



**ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**  
**ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ**

**ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΚΑΙ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ**  
**ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΟΡΑΣΗΣ**  
**ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ**

Παπαδόπουλος Κωνσταντίνος<sup>1</sup>, Παπακωνσταντίνου Δόξα<sup>2</sup>,  
Μπίμπασης Φώτης<sup>3</sup>

## Περίληψη

Τα οφέλη που προκύπτουν από την αμειβόμενη απασχόληση για τα άτομα με ή χωρίς ειδικές ανάγκες είναι τεκμηριωμένα στην διεθνή βιβλιογραφία. Ωστόσο, σε ολόκληρο τον κόσμο, τα ποσοστά ανεργίας των ατόμων με οπτική εξασθένιση (τυφλών και ατόμων με μειωμένη όραση) είναι γενικά υψηλά, παρόλο που διάφορες έρευνες έχουν προσδιορίσει τα εμπόδια και έχουν προτείνει λύσεις. Η κοινωνική υποστήριξη, πρακτική και συναισθηματική, αποτελεί ανάγκη του ανθρώπου, ειδικά, όταν κάποιο άτομο βιώνει μια χρόνια αναπηρία, όπως η οπτική εξασθένιση. Ωστόσο, σχετικά πρόσφατα έχει αναγνωριστεί ότι η κοινωνική υποστήριξη έχει και αρνητικές όψεις, οι οποίες είναι ικανές να ασκήσουν δυσμενή επίδραση στη ζωή των ατόμων με κάποια χρόνια αναπηρία. Η έρευνα που παρουσιάζεται στο παρόν άρθρο έχει ως στόχο τη διερεύνηση και τον προσδιορισμό της κοινωνικής υποστήριξης (θετικής και αρνητικής) που λαμβάνουν τα άτομα με πρόβλημα όρασης από τους συναδέλφους και τους εργοδότες στον εργασιακό τους χώρο.

### 1. Το Νομικό Πλαίσιο

Σε διεθνές επίπεδο το ζήτημα της απασχόλησης των Α.Μ.Ε.Α. προκάλεσε από νωρίς το ενδιαφέρον της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, η οποία υιοθέτησε σειρά από διεθνείς συμβάσεις εργασίας με βασικότερες την υπ' αριθμ. 111 Δ.Σ.Ε. «για τη διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα<sup>1</sup>», την 159 Δ.Σ.Ε. «για την επαγγελματική επαναπροσαρμογή και απασχόληση των μειονεκτούντων προσώπων<sup>2</sup>» και την 142 Δ.Σ.Ε. «για το ρόλο του επαγγελματικού προσανατολισμού και της εκπαίδευσης στην αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού<sup>3</sup>».

Σε κοινοτικό επίπεδο η προστασία των Α.Μ.Ε.Α. στον τομέα της εργασιακής απασχόλησης αποτυπώνεται κατά κύριο λόγο στις διατάξεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, καθώς και στις διατάξεις της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 2000 «για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στην εργασία». Ειδικότερα, στις διατάξεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων αναγνωρίζεται η σημασία της καταπολέμησης κάθε είδους διακρίσεων και η ανάγκη για τη λήψη κατάλληλων μέτρων

---

<sup>1</sup> Η 111 Δ.Σ.Ε. κυρώθηκε με το Ν. 1424/1984 (ΦΕΚ Α' 29) «για τη διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα».

<sup>2</sup> Η 159 Δ.Σ.Ε. κυρώθηκε με το Ν. 1556/1985 (ΦΕΚ Α' 100) «για την επαγγελματική προσαρμογή και απασχόληση των μειονεκτούντων προσώπων».

<sup>3</sup> Η 142 Δ.Σ.Ε. κυρώθηκε με το Ν. 1856/1989 (ΦΕΚ Α' 141) «για το ρόλο του επαγγελματικού προσανατολισμού και της εκπαίδευσης στην αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού».

για την κοινωνική και οικονομική ένταξη των προσώπων με ειδικές ανάγκες<sup>4</sup> και στις διατάξεις της Κοινοτικής Οδηγίας 2000/78/EK θεσπίζεται το γενικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω κάθε είδους διαφοροποίησης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της διαφοροποίησης λόγω αναπηρίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη. Τόσο ο Ευρωπαϊκός Κοινοτικός Χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων του 1989, όσο και η Κοινοτική Οδηγία 2000/78/EK, θέτουν τις βάσεις για μία νέα πραγματικότητα, στην οποία δεν αναγνωρίζονται απλώς δικαιώματα στα Α.Μ.Ε.Α., αλλά δημιουργούνται οι προϋποθέσεις, ώστε να έχουν τη δυνατότητα τα άτομα αυτά να ασκούν με άνεση το σύνολο των δικαιωμάτων τους ως οι λοιποί πολίτες που δεν αποτελούν θύματα διακρίσεων.

Σε εθνικό επίπεδο, πέρα από τους νόμους που κύρωσαν τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας και ενσωμάτωσαν το κοινοτικό δίκαιο, υπάρχει πλήθος νόμων για τα Α.Μ.Ε.Α., αναφορικά με την εργασιακή ένταξή τους και τα προβλήματα που τυχόν ανακύπτουν. Συνολική αντιμετώπιση του εν λόγω θέματος, απαντάται για πρώτη φορά στο Ν. 1648/1986 (ΦΕΚ Α' 147) «Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων», ο οποίος εν συνεχεία αντικαταστάθηκε από το Ν. 2643/1998 (ΦΕΚ Α' 220) «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών<sup>5</sup>» (βλ. Κουκιάδης, 2005, σελ. 288), που αποτελεί το βασικότερο νόμο για τα θέματα επαγγελματικής ένταξης των Α.Μ.Ε.Α. στην αγορά εργασίας.

Υποκείμενο προστασίας του Ν.2643/1998 είναι κατηγορίες προσώπων, τα οποία κρίνεται ότι χρήζουν ειδικότερων ρυθμίσεων, προκειμένου να επιτευχθεί η ομαλή εργασιακή τους ένταξη και τα οποία χαρακτηρίζονται ως «προστατευόμενα πρόσωπα». Ιδιαίτερα σημαντική κατηγορία των «προστατευομένων προσώπων» αποτελούν τα άτομα με αναπηρία. Βάσει του νόμου, τόσο οι φορείς του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όσο και οι δημόσιες υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ., και Ο.Τ.Α.

---

<sup>4</sup> Βλ. την υπ' αριθμ. 6 εισαγωγική σκέψη της Οδηγίας 2000/78/EK (ΕΕL 303 της 02.10.2000).

<sup>5</sup> Ο Ν. 2643/1998 εν συνεχεία τροποποιήθηκε από τους ακόλουθους νόμους: Τον Ν.2646/1998 (ΦΕΚ Α' 236) "Ανάπτυξη Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας και άλλες διατάξεις", άρθρο 17, τον Ν. 2736/1999 (ΦΕΚ Α' 172) "Στεγαστικά Προγράμματα Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας (Ο.Ε.Κ.) και άλλες διατάξεις", άρθρο 18, τον Ν. 2874/2000 (ΦΕΚ Α' 286) "Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις", άρθρο 14, τον Ν. 2956/2001 (ΦΕΚ Α' 258) "Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις", άρθρα 31-32, τον Ν.3050/2002 (ΦΕΚ Α' 214) "Σύσταση Λογαριασμού Αγροτικής Εστίας και άλλες διατάξεις", άρθρο 13 παρ.16, τον Ν. 3051/2002 (ΦΕΚ Α' 220) "Συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές, τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και συναφείς ρυθμίσεις", άρθρο 10 παρ. 11 και 12 και τον Ν. 3227/2004 (ΦΕΚ Α' 31) "Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις", άρθρο 11, (βλ. σχετικά Κουκιάδης, 2005, σελ. 288).

υποχρεούνται να προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία σε συγκεκριμένο ποσοστό. Ο νόμος δεν προβλέπει ειδικότερα για τα άτομα που αντιμετωπίζουν πρόβλημα όρασης, αλλά ρυθμίζει συνολικά για τα άτομα με αναπηρία. Εξαιρέση αποτελεί η ειδικότερη ρύθμιση του νόμου, σύμφωνα με την οποία οι φορείς του στενού και του ευρύτερου δημοσίου τομέα και οι οργανισμοί κοινής ωφελείας και οι τράπεζες, υποχρεούνται, επιπρόσθετα του ποσοστού που ορίζει ο νόμος, να προσλαμβάνουν στο 80% των κενών θέσεων τηλεφωνητών οικιακών τηλεφωνικών κέντρων, τυφλούς πτυχιούχους των σχολών εκπαίδευσης τυφλών τηλεφωνητών. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να σημειωθεί ότι βάσει του νόμου οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή οι φορείς του ευρύτερου δημοσίου τομέα δύνανται να επιχορηγούνται από τον Ο.Α.Ε.Δ. για μέρος των αποδοχών που καταβάλλουν στα προσλαμβανόμενα Α.Μ.Ε.Α.

Πέρα όμως από την προαναφερόμενη πρόσληψη και απασχόληση των Α.Μ.Ε.Α. ο Ν.2643/1998 μεριμνά και για την επαγγελματική κατάρτιση των Α.Μ.Ε.Α. με προγράμματα που καταρτίζονται ετησίως από τον ΟΑΕΔ για την κάλυψη των αναγκών σε ειδικότητες που ζητούνται από τις επιχειρήσεις και τους φορείς του δημοσίου τομέα. Τέλος, ο Ν. 2643/1998 προβλέπει επιχορήγηση και παροχές στους εργοδότες. Ειδικότερα, οι εργοδότες, οι οποίοι προβαίνουν σε εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας των προσλαμβανόμενων Α.Μ.Ε.Α. δύνανται εν μέρει να χρηματοδοτηθούν από τον ΟΑΕΔ., ενώ υπάρχει πρόβλεψη και για την απονομή ηθικών αμοιβών, στο πλαίσιο της παροχής περαιτέρω κινήτρων στους εργοδότες για την απασχόληση και την εν γένει προστασία των Α.Μ.Ε.Α.

Ενδεικτικά αναφέρονται και άλλοι νόμοι, στους οποίους ρυθμίζονται ειδικότερα ζητήματα αναφορικά με το εν λόγω θέμα, όπως ο Ν. 1836/1989 (ΦΕΚ Α' 79) «Προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης», Κεφάλαιο Γ' (Κατάρτιση – απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες), άρθρα 13-15, ο Ν. 2956/2001 (ΦΕΚ Α' 258) «Αναδιάρθρωση ΟΑΕΔ», Κεφάλαιο Β' (Εταιρείες του Ο.Α.Ε.Δ.), άρθρα 8-10 (βλ. Κουκιάδης, 2005, σελ. 288), ο Ν. 3174/2003 (ΦΕΚ Α' 205) «Μερική απασχόληση και υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα», άρθρο 8 (ρυθμίσεις για τα άτομα με ειδικές ανάγκες), αλλά και νόμοι, οι οποίοι δεν εντάσσονται αυστηρά στο πεδίο του εργατικού δικαίου, ως ο Ν.2430/1996 (ΦΕΚ Α' 156 ) «Καθιέρωση της 3<sup>ης</sup> Σεπτεμβρίου ως Ημέρας ατόμων με ειδικές ανάγκες. Θέσπιση του θεσμού της κάρτας αναπηρίας και άλλες διατάξεις» και ο Ν. 2817/2000 ( ΦΕΚ Α' 78 ) «Εκπαίδευση των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και άλλες διατάξεις» (βλ. Ληξουριώτης, 2005, σελ. 193).

Σημαντικό επίσης νομοθέτημα στο εσωτερικό μας δίκαιο αποτελεί ο Ν. 3304/2005 (ΦΕΚ Α' 16) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή

γενετήσιου προσανατολισμού», με τον οποίο ενσωματώθηκε η Κοινοτική οδηγία 2000/78/ΕΚ στο εσωτερικό μας δίκαιο και θεσπίστηκε το γενικό πλαίσιο ρυθμίσεως για τη καταπολέμηση των διακρίσεων κάθε είδους, ανάμεσα στις οποίες προβάλλει και η διάκριση λόγω αναπηρίας στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, ώστε να διασφαλίζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης<sup>6</sup>.

Στο νόμο δίνεται η ειδικότερη έννοια των διακρίσεων στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης. Ειδικότερα αναφορικά πάντα με τα Α.Μ.Ε.Α. στον τομέα αυτόν συντρέχει: α) άμεση διάκριση, όταν, για λόγους αναπηρίας, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση, β) έμμεση διάκριση, όταν μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα ορισμένης αναπηρίας, σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα. Δεν συνιστά ανεπίτρεπτη έμμεση διάκριση τέτοια διάταξη, κριτήριο ή πρακτική, όταν δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης του είναι πρόσφορα και αναγκαία ή όταν αφορά άτομα με αναπηρία και μέτρα που λαμβάνονται υπέρ αυτών, σύμφωνα με το άρθρο 10 του νόμου αυτού και το άρθρο 21 παρ.6 του Συντάγματος<sup>7</sup>.

Ειδικότερα, στο άρθρο 10 του εν λόγω νόμου, το οποίο παρατίθεται ως ιδιαίτερος σημαντικό, ορίζεται ότι: «Για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έναντι ατόμων με αναπηρία, ο εργοδότης υποχρεώνεται στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου τα άτομα αυτά να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτή και να εξελίσσονται, καθώς και τη δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Δεν θεωρείται δυσανάλογη η επιβάρυνση, όταν αντισταθμίζεται από μέτρα προστασίας που λαμβάνονται στο πλαίσιο άσκησης της πολιτικής υπέρ των ατόμων με αναπηρία».

Ο Ν. 3304/2005 δεν θίγει ευνοϊκότερες διατάξεις σχετικές με την προώθηση και την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και δεν αποτελεί λόγο μείωσης του υφισταμένου επιπέδου παρεχομένης προστασίας. Καταργεί όμως κάθε νομοθετική και κανονιστική διάταξη και καθιστά άκυρη κάθε διάταξη που περιλαμβάνεται σε ατομική ή συλλογιστική σύμβαση, γενικούς όρους συναλλαγών, εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων, καταστατικά κερδοσκοπικών ή μη οργανώσεων, ανεξάρτητων επαγγελματικών οργανώσεων και συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών, η οποία είναι αντίθετη, προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Βλ. άρθρο 1 του Ν. 3304/2005.

<sup>7</sup> Βλ. άρθρο 7 του Ν.3304/2005.

<sup>8</sup> Βλ. άρθρα 25 και 26 του Ν.3304/2005.

Το μήνυμα όλων των παραπάνω νόμων εμπεριέχεται στη βασικότερη ρύθμιση όλων, στο Σύνταγμα της Ελλάδος, μετά την Αναθεώρηση το 2001 και ειδικότερα στο άρθρο 21 παρ. 6, όπου ορίζεται, ότι: «Τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας».

## **2. Προγράμματα για την Προώθηση της Απασχόλησης των Α.Μ.Ε.Α.**

Στην Ελλάδα τα κύρια προγράμματα για την προώθηση της απασχόλησης των Α.Μ.Ε.Α. υλοποιούνται από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής προστασίας και από τον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.). Τα παρακάτω αναφερόμενα είναι τα σημαντικότερα προγράμματα που υλοποιούνται την τρέχουσα χρονική περίοδο στην Ελλάδα, θα πρέπει ωστόσο να αναφέρουμε ότι τα προγράμματα αυτά μεταβάλλονται συνεχώς.

Το Υπουργείο Απασχόλησης είναι αρμόδιος φορέας για την Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL, η οποία αποτελεί μέρος του Ευρωπαϊκού Σχεδιασμού για τον τομέα της απασχόλησης και έχει ως στόχο την εξέταση και εφαρμογή νέων τρόπων αντιμετώπισης των διακρίσεων στον τομέα αυτόν. Οι κύριοι στόχοι της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας ενσωματώνονται σε 4 υποπρογράμματα<sup>9</sup>. Και τα τέσσερα υποπρογράμματα περιλαμβάνουν τα άτομα με ειδικές ανάγκες στις ομάδες ενδιαφέροντός τους. Το πρόγραμμα EQUAL βρίσκεται ήδη στον β' κύκλο εφαρμογής του, ο οποίος ολοκληρώνεται με τη λήξη των υποπρογραμμάτων το έτος 2008<sup>10</sup>.

Το Υπουργείο Απασχόλησης είναι αρμόδιος φορέας και για το νέο Κοινοτικό Πρόγραμμα που αφορά στην απασχόληση και στην κοινωνική αλληλεγγύη με την ονομασία PROGRESS. Απώτερος στόχος του PROGRESS είναι η οικονομική υποστήριξη της υλοποίησης των στόχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης στους τομείς της απασχόλησης και των κοινωνικών υποθέσεων, καθώς και η ενίσχυση της εφαρμογής της ατζέντας κοινωνικής πολιτικής. Το πρόγραμμα διαρθρώνεται σε πέντε τομείς: στον Τομέα της Απασχόλησης, της Κοινωνικής προστασίας και ενσωμάτωσης, των όρων εργασίας,

<sup>9</sup> Βλ. Κεφάλαιο 2 και 3 από «Το Πρόγραμμα της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL για την καταπολέμηση των διακρίσεων και ανισοτήτων σε σχέση με την αγορά εργασίας στην Ελλάδα», που εκδόθηκε από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το 2001, καθώς και άρθρο 1 της υπ' αριθμ. Κ.Υ.Α. 180691/07.02.2001 (ΦΕΚ 148/Β'/14-02-2001) των Υπουργών Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης,, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, αναφορικά με τη σύσταση και λειτουργία Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης Επιχειρησιακού Προγράμματος της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL.

<sup>10</sup> Βλ. σχετική ιστοσελίδα Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης Προγράμματος Κ.Π. (EQUAL), <http://www.equal-greece.gr>, τελευταία ανάκτηση 20/07/2007

της καταπολέμησης των διακρίσεων και της ποικιλομορφίας και της ισότητας των φύλων. Το πρόγραμμα έχει χρονικό ορίζοντα επτά ετών (2007-2013)<sup>11</sup>.

Τα προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ. για την προώθηση της Απασχόλησης των Α.Μ.Ε.Α.<sup>12</sup>, μπορούμε να τα εντάξουμε σε 3 κατηγορίες: α) Προγράμματα Εθνικής Πολιτικής για την επιδότηση νέων θέσεων εργασίας και νέων ελεύθερων επαγγελματιών ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων, β) Συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα με την Ε.Ε<sup>13</sup> και γ) Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης των Α.Μ.Ε.Α.

Στην πρώτη κατηγορία συμπεριλαμβάνονται: α) πρόγραμμα επιδότησης νέων θέσεων εργασίας (πλήρους απασχόλησης διάρκειας 3+1<sup>14</sup> ετών, μερικής απασχόλησης διάρκειας 3+1 ετών, πλήρους απασχόλησης με σύμβαση ορισμένου χρόνου διάρκειας 3-8 μηνών), β) πρόγραμμα επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών και γ) πρόγραμμα επιχορήγησης για την εργονομική διεύθυνση του χώρου εργασίας των Α.Μ.Ε.Α.

Στη δεύτερη κατηγορία υπάγεται το συγχρηματοδοτούμενο με την Ε.Ε πρόγραμμα επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών, το οποίο εντάσσεται στο Μέτρο 3, του Άξονα 2 του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων».

Στην τρίτη κατηγορία υπάγονται τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης των Α.Μ.Ε.Α. Ο Ο.Α.Ε.Δ. καταρτίζει κάθε χρόνο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης ατόμων με ειδικές ανάγκες. Η επαγγελματική κατάρτιση γίνεται στις εκπαιδευτικές μονάδες του Ο.Α.Ε.Δ., εφόσον τα παραπάνω άτομα μπορούν να παρακολουθήσουν τα κοινά εκπαιδευτικά προγράμματα ή σε ειδικά ιδρύματα ή φορείς, που καθορίζονται με κοινές αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και του Υπουργού στην αρμοδιότητα του οποίου υπάγονται τα ιδρύματα αυτά<sup>15</sup>.

Τέλος, οι αρμόδιες υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. επιλαμβάνονται για την εφαρμογή του Ν. 2643/14 (ΦΕΚ Α' 220) «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών», που αφορά στην πρόσληψη στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, στις δημόσιες υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. και στον ιδιωτικό τομέα, προστατευομένων προσώπων, στα οποία υπάγονται και άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, ήτοι

---

<sup>11</sup> Βλ. την υπ' αριθμ. 1672/2006/ΕΚ Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24<sup>ης</sup> Οκτωβρίου 2006 για τη θέσπιση κοινοτικού προγράμματος για την απασχόληση και την κοινωνική αλληλεγγύη – Progress (L 315/1/15.11.2006).

<sup>12</sup> Βλ. την υπ' αριθμ. 200064/15.03.2007 Κ.Υ.Α. των Υφυπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

<sup>13</sup> Βλ. την υπ' αριθμ. 200852/12.01.2007 Κ.Υ.Α. του Υπουργού Οικονομίας και Οικονομικών και του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

<sup>14</sup> Η διάρκεια της επιχορήγησης είναι 36 μήνες με τη υποχρέωση ο εργοδότης να απασχολήσει το άτομο άλλους 12 μήνες χωρίς επιχορήγηση.

<sup>15</sup> Βλ. άρθρο 8 παρ. 3 Ν. 2643/1998 (ΦΕΚ Α' 220) «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις».

επιλαμβάνονται τη διαδικασία από την προκήρυξη των θέσεων εργασίας των προστατευόμενων προσώπων μέχρι τη δημοσίευση των αποτελεσμάτων.

### **3. Άτομα με πρόβλημα όρασης και εργασία**

Παρά την αναγνώριση της αξίας της εργασίας στη ζωή του κάθε ανθρώπου (βλ. Leonard & D' Allura, 2000), τα ποσοστά ανεργίας των ατόμων με οπτική αναπηρία είναι σημαντικά υψηλότερα απ' αυτά που εμφανίζονται στο γενικό πληθυσμό, καθώς επίσης και απ' αυτά των ατόμων με άλλες ειδικές ανάγκες. (Robin, 2002). Σε όλο τον κόσμο, τα ποσοστά ανεργίας των ατόμων με οπτική εξασθένιση (τυφλών και ατόμων με μειωμένη όραση) είναι γενικά υψηλά (Wolffe & Sprungin, 2002). Αυτό ισχύει ακόμη και στις περισσότερο αναπτυγμένες χώρες (Tillsley, 1997, Wolffe & Candella, 2002, La Grow, 2004). Επίσης, τα άτομα με οπτική αναπηρία είναι λιγότερο πιθανό να εργαστούν σε επίπεδο που να συμβαδίζει με την εκπαίδευση και τις δεξιότητές τους (Leonard, D'Allura & Horowitz, 1999), έχουν χαμηλότερες αμοιβές και αδικούνται σε ότι αφορά στην εξέλιξή τους (Roy, Dimigen & Taylor, 1996).

Ένα άτομο εντάσσεται στο εργατικό δυναμικό, εφόσον είτε απασχολείται κατά τη διάρκεια μιας καθορισμένης περιόδου είτε δεν απασχολείται, αλλά επιδιώκει ενεργά την απασχόληση (Robin, 2002). Σε σχέση με το γενικό πληθυσμό, η συμμετοχή των ατόμων με ειδικές ανάγκες στο εργατικό δυναμικό είναι ουσιαστικά πιο χαμηλή (Hale, Hayghe & McNeil, 1998), ενώ των τυφλών ατόμων είναι ακόμη χαμηλότερη (Trupin et al., 1997). Ωστόσο, το ποσοστό απασχόλησης των οπτικά αναπήρων ατόμων που εντάσσονται στο εργατικό δυναμικό, είναι αρκετά υψηλό, περίπου 80% (Robin, 2002). Αυτό υποδεικνύει εμμέσως ότι από τα άτομα με οπτική εξασθένιση που επιδιώκουν ενεργά την εύρεση εργασίας, ένα σχετικά μεγάλο ποσοστό καταφέρνει να έχει πρόσβαση στην εργασία/απασχόληση.

Τα άτομα με ειδικές ανάγκες, συμπεριλαμβανομένων των οπτικών αναπήρων, επιδεικνύουν μια θετική διάθεση για την εργασία. Το μερικές φορές περιορισμένο ενδιαφέρον για την εργασία, οφείλεται σε διάφορα εμπόδια-δυσκολίες, παρά σε μια απέχθεια προς την εργασία (Robin, 2002).

Τόσο οι εργοδότες όσο και τα ίδια τα άτομα με οπτική αναπηρία έχουν υποστηρίξει την ύπαρξη μιας σειράς εμποδίων/προβλημάτων που σχετίζονται με την εύρεση και διατήρηση της εργασίας. Η πρόσληψη ατόμων με οπτική αναπηρία αποτελεί παράγοντα προβληματισμού για τους εργοδότες. Για παράδειγμα, οι εργοδότες που συμμετείχαν σε σχετικές έρευνες έχουν αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία δεν “ταιριάζουν” με την εταιρική δομή, δεν μπορούν να συναγωνιστούν τους υπόλοιπους εργαζόμενους (χωρίς ειδικές ανάγκες), καθώς επίσης και ότι οι υπόλοιποι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν



πώς να συνεργαστούν μαζί τους (Crudden et al., 1998). Οι μεγαλύτεροι δισταγμοί και ανησυχίες που φαίνεται να εκφράζουν οι εργοδότες σχετίζονται με την πολυπλοκότητα και το κόστος του απαραίτητου υποστηρικτικού εξοπλισμού, τις τυχόν καθυστερήσεις που μπορεί να υπάρξουν από έναν νέο υπάλληλο με οπτική αναπηρία και τη δυσκολία που πιθανόν θα αντιμετωπίσουν στην περίπτωση που θέλουν να σταματήσουν έναν εργαζόμενο με οπτική αναπηρία, όταν η παραγωγικότητα του δεν ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της εταιρίας (Wolffe & Candela, 2002).

Προγενέστερες έρευνες έχουν προσδιορίσει τα διάφορα προβλήματα/εμπόδια που σχετίζονται με την απασχόληση (Crudden et al., 1998, O'Day, 1999, Robin, 2002, Rumrill, Schuyler, & Longden, 1997, Wolffe, Roessler, & Schriener, 1992). Τα άτομα με οπτική αναπηρία, έχουν αναφέρει ως εμπόδια την φτώχεια, τη διάκριση, την οπτική εξασθένηση, την ύπαρξη άλλων προβλημάτων υγείας ή αναπηριών, την έλλειψη δεξιοτήτων ή εμπειρίας, την έλλειψη κατάρτισης/εκπαίδευσης και πόρων, τη δυσκολία μετακίνησης (Golub, 2003) τη γενικά φτωχή αγορά εργασίας, τη δυσκολία στην εύρεση κατάλληλης εργασίας (Malakra, 1994), την ακαταλληλότητα των συνήθως διαθέσιμων επαγγελμάτων, την ελλιπή γνώση των εργοδοτών σχετικά με την οπτική εξασθένησή τους, την έλλειψη συνειδητοποίησης από τους εργοδότες για τις ικανότητες των οπτικά ανάπηρων ατόμων, την άρνηση των εργοδοτών να προσλάβουν άτομα με οπτική αναπηρία, την ελλιπή πρόσβαση στην τεχνολογία (Robin, 2002), την έλλειψη κατάλληλου υποστηρικτικού εξοπλισμού (Robin, 2002, Wolffe & Sprungin, 2002) και την έλλειψη δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας (Robin, 2002). Η έλλειψη δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας (βλ Wright, 1997), η έλλειψη κατάρτισης και οι δυσκολίες στην εύρεση κατάλληλης εργασίας είναι επίσης ευαίσθητα σημεία, στα οποία θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή. Στα συγκεκριμένα άτομα είναι απαραίτητη η καθοδήγηση, λόγω της φύσης των προβλημάτων όρασης.

Επίσης, αν και δεν υπάρχει απόλυτη συμφωνία μεταξύ των στοιχείων που προκύπτουν από τις διάφορες έρευνες, έχει υποστηριχτεί η συσχέτιση μιας σειράς παραγόντων με την απασχόληση, όπως το φύλο, η ύπαρξη άλλων ανικανοτήτων, η ηλικία, η ηλικία έναρξης της αναπηρίας, η δριμύτητα της οπτικής εξασθένησης, το επίπεδο εκπαίδευσης, η κατάσταση της υγείας, η κοινωνική υποστήριξη, η εκπαίδευση στη χρήση της τεχνολογίας και η ικανότητα χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή, η διαθεσιμότητα των μεταφορών και η πρόσβαση στις υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης (Hagemoser, 1996, Roy, Dimigen & Taylor, 1996, Kirchner, Schmeidler, & Todorov, 1999, Leonard et al., 1999, Leonard & D'Allura, 2000, Crudden, 2002, La Grow, 2004).

Οι κοινωνικές δεξιότητες στον εργασιακό χώρο είναι σημαντικές, τόσο για τους εργαζόμενους με οπτική αναπηρία όσο και για τους υπόλοιπους εργαζόμενους (Golub, 2003). Οι περισσότεροι άνθρωποι εκθέτουν δυσκολίες στην αλληλεπίδρασή τους με

κάποιο ανάπηρο άτομο, ειδικά, όταν η αναπηρία είναι εμφανής, αντιδρούν αρνητικά και προσπαθούν να αποφύγουν την επαφή (Stone & Colella, 1996). Επομένως, ένα άτομο με οπτική αναπηρία χρειάζεται να καταβάλει επιπλέον προσπάθεια, έτσι ώστε να μειώσει την ένταση και να κάνει τους άλλους να αισθάνονται άνετα μαζί του (Golub, 2003). Στις συγκρίσεις μεταξύ επιτυχημένων και μη επιτυχημένων εργαζομένων, για να καθοριστούν τα χαρακτηριστικά που διαχωρίζουν τις δύο ομάδες, διακρίνονται μερικά χαρακτηριστικά που είναι τα επικρατέστερα. Πολλοί επιτυχημένοι εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία έχουν θετική διάθεση για την εργασία και τους εαυτούς τους, θέτουν ρεαλιστικούς επαγγελματικούς στόχους, έχουν ανεπτυγμένες δεξιότητες προσανατολισμού και κινητικότητας, καθώς επίσης και κατάλληλες κοινωνικές δεξιότητες και δεξιότητες επικοινωνίας. Επίσης, έχουν ενσωματωθεί καλύτερα στην επαγγελματική τους κοινότητα και έχουν ευρύτερο κοινωνικό δίκτυο (DeMario, 1992).

Ένα επίσης σημαντικό πεδίο, το οποίο διερευνάται στην παρούσα εργασία είναι η κοινωνική υποστήριξη που λαμβάνουν τα άτομα με οπτική εξασθένιση. Η κοινωνική υποστήριξη αποτελεί ανάγκη του ανθρώπου. Ειδικά, όταν κάποιο άτομο βιώνει μια χρόνια αναπηρία, όπως η οπτική εξασθένιση, θα στηριχτεί συχνά στα μέλη της οικογένειας και στους φίλους, που θα του παρέχουν πρακτική υποστήριξη σε ορισμένους πρακτικούς (χειροπιαστούς) στόχους, καθώς επίσης και συναισθηματική υποστήριξη (Cimarolli & Boerner, 2005). Στο χώρο της εργασίας θα πρέπει να στηριχτεί αντίστοιχα στους συναδέλφους ή στους εργοδότες.

Η συναισθηματική υποστήριξη σε κάποιο άτομο περιλαμβάνει τις εκφράσεις αγάπης, ενθάρρυνσης και κατανόησης από τους ανθρώπους που εμπιστεύεται, οι οποίοι θα ακούσουν το άτομο με μεγάλη προσοχή και θα είναι διαθέσιμοι, όταν τους χρειάζεται. Η πρακτική υποστήριξη περιλαμβάνει τη βοήθεια στις καθημερινές δραστηριότητες (στους στόχους της καθημερινότητας) και την προμήθεια υλικών πόρων (Chang & Schaller, 2000).

Η θετική κοινωνική υποστήριξη βελτιώνει την ψυχολογική ευημερία ενός ατόμου και την υγεία του, προωθεί τη θετική αυτοεκτίμηση, καθώς επίσης και ένα εσωτερικό σημείο ελέγχου. Η θετική κοινωνική υποστήριξη μπορεί επίσης να ενεργήσει ως προστατής στα αρνητικά γεγονότα της ζωής (Chang & Schaller, 2000), προωθώντας την πετυχημένη προσαρμογή σε καταστάσεις που προκαλούν άγχος, όπως μια χρόνια οπτική εξασθένιση (Cimarolli & Boerner, 2005).

Ωστόσο, σχετικά πρόσφατα έχει αναγνωριστεί ότι η κοινωνική υποστήριξη έχει και αρνητικές όψεις, οι οποίες είναι ικανές να ασκήσουν δυσμενή επίδραση στη ζωή των ατόμων με κάποια χρόνια αναπηρία. Η υπερπροστασία είναι μια εκδήλωση αρνητικής κοινωνικής υποστήριξης, που είναι και ιδιαίτερα σχετική με τον πληθυσμό των ατόμων με οπτική εξασθένιση (Cimarolli & Boerner, 2005). Η υπερπροστασία γίνεται εμφανής

από την παροχή περιττής βοήθειας, την παροχή υπερβολικού επαίνου κατά την ολοκλήρωση διαφόρων στόχων και από την προσπάθεια περιορισμού των δραστηριοτήτων (Cimarolli & Boerner, 2005).

Σε αντίθεση, η αρνητική υποστήριξη ή οι αρνητικές κοινωνικές ανταλλαγές, αναφερόμενες και ως κοινωνική αρνητικότητα, αρνητικοί κοινωνικοί δεσμοί, κοινωνική πίεση, κοινωνική διαμάχη, κοινωνική υποτίμηση και κοινωνική παρεμπόδιση (Cimarolli & Boerner, 2005, αναφορά σε Finch, Okun, Pool, & Ruehlman, 1999), μεταφράζονται σε παρέμβαση, αδιακρίσια, απαιτήσεις, αναισθησία, κριτική, θυμό, εχθρικότητα και έλλειψη ανοχής (Cimarolli & Boerner, 2005, αναφορά σε Ruehlman & Karoly, 1991). Ως κοινωνική αρνητικότητα έχουν επίσης χαρακτηριστεί οι υπερπροστατευτικές συμπεριφορές από τους παρέχοντες προστασία (Cimarolli & Boerner, 2005, αναφορά σε Diehl & Willis, 2003). Οι Vinokur and van Ryn (1993, σελ. 350) όρισαν την κοινωνική υποτίμηση ως «συμπεριφορές που στοχεύουν σε ένα συγκεκριμένο άτομο και (1) προκαλούν αρνητικό αποτέλεσμα (θυμό ή δυσαρέσκεια), (2) προκαλούν αρνητική εκτίμηση του ατόμου όσον αφορά χαρακτηριστικά, πράξεις, και προσπάθειες (κριτική) και (3) δυσκολεύουν ή εμποδίζουν την επίτευξη πρακτικών στόχων» (Cimarolli & Boerner, 2005, αναφορά σε Vinokur and van Ryn, 1993).

Η έρευνα που παρουσιάζεται στο παρόν άρθρο, έχει ως στόχο την ανίχνευση και την αξιολόγηση της κοινωνικής υποστήριξης (θετικής και αρνητικής) που λαμβάνουν τα άτομα με προβλήματα όρασης στον εργασιακό τους χώρο από τους συναδέλφους και τους εργοδότες. Επίσης, στοχεύει να καταγράψει την ικανοποίηση των συμμετεχόντων σχετικά με την κοινωνική υποστήριξη που λαμβάνουν.

## **4. Έρευνα**

### ***Συμμετέχοντες – Μέθοδος***

Το δείγμα αποτελείται από 7 άτομα με πρόβλημα όρασης (4 άνδρες και 3 γυναίκες), ηλικίας 25–41 ετών (μ.ο.= 32.85). Από τους 7 συμμετέχοντες, οι 2 είχαν βαριά οπτική αναπηρία και οι 5 μέτρια οπτική αναπηρία. Στους 5 από τους συμμετέχοντες το πρόβλημα όρασης υπήρξε εκ γενετής, στον έναν εμφανίστηκε στη βρεφική ηλικία και σε άλλον έναν συμμετέχοντα το πρόβλημα όρασης εμφανίστηκε στην ηλικία των 3 ετών και εξελίχθηκε σταδιακά. Όλοι οι συμμετέχοντες κατοικούν και εργάζονται στην πόλη της Θεσσαλονίκης.

Όσον αφορά στο μορφωτικό τους επίπεδο, 6 άτομα είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και 1 άτομο φοιτητής.

Οι περισσότεροι (5 άτομα) από τους συμμετέχοντες δήλωσαν ότι κινούνται πάντα μόνοι (αυτόνομα), με εξαίρεση 2 άτομα που δήλωσαν ότι κινούνται τις περισσότερες

φορές μόνοι και κάποιες φορές με τη βοήθεια συνοδού. Τα 2 άτομα εργάζονται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, τα 2 άτομα στο στενό δημόσιο τομέα, ενώ τα άλλα 3 άτομα εργάζονται σε Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.). Τα στοιχεία των συμμετεχόντων συνοψίζονται στον πίνακα 1.

**Πίνακας 1.** Στοιχεία των συμμετεχόντων.

| A/A | Φύλο  | Ηλικία | Ηλικία απώλειας όρασης | Βαθμός οπτικής αναπηρίας | Αίτιο                         | Μορφωτικό επίπεδο |
|-----|-------|--------|------------------------|--------------------------|-------------------------------|-------------------|
| 1   | Θήλυ  | 33     | Εκ γενετής             | Μέτρια                   | Αδιευκρίνιστο                 | Απόφ. τριτ/θμιας  |
| 2   | Θήλυ  | 41     | Εκ γενετής             | Μέτρια                   | Αμφιβλ/πάθεια της προωρότητας | Απόφ. τριτ/θμιας  |
| 3   | Άρρεν | 34     | Εκ γενετής             | Μέτρια                   | Συγγενής καταρράκτης          | Απόφ. τριτ/θμιας  |
| 4   | Άρρεν | 25     | Εκ γενετής             | Μέτρια                   | Μελαγχρωστική                 | Απόφ. τριτ/θμιας  |
| 5   | Θήλυ  | 31     | Εκ γενετής             | Μέτρια                   | Μελαγχρωστική αμφιβλ/πάθεια   | Απόφ. τριτ/θμιας  |
| 6   | Άρρεν | 25     | 0.5 ετών               | Βαριά                    | Οπισθοφακική ινοπλασία        | Φοιτητής          |
| 7   | Άρρεν | 41     | 3 ετών                 | Βαριά                    | Μελαγχρωστική αμφιβλ/πάθεια   | Απόφ. τριτ/θμιας  |

**Πίνακας 1 (συνέχεια)**

| A/A | Αυτόνομη κίνηση | Θέση εργασίας             | Σχέση εργασίας                 | Εργασιακά καθήκοντα | Έτη εργασίας | Άλλη εργασιακή εμπειρία |
|-----|-----------------|---------------------------|--------------------------------|---------------------|--------------|-------------------------|
| 1   | Ναι             | Ευρύτερος δημόσιος τομέας | Ιδιωτ. δικαίου αορίστου χρόνου | Διοικητική υπαλ.    | 6            | Όχι                     |
| 2   | Ναι             | Ευρύτερος δημόσιος τομέας | Μόνιμος δημ. υπαλ.             | Τηλεφωνήτρια        | 3            | Ναι                     |
| 3   | Ναι             | Στενός                    | Μόνιμος δημ.                   | Φυσιο/πευτής        | 4            | Ναι                     |

|   |           |                              |                                       |                                   |     |     |
|---|-----------|------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|-----|-----|
|   |           | δημόσιος<br>τομέας           | υπαλ.                                 |                                   |     |     |
| 4 | Ναι       | Ν.Π.Ι.Δ.                     | Ιδιωτ. δικαίου<br>αορίστου<br>χρόνου  | Καθηγητής<br>Πληροφορικής         | 6   | Ναι |
| 5 | Όχι πάντα | Ν.Π.Ι.Δ.                     | Ιδιωτ. δικαίου<br>αορίστου<br>χρόνου  | Τηλεφωνήτρια                      | 10  | Όχι |
| 6 | Ναι       | Ν.Π.Ι.Δ.                     | Ιδιωτ. δικαίου<br>ορισμένου<br>χρόνου | Καθηγητής<br>Πληροφορικής         | 1.5 | Όχι |
| 7 | Όχι πάντα | Στενός<br>δημόσιος<br>τομέας | Μόνιμος δημ.<br>υπαλ.                 | Ανώτατο<br>στέλεχος δημ.<br>τομέα | 6   | Ναι |

Η συλλογή των δεδομένων της έρευνας ολοκληρώθηκε σε τρία μέρη. Η διαδικασία έλαβε χώρα στη Σχολή Τυφλών Θεσσαλονίκης, στην οικία των συμμετεχόντων ή σε κάποιο άλλο χώρο δικής τους επιλογής. Στο πρώτο μέρος οι συμμετέχοντες απάντησαν σε ένα ερωτηματολόγιο 15 ερωτήσεων ανοικτού και κλειστού τύπου, με το οποίο καταγράφηκαν τα «δημογραφικά» τους στοιχεία. Στο δεύτερο μέρος, πραγματοποιήθηκαν σε «βάθος συνεντεύξεις» (in-depth interviews), με στόχο να καταγραφούν οι μορφές θετικής και αρνητικής, πρακτικής και συναισθηματικής υποστήριξης, που λαμβάνουν τα άτομα με πρόβλημα όρασης από τους εργοδότες/προϊσταμένους και τους συναδέλφους στον εργασιακό χώρο. Τέλος, στο τρίτο μέρος οι συμμετέχοντες απάντησαν σε ένα ερωτηματολόγιο 8 ερωτήσεων κλειστού τύπου, με σκοπό να καταγραφεί κατά πόσον αντιλαμβάνονται ότι έχουν δεχτεί θετική και αρνητική υποστήριξη (πρακτική και συναισθηματική) από τους συναδέλφους με και χωρίς πρόβλημα όρασης και από τους εργοδότες/προϊσταμένους με και χωρίς πρόβλημα όρασης.

Συγκεκριμένα, στο πρώτο μέρος καταγράφηκε το φύλο των συμμετεχόντων, η ηλικία τους, η ηλικία απώλειας της όρασης, ο βαθμός οπτικής αναπηρίας (4 σχετικές ερωτήσεις), το αίτιο/πάθηση της οπτικής αναπηρίας, η ικανότητα τους για αυτόνομη κίνηση, το μορφωτικό τους επίπεδο, η θέση εργασίας, η σχέση εργασίας, τα εργασιακά καθήκοντα, ο χρόνος που εργάζονται στη συγκεκριμένη θέση και η εργασιακή εμπειρία (άλλα επαγγέλματα) που πιθανόν είχαν στο παρελθόν.

Όσο αφορά την ικανότητα αυτόνομης κίνησης οι συμμετέχοντες απάντησαν εάν κινούνται μόνοι, με τη βοήθεια συνοδού ή και με τους δύο τρόπους.

Με βάση το βαθμό οπτικής αναπηρίας, οι ερωτώμενοι στη συγκεκριμένη μελέτη κατατάχθηκαν σε δύο κατηγορίες: α. άτομα με βαριά οπτική αναπηρία και β. άτομα με μέτρια οπτική αναπηρία. Για την κατάταξη στη μια ή την άλλη κατηγορία χρησιμοποιήθηκαν 4 ερωτήσεις. Στην πρώτη ερώτηση τα άτομα με πρόβλημα όρασης δήλωσαν απλά την κατάσταση της όρασής τους (ολική τύφλωση, βαριά οπτική αναπηρία, μέτρια οπτική αναπηρία), στις επόμενες δύο ερωτήσεις έδιναν στοιχεία για την οπτική τους οξύτητα και το οπτικό τους πεδίο, ενώ στην τέταρτη ερώτηση απάντησαν εάν ως μέσο ανάγνωσης χρησιμοποιούν: α) τη μπράιγ ή το λογισμικό ανάγνωσης οθόνης (ηχητική ανάγνωση) ή β) κείμενα των βλεπόντων, τα οποία διαβάζουν με τη χρήση βοηθημάτων χαμηλής όρασης.

Στο δεύτερο μέρος, διαβάστηκαν στους συμμετέχοντες δύο κείμενα σχετικά με τη θετική και αρνητική υποστήριξη αντίστοιχα, τα οποία στην ουσία εξηγούσαν τις έννοιες της θετικής και αρνητικής υποστήριξης, πρακτικής και συναισθηματικής, ενώ επιπλέον παρείχαν διάφορα παραδείγματα των παραπάνω μορφών υποστήριξης. Στη συνέχεια ζητήθηκε από τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα να αναφέρουν τα δικά τους βιώματα θετικής και αρνητικής υποστήριξης στον εργασιακό χώρο. Δεν τέθηκε από τον ερευνητή κάποιος περιορισμός για την διάρκεια αυτής της συζήτησης. Έτσι, η διαδικασία διήρκεσε από 40 λεπτά έως και 3 ώρες. Ολόκληρο το περιεχόμενο των συνεντεύξεων καταγράφηκε σε κασέτες – συνολικά 7.

Στο τρίτο μέρος οι συμμετέχοντες απάντησαν σε ένα ερωτηματολόγιο που περιείχε 8 ερωτήσεις κλειστού τύπου. Συγκεκριμένα, στις 4 πρώτες ερωτήσεις τους ζητήθηκε να προσδιορίσουν σε μία κλίμακα από το 0 (καθόλου) έως το 10 (πάρα πολύ), πού θα τοποθετούσαν τη βοήθεια/θετική υποστήριξη που έλαβαν από τους συναδέλφους με πρόβλημα όρασης (ερώτηση 1), τους συναδέλφους χωρίς πρόβλημα όρασης (ερώτηση 2), τους εργοδότες/προϊσταμένους με πρόβλημα όρασης (ερώτηση 3) και τους εργοδότες/προϊσταμένους χωρίς πρόβλημα όρασης (ερώτηση 4). Στις 4 επόμενες ερωτήσεις τους ζητήθηκε να προσδιορίσουν σε μία κλίμακα από το 0 έως το 10, πού θα τοποθετούσαν την αρνητική υποστήριξη που έλαβαν. Για κάθε μια από τις 8 ερωτήσεις απαιτούνταν δύο απαντήσεις (προσδιορισμοί), μία για την πρακτική υποστήριξη και μία για τη συναισθηματική.

## **5. Ανάλυση - Αποτελέσματα**

Η ανάλυση πραγματοποιήθηκε σε τέσσερις φάσεις. Στην πρώτη φάση κάθε περίπτωση εξετάστηκε διεξοδικά και παρήγαγε μια λεπτομερή εικόνα για τον κάθε συμμετέχοντα. Συγκεκριμένα, δημιουργήθηκε μια φόρμα για το κάθε άτομο, στην οποία περιέχονταν αναλυτικά τα δημογραφικά του στοιχεία, τα στοιχεία που προέκυπταν από

την σε «βάθος συνέντευξη», καθώς και οι απαντήσεις του στο ερωτηματολόγιο του τρίτου μέρους. Ολόκληρο το περιεχόμενο των σε «βάθος συνεντεύξεων» απομαγνητοφωνήθηκε (αποδόθηκε γραπτά) και απομονώθηκαν τα σχόλια/δηλώσεις των συμμετεχόντων που αφορούσαν στις περιπτώσεις της θετικής και αρνητικής υποστήριξης (πρακτικής και συναισθηματικής) που έχουν λάβει στον εργασιακό χώρο, καθώς επίσης και τα σχόλια/δηλώσεις που αφορούσαν γενικότερα στις προβληματικές καταστάσεις που αντιμετωπίζουν ή αντιμετώπισαν στον εργασιακό χώρο. Στη δεύτερη φάση καταχωρήθηκαν οι περιπτώσεις που ανέφεραν οι συμμετέχοντες στις 4 βασικές κατηγορίες (θετική πρακτική, θετική συναισθηματική, αρνητική πρακτική και αρνητική συναισθηματική υποστήριξη) και πραγματοποιήθηκε επίσης μια προσπάθεια, όταν ήταν δυνατό, ομαδοποίησης των περιπτώσεων σε ορισμένες επιμέρους κατηγορίες με κοινά χαρακτηριστικά, οι οποίες δημιουργήθηκαν εσωτερικά των 4 βασικών κατηγοριών. Στην τρίτη φάση, έγινε ποσοτική ανάλυση περιεχομένου, κατατάχθηκαν οι περιπτώσεις που ανέφεραν οι συμμετέχοντες στις κατηγορίες και υποκατηγορίες που δημιουργήθηκαν και μετρήθηκε η συχνότητα εμφάνισής τους. Τέλος, στην τέταρτη φάση υπολογίστηκαν οι μέσοι όροι των απαντήσεων των συμμετεχόντων στο ερωτηματολόγιο του τρίτου μέρους.

Τα αποτελέσματα της δεύτερης και τρίτης φάσης της ανάλυσης εμφανίζονται στον πίνακα 2 που ακολουθεί, όπου παρουσιάζεται η κατάταξη των σχολίων/δηλώσεων των συμμετεχόντων στις τέσσερις βασικές κατηγορίες με τη συχνότητα εμφάνισης των επιμέρους μορφών υποστήριξης.

**Πίνακας 2.** Θετική και αρνητική, πρακτική και συναισθηματική υποστήριξη – συχνότητα εμφάνισης των διαφορετικών μορφών υποστήριξης.

| <b>Θετική Υποστήριξη – Πρακτική</b>  |   |
|--|---|
| Παροχή κατάλληλου υποστηρικτικού εξοπλισμού  | 5 |
| Βοήθεια στην κίνηση  | 3 |
| Ανάθεση καθηκόντων, στα οποία μπορώ να αντεπεξέλθω με επιτυχία                               | 3 |
| Αντιλαμβάνονται τα όρια των δυνατοτήτων μου - μου ζητούν πράγματα τα οποία μπορώ να κάνω     | 2 |
| Γενική βοήθεια σε πρακτικά θέματα  | 2 |
| Βοήθεια στην εύρεση αντικειμένων/πραγμάτων   | 2 |
| Μου διαβάζουν κάτι, όταν χρειάζεται ή το ζητήσω  | 2 |
| Πρακτική βοήθεια που με διευκολύνει στην καλύτερη εκτέλεση των καθηκόντων μου                | 2 |
| Ενημέρωση και βοήθεια για θέματα σχετικά με την καριέρα μου και την περαιτέρω εκπαίδευση μου | 2 |
| Υποστήριξη των εργασιακών μου δικαιωμάτων - προώθηση των όποιων αιτημάτων μου                | 2 |

|   |           |
|---|-----------|
| Φροντίδα του για τάξη του χώρου, ώστε να αποφευχθούν διάφοροι μικροτραυματισμοί (δεν αφήνουν πράγματα στη μέση, ανοιχτά ντουλάπια, κτλ) | 2         |
| Φροντίδα για την προσβασιμότητα του χώρου   | 1         |
| Βοήθεια με τα ψώνια   | 1         |
| Με υπερασπίζονται στις διενέξεις-διαπληκτισμούς με άλλα άτομα   | 1         |
| Δεν εμπλέκονται στο αντικείμενό μου   | 1         |
| Ελαστικότητα, στην περίπτωση που χρειαστεί να απουσιάσω για λίγη ώρα  | 1         |
| Παροχή συμβουλών, πληροφοριών για γενικά θέματα   | 1         |
| Παροχή συμβουλών, βοήθειας και καθοδήγησης σε εργασιακά θέματα  | 1         |
| Βοήθεια σχετικά με διάφορα έγγραφα που με αφορούν, όπως μισθοδοσίας, αδειών, κτλ.   | 1         |
| <i>Σύνολο</i>   | <i>34</i> |
| <b>Θετική Υποστήριξη – Συναισθηματική</b>   |           |
| Αναγνωρίζουν και εμπιστεύονται τις ικανότητές μου, δεν με υποτείνουν  | 10        |
| Με αντιμετωπίζουν ισότιμα   | 7         |
| Νιώθω ότι υπάρχει κάποιος που νοιάζεται, που με καταλαβαίνει, που μπορώ να στηριχτώ πάνω του για οποιοδήποτε πρόβλημα                   | 7         |
| Ενδιαφέρονται για μένα  | 6         |
| Με καλούν σε δραστηριότητες/εξόδους εκτός εργασιακού χώρου  | 4         |
| Με αντιμετωπίζουν φιλικά, έχω φιλικές σχέσεις με άτομα από τον εργασιακό χώρο   | 4         |
| Συμμετέχω σε συζητήσεις   | 3         |
| Με κάνουν να νιώθω χρήσιμος   | 3         |
| Με σέβονται   | 3         |
| Με συστήνουν στους άλλους συναδέλφους   | 2         |
| Μου αναθέτουν καθήκοντα   | 2         |
| Με επαινούν θετικά για τα επιτεύγματά μου   | 2         |
| Με κάνουν να νιώθω ευπρόσδεκτος στο εργασιακό μου περιβάλλον  | 2         |
| Δείχνουν ότι με εμπιστεύονται ως άτομο  | 2         |
| Με στηρίζουν  | 2         |
| Με ανταμείβουν ηθικά για τα επιτεύγματά μου   | 1         |
| Με κάνουν να μην νιώθω άβολα για αυτά που δεν μπορώ να κάνω   | 1         |
| Αξιοποιούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο οι δυνατότητές μου  | 1         |
| Μου λένε τη γνώμη τους για διάφορα θέματα   | 1         |
| Με κρίνουν αντικειμενικά σύμφωνα με την παραγωγικότητα και την απόδοσή μου  | 1         |
| Μου παρέχουν κίνητρα  | 1         |
| Αναγνωρίζουν την προσφορά μου   | 1         |
| Χαίρονται με την δική μου χαρά  | 1         |



|   |    |
|---|----|
| Υπάρχει αλληλοεκτίμηση  | 1  |
| Κατανοούν την δύσκολη θέση στην οποία βρίσκομαι σε διάφορες καταστάσεις   | 1  |
| Φροντίζουν να αισθάνομαι καλά   | 1  |
| Είναι πρόθυμοι να με βοηθήσουν  | 1  |
| Ένιωσα ότι γίνομαι μέρος της παρέας τους  | 1  |
| Ζητάνε τη γνώμη μου για διάφορα θέματα  | 1  |
| Ήταν αρκετά ανοιχτοί και θέλησαν να με γνωρίσουν  | 1  |
| Έχουμε αρμονικές σχέσεις  | 1  |
| Με βοηθούν όταν αντιμετωπίζω κάποιο πρόβλημα  | 1  |
| Έχω το θάρρος να τους ζητήσω κάτι   | 1  |
| Με ενθαρρύνουν και με ηρεμούν   | 1  |
| <i>Σύνολο</i>   | 78 |
| <b>Αρνητική Υποστήριξη– Πρακτική</b>  |    |
| Δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου και υπερτιμούν τις ικανότητές μου   | 4  |
| Απουσία κατάλληλου εξοπλισμού   | 3  |
| Άρνηση για παροχή πρακτικής υποστήριξης σε διάφορα θέματα   | 1  |
| Αμέλεια να με ενημερώσουν για διάφορα θέματα που με αφορούν   | 1  |
| Απροθυμία να βοηθήσουν στην συγκέντρωση εγγράφων που με αφορούν   | 1  |
| Δεν κατανοούν από ποιο σημείο και μετά χρειάζομαι βοήθεια   | 1  |
| Υπάρχει μια γενικότερη αδιαφορία για το πρόβλημα της όρασης μου   | 1  |
| Δεν έγινε καμία προσπάθεια, για να προσαρμοστώ ευκολότερα στον εργασιακό χώρο   | 1  |
| Υποτιμούν τις οπτικές μου ικανότητες  | 1  |
| Δεν νοιάζονται να μάθουν για τις οπτικές μου ικανότητες (τι μπορώ να δω)  | 1  |
| Δεν μου έχουν αναγνωρίσει το πτυχίο μου   | 1  |
| Με διαχωρίζουν μισθολογικά  | 1  |
| Δεν μου παρέχουν συνοδό, που μου είναι απαραίτητος σε κάποια εργασιακά μου καθήκοντα  | 1  |
| <i>Σύνολο</i>   | 18 |
| <b>Αρνητική Υποστήριξη – Συναισθηματική</b>   |    |
| Αδιαφορία απέναντί μου, δεν νοιάζονται για το πώς νιώθω και για τις ανάγκες μου   | 8  |
| Υποτιμούν τις ικανότητές μου, οι οποίες δεν αξιοποιούνται. Πιστεύουν ότι είμαι κατάλληλος για συγκεκριμένα πράγματα και αυτά μόνο μου αναθέτουν | 7  |
| Δεν έχω ίση μεταχείριση με τους άλλους συναδέλφους από τη διοίκηση - δεν θα μπορούσα να εξελιχθώ ή να αλλάξω αντικείμενο                        | 6  |
| Είναι απόμακροι, δεν επιθυμούν να συναναστραφούν μαζί μου, να με γνωρίσουν  | 5  |
| Υπήρξε κάποια κόντρα με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο  | 2  |
| Δέχομαι υπερβολικό έπαινο   | 2  |

|   |           |
|---|-----------|
| Έχω τυπικές σχέσεις   | 2         |
| Δεν μου συμπεριφέρονται ισότιμα, μου φέρονται ως διαφορετικό άτομο  | 2         |
| Είναι δύσπιστοι και επιφυλακτικοί απέναντί μου  | 2         |
| Αντιμετώπισα εχθρική συμπεριφορά  | 2         |
| Αισθάνομαι ότι είναι πολύ δύσκολο να μου αναθέσουν περισσότερες αρμοδιότητες-καθήκοντα                                | 1         |
| Νιώθω ότι με υποβάλουν σε τεστ δεξιοτήτων   | 1         |
| Με βλέπουν ως περίεργο και διαφορετικό  | 1         |
| Με αποφεύγουν   | 1         |
| Αντιμετωπίζω μια αμηχανία από μέρους τους - δεν γνωρίζουν με ποιο τρόπο να με προσεγγίσουν, πώς να μου συμπεριφερθούν | 1         |
| Με κοιτάνε περίεργα   | 1         |
| Με κάνουν να νιώθω σαν εξωγήινος  | 1         |
| Με κάνουν να νιώθω άβολα  | 1         |
| Με παρεξηγούν, νομίζουν ότι τους κοροϊδεύω αναφορικά με το θέμα της οπτικής μου αναπηρίας.                            | 1         |
| Δεν ενδιαφέρονται για το πρόβλημα όρασης που έχω, δεν κάνουν κάποιους συμβιβασμούς γι' αυτό                           | 1         |
| Με τη στάση τους μου αφαίρεσαν κάθε κίνητρο για καλύτερη απόδοση  | 1         |
| Με ειρωνεύονται, όταν μπορώ και διακρίνω κάτι μέσω της όρασής μου   | 1         |
| Θεωρώ ότι αν προσφέρω περισσότερα, αυτό δεν πρόκειται να αναγνωριστεί   | 1         |
| Δεν αξιοποιούν τις δυνατότητές μου  | 1         |
| Δεν γνωρίζουν τις ικανότητές μου  | 1         |
| Δεν ενδιαφέρονται να μάθουν περισσότερα για τις δυνατότητές μου   | 1         |
| Δείχνουν ότι θα προτιμούσαν να μην είχανε στον χώρο εργασίας τους άτομα με προβλήματα όρασης                          | 1         |
| Ο διευθυντής δεν μου επιτρέπει να συνεργάζομαι με άλλους συναδέλφους  | 1         |
| <i>Σύνολο</i>   | <i>56</i> |

Όπως προαναφέρθηκε, οι 8 ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, που απαντήθηκε στο τρίτο μέρος της έρευνας, είχαν ως στόχο να καταγραφεί κατά πόσον οι συμμετέχοντες αντιλαμβάνονται ότι έχουν δεχτεί θετική και αρνητική υποστήριξη (πρακτική και συναισθηματική) από τους συναδέλφους με και χωρίς πρόβλημα όρασης και από τους εργοδότες/προϊσταμένους με και χωρίς πρόβλημα όρασης. Στον πίνακα 3 φαίνονται τα αποτελέσματα όσον αφορά στη θετική και στην αρνητική υποστήριξη, όπως αυτά προέκυψαν από την ανάλυση των απαντήσεων των συμμετεχόντων.

**Πίνακας 3.** “Αντιλαμβανόμενη” θετική και αρνητική υποστήριξη (πρακτική και συναισθηματική)

|  | N | Ελάχιστο | Μέγιστο | M.O.        |
|--|---|----------|---------|-------------|
| <b>Θετική υποστήριξη (πρακτική)</b>          |   |          |         |             |
| Συνάδελφοι με πρόβλημα όρασης                | 3 | 10       | 10      | 10          |
| Συνάδελφοι χωρίς πρόβλημα όρασης             | 7 | 4        | 9       | 7.57        |
| Εργοδότες/προϊστάμενοι χωρίς πρόβλημα όρασης | 7 | 5        | 10      | 7           |
| <b>Συνολικά</b>                              |   |          |         | <b>8.19</b> |
| <b>Θετική υποστήριξη (συναισθηματική)</b>    |   |          |         |             |
| Συνάδελφοι με πρόβλημα όρασης                | 3 | 7        | 10      | 9           |
| Συνάδελφοι χωρίς πρόβλημα όρασης             | 7 | 4        | 9       | 6,71        |
| Εργοδότες/προϊστάμενοι χωρίς πρόβλημα όρασης | 7 | 4        | 10      | 6.71        |
| <b>Συνολικά</b>                              |   |          |         | <b>7.47</b> |
| <b>Αρνητική υποστήριξη (πρακτική)</b>        |   |          |         |             |
| Συνάδελφοι με πρόβλημα όρασης                | 3 | 0        | 0       | 0           |
| Συνάδελφοι χωρίς πρόβλημα όρασης             | 7 | 2        | 9       | 3.86        |
| Εργοδότες/προϊστάμενοι χωρίς πρόβλημα όρασης | 7 | 2        | 8       | 4.71        |
| <b>Συνολικά</b>                              |   |          |         | <b>2.86</b> |
| <b>Αρνητική υποστήριξη (συναισθηματική)</b>  |   |          |         |             |
| Συνάδελφοι με πρόβλημα όρασης                | 3 | 0        | 0       | 0           |
| Συνάδελφοι χωρίς πρόβλημα όρασης             | 7 | 1        | 9       | 4.57        |
| Εργοδότες/προϊστάμενοι χωρίς πρόβλημα όρασης | 7 | 2        | 8       | 4.71        |
| <b>Συνολικά</b>                              |   |          |         | <b>3.09</b> |

## 6. Συζήτηση

Από τα αποτελέσματα των "σε βάθος συνεντεύξεων" που παρουσιάζονται στον πίνακα 2, όπου φαίνονται και οι συχνότητες εμφάνισης των διαφόρων μορφών υποστήριξης, προκύπτουν εύκολα ορισμένα βασικά συμπεράσματα. Πρώτον, φαίνεται ότι οι συμμετέχοντες, κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, ανέφεραν περισσότερες περιπτώσεις θετικής υποστήριξης, τόσο πρακτικής όσο και συναισθηματικής, παρά αρνητικής υποστήριξης. Συνολικά καταμετρήθηκαν 112 περιπτώσεις θετικής υποστήριξης και 74 περιπτώσεις αρνητικής υποστήριξης. Εάν εξετάσουμε ξεχωριστά την πρακτική από τη συναισθηματική υποστήριξη, πάλι διαπιστώνουμε ότι οι περιπτώσεις θετικής πρακτικής υποστήριξης (n=34) είναι περισσότερες από τις περιπτώσεις αρνητικής πρακτικής υποστήριξης (n=18), ομοίως, οι περιπτώσεις θετικής συναισθηματικής

υποστήριξης (n=78) είναι περισσότερες από τις περιπτώσεις αρνητικής συναισθηματικής υποστήριξης (n=56). Επίσης, αξίζει να αναφερθεί ότι οι περιπτώσεις συναισθηματικής υποστήριξης (θετικής και αρνητικής) είναι πολύ περισσότερες από τις περιπτώσεις πρακτικής υποστήριξης. Αυτό, παρόλο που είναι ένα αδιαμφισβήτητο στοιχείο, το οποίο προκύπτει από την παρούσα έρευνα, ωστόσο, δεν μπορούμε να υποστηρίξουμε με ασφάλεια ότι ισχύει και στην πράξη. Είναι πιθανόν να υπήρξαν διάφορες περιπτώσεις πρακτικής υποστήριξης (θετικής και αρνητικής) στον εργασιακό χώρο των συμμετεχόντων, στις οποίες όμως οι ίδιοι να μην δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα/αξία και έτσι να μην τις αναφέρουν στην συνέντευξη. Μπορούμε λοιπόν να υποστηρίξουμε ότι οι συμμετέχοντες, είτε λαμβάνουν μεγαλύτερη συναισθηματική υποστήριξη (αρνητική και θετική) απ' ό,τι πρακτική, είτε δίνουν μεγαλύτερη αξία στη συναισθηματική υποστήριξη.

Η παροχή κατάλληλου υποστηρικτικού εξοπλισμού, η βοήθεια στην κίνηση (συνήθως με τη μορφή συνοδείας) και οι κατάλληλες προσαρμογές στα εργασιακά καθήκοντα, είναι οι συχνότερα εμφανιζόμενες μορφές θετικής πρακτικής υποστήριξης. Αντίστοιχα, ως συχνότερες μορφές θετικής συναισθηματικής υποστήριξης εμφανίζονται, η αναγνώριση των ικανοτήτων τους από τους άλλους και η εμπιστοσύνη των άλλων σ' αυτές (γενικότερα οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι δεν τους υποτιμούν), η ισότιμη αντιμετώπιση, η αίσθηση της ασφάλειας (νιώθουν ότι υπάρχει κάποιος που νοιάζεται, τους καταλαβαίνει και μπορούν να στηριχτούν πάνω του) και το έκδηλο ενδιαφέρον από τους άλλους.

Απ' την άλλη πλευρά, οι συμμετέχοντες ανέφεραν την αδυναμία κατανόησης του ορίου των δυνατοτήτων τους (υπερτίμηση των ικανοτήτων τους) και την απουσία κατάλληλου υποστηρικτικού εξοπλισμού, συχνότερα από τις άλλες μορφές αρνητικής πρακτικής υποστήριξης. Αντίστοιχα, ως συχνότερες μορφές αρνητικής συναισθηματικής υποστήριξης εμφανίζονται, η αδιαφορία των άλλων (δεν νοιάζονται για το πώς νιώθει το άτομο και για τις ανάγκες του), η υποτίμηση των ικανοτήτων (οι άλλοι πιστεύουν ότι το άτομο είναι κατάλληλο μόνο για συγκεκριμένα πράγματα), η άνιση μεταχείριση από τη διοίκηση (συμπεριλαμβανομένης και της αδυναμίας για εξέλιξη ή για αλλαγή αντικειμένου) και η απροθυμία των άλλων για συναναστροφή.

Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων του τρίτου μέρους της έρευνας (βλ. πίνακα 3), φαίνεται οι συμμετέχοντες να αντιλαμβάνονται ότι έχουν δεχτεί περισσότερη θετική απ' ό,τι αρνητική υποστήριξη. Τόσο η θετική πρακτική, όσο και η θετική συναισθηματική εμφανίζουν συνολικά μεγαλύτερες τιμές απ' την αρνητική πρακτική και την αρνητική συναισθηματική αντίστοιχα. Αυτό το αποτέλεσμα συμφωνεί με τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των συνεντεύξεων, εάν και οι διαφορές δεν είναι όμοιες. Ωστόσο, στον πίνακα 3 φαίνεται επίσης ότι οι συμμετέχοντες αντιλαμβάνονται ότι έχουν δεχτεί ελαφρώς μεγαλύτερη θετική πρακτική υποστήριξη απ' ό,τι θετική συναισθηματική,

κάτι που δεν συμφωνεί με τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των συνεντεύξεων. Αυτό ίσως να υποστηρίζει ακόμη περισσότερο και το σχετικό σχόλιο που έγινε πιο πάνω. Επίσης, οι συμμετέχοντες αντιλαμβάνονται ότι έχουν δεχτεί ελαφρώς μεγαλύτερη αρνητική συναισθηματική υποστήριξη απ' ότι αρνητική πρακτική, ενώ όπως προέκυψε από την ανάλυση των συνεντεύξεων η συχνότητα εμφάνισης της αρνητικής συναισθηματικής υποστήριξης είναι κατά πολύ μεγαλύτερη απ' τη συχνότητα εμφάνισης της αρνητικής πρακτικής.

Τέλος, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι ένα μειονέκτημα της παρούσας μελέτης, είναι ο μικρός σχετικά αριθμός των συμμετεχόντων. Για την καλύτερη διερεύνηση του θέματος είναι απαραίτητη η συμμετοχή ενός μεγαλύτερου αριθμού ατόμων με πρόβλημα όρασης. Ωστόσο, τα αποτελέσματά αυτής της πιλοτικής έρευνας είναι ιδιαίτερα χρήσιμα και μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως σταθερή βάση για οποιαδήποτε μελλοντική ερευνητική προσπάθεια.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- Chang S. & Schaller J. (2000). Perspectives of Adolescents with Visual Impairments on Social Support from Their Parents. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 94(2), 69-84.
- Cimarolli, V. R. & Boerner K. (2005). Social Support and Well-being in Adults Who Are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 99(9), 521-534.
- Crudden, A. (2002). Employment after vision loss: Results of a collective case study. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96, 615-621.
- Crudden, A., McBroom, L., Skinner, A., & Moore, J. (1998). *Comprehensive examination of barriers to employment among persons who are blind or visually impaired*. Mississippi State: Rehabilitation Research and Training Center on Blindness and Low Vision, University of Mississippi.
- DeMario, N. (1992). Skills Needed For Successful Employment: A Review Of The Literature. *Re:View*, 24(3), 115-125.
- Golub, D. B. (2003). Exploration of Factors That Contribute to a Successful Work Experience for Adults Who Are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 97(12), 774-778.
- Hagemoser, S. D. (1996). The relationship of personality traits to the employment status of persons who are blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 90, 134-144.
- Hale, T. W., Hayghe, H. V., & McNeil, J. M. (1998). Persons with disabilities: Labor market activities, 1994. *Monthly Labor Review*, 121, 3-12.

- Kirchner, C., Schmeidler, E., & Todorov, A. (1999). *Looking at employment through a lifespan telescope: Age, health and employment status of people with serious visual impairment*. Mississippi State: Rehabilitation Research and Training Center on Blindness and Low Vision, Mississippi State University.
- La Grow (2004). Factors that Affect the Employment Status of Working-Age Adults with Visual Impairments in New Zealand. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 98 (9), 546-559.
- Leonard, R., D'Allura, T., & Horowitz, A. (1999). Factors associated with employment among persons who have a vision impairment: A follow-up of vocational placement referrals. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 12, 33-43.
- Leonard, R. & D'Allura, T. (2000). Employment among persons with a vision impairment: A comparison of working and non-working respondents. In C. Stuenkel, A. Ardit, A. Horowitz, M. A. Lang, B. Rosenthal, & K. Seidman (Eds.), *Vision rehabilitation: Assessment, intervention and outcomes* (pp. 709-713). Amsterdam: Swets and Zeitlinger.
- Malakpa, S.W.G. (1994). Job placement of blind and visually impaired people with additional disabilities. *RE:view*, 26(2), 69- 77.
- O'Day, B. (1999). Employment barriers for people with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 93, 627-642.
- Robin, L. (2002). Predictors of Job-Seeking Behavior Among Persons with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(9), 635-644.
- Roy, A., Dimigen, G., & Taylor, M. (1998). The relationship between social networks and employment of visually impaired college graduates. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 92, 423-432.
- Rumrill, P. D., Schuyler, B. R., & Longden, J. C. (1997). Profiles of on-the-job accommodations needed by professional employees who are blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 91, 66-76.
- Stone, D., & Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, 21, 352-402.
- Tillsley, C. (1997). Gaining access to employment opportunities. *British Journal of Visual Impairment*, 15, 67-71.
- Trupin, L., Sebasta, D. S., Yelin, E., & LaPlante, M. P. (1997). Trends in labor force participation among persons with disabilities, 1993-94. *Disability Statistics Report*, 10, 1-39.
- Wolffe, K. E., Roessler, R. T., & Schriener, K. F. (1992). Employment concerns of people with blindness or visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 86, 185-187.

- Wolffe, K., & Candela, A. (2002). Expanding the labor pool: Recruiting, hiring, and maintaining workers with visual impairments. *Employment Relations Today*, 29, 59-68.
- Wolffe, K., & Spungin, S. J. (2002). A Glance at Worldwide Employment of People with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(4), 245-253.
- Wright, S. (1997). Careers and Vocational Education. In H. Mason & S. McCall (Eds.), *Visual Impairment – Access to Education for Children and Young People* (chapter 13). London: David Fulton.
- Κουκιάδης Ι. (2005). Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας ( Γ' Έκδοση). Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Ληξουριώτης Ι. (2005) Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις. Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.

<sup>1</sup> Επίκουρος καθηγητής, Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών, e-mail: krapado@uom.gr

<sup>2</sup> Υποψήφια Διδάκτωρ, Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών, e-mail: klerip@uom.gr

<sup>3</sup> Φοιτητής, Τμήμα Προσχολικής Αγωγής και Εκπαίδευσης του Α.Π.Θ., μέλος της Επιτροπής Κοινωνικής Πολιτικής του Α.Π.Θ., e-mail: mpimpasis@mpimpasis.gr