμένο σώμα νομοθεσίας κατά των διακρίσεων για να διασφαλίσει την ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, ηλικίας, θρησκείας ή πεποιθήσεων¹⁴. Η οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση προβλέπει συγκεκριμένα μέτρα για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των ατόμων με αναπηρία. Εντοπίζεται κενό στη νομοθεσία της ΕΕ για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των ατόμων με αναπηρία εκτός του τομέα της απασχόλησης, όπως η κοινωνική προστασία, η υγειονομική περίθαλψη, η εκπαίδευση και η πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένης της στέγασης. Εν αναμονή της έγκρισης πρότασης της Επιτροπής για οδηγία του Συμβουλίου για την ίση μεταχείριση¹⁵, οι ανισότητες και οι διακρίσεις που εξακολουθούν να υπάρχουν υπογραμμίζουν την ανάγκη για περαιτέρω πρόοδο στη ευρωπαϊκή νομοθεσία (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2000, 2006 και 2008).

Η εκπαίδευση δημιουργεί τα θεμέλια για την καταπολέμηση της φτώχειας και για τη δημιουργία απόλυτα συμπεριληπτικών κοινωνιών. Τα άτομα με αναπηρία έχουν το δικαίωμα να συμμετέχουν σε όλα τα επίπεδα και μορφές εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένης της προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας σε ίση βάση με τους υπόλοιπους.

Τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και η σχετική νομοθεσία πρέπει να παρέχουν τις προϋποθέσεις για μια συμπεριληπτική προσέγγιση. Υπάρχει ακόμη σημαντική ανάγκη για δράση, όπως καταδεικνύεται από τα κενά στα εκπαιδευτικά αποτελέσματα μεταξύ των μαθητών με και χωρίς αναπηρία. Περισσότεροι νέοι με αναπηρίες εγκαταλείπουν νωρίς το σχολείο, ενώ λιγότεροι μαθητές με αναπηρία ολοκληρώνουν πανεπιστημιακές σπουδές. Πολλά παιδιά και νέοι με αναπηρίες εγγράφονται σε ειδικά σχολεία τα οποία δεν προσφέρουν πάντα αποτελεσματικές γέφυρες στο γενικό εκπαιδευτικό σύστημα, στη συνεχή κατάρτιση ή στην αγορά εργασίας. Δεν έχει διεξαχθεί επαρκής συστηματική έρευνα μέχρι στιγμής σχετικά με τις προϋποθέσεις που απαιτούνται για να επιτύχουν οι μαθητές με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένων των μαθητών με «μη ορατές» αναπηρίες όπως ο αυτισμός, η δυσλεξία ή η έλλειψη προσοχής και υπερκινητικότητα. Τα μέτρα περιορισμού κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, ανάδειξαν την αδήριτη ανάγκη για την ανάπτυξη μέτρων που καθιστούν την περιεκτική και προσβάσιμη εξ αποστάσεως μάθηση επιλογή για όλους.

6.1 Συμπεριληπτική προσέγγιση για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στη Βόρεια Μακεδονία

Η συμπεριληπτική προσέγγιση είναι ο μόνος τρόπος για να εξασφαλιστεί αυξημένη συμμετοχή και να μειωθεί ο αποκλεισμός από την κοινότητα και τις κοινωνικές (κοινές και συλλογικές) συνθήκες και ευκαιρίες.

¹⁴Οδηγία για την ισότητα των φύλων (2000/43/ΕΚ). Οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση (2000/78/ΕΚ). Οδηγία για την ίση μεταχείριση (2006/54/ΕΚ).

¹⁵Πρόταση COM/2008/0426 για οδηγία του Συμβουλίου σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ προσώπων ανεξαρτήτως θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού

Οι πολιτικές ανάπτυξης συμπεριληπτικών δεξιοτήτων που διασφαλίζουν ότι τα άτομα με αναπηρία, γυναίκες και άνδρες, έχουν την ίδια πρόσβαση στην αγορά εργασίας είναι οικονομικά πιο αποδοτικές και πιο επιτυχημένες από άποψη αποτελεσμάτων συγκριτικά με τις εξειδικευμένες προσεγγίσεις. Υπάρχει ένας αυξανόμενος αριθμός παραδειγμάτων βασικών υπηρεσιών επαγγελματικής κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένων των προγραμμάτων μαθητείας που περιλαμβάνουν άτομα με αναπηρία.

Η απασχόληση των νέων είναι ένας τομέας στον οποίο θα μπορούσε να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στη βελτίωση της ενσωμάτωσης των ατόμων με αναπηρία. Οι πρωτοβουλίες στους τομείς της μαθητείας, των ψηφιακών δεξιοτήτων και της επιχειρηματικότητας είναι όλες απαραίτητες για τις νέες γυναίκες και τους άνδρες με αναπηρίες. Αυτές οι κύριες πρωτοβουλίες μοιράζονται ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά στοιχεία:

- Προσβασιμότητα των χώρων, διασφαλίζοντας ότι οι εγκαταστάσεις πληρούν τα εθνικά ή παγκόσμια πρότυπα προσβασιμότητας.
- Προσαρμογές στο χώρο εργασίας σε ατομική βάση για ένα άτομο με αναπηρία.
- Προσβάσιμο εκπαιδευτικό υλικό.
- Προσβασιμότητα σε πληροφοριακό υλικό.
- Προσωπικό που έχει λάβει εκπαίδευση ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης σχετικά με την αναπηρία.
- Δραστηριότητες προβολής που στοχεύουν τα άτομα με αναπηρία και τις οργανώσεις τους. (ILO, 2018)

Οι τρέχουσες πολιτικές και το κοινωνικό περιβάλλον έχουν παράπλευρο αντίκτυπο στην προσφορά και τη ζήτηση. Η θέσπιση και υιοθέτηση μιας συμπεριληπτικής προσέγγισης στην αγορά εργασίας είναι αδύνατη χωρίς να εστιάσουμε στα εξής:

- Αποτροπή στερεοτύπων.
- Νομικό πλαίσιο, που συχνά συνδυάζει νομοθεσία κατά των διακρίσεων και μέτρα θετικής δράσης.
- Προγράμματα παροχών και επιδομάτων αναπηρίας, τα οποία θα πρέπει να σχεδιαστούν για την προώθηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας.
- Υποστηρικτική τεχνολογία για διευκόλυνση της εργασίας.

6.2 Συμπεριληπτική προσέγγιση στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στην Κύπρο

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων της Κυπριακής Δημοκρατίας, ίδρυσε το Τμήμα Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων με Αναπηρία, το οποίο με τη σειρά του ίδρυσε έναν νέο οργανισμό με το όνομα Κέντρο Επαγγελματικής Αποκατάστασης Ατόμων με Αναπηρία. Το Κέντρο αυτό στοχεύει να σχεδιάσει και να εφαρμόσει προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και να συντονίσει ή να χρηματοδοτήσει προγράμματα που προωθούν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, είτε στην ανοιχτή αγορά είτε σε προστατευμένους χώρους εργασίας. Ακόμα είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το τμήμα εργάζεται για την ανάπτυξη ενός ενιαίου σχεδίου αξιολόγησης αναπηρίας, το οποίο αναμένεται

να διευκολύνει την ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία σε διάφορους τομείς (Supported Employment and Career Development for people with Disabilities Project, 2015).

- **Εθνικές στρατηγικές, σχέδια και στόχοι για την αναπηρία σχετικά με το EU2020**

Τον Δεκέμβριο του 2017 το Τμήμα Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων με Αναπηρία δημοσίευσε την Πρώτη Στρατηγική για την Αναπηρία 2018-2028 και το Δεύτερο Σχέδιο Δράσης για την Αναπηρία 2018-2020, τα οποία εγκρίθηκαν από το Υπουργικό Συμβούλιο. Τα έγγραφα αναπτύχθηκαν μετά από συνεννόηση με αναπηρικές οργανώσεις στην Κύπρο, αν και αυτές εξέφρασαν τη διαφωνία τους ακόμη και μετά την οριστικοποίηση και δημοσίευση τους (Μανρου & Λιασιδου, 2020).

Η Πρώτη Στρατηγική για την Αναπηρία αναφέρεται σε ένα δεκαετές πλαίσιο που βασίζεται στις αρχές στρατηγικού σχεδιασμού του Υπουργείου Οικονομικών και συνδέεται με τις συστάσεις του ΟΗΕ προς την Κύπρο καθώς και με την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία 2010-2020. Στόχος της Στρατηγικής είναι να προσδιορίσει το όραμα, τις αξίες και τους στρατηγικούς στόχους για την εθνική εφαρμογή των δικαιωμάτων των πολιτών με αναπηρίες, παρέχοντας κατευθυντήριες γραμμές σε όλους τους αρμόδιους φορείς για ενέργειες που θα προσθέσουν αξία και θα βελτιώσουν περαιτέρω την ποιότητα ζωής των ατόμων με αναπηρίες (Μανρου & Λιασιδου, 2020).

Οι σχετικοί δείκτες στρατηγικής (επιτεύγματα και στόχοι) είναι μάλλον γενικοί και δεν ποσοτικοποιούνται ως στόχοι σε σχέση με τους βασικούς δείκτες EU2020, αλλά μπορούν να θεωρηθούν συμβατοί στην απασχόληση, την εκπαίδευση, τη φτώχεια ή τον κοινωνικό αποκλεισμό. Όσον αφορά την απασχόληση, αναφέρεται το εξής: «ένταξη στην απασχόληση με τη λειτουργία προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, κίνητρα εργοδοτών και εργαζομένων και πρόβλεψη υποστηρικτικών μηχανισμών και κινήτρων για αυτοαπασχόληση». (σελ. 4, παρ. 4.7).

Το Δεύτερο Σχέδιο Δράσης για την Αναπηρία 2018-2020, που συνοδεύει την Πρώτη Εθνική Στρατηγική για την Αναπηρία, περιλαμβάνει 46 δράσεις που βρίσκονται ήδη σε εξέλιξη καθώς και 40 νέες δράσεις (Μανρου & Λιασιδου, 2020). Τα κύρια αναμενόμενα αποτελέσματα των προτεινόμενων δράσεων περιλαμβάνουν την προώθηση:

- Της ανεξάρτητης διαβίωσης, κοινωνικής ενσωμάτωσης και κοινωνικής προστασίας των ατόμων με αναπηρία·
- Της απασχόλησης και επαγγελματικής εκπαίδευσης·
- Των Υπηρεσιών εκπαίδευσης και κατάρτισης·
- Της προσβασιμότητας σε φυσικό και δομικό περιβάλλον, στις μεταφορές και στις πληροφορίες·
- Της παροχής υπηρεσιών υγείας και αποκατάστασης·
- Της ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης σε θέματα αναπηρίας.

6.3 Συμπεριληπτική προσέγγιση για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στην Πορτογαλία

Το IEFEP (Instituto do Emprego e Formação Profissional - Ινστιτούτο Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης) παρουσίασε το Πρόγραμμα Απασχόλησης και Υποστήριξης για τα Προσόντα των Ατόμων με Αναπηρία. Αυτό το πρόγραμμα επιδιώκει να υποστηρίξει την απασχόληση και

τα προσόντα στο πλαίσιο της επαγγελματικής αποκατάστασης. Περιλαμβάνει διάφορες μορφές υποστήριξης που απευθύνονται σε άτομα με αναπηρία και που αντιμετωπίζουν δυσκολίες πρόσβασης, διατήρησης και ανέλιξης σε μια θέση εργασίας.

Το Πρόγραμμα περιλαμβάνει τα ακόλουθα μέτρα και πρακτικές:

- Υποστήριξη για Πιστοποιημένη Κατάρτιση - μέτρο που συνίσταται στην ανάπτυξη δράσεων αρχικής και συνεχούς κατάρτισης που στοχεύουν στην παροχή των απαραίτητων γνώσεων και δεξιοτήτων για την απόκτηση προσόντων σε άτομα με αναπηρία και δυσκολίες που τους επιτρέπουν να ασκήσουν ένα επάγγελμα στην αγορά εργασίας, να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας τους και να ανελιχθούν επαγγελματικά με βιώσιμο τρόπο.
- Υποστήριξη για την ένταξη, τη διατήρηση και την επανένταξη στην αγορά εργασίας - μέτρο που περιλαμβάνει ένα σύνολο υποστηρικτικών μέτρων που διευκολύνουν την ένταξη, τη διατήρηση και την επανένταξη των αποδεκτών του στην αγορά εργασίας.

Περιλαμβάνει τις ακόλουθες πρακτικές:

- Ενημέρωση, αξιολόγηση και καθοδήγηση για τα προσόντα και την απασχόληση – υποστήριξη για άτομα με αναπηρίες που έχουν δυσκολίες στο να επιλέξουν συνειδητά την επαγγελματική τους διαδρομή, μέσω του προσδιορισμού των σταδίων και των καταλληλότερων μέσων για την αύξηση του επιπέδου απασχολησιμότητας τους και την είσοδο τους στην αγορά εργασίας.
- Υποστήριξη για τοποθέτηση – προώθηση της ένταξης ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας, μέσω μιας διαδικασίας διαμεσολάβησης που αναπτύχθηκε από τα κέντρα πόρων του δικτύου υποστήριξης του ΙΕFP, η IP προνοεί πτυχές που σχετίζονται με την προσβασιμότητα, την προσαρμογή του χώρου εργασίας, την ανάπτυξη γενικών δεξιοτήτων απασχολησιμότητας, καθώς και ευαισθητοποίηση των εργοδοτών για τα οφέλη από την πρόσληψη αποδεκτών του προγράμματος, υποστήριξη του υποψηφίου στην προσπάθεια ενεργούς αναζήτησης εργασίας και στην αυτοαπασχόληση.
- Παρακολούθηση μετά την τοποθέτηση σε θέση εργασίας – τεχνική υποστήριξη σε εργοδότες που προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία και σε εργαζόμενους με αναπηρία και άλλες δυσκολίες, με στόχο τη διατήρηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής εξέλιξης, μέσω εξειδικευμένων παρεμβάσεων στον τομέα της αποκατάστασης που αναπτύχθηκαν από τα κέντρα πόρων του ΙΕFP, δίκτυο υποστήριξης IP, όπως: προσαρμογή στις λειτουργίες που θα αναπτυχθούν στο χώρο εργασίας, ενσωμάτωση στο κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον της εταιρείας, ανάπτυξη προσωπικών και κοινωνικών συμπεριφορών κατάλληλων για την κατάσταση του εργαζομένου, προσβασιμότητα για επισκέψεις στις εγκαταστάσεις της εταιρείας από εργαζόμενους με αναπηρία και άλλες δυσκολίες.
- Προσαρμογή θέσεων εργασίας και εξάλειψη εμποδίων λόγω ελλείψεων στις κτηριακές υποδομές – οικονομική υποστήριξη σε εργοδότες που πρέπει να προσαρμόσουν τον εξοπλισμό ή τη θέση εργασίας στις λειτουργικές δυσκολίες του εργαζομένου με αναπηρία που προσλαμβάνεται με σύμβαση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου με ελάχιστη αρχική διάρκεια ενός έτους ή που διατηρούν στο προσωπικό τους εργαζόμενους με επίκτητη αναπηρία, καθώς και να εξαλείφουν φυσικά εμπόδια που δυσκολεύουν ή παρεμποδίζουν την πρόσβαση στον εργαζόμενο με τον οποίο συνάπτουν σύμβαση εργασίας υπό τις προαναφερόμενες

προϋποθέσεις στον τόπο εργασίας ή το βαθμό κινητικότητας τους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης.

7 Αναστοχασμός των οργανωτικών πτυχών του συστήματος απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία

Το δικαίωμα στην εργασία και στην απασχόληση είναι θεμελιώδες και κατοχυρώνεται στο άρθρο 27 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία. Ωστόσο, απέχει πολύ από την πραγματικότητα για τα εκατομμύρια άτομα με αναπηρία στον κόσμο που είναι πρόθυμα να εργαστούν.

Σε ολόκληρη την ΕΕ, τα άτομα με αναπηρία έχουν πολύ λιγότερες πιθανότητες να απασχοληθούν από τα άτομα χωρίς αναπηρία. Τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα δεδομένα σε επίπεδο ΕΕ προέρχονται από το 2019 και δείχνουν ότι τα άτομα με αναπηρία στην ΕΕ έχουν 24,4% λιγότερες πιθανότητες να εργοδοτηθούν συγκριτικά με τα άτομα χωρίς αναπηρία. Μόνο το 50,8 % των ατόμων με αναπηρία εργοδοτούνται, σε σύγκριση με το 75% των ατόμων χωρίς αναπηρία. Η κατάσταση είναι ακόμη χειρότερη για τις γυναίκες με αναπηρία. Κατά μέσο όρο, μόνο το 48,3% των γυναικών με αναπηρία εργοδοτούνται. Τα στοιχεία είναι ακόμη χαμηλότερα αν περιοριστούμε μόνο στην πλήρη απασχόληση με μόνο το 20,6% των γυναικών με αναπηρίες και το 28,5% των ανδρών με αναπηρία να εργάζονται με πλήρη απασχόληση. Μεταξύ των ομάδων με μικρότερη συμμετοχή στην αγορά εργασίας βρίσκονται τα άτομα με ψυχοκοινωνικές αναπηρίες και τα άτομα με νοητική αναπηρία.

Τα εμπόδια στην ποιοτική εργασιακή απασχόληση συμβάλλουν στο πρόβλημα της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία. Τα τελευταία στοιχεία σε επίπεδο ΕΕ της Eurostat δείχνουν ότι το 28,4% όλων των ατόμων με αναπηρία στην ΕΕ ζουν σε συνθήκες φτώχειας.

Για το Ευρωπαϊκό Φόρουμ για την Αναπηρία, η εγγύηση πρόσβασης στην απασχόληση και την απασχόληση στην ανοιχτή αγορά εργασίας είναι βασικό ζήτημα, καθώς αποτελεί κρίσιμη πτυχή για την οικονομική και κοινωνική ένταξη 100 εκατομμυρίων ατόμων με αναπηρία στην Ευρώπη.

Η ανεργία μπορεί να οδηγήσει σε φτώχεια και κοινωνικό αποκλεισμό. Οι παράγοντες που εμποδίζουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας βασίζονται τις περισσότερες φορές σε λανθασμένες αντιλήψεις και κρίσεις για τις ικανότητες ενός ατόμου.¹⁶

Στο πλαίσιο της εφαρμογής και αξιολόγησης της Στρατηγικής Ευρώπη 2020, της Στρατηγικής ΕΕ για την Αναπηρία 2010-2020 και του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, διοργανώθηκε η παράλληλη εκδήλωση που διερεύνησε τον κίνδυνο της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού για τα άτομα με αναπηρία κατά την εισδοχή τους στην αγορά εργασίας, καθώς και στην αλληλεπίδραση μεταξύ μισθών και επιδομάτων αναπηρίας για την εξασφάλιση επαρκών εισοδημάτων. Μέσω αυτής της παράλληλης εκδήλωσης, συζητήθηκε πώς μπορεί να διασφαλιστεί ότι η εργασιακή απασχόληση συμβάλλει τόσο τη βιώσιμη έξοδο από τη φτώχεια, όσο και στη βελτίωση της συνολικής ευημερίας των ανθρώπων και της κοινωνικής τους ενσωμάτωσης.

Οι αναδυόμενες συστάσεις προς τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής της ΕΕ:

- 1) Διευκόλυνση της ελεύθερης διακίνησης και κυκλοφορίας των ατόμων με αναπηρία όταν αυτοί διασχίζουν τα σύνορα για να ζήσουν και να εργαστούν. Αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί εν μέρει μέσω μιας οδηγίας της ΕΕ που εναρμονίζει την αναγνώριση της αξιολόγησης της αναπηρίας σε

¹⁶<https://www.edf-feph.org/employment-policy/>

όλα τα κράτη μέλη. Θα μπορούσε επίσης να διευκολυνθεί με τη δημιουργία μιας τυπικής μορφής πιστοποίησης αναπηρίας και συμφωνημένων προτύπων αναγνώρισης που ισχύουν σε ολόκληρη την Ένωση. Αυτό θα σήμαινε ότι ένα άτομο με αναπηρία που μετακινείται στο εξωτερικό θα έχει αυτόματα το δικαίωμά πρόσβασης σε υπηρεσίες που παρέχονται στη νέα χώρα διαμονής του και θα μπορεί να δραστηριοποιηθεί επαγγελματικά ταχύτερα και με λιγότερες δυσκολίες.

2) Διευκόλυνση του συντονισμού των παροχών και των υπηρεσιών εντός της εργασίας, για τη διασφάλιση καλύτερης συνέχειας στη στήριξη που παρέχεται σε ένα άτομο με αναπηρία που μετακινείται στο εξωτερικό. Η υφιστάμενη νομοθεσία συντονισμού της κοινωνικής ασφάλισης της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένου του κανονισμού 883 σχετικά με τα άτομα με αναπηρία, επικεντρώνεται κυρίως σε άτομα που είναι οικονομικά ανενεργά. Αυτό πρέπει να επεκταθεί, καθώς υπάρχουν πολλά οικονομικά ενεργά άτομα με αναπηρίες που είναι ικανά και πρόθυμα να εργαστούν, αλλά χρειάζονται υπηρεσίες υποστήριξης και εύλογες προσαρμογές για ίση πρόσβαση στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των διασυνοριακών καταστάσεων κατά την άσκηση του δικαιώματός τους για ελεύθερη διακίνηση.

3) Υποστήριξη των κρατών μελών για διευκόλυνση της εισόδου στην εργασία:

- προσφέροντας ευελιξία στα επιδόματα αναπηρίας, για να αποτραπεί ο κίνδυνος απώλειας του δικαιώματος σε μελλοντικό επίδομα αναπηρίας από τα άτομα που μόλις ξεκίνησαν να εργάζονται. Η κατάσταση και η ικανότητα ενός ατόμου για εργασία ενδέχεται να αλλάξουν με την πάροδο του χρόνου και δεν θα πρέπει να κινδυνεύουν να χάσουν αυτή τη δικλείδα ασφαλείας επειδή αναζήτησαν ενεργά εργασία.

- επιτρέποντας τη συνέχιση του επιδόματος αναπηρίας που χρησιμοποιείται για την αποζημίωση του κόστους υποστηρικτικών συσκευών, τεχνολογιών κ.λπ., ενώσω ένα άτομο εργάζεται. Το επιπλέον κόστος ζωής που συνδέεται με την ύπαρξη αναπηρίας θα πρέπει να ελαχιστοποιηθεί με τη συνέχιση αυτών των παροχών, ακόμη και όταν ένα άτομο εργοδοτείται.

- εξασφαλίζοντας την ποιότητα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των μισθών διαβίωσης και της πρόσβασης στα συνδικάτα, για τους εργαζόμενους με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που εργάζονται σε προστατευμένα παραγωγικά εργαστήρια.

Αυτά τα σημεία, τα οποία αφορούν τις αρμοδιότητες των κρατών μελών, θα πρέπει να υπογραμμιστούν κατά τη διαδικασία του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου και να αναφέρονται ρητά στις εκθέσεις και στις ειδικές συστάσεις ανά κράτος μέλος.

4) Να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρίες μπορούν να παραμείνουν στην αγορά εργασίας δεδομένου ότι τους παρέχονται επαρκής υποστήριξη και εύλογες προσαρμογές. Πέρα από τη διασφάλιση ότι τα άτομα με αναπηρίες δεν αντιμετωπίζουν συνθήκες φτώχειας στην εργασία, η παροχή βοήθειας για διατήρηση της θέσης εργασίας τους είναι επίσης ένα βήμα για την πρόληψη του κινδύνου της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Είναι βασικό να διασφαλιστεί η μακροπρόθεσμη υποστήριξη. Αυτό σημαίνει ότι η συνέχεια της υποστήριξης προς τους εργαζόμενους θα πρέπει όχι μόνο να διασφαλίζεται αλλά και να προσαρμόζεται και να είναι ευέλικτη ως προς τις εξελικτικές ανάγκες του υπό στήριξη εργαζομένου. Το δικαίωμα να ζητά ευέλικτη ρύθμιση του χρόνου εργασίας που περιλαμβάνεται στην οδηγία για την ισορροπία της επαγγελματικής ζωής θα πρέπει να γίνεται πλήρως σεβαστό. Οι εργαζόμενοι με αναπηρίες θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης σε ίση βάση με τους

άλλους. Επιπλέον, πιστεύουμε ότι θα ήταν απαραίτητο να υπάρχει μια ενιαία οδηγία που να εναρμονίζει τα εύλογα πρότυπα φιλοξενίας σε ολόκληρη την ΕΕ για τους εργαζόμενους με αναπηρίες και τους ηλικιωμένους.

7.1 Βόρεια Μακεδονία

Προκειμένου να βελτιωθεί το σύστημα απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, είναι απαραίτητο να ενδυναμωθούν όλοι οι ενδιαφερόμενοι φορείς που εμπλέκονται σε αυτή τη διαδικασία. Για κρίσιμες αλλαγές στο σύστημα που περιλαμβάνει τα άτομα με αναπηρία και την ισότιμη συμμετοχή και ενσωμάτωσή τους στην αγορά εργασίας είναι απαραίτητα τα ακόλουθα:

- Δημιουργία σταθερής βάσης για την εξίσωση των Νόμων και των Κανονισμών που είναι σημαντικοί για την υλοποίηση της διαδικασίας επαγγελματικής αποκατάστασης και εργασιακής απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία. Εφαρμογή του κοινωνικού μοντέλου για τον ορισμό και την ταξινόμηση των ατόμων με αναπηρία και την ενσωμάτωσή τους στο κοινωνικό περιβάλλον.
- Παρακίνηση των εργοδοτών για αυξημένη χρήση των μέσων προσαρμογής στο χώρο εργασίας και επαγγελματικής κατάρτισης, έχοντας κατά νου ότι τα άτομα με αναπηρία θα έχουν τα περισσότερα οφέλη από το μέτρο αυτό.
- Εφαρμογή των διατάξεων για τους βοηθούς απασχόλησης ατόμων με αναπηρία ως δικαίωμα που θεσπίζεται από τον νόμο για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία.
- Ενίσχυση της διατομεακής συνεργασίας των αρμόδιων φορέων στη διαδικασία απασχόλησης και περαιτέρω υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία.
- Ενθάρρυνση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην ανοιχτή αγορά εργασίας μέσω της ανάπτυξης μορφών κινήτρων για την απασχόλησή τους .

Όσον αφορά την αύξηση της παρουσίας των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας, είναι απαραίτητο να προβλεφθούν τα εξής:

- Βοήθεια στην αναζήτηση εργασίας, απόκτηση βασικών δεξιοτήτων για αναζήτηση εργασίας ή διαμεσολάβηση για εργασιακή απασχόληση.
- Προετοιμασία για εργασία με την απόκτηση βασικών εργασιακών συνθηκών, δεξιοτήτων και ικανοτήτων (ανάπτυξη μη τεχνικών «ήπιων» δεξιοτήτων (soft skills), όπως δεξιότητες διαπροσωπικής επικοινωνίας, υιοθέτηση προτύπων επαγγελματικής συμπεριφοράς, χρονική ακρίβεια, κατάλληλος ενδυματολογικός κώδικας, αλληλεπίδραση με ανωτέρους και συναδέλφους για εκτέλεση συγκεκριμένων δραστηριοτήτων).
- Εκπαίδευση και κατάρτιση - επίσημη εκπαίδευση και μη τυπική συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης για διάφορα επαγγέλματα με σκοπό τη βελτίωση των δεξιοτήτων και την αύξηση των ευκαιριών εργασιακής απασχόλησης.
- Δημιουργία μιας πλατφόρμας πληροφόρησης που θα συνδέει αφενός τα άτομα με αναπηρία ως άνεργους που αναζητούν ενεργά εργασία και αφετέρου τους εργοδότες.

Όσον αφορά την προετοιμασία της προώθησης των αρχών της συμπερίληψης στο άμεσο περιβάλλον, είναι απαραίτητο να προωθηθούν οι ακόλουθες ενέργειες:

- Βελτίωση της ευαισθητοποίησης των εργοδοτών σχετικά με τα οφέλη από την υποστηριζόμενη απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας.
- Ενημέρωση, επιβεβαίωση και ευαισθητοποίηση του γενικού πληθυσμού σχετικά με τη σημασία της ενσωμάτωσης των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας και τα οφέλη από την ενσωμάτωσή τους στην ανοιχτή αγορά εργασίας .
- Ενίσχυση της ανθρώπινης ικανότητας για εργασία με άτομα με αναπηρία σε όλους τους βασικούς φορείς του συστήματος.

7.2 Κύπρος

Η πρόσβαση στην απασχόληση είναι ένα από τα πιο πολύπλοκα ζητήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στην Κύπρο, καθώς περισσότερα από 10.000 άτομα με αναπηρία που διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα παραμένουν άνεργα (Parlalis, 2013), προκαλώντας έτσι μια σειρά αρνητικών επιπτώσεων όπως η οικονομική αστάθεια και η ψυχική δυσφορία (Petasis, 2021).

Ανεπίσημες εκτιμήσεις για την απασχόληση στην Κύπρο από σχετικούς φορείς, όπως το Τμήμα Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων με Αναπηρία, αναφέρουν την εγγραφή περίπου 12.000 ατόμων με αναπηρία ως άνεργοι (σχεδόν το 16% και αριθμητικά 75.000 άνεργοι από τους 428.000 που ηλικιακά μπορούν να εργαστούν) (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2013).

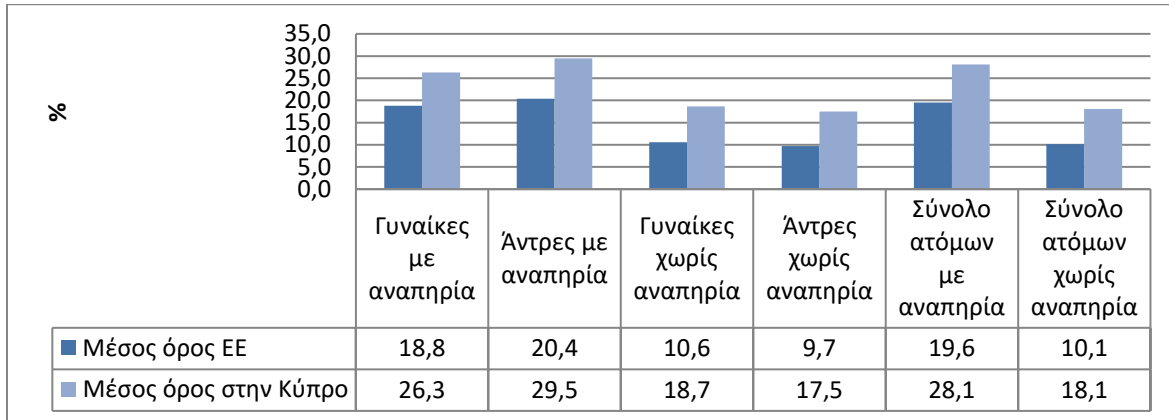
Ο Petasis (2021) πραγματοποίησε μελέτη που διερεύνησε το καθεστώς ανεργίας και υποαπασχόλησης ατόμων με σωματική αναπηρία στην Κύπρο, μέσω της συλλογής πρωτογενών δεδομένων. Διαπιστώθηκε ότι περίπου το 42% των ατόμων με αναπηρία που συμμετείχαν στη μελέτη ήταν άνεργοι. Το βασικό εύρημα της μελέτης το οποίο συνεισφέρει στη βιβλιογραφία είναι το γεγονός ότι η μορφή *αναπηρίας* συνδέεται σημαντικά με το εργασιακό καθεστώς των ατόμων με αναπηρία στην Κύπρο, υποδεικνύοντας ότι τα άτομα με συγκεκριμένες μορφές αναπηρίας (όπως προβλήματα όρασης) έχουν υψηλότερες πιθανότητες να εργοδοτηθούν, σε σύγκριση με άλλα άτομα με διαφορετικές μορφές αναπηρίας, όπως είναι η παραπληγία ή η δυστροφία.

Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνεται από τις Μανρου και Liasidou (2020), οι οποίες διερεύνησαν τις ετήσιες εκθέσεις της επιτροπής για την προστασία των δικαιωμάτων των ανθρώπων με νοητικές αναπηρίες και διαπίστωσαν ότι η πλειονότητα των ενηλίκων με νοητικές αναπηρίες στην Κύπρο είναι άνεργοι (84%) ή υποαπασχολούμενοι. Πρόσφατες μελέτες υποδεικνύουν επίσης ανησυχίες σχετικά με τη συχνότητα των διακρίσεων απέναντι σε άτομα με αναπηρίες, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα.

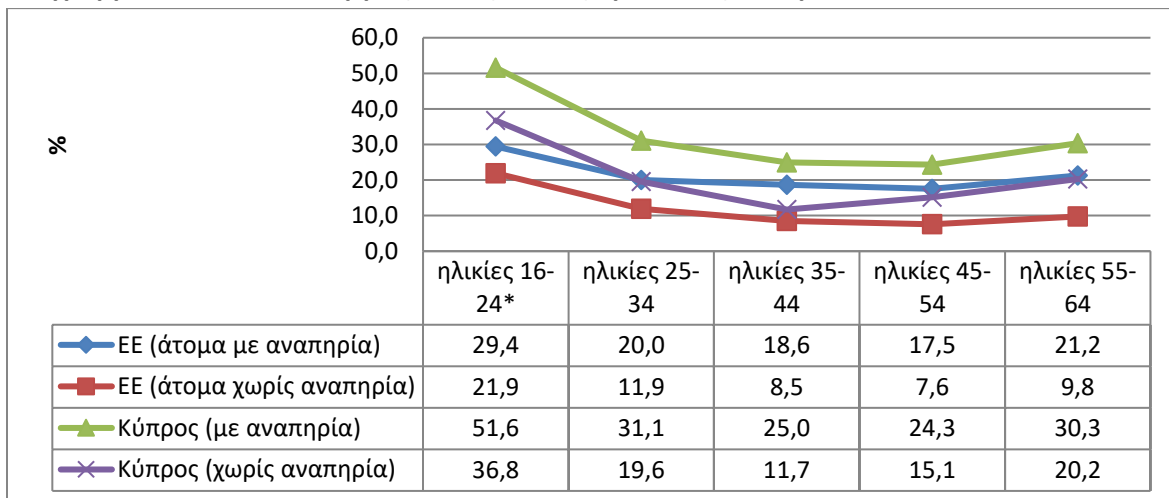
Οι Μανρου και Liasidou (2020) υποστηρίζουν ότι η απουσία δεδομένων σχετικά με την ανεργία των ατόμων με αναπηρίες στην Κύπρο καθιστά δύσκολες τις προσπάθειες αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των μέτρων που λαμβάνονται για υποστήριξη των ατόμων με αναπηρίες. Η αξιολόγηση των επιπτώσεων των αλλαγών πολιτικής είναι δύσκολο να συμπεριληφθεί λόγω της έλλειψης μητρώου αναπηρίας, απουσίας δεδομένων που σχετίζονται με αναπηρίες ή συνδεδεμένες βάσεις δεδομένων μεταξύ των διαφόρων κοινωνικών και δημόσιων υπηρεσιών. Παρόλο που το τμήμα

για την κοινωνική ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρίες έχει προτείνει από καιρό την πρόθεση να δημιουργηθεί μια εθνική βάση δεδομένων για την αναπηρία, εξακολουθεί να παρατηρείται μικρή πρόοδος προς την επίτευξη αυτού του στόχου. Το νέο σύστημα αξιολόγησης αναπηρίας έχει ως στόχο να οδηγήσει στην ανάπτυξη ενός εθνικού συστήματος καταγραφής δεδομένων για την αναπηρία, σύμφωνα με το άρθρο 31 της CRPD.

Διάγραμμα 8 : Ποσοστά ανεργίας ανά αναπηρία και φύλο στην Κύπρο (ηλικιακή ομάδα 20-64 ετών)¹⁷



Διάγραμμα 9: Ποσοστά ανεργίας, ανά ηλικιακή ομάδα στην Κύπρο¹⁸

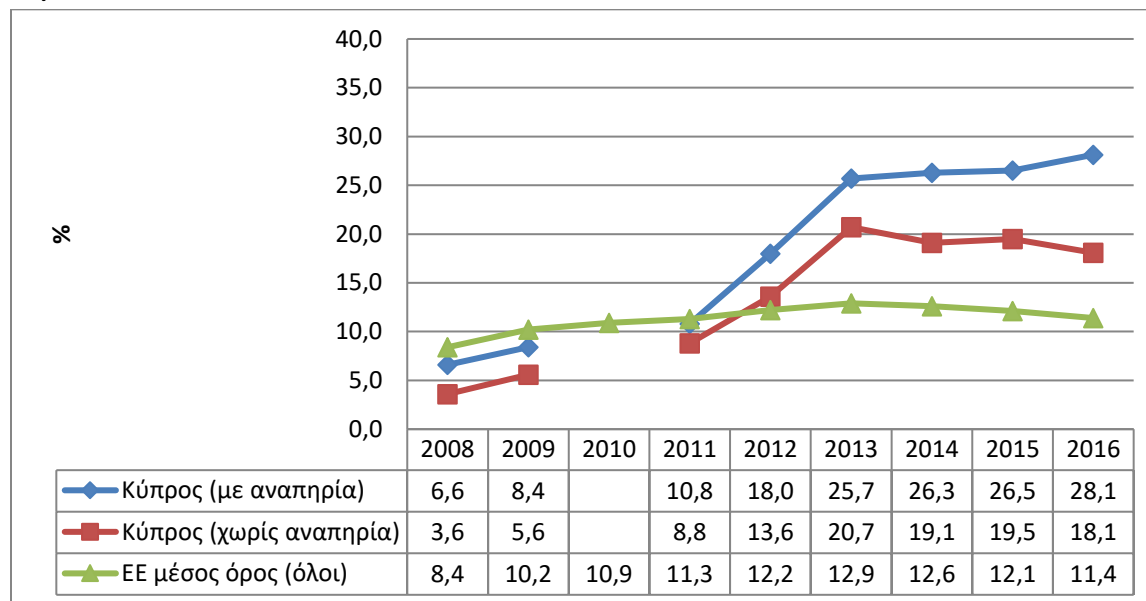


*Σημείωση: Είναι σημαντικό να είμαστε προσεκτικοί στην ανάλυση της νεότερης ηλικιακής ομάδας αναπηρίας, όπου ο αριθμός των παρατηρήσεων είναι μικρότερος από 50 στην Κύπρο (ο μέσος όρος των τελευταίων ετών μπορεί να είναι πιο αξιόπιστος).

¹⁷ Πηγή: EU-SILC UDB 2016 – έκδοση Μαρτίου 2018 (και προηγούμενος UDB)

¹⁸ Στο ίδιο.

Διάγραμμα 10 : Τάσεις του ποσοστού ανεργίας, ανά κατάσταση αναπηρίας στην Κύπρο (ηλικίες 20-64)¹⁹



Πηγή: EU-SILC UDB 2016 – έκδοση Μαρτίου 2018 (και προηγούμενος UDB)

Ζητήματα που αφορούν την απασχόληση ατόμων με αναπηρία στην Κύπρο

Ένα από τα μειονεκτήματα της υποστηριζόμενης απασχόλησης στην Κύπρο είναι ο περιορισμός των εναλλακτικών θέσεων εργασίας. Οι καθοδηγητές εργασίας (job coaches) συχνά εντοπίζουν θέσεις εργασίας για άτομα με αναπηρίες σε περιορισμένους τομείς εργασίας και ιδιαίτερα στη βιομηχανία τροφίμων. Αυτές οι θέσεις εργασίας είναι συχνά χαμηλής εξειδίκευσης, όπως βοηθοί σε σουπερμάρκετ, σε αποθήκες, σε πλυντήρια αυτοκινήτων, και σε εργασίες καθαρισμού κήπων κ.λπ. Έτσι, αυτό ενισχύει τον κίνδυνο προώθησης αρνητικών στερεότυπων της αναπηρίας, ότι δηλαδή τα άτομα αυτά μπορούν να πετύχουν μόνο τέτοιας φύσεως θέσεις εργασίας. Επομένως, είναι η επιτακτική η ανάγκη αλλαγής της στάσης του κράτους σχετικά με τις δυνατότητες των ατόμων με αναπτυξιακές αναπηρίες και οι εργοδότες δεν πρέπει να απασχολούν τα άτομα με αναπηρίες λόγω αναπηρία τους και να μην αντιλαμβάνονται την απασχόληση ενός ατόμου με αναπηρία ως πράξη φιλανθρωπίας. Στην προσπάθεια αυτή, ένα από τα μέτρα που μπορούν να ληφθούν είναι η δημιουργία κέντρων αποκατάστασης σε όλη τη χώρα. Τα κέντρα αυτά θα πρέπει να έχουν όλες τις απαραίτητες υποδομές και να παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση, σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και να λαμβάνουν υπόψη τις προοπτικές απασχολησιμότητας του κάθε μεμονωμένου ατόμου (Supported Employment and Career Development for people with Disabilities Project, 2015).

Επιπλέον, οι σύμβουλοι/καθοδηγητές εργασίας λαμβάνουν περιορισμένη επιμόρφωση και παρουσιάζονται δυσαρεστημένοι εξαιτίας των χαμηλών μισθών. Αυτό σημαίνει ότι οι περισσότεροι σύμβουλοι/καθοδηγητές εργασίας πιθανόν να έχουν ανεπαρκείς συμβουλευτικές δεξιότητες και ελάχιστα κίνητρα για την αποτελεσματική επιτέλεση των καθηκόντων τους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2012).

¹⁹ Στο ίδιο.

Ως εκ τούτου, υπάρχει ανάγκη για απασχόληση εξειδικευμένου προσωπικού για την αξιολόγηση των δεξιοτήτων, των αναγκών και των ενδιαφερόντων των ατόμων με αναπηρία, προκειμένου να παρέχονται κατάλληλες συμβουλές και ευκαιρίες εργασίας (Supported Employment and Career Development for People with Disabilities Project, 2015).

Επιπλέον, οι Μανρου και Liasidou (2020) επικρίνουν την εφαρμογή του συστήματος ποσοστώσεων στην Κύπρο. Υποστηρίζουν ότι η εφαρμογή του συστήματος αυτού δεν είναι επωφελής για μεγάλο αριθμό ατόμων με αναπηρίες και ειδικά για εκείνες τις ομάδες που αντιμετωπίζουν τις μεγαλύτερες προκλήσεις στην απόκτηση ενός αναγνωρισμένου απολυτηρίου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οι υποψήφιοι του συστήματος ποσοστώσεων αναμένεται να έχουν όλα τα απαραίτητα προσόντα για την εργασία που διεκδικούν, να περάσουν οποιοσδήποτε γραπτές ή προφορικές εξετάσεις που απαιτούνται για την θέση και να μπορούν να ανταποκριθούν στα καθήκοντα που συνεπάγονται από τη θέση αυτή. Οι διατάξεις αυτές αποκλείουν πολλούς ανθρώπους με αναπηρίες, καθώς πολλές θέσεις εργασίας απαιτούν από τους δικαιούχους να έχουν λάβει ένα κρατικό αναγνωρισμένο απολυτήριο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ τα προσόντα ατόμων με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένων των αποφοίτων ειδικών σχολείων, ειδικών μονάδων ή μερικής φοίτησης σε γενικά σχολεία υπό το καθεστώς του παρατηρητή, δεν αναγνωρίζονται.

Ταυτόχρονα, ακόμη και στις περιπτώσεις που τα άτομα με αναπηρίες έχουν την ευκαιρία να υποβάλουν αίτηση για κενή θέση στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, θα πρέπει να περάσουν από μια διαδικασία αξιολόγησης (νέο σύστημα για την αξιολόγηση της αναπηρίας και λειτουργικότητας), που σύμφωνα με εκπροσώπους της κίνησης των αναπηριών και την ακαδημαϊκή έρευνα, η διαδικασία αυτή εφαρμόζει εννοιολογικό πλαίσιο με επιρροές από την ιατρική προσέγγιση της αναπηρίας και λειτουργικότητας.

Επιπλέον, οι ίδιες ερευνήτριες επισημαίνουν ότι η αρχή των εύλογων διευκολύνσεων και αναπροσαρμογών αγνοείται σε μεγάλο βαθμό από τις θεσπισμένες επιτροπές οι οποίες έχουν τον τελικό λόγο στη διαδικασία πρόσληψης, όπως επικρίνει και η Παγκύπρια Συμμαχία για την Αναπηρία. Κατά την υποβολή τους στον κατάλογο των ζητημάτων της Επιτροπής για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες σε σχέση με την αρχική έκθεση της Κύπρου (Φεβρουάριος 2017), η Παγκύπρια Συμμαχία για την Αναπηρία δηλώνει ότι η πλειοψηφία των DPO έχουν ήδη εκφράσει την απογοήτευσή τους πως η πρακτική εφαρμογή του νόμου δεν λαμβάνει υπόψη τις νομικές υποχρεώσεις για την παροχή εύλογων αναπροσαρμογών και διευκολύνσεων σε υποψήφιους υπαλλήλους με αναπηρίες.

Οι Μανρου και Liasidou (2020) υποστηρίζουν ότι ο ισχύων νόμος πρέπει να αναθεωρηθεί και να εκσυγχρονιστεί ώστε να ευθυγραμμιστεί με παρόμοιους νόμους σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Ο νόμος είναι προβληματικός, καθώς δεν ισχύει για τον ιδιωτικό τομέα. Η αναθεώρηση του νόμου σχετικά με το σύστημα ποσοστώσεων περιλαμβάνεται επίσης στις τελικές παρατηρήσεις της επιτροπής των Ηνωμένων Εθνών το 2017, η οποία συνέστησε ότι «ο ιδιωτικός τομέας θα πρέπει επίσης να εφαρμόζει ένα παρόμοιο σύστημα ποσοστώσεων».

Τα «εύλογα μέτρα» που διατυπώνονται στη νομοθεσία για τα άτομα με αναπηρία (Ν. 127 (I)/2000), εξαρτώνται από οικονομικές παραμέτρους, οι οποίες δίνουν περιθώριο στους εργοδότες να αποφύγουν τις νομικές τους υποχρεώσεις έναντι των ατόμων με αναπηρίες. Σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου, «εύλογα μέτρα» μπορούν να εφαρμοστούν μόνο στο βαθμό στον οποίο δεν επιφέρουν δυσανάλογη οικονομική επιβάρυνση στον ενδιαφερόμενο εργοδότη. Αυτό αποδεικνύεται και από

ερευνητικά δεδομένα (Μανγρου & Liasidou, 2020). Οι διατάξεις του ισχύοντος νόμου αυξάνουν σημαντικά τα νομικά εμπόδια για μεγιστοποίηση του επιπέδου απασχολησιμότητας των ατόμων με αναπηρίες. Επίσης νομιμοποιούν τις επιλογές των εργοδοτών για δωρεές φιλανθρωπικού χαρακτήρα έναντι της υποχρέωσης του κράτους για παροχή οικονομικής ενίσχυσης (άρθρο 5 (γ) 72 (i) 2 (δ)).

7.3 Πορτογαλία

Το 2020, η διαφορά στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ ατόμων με και χωρίς αναπηρία ήταν 18,2 ποσοστιαίες μονάδες, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως στην παρούσα έκθεση. Το ίδιο έτος, το καταγεγραμμένο ποσοστό ανεργίας των ατόμων με αναπηρία στην Πορτογαλία αυξήθηκε κατά +11,6%, σε σύγκριση με το 2019.

Σε αυτήν την ομάδα, ωστόσο, και αντίθετα με ό,τι συνέβη στον γενικό πληθυσμό, τον Δεκέμβριο του 2021 ο συνολικός αριθμός των ατόμων με αναπηρία που εγγράφηκαν ως άνεργοι συνέχισε να αυξάνεται (+1,2% σε σύγκριση με την αντίστοιχη περσινή περίοδο), που αντιστοιχεί σε 4,2% (N = 13583) του συνόλου των ανέργων. Σε απόλυτες τιμές, η τιμή που καταγράφηκε τον Δεκέμβριο του 2021 (N = 13583) ήταν η υψηλότερη από τότε που αυτός ο δείκτης ξεκίνησε να καταγράφεται από το ODDH (από το 2009, βλ. Pinto & Pinto, 2019).

Αυτά τα δεδομένα υποδηλώνουν μεγαλύτερες δυσκολίες από τα άτομα με αναπηρία στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, καταδεικνύοντας σαφώς μεγαλύτερη δυσκολία των γυναικών με αναπηρία για πρόσβαση στην απασχόληση. Η διεθνής βιβλιογραφία (βλ. για παράδειγμα Brown & Moloney, 2019; Moodley & Graham, 2015) έχει εντοπίσει περισσότερα εμπόδια στην αγορά εργασίας για τις γυναίκες με αναπηρία παρά για τους άνδρες, λόγω της συνδυασμένης επίδρασης των διακρίσεων λόγω αναπηρίας και του φύλου.

- Τα τελευταία χρόνια, παρατηρείται «μία τάση αύξησης του αριθμού της απασχολησιμότητας των ατόμων με αναπηρία». Η Πορτογαλία έχει δείξει ότι το *ζήτημα της συμπερίληψης των ατόμων με αναπηρία αποτελεί προτεραιότητα*. Αλλά και πάλι πρέπει να γίνουν πολλές βελτιώσεις, ειδικά στο ζήτημα της προσβασιμότητας.
- *Εφαρμογή του νόμου*. Για παράδειγμα, η πρακτική του νέου συστήματος ποσοστώσεων απασχόλησης για άτομα με αναπηρία, με βαθμό αναπηρίας ίσο ή μεγαλύτερο από 60% δεν εφαρμόζεται πλήρως από πολλές εταιρείες. Το σύστημα αυτό υποχρεώνει τις μεσαίες επιχειρήσεις με αριθμό 75 εργαζομένων και άνω να διαθέτουν τουλάχιστον 1% των θέσεων εργασίας σε εργαζόμενους με αναπηρία, ενώ οι μεγάλες εταιρείες είναι υποχρεωμένες να διαθέτουν τουλάχιστον 2% των θέσεων σε άτομα με αναπηρία.
- Ο αρμόδιος υφυπουργός για την Ενσωμάτωση των Ατόμων με Αναπηρία εξήγησε ότι ένα από τα μέτρα που σχεδιάζονται είναι η εκπόνηση ποσοτικής και ποιοτικής *διαγνωστικής μελέτης για την κατάσταση απασχολησιμότητας των ατόμων με αναπηρία*, με στόχο την υποβολή προτάσεων για αλλαγές.
- *Αλλαγή νοοτροπίας και προώθηση στάσεων κατά των διακρίσεων*. Το 2020, υποβλήθηκαν συνολικά 1023 καταγγελίες στην Πορτογαλία για διακρίσεις λόγω αναπηρίας ή επιβαρυσμένου κινδύνου για την υγεία. Αυτό αντιπροσωπεύει μείωση περίπου 20% σε σύγκριση με το 2019 (n = 1274). Όμως τέτοιες καταγγελίες εξακολουθούν να υπάρχουν

- ακόμα και σε πλήρως συμπεριληπτικές κοινωνίες, που υπό κανονικές συνθήκες -όσο ουτοπικό και αν ακούγεται- δεν θα έπρεπε να υπάρχουν.
- Υπάρχουν ορισμένες *οργανώσεις* με σκοπό να υποστηρίζουν τα άτομα με αναπηρίες με διάφορους τρόπους. Σε αυτές τις προσπάθειες θα πρέπει να δοθεί περισσότερη δημοσιότητα. Από την άλλη, οι εταιρείες θα πρέπει να είναι καλύτερα ενημερωμένες για τα οφέλη που έχουν από την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Academic Network of European Disability Experts (ANED). (2013). *Report on the employment of disabled people in European Countries*. Ανακτήθηκε από: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/UK%20-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf>
- Agios Stefanos Foundation. (2022). *The Agios Stefanos Foundation*. Ανακτήθηκε από: <https://agiosstefanos.org/>
- Angelides, P., Charalambous, C., & Vrasidas, C. (2004). Reflections on policy and practice of inclusive education in pre-primary schools in Cyprus. *European Journal of Special Needs Education, 19*(2), 211-223.
- Beyer, S., de Borja, J., de Urries, F. and Verdugo, M.A. (2010). A comparative study of the situation of supported employment in Europe. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 7*(2), 130-136.
- Christou Steliou Ioannou Foundation. (2022). *Strategic goals of the foundation*. Ανακτήθηκε από: <https://www.ioannoufoundation.org/>
- Contribution to the general discussion of the OHCHR on Article 27 of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. (March 2021). Euro Platform for Rehabilitees.
- Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών. (3 Δεκεμβρίου 2009). *Χαιρετισμός από την Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κ. Σωτηρούλα Χαραλάμπους κατά τον εορτασμό της Διεθνούς Ημέρας για Άτομα με Αναπηρία στη Λευκωσία*. Λευκωσία: Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών.
- Direção Geral da Educação (2018). *Manual de Apoio à Prática “Para uma Educação Inclusiva”*. Disponível em https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/EEspecial/manual_de_apoio_a_pratica.pdf
- EASPD’s position on the UN General Committee on the Rights of Persons with Disabilities in relation to the discussion on Article 27 to the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. (March 2021). <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/crpd/days-general-discussion>
- Ειδικό Σχολείο Λευκωσίας. (2022). *Προεπαγγελματική Εκπαίδευση - Κατάρτιση*. Ανακτήθηκε από: <http://eid-eidiko-lef.schools.ac.cy/index.php?id=proepaggelmatiki>
- European Agency for Special Needs and Inclusive Education. (2020). *Country information for Cyprus - Systems of support and specialist provision*. Brussels: European Union.
- European Commission. (2010). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions. European disability strategy 2010-2020: A Renewed commitment to a barrier-free Europe*. Brussels: COM.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2012). *Supported employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA: good practices and recommendations in support of a flexicurity approach*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2021). *Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Union of Supported Employment (2010). <https://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>
- Eurostat. Employment rate of people by type of disability, sex and age[h1th_dlm010]

- Governo da República Portuguesa, PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS (2021). *Estratégia Nacional da Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025 (ENIPD 2021-2025)*. Diário da República, 1.ª série, No.169.
- Grammenos, S. (2020). European comparative data on Europe 2020 and persons with disabilities: Summary and conclusions. Brussels: European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3981291a-e44e-11eb-895a-01aa75ed71a1/language-en>
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_dlm010&lang=en
- International Labour Organization. (2018). Labour market inclusion of people with disabilities, Buenos Aires: ILO.
- Ίδρυμα Θεοτόκος. (2009). *EOM Εκθεση Αυτοαξιολόγησης – 2009*. Λεμεσός: Ίδρυμα Θεοτόκος.
- Kreko, J., Scharle, A., Berei, J., (March 2022). Supporting economically inactive persons with disabilities on to the labour market. https://www.easpd.eu/fileadmin/user_upload/Supporting_inactive_people_with_disabilities.pdf
- Κυπριακή Συνομοσπονδία Οργανώσεων Αναπήρων. (2020). *Νομοθεσίες*. Ανακτήθηκε τον Μάιο 25, 2022, from <http://www.kysoa.org.cy/kysoa/page.php?pageID=17&langID=13>
- Lecerf, M., (June 2017). European disability policy, From defining disability to adopting a strategy. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/603981/EPRS_IDA\(2017\)603981_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/603981/EPRS_IDA(2017)603981_EN.pdf)
- Lecerf. M., (2020) Employment and disability in the European Union. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI\(2020\)651932_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI(2020)651932_EN.pdf)
- Mavrou, K. and Liasidou, A. (2020). *European Semester 2018/2019 country fiche on disability*. Leeds: The Academic Network of European Disability experts.
- Meijer, C., Soriano, V., & Watkins, A. (2003). Special Needs Education in Europe. Report of the European Agency for Development in Special Needs Education. https://www.european-agency.org/sites/default/files/special-needs-education-in-europe_sne_europe_en.pdf
- Organização das Nações Unidas; Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Protocolo Adicional*. Lisboa : Instituto Nacional para a Reabilitação, 2009. 41p. ISBN 978-989-8051-17-2
- Organização Mundial da Saúde, (2004). *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*. Lisboa: Direcção-Geral da Saúde.
- P.A.U. Education. (2012). Good Practices from around Europe European Network on Inclusive Education & Disability.
- Panagi, M. (10 Μαΐου 2011). Προβλήματα συμπερίληψης ατόμων με νοητική αναπηρία. *Ο Φιλελεύθερος*.
- Parlalis, S. K. (2013). Legal framework against disability discrimination at work in Cyprus. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(4), 426-437.
- Petasis, A. (2021). Education level and disability type as causes for the discernible wage divergence for people with disabilities. *International Journal of Human Capital Management*, 5(2), 58-70.

- Rekhi T. & Vaughan R. (2021). To Inclusive Education and BEYOND, Online Conference Report https://www.easpd.eu/fileadmin/user_upload/Publications/BEYOND_education_conference_Report.pdf
- Simplex+. (2019). GUIA PRÁTICO OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM PORTUGAL. Instituto Nacional Para a Reabilitação, I.P. Unidade de Investigação, Formação e Desenvolvimento
- Soriano, V., Watkins, A., Ebersold, S., (2017). Inclusive Education for learners with disabilities. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596807/IPOL_STU\(2017\)596807_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596807/IPOL_STU(2017)596807_EN.pdf)
- Strategies for the implementation of the UN CRPD. Conference "Employment for All" Declaration (Vienna, September 2018) https://www.euse.org/images/Vienna_Declaration-EN.pdf
- Supported Employment and Career Development for people with Disabilities Project (SUPPE). (2015). *Identification and Analysis of Best Practice Initiatives for Supported Employment in Austria, Cyprus, France, Germany and Slovakia*. Ανακτήθηκε από: www.supportedemployment.eu
- Σωματείο Σκαπανέας. (2022). *Επαγγελματική αποκατάσταση με στήριξη ατόμων με ειδικές ανάγκες*. Ανακτήθηκε από: <http://of4298.wix.com/skapaneas#!/-cbz9>
- Τμήμα κοινωνικής συμπερίληψης ατόμων με αναπηρίες. (2022). Η αποστολή του τμήματος. Ανακτήθηκε από: http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/index_gr/index_gr?opendocument
- UNICEF. Mapping of disability persons organisations – Report. Skopje: UNICEF Office of North Macedonia.
- Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030 (March 2021). https://www.edf-feph.org/content/uploads/2021/03/KE0221257ENN_002-proof-2.pdf
- United Nations Human Rights (March 2021), Day of general discussion on the right of persons with disabilities to work and employment, 2021. <https://www.ohchr.org/en/events/days-general-discussion-dgd/2021/day-general-discussion-right-persons-disabilities-work-and>
- United Nations. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Geneva: UN. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>
- United Nations. (2019). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD/C/RWA/CO/1*. Geneva: Office of the High Commissioner for Human Rights. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/123/28/PDF/G1912328.pdf?OpenElement>
- ViPi Survey report. (2012). *Research Methodology & State of the Art*. Retrieved May 20, 2022, from <http://www.vipi-project.eu/wp-content/uploads/2011/01/ViPiResearchMethodologyFinal.pdf>
- World Health Organization. (2022, December). Disability. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- World Health Organization. International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>
- [World report on disability](#) (WHO & World Bank, 2011)
- Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. (2000). Ο Περί Ατόμων με Αναπηρία Νόμος (N.127(I)/2000). Λευκωσία: Κυπριακή Δημοκρατία.
- Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. (2009). Ο περί Πρόσληψης Ατόμων με Αναπηρίες στον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα. (N.146(I)/2009). Λευκωσία: Κυπριακή Δημοκρατία.

- Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας. (1999). *Ο περί Αγωγής και Εκπαίδευσης Παιδιών με Ειδικές Ανάγκες Νόμος του 1999 (Ν. 113(Ι)/1999)*. Λευκωσία: Κυπριακή Δημοκρατία.
- Агенција за вработување на Република Северна Македонија (2021, декември). Лица со посебни потреби. <https://av.gov.mk/lica-so-posebni-potrebi.nspх>
- Агенција за вработување на Република Северна Македонија. (2021). Годишни извештаи. <http://www.av.gov.mk/godishni-izveshtai.nspх>
- Агенција за вработување на Република Северна Македонија. (2022, Февруари). Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2022 година. <http://www.av.gov.mk/content/pdf/FINALEN%20OP%202022.pdf>
- Ајдински, Г. Киткањ, З. Ајдински, Љ. (2007). *Основи на дефектологија - специјална едукација и рехабилитација*. Куманово: Македонска Ризница.
- Борнарова, С. Богоевска, Н. (2021). *Анализа на регулативата, пристапите и методите при вработување на лица со попреченост, Поддршка на процесот на модернизација и деинституционализација на социјалните услуги*. Скопје: МТСП.
- Велишек-Брашко, О. Амрош-Вукелић, Ј. (2013) *Нека теоријска и практична разматрања специјалне едукације и рехабилитације*. Стручно-научни скуп Савремени дефектолошки рад - захтеви теорије и праксе. Нови Сад. Србија
- Закон за вработување на инвалидни лица. Службен весник на РСМ 103 (2021). https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2021_zakoni/zvil103_21_mk.pdf
- Правилник за оцена на видот и степенот на попреченост на лицата во менталниот или телесниот развој. Службен весник на РМ 172 (2016) <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/fb7e5c35ab144f3eb7d9840f876ca818.pdf>
- Правилник за работно оспособување на инвалидни лица. Службен весник на РМ 54 (2004). <https://www.slvesnik.com.mk/Issues/BC9F96899BF6A045BD2E06122A4166A7.pdf>