

ΦΙΛΑΝΘΡΩΠΙΑ Ή ΟΧΙ

Έρευνα για την Αξιολόγηση της Απασχόλησης με Στήριξη στην Κύπρο

*Δρ Στέλλα Πλείπελ Προϊστάμενη Υπηρεσιών
Επιτροπή Προστασίας Νοητικά Καθυστερημένων Ατόμων*

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο θεσμός και οι σκοποί που εξυπηρετεί.

Η επαγγελματική αποκατάσταση με στήριξη είναι ο θεσμός με τον οποίο δίνεται η ευκαιρία σε άτομα με αναπηρίες να τοποθετηθούν και να παραμείνουν σε απασχόληση στην ανοικτή αγορά εργασίας. Η προσωπική στήριξη παρέχεται μέσα από τις υπηρεσίες ειδικού καθοδηγητή εργασίας. Ο καθοδηγητής είναι υπεύθυνος για την εξεύρεση της κατάλληλης εργασίας σύμφωνα με τις προτιμήσεις και τις δυνατότητες του ατόμου, την εκπαίδευση του ατόμου στο χώρο εργασίας και γενικά τη μακρόχρονη εποπτεία του ατόμου και την επίλυση οποιονδήποτε προβλημάτων προκύπτουν.

Από τις εμπειρίες των άλλων χωρών που εφαρμόζουν το θεσμό αυτό φαίνεται καθαρά ότι εκτός από τα οικονομικά και κοινωνικά ωφελήματα των ατόμων με αναπηρίες, ο θεσμός εξυπηρετεί και τα συμφέροντα των εργοδοτών αφού τα άτομα αυτά ικανοποιούν συγκεκριμένες ανάγκες της οικονομίας. Η σωστή σχέση εργοδοτούμενου – εργοδότη και οι κατάλληλοι όροι απασχόλησης αποτελούν προϋπόθεση για την επιτυχία του θεσμού.

Ο θεσμός της επαγγελματικής αποκατάστασης με στήριξη ξεκίνησε από τις Η.Π.Α. εδώ και είκοσι χρόνια περίπου. Κατά τη τελευταία δεκαετία έχει παρουσιαστεί αλματώδης ανάπτυξη και υπολογίζεται ότι περισσότερα από 160.000 άτομα στις Η.Π.Α. έχουν αποκατασταθεί μέσα από το θεσμό. Ο σημαντικότερος λόγος που έδωσε και το έναυσμα για την καινούργια αυτή ιδέα τότε ήταν η διαπίστωση από επαγγελματίες που ασχολούνται με άτομα με αναπηρίες ότι, στις πλείστες περιπτώσεις τα παραδοσιακά προστατευόμενα εργαστήρια αποτύγχαναν να εντάξουν τα άτομα στην ανοικτή αγορά εργασίας και στο κοινωνικό σύνολο.

Οι βασικές αρχές πάνω στις οποίες στηρίζεται ο θεσμός.

Οι βασικές αρχές πάνω στις οποίες στηρίζεται ο θεσμός είναι η εργασία και η στήριξη.

- Η εργασία πρέπει να είναι κανονική και όχι σε προστατευόμενα εργαστήρια, ο εργαζόμενος πρέπει να αμείβεται και να εργοδοτείται πάνω σε τακτική βάση και να υπάρχουν οι κατάλληλες ευκαιρίες για απόκτηση εμπειριών καθώς και ευκαιρίες εργοδότησης σε διαφορετικές οικονομικές δραστηριότητες.
- Η στήριξη ξεκινά αφού ο καθοδηγητής επιτύχει το ταίριασμα των δυνατοτήτων του ατόμου με τις απαιτήσεις της εργασίας. Σε αντίθεση με άλλους θεσμούς γίνεται πρώτα η τοποθέτηση και ακολουθεί η κατάρτιση στον ίδιο το χώρο εργασίας από τον καθοδηγητή και σε συνεννόηση και συνεργασία με τον εργοδότη.

Η εφαρμογή του θεσμού στην Κύπρο.

Η εφαρμογή του θεσμού της επαγγελματικής αποκατάστασης με στήριξη στην Κύπρο άρχισε από το Σεπτέμβριο του 1996. Τα προγράμματα ανάλαβαν συγκεκριμένα ιδρύματα / κέντρα ημερήσιας φροντίδας ατόμων με νοητική υστέρηση και εθελοντικές οργανώσεις, κάτω από τη τεχνική επίβλεψη και καθοδήγηση της Επιτροπής Προστασίας Νοητικά Καθυστερημένων Ατόμων. Σύμφωνα με απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου, το 70% της χρηματοδότησης των προγραμμάτων προέρχεται από την Υπηρεσία Μέριμνας Αναπήρων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Το υπόλοιπο των εξόδων λειτουργίας επιβαρύνει την οργάνωση που αναλαμβάνει το πρόγραμμα. Σε κάθε πρόγραμμα προσλαμβάνεται ένας καθοδηγητής εργασίας που είναι υπεύθυνος για την εργοδότηση περιορισμένου αριθμού ατόμων.

Για την καλύτερη προώθηση του θεσμού της επαγγελματικής αποκατάστασης με στήριξη στην Κύπρο άρχισε από το Σεπτέμβριο του 1996. Τα προγράμματα ανάλαβαν συγκεκριμένα ιδρύματα / κέντρα ημερήσιας φροντίδας ατόμων με νοητική υστέρηση και εθελοντικές οργανώσεις, κάτω από τη τεχνική επίβλεψη και καθοδήγηση της Επιτροπής Προστασίας Νοητικά Καθυστερημένων Ατόμων. Σύμφωνα με απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου, το 70% της χρηματοδότησης των προγραμμάτων προέρχεται από την Υπηρεσία Μέριμνας Αναπήρων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Το υπόλοιπο των εξόδων λειτουργίας επιβαρύνει την οργάνωση που αναλαμβάνει το πρόγραμμα. Σε κάθε πρόγραμμα προσλαμβάνεται ένας καθοδηγητής εργασίας που είναι υπεύθυνος για την εργοδότηση περιορισμένου αριθμού ατόμων.

Για την καλύτερη προώθηση του θεσμού της επαγγελματικής αποκατάστασης με στήριξη η Επιτροπή Προστασίας Νοητικά Καθυστερημένων Ατόμων έχει συνεργασία με ευρωπαϊκές οργανώσεις που ήδη εφαρμόζουν με επιτυχία το θεσμό. Τέτοιες οργανώσεις είναι οι KARE (Kildare Association of Parents and Friends of Handicapped People), OPEN (One Person Employment Network), ENABLE (Scottish Society for the Mentally Handicapped), EUSE (European Union of Supported Employment) και C.C.C. (Cheshire County Council).

ΥΠΟΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Μέσα στα πλαίσια της εφαρμογής του θεσμού της απασχόλησης με στήριξη στην Κύπρο, το Μάρτιο του 1997 έγινε έρευνα με απώτερο στόχο την αξιολόγηση των σχετικών προγραμμάτων από απόψεις / θέσεις που εξέφρασαν οι εμπλεκόμενοι εργοδότες. Η σημαντικότερη υπόθεση που εξετάζεται είναι κατά πόσο το κίνητρο των εργοδοτών πηγάζει μέσα από αισθήματα φιλανθρωπίας / οίκτου ή όχι. Λεπτομέρειες για το δείγμα, τις επί μέρους μεταβλητές που εξετάστηκαν, την ανάλυση και τα σημαντικότερα ευρήματα δίδονται στη συνέχεια.

ΔΕΙΓΜΑ ΚΑΙ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ

Η έρευνα έγινε με τη βοήθεια ερωτηματολογίου (αντίγραφο επισυνάπτεται) το οποίο στάληκε ταχυδρομικώς στους 55 εργοδότες που υιοθέτησαν το θεσμό παγκύπρια και συμπληρώθηκε ανώνυμα από τους 37. Τα άτομα τα οποία εργοδοτήθηκαν είχαν ελαφριά και μέτρια νοητική αναπηρία. Μέσα από τις απαντήσεις των εργοδοτών (ένα άτομο για κάθε εργοδότη) λήφθηκαν πληροφορίες σχετικά με τις ακόλουθες μεταβλητές

- Η ηλικία του ατόμου
- Το φύλο
- Η χρονική διάρκεια εργοδότησης του ατόμου (αριθμός μηνών)
- Η κατανομή επιχειρήσεων κατά επαρχία
- Το μέγεθος της επιχείρησης
- Η βασική οικονομική δραστηριότητα της επιχείρησης
- Το είδος εργασίας που εκτελεί το άτομο
- Η αντιμετώπιση του ατόμου από τους πελάτες της επιχείρησης
- Η αντιμετώπιση του ατόμου από τους συναδέλφους του
- Η συμμόρφωση του ατόμου προς το ωράριο εργασίας
- Η επίδοση/αποτελεσματικότητα του ατόμου συγκριτικά με άλλους υπαλλήλους
- Η ικανοποίηση πραγματικών αναγκών της επιχείρησης
- Η προώθηση του θεσμού μέσω εργοδοτών
- Η αποτελεσματικότητα του καθοδηγητή
- Η εργοδότηση του ατόμου για φιλανθρωπικούς σκοπούς
- Η εργοδότηση του ατόμου για εξυπηρέτηση αναγκών της επιχείρησης
- Η εργοδότηση του ατόμου για αποτελεί φθινό εργατικό δυναμικό
- Η εργοδότηση του ατόμου για προσωπικούς λόγους
- Η αξία του θεσμού για τα άτομα με ειδικές ανάγκες
- Η αξία του θεσμού για τη συγκεκριμένη επιχείρηση
- Η αξία του θεσμού για τις επιχειρήσεις γενικά
- Η αξία του θεσμού για την οικονομία της χώρας

Οι συχνότητες και η ποσοστιαία κατανομή για τις πιο πάνω μεταβλητές δίδονται δίπλα από τις αντίστοιχες ερωτήσεις του ερωτηματολογίου στις σελίδες 10 – 13. Περαιτέρω σχόλια για τα στοιχεία αυτά ακολουθούν στη σελίδα 4

ΑΝΑΛΥΣΗ

Περιγραφική Στατιστική

Σε γενικές γραμμές, μέσα από την περιγραφική στατιστική διαμορφώνεται η ακόλουθη εικόνα:

- Το 60% των εργοδοτούμενων είναι ηλικίας 19-29 ετών. Ως προς το φύλο υπερτερούν οι άντρες με 54%, η διαφορά όμως δεν είναι ιδιαίτερα σημαντική.
- Η χρονική διάρκεια εργοδότησης είναι 2-6 μήνες για το 46% των εργοδοτούμενων, 7-12 μήνες για το 32% και 12+ μήνες για το υπόλοιπο 22% των εργοδοτούμενων.
- Αναφορικά με την κατανομή των επιχειρήσεων του δείγματος κατά επαρχία υπερτερεί η Λεμεσός με 40% ενώ η Λευκωσία, η Λάρνακα και η ελεύθερη Αμμόχωστος βρίσκονται περίπου στο ίδιο επίπεδο (γύρω στο 20%). Σημαντική παρατήρηση αποτελεί η έλλειψη προγραμμάτων απασχόλησης με στήριξη στην επαρχία Πάφου.
- Αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων, το 70% πρόκειται για σχετικά μεγάλες επιχειρήσεις με αριθμό προσωπικού 10+. Το γεγονός αυτό εμπνέει ανησυχίες κατά πόσο ο στόχος της κοινωνικοποίησης του ατόμου επιτυγχάνεται μέσα σε μεγάλες επιχειρήσεις όπου υπάρχει καταμερισμός εργασίας σε μικρές επί μέρους μονάδες και οι εργοδοτούμενοι δεν έχουν επαφή με το κοινό.
- Αναφορικά με τη βασική δραστηριότητα των επιχειρήσεων που έχουν γίνει οι εργοδοτήσεις, σε γενικές γραμμές, το μεγαλύτερο ποσοστό εργοδοτήσεων (γύρω στο 45%) κατανέμεται στη βιομηχανία και κυρίως τροφίμων. Ένας σημαντικός αριθμός ατόμων εργοδοτείται στο εμπόριο, στα παντοπωλεία και υπεραγορές (γύρω στο 35%). Πολύ μειωμένη φαίνεται η εργοδότηση των ατόμων στις υπηρεσίες γενικά και ιδιαίτερα στις υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα (8%), γεγονός το οποίο και πάλι εμπνέει ανησυχίες ως προς την επίτευξη του στόχου της κοινωνικοποίησης.
- Οι εργασίες που αναλαμβάνουν τα άτομα είναι πολύ περιορισμένου φάσματος ώστε να κωδικοποιηθούν μέσα από τους διεθνείς κώδικες επαγγελματιών. Κατά συνέπεια έχουν ταξινομηθεί σε 5 κατηγορίες: εργασίες που αφορούν καθαριότητα (22%), εργασίες που αφορούν πακετάρισμα (27%), εργασίες σπιταδόρου (8%), εργασίες που αφορούν κατασκευές (11%) και διάφορες/πολλαπλές εργασίες (32%). Μέσα από την εικόνα αυτή τίθεται το ερώτημα κατά πόσον οι ικανότητες

και οι προτιμήσεις των ατόμων αυτών αξιολογήθηκαν ικανοποιητικά από τους καθοδηγητές και κατά πόσο η αξιολόγηση έγινε αποδεκτή από τους εργοδότες.

- Αναφορικά με το βαθμό επαφής και το τρόπο αντιμετώπισης των ατόμων από τους πελάτες της επιχείρησης που εργοδοτούνται, μόνο το 35% έρχεται σε επαφή. Τα άτομα αυτά κατά πλειοψηφία αντιμετωπίζονται φιλικά από τους πελάτες (86%) ενώ φιλική είναι και η συμπεριφορά των ατόμων προς τους πελάτες (100%). Οι εργασίες που κάνουν οι εργοδοτούμενοι για τις οποίες γίνεται αναφορά προηγουμένως, δικαιολογούν τις περιορισμένες ευκαιρίες επικοινωνίας με τους πελάτες.
- Αναφορικά με το βαθμό επαφής και το τρόπο αντιμετώπισης των ατόμων από τους συναδέλφους, όλα τα άτομα έρχονται σε επαφή με τους συναδέλφους τους. Ενώ το 43% των ατόμων αντιμετωπίζονται φιλικά, ποσοστό 48% αντιμετωπίζεται με ανάμεικτα αισθήματα φιλικότητας και οίκτου. Όσον αφορά τη συμπεριφορά των ατόμων προς τους συναδέλφους τους, το 94% παρουσιάζουν φιλική συμπεριφορά ενώ το υπόλοιπο 6% χαρακτηρίζεται να έχει "αδιάφορη συμπεριφορά".
- Η πλειοψηφία των εργοδοτούμενων είναι τυπικοί με το ωράριο (86%) και το (74%) διεκπεραιώνουν τη δουλειά που τους αναθέτουν το ίδιο ή με μικρή βοήθεια συγκριτικά με άλλους υπαλλήλους.
- "Αν δεν εργοδοτούσατε το άτομο αυτό θα υπήρχε ανάγκη να εργοδοτήσετε άλλο άτομο;". Μέσα από την ερώτηση αυτή διερευνάται κατά πόσο η εργοδότηση των ατόμων αυτών ικανοποιεί πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης. Η απάντηση είναι θετική μόνο για το 35% των εργοδοτών. Παρόλα αυτά η πλειοψηφία των εργοδοτών δήλωσε ότι θα σύστηνε την εργοδότηση ατόμων με ειδικές ανάγκες σε άλλους επιχειρηματίες.
- Αναφορικά με την αποτελεσματικότητα του καθοδηγητή εργασίας, 46% των εργοδοτών χαρακτήρισαν αυτή ως πολύ ικανοποιητική. Το γεγονός αυτό αφήνει περιθώρια για διερεύνηση και βελτίωση των υπηρεσιών του καθοδηγητή.

- "Για πιο λόγο εργοδοτείται το άτομο αυτό? "

Ποσοστό 86% των εργοδοτών απέδωσαν την εργοδότηση σε φιλανθρωπικούς σκοπούς. Ποσοστό 73% των εργοδοτών απέδωσαν την εργοδότηση σε εξυπηρέτηση των αναγκών της επιχείρησής τους. Ποσοστό 51% των εργοδοτών απέδωσαν την εργοδότηση σε φθινό εργατικό δυναμικό. Ποσοστό 22% των εργοδοτών απέδωσαν την εργοδότηση σε προσωπικούς λόγους.

Τα πιο πάνω στοιχεία δείχνουν ότι δεν είναι ξεκάθαρες οι προθέσεις των εργοδοτών εφόσον ένας μεγάλος αριθμός εργοδοτών αναφέρεται παράλληλα και σε φιλανθρωπικούς σκοπούς και σε εξυπηρέτηση των αναγκών της επιχείρησής.

- Δίδοντας μια γενική εκτίμηση της εφαρμογής του θεσμού της απασχόλησης με στήριξη, το 95% των εργοδοτών θεωρούν το θεσμό εποικοδομητικό για τα ίδια τα άτομα με ειδικές ανάγκες, το 49% για την επιχείρησή τους, το 43% για τις επιχειρήσεις γενικά και το 57% θεωρούν το θεσμό εποικοδομητικό για την οικονομία της χώρας. Μέσα από τα στοιχεία αυτά φαίνεται ότι οι εργοδότες θεωρούν τα προσωπικά ωφελήματα μεγαλύτερα από τα δημόσια ωφελήματα.

Συσχετίσεις

Με βάση την παράμετρο συσχέτισης δύο μεταβλητών (Spearman Rank Correlation), μεταξύ άλλων, η έρευνα έδειξε τις ακόλουθες σημαντικές συσχετίσεις:

- Οι γυναίκες οι οποίες εργοδοτήθηκαν είχαν λιγότερη επικοινωνία με τους πελάτες απ' ό,τι οι άντρες (5%). Αυτό μπορεί να αποδίδεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες ασχολούνταν με λιγότερο κοινωνικά καθήκοντα όπως την καθαριότητα των χώρων ενώ οι άντρες ήσαν πιο ευέλικτοι στη διεκπεραίωση διάφορων μικροεργασιών, γεγονός που τους έφερνε σε επαφή με τον πελάτη (0.4%).
- Η στήριξη του καθοδηγητή αξιολογήθηκε από τους εργοδότες περισσότερο αποτελεσματική στις περιπτώσεις που εργοδοτήθηκαν γυναίκες και λιγότερο αποτελεσματική στις περιπτώσεις που εργοδοτήθηκαν άντρες (5%). Αξίζει να αναφερθεί ότι η πλειοψηφία των καθοδηγητών ήταν γυναίκες και κατά συνέπεια ήταν σε θέση να αντιλαμβάνονται καλύτερα τις ιδιαιτερότητες των ατόμων.

- Τα άτομα που εργοδοτήθηκαν σε σχετικά μεγάλες επιχειρήσεις (μέγεθος επιχείρησης 10+) είχαν λιγότερες επαφές με τους πελάτες, γεγονός το οποίο επιβεβαιώνει την ανησυχία που εκφράστηκε προηγουμένως σχετικά με τον περιορισμό των κοινωνικών επαφών (1.5%).
- Οι πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων φαίνεται να ικανοποιούνται περισσότερο από:
 - i) άτομα τα οποία ήταν ευέλικτα στη διεκπεραίωση διαφόρων εργασιών (4.8%)
 - ii) άτομα τα οποία εργοδοτήθηκαν για σχετικά μεγαλύτερο χρονικό διάστημα συγκριτικά με άλλους (3.3%)
 - iii) άτομα τα οποία έρχονται σε επαφή με τους συναδέλφους τους (4.3%)
 - iv) άτομα που εκδηλώνουν φιλική συμπεριφορά προς τους συναδέλφους τους (4.5%)
 - v) άτομα που εκδηλώνουν φιλική συμπεριφορά προς τους πελάτες (3.2%)
- Μεγαλύτερη τήρηση/συμμόρφωση προς το ωράριο παρατηρείται:
 - (i) από άτομα τα οποία αξιολογήθηκαν από τους εργοδότες εξίσου αποτελεσματικά στα καθήκοντα τους όσο και άλλοι εργοδοτούμενοι (0.1%)
 - (ii) από άτομα τα οποία ήταν σε στενή επικοινωνία με τους συναδέλφους τους (0,9%)
- Οι άντρες εργοδοτούμενοι τείνουν να είναι περισσότερο φιλικοί προς τους συναδέλφους τους σε σχέση με τις γυναίκες (5%). Αξίζει να σημειωθεί ότι οι γυναίκες ήταν σημαντικά πιο νεαρές στην ηλικία συγκριτικά με τους άντρες (4.2%).
- Τα άτομα που αντιμετωπίζονται φιλικά από τους πελάτες συμπεριφέρονται περισσότερο φιλικά προς τους συναδέλφους τους (0.5%).
- Οι εργοδότες που υποστηρίζουν ότι ο θεσμός είναι εποικοδομητικός για επιχειρήσεις γενικά προέρχονται κατά πλειοψηφία από τις μεγάλες πόλεις Λευκωσία και Λεμεσό.
- Ο θεσμός θεωρείται γενικά εποικοδομητικός για την οικονομία της χώρας από εργοδότες που έχουν υιοθετήσει πρόγραμμα απασχόλησης με στήριξη για σχετικά μεγάλο χρονικό διάστημα (2.2%).

Επιπρόσθετα με τα πιο πάνω, σημαντικές συσχετίσεις παρατηρούνται ανάμεσα στις μεταβλητές που αναφέρονται στους λόγους εργοδότησης των ατόμων και ανάμεσα στις μεταβλητές που αναφέρονται γενικά στην χρησιμότητα του θεσμού. Όπως επισημαίνεται και στην περιγραφική ανάλυση, μέσα από τις συσχετίσεις αυτές δεν είναι ξεκάθαρες οι προθέσεις των εργοδοτών εφόσον φαίνεται να θεωρούν όλους τους λόγους σημαντικούς σε κάποιο βαθμό. Περαιτέρω διασαφήνιση αυτών των ενδείξεων και επιπρόσθετη πληροφόρηση δίδεται πιο κάτω μέσα από ανάλυση των στοιχείων με εξειδικευμένες στατιστικές μεθόδους.

Εξειδικευμένη Στατιστική Ανάλυση

Discriminant Analysis

Σύμφωνα με τη μέθοδο **Discriminant Analysis** με την οποία διερευνάται καθορισμός συγκεκριμένων μεταβλητών (εξαρτημένες μεταβλητές) μέσα από άλλες μεταβλητές (ανεξάρτητες μεταβλητές), επισημαίνονται τα ακόλουθα:

- Η ηλικία, το είδος εργασίας που εκτελεί το άτομο, η οικονομική δραστηριότητα της επιχείρησης και η συμπεριφορά του ατόμου προς τον πελάτη αποτελούν με αξιοπιστία 83% τις καθοριστικές μεταβλητές που διαχωρίζουν τους εργοδοτούμενους σ' αυτούς που διεκπεραιώνουν την εργασία τους περίπου το ίδιο με άλλους υπαλλήλους, σε σχέση μ' αυτούς που έχουν καλύτερες ή χειρότερες επιδόσεις.
- Το μέγεθος της επιχείρησης και η κατανομή των επιχειρήσεων κατά επαρχία αποτελούν με αξιοπιστία 93% τις καθοριστικές μεταβλητές που διαχωρίζουν τους εργοδοτούμενους σ' αυτούς που έχουν επαφή με τους πελάτες συγκριτικά μ' αυτούς που δεν έχουν.
- Η χρονική διάρκεια εργοδότησης του ατόμου, το μέγεθος της επιχείρησης, η επίδοση του ατόμου συγκριτικά με άλλους και η τυπικότητα του ατόμου προς το ωράριο εργασίας αποτελούν με αξιοπιστία 50% τις καθοριστικές μεταβλητές που διαχωρίζουν τους εργοδοτούμενους σ' αυτούς που ικανοποιούν πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης συγκριτικά μ' αυτούς που δεν ικανοποιούν πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης. Το πιο πάνω ποσοστό είναι σχετικά χαμηλό, γεγονός

το οποίο αφήνει να νοηθεί ότι χρειάζεται περαιτέρω πληροφόρηση και διερεύνηση μέσα από μεγαλύτερο δείγμα.

Comparing averages

- Η σύγκριση των κατανομών των μεταβλητών που αποδίδουν την εργοδότηση των ατόμων α) σε φιλανθρωπικούς σκοπούς και β) σε εξυπηρέτηση των αναγκών της επιχείρησης (based on Mc Nemar Test for comparing averages) επιβεβαιώνει ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο μεταβλητών. Κατά συνέπεια, η αρχική υπόθεση κατά πόσο το κίνητρο των εργοδοτών αποδίδεται σε αισθήματα φιλανθρωπίας ή όχι, παραμένει "inconclusive".
- Αντίθετα με το πιο πάνω αποτέλεσμα, η σύγκριση των κατανομών των μεταβλητών που θεωρούν το θεσμό εποικοδομητικό α) για τα άτομα με ειδικές ανάγκες και β) για τη σχετική επιχείρηση επιβεβαιώνει ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο μεταβλητών (based on Mc Nemar Test for comparing averages). Κατά συνέπεια επιβεβαιώνονται οι ενδείξεις από την περιγραφική στατιστική ότι οι εργοδότες θεωρούν τα προσωπικά ωφελήματα από το θεσμό μεγαλύτερα από τα δημόσια ωφελήματα.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ – ΕΙΣΗΓΗΣΗ

Σε γενικές γραμμές η έρευνα έδειξε ότι οι εργοδότες εκτιμούν την αξία του θεσμού για τα άτομα που εργοδοτούνται αλλά τα κίνητρα τους για την υιοθέτηση του θεσμού είναι ανάμεικτα. Κατά συνέπεια επιβάλλεται να εντατικοποιηθούν οι προσπάθειες προώθησης/αναβάθμισης του θεσμού ώστε τα αισθήματα οίκτους και φιλανθρωπίας να περιοριστούν στο ελάχιστο δυνατό.

Αναφορικά με τις επί μέρους αδυναμίες της λειτουργίας των προγραμμάτων, επιβεβαιώνονται οι εντυπώσεις/παρατηρήσεις του κ. Bottomley από το Cheshire County Council κατά τη σύντομη επίσκεψη του στην Κύπρο το Δεκέμβριο του 1997. Ο κ. Bottomley επεσήμανε την ανάγκη για καλύτερο "matching" των ατόμων με την εργασία που αναλαμβάνουν και διεύρυνση του φάσματος των οικονομικών δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων, με άνοιγμα προς το τομέα των υπηρεσιών. Σύμφωνα με την έκθεση του κ. Bottomley "the service is very new and to an extent

has been testing the water in terms of professional practice and operational structure". Όσον αφορά την επαγγελματική πρακτική (professional practice), η έκθεση υποστηρίζει τα ακόλουθα:

- Οι εργοδότες αντιλαμβάνονταν το ρόλο τους στη διαδικασία αυτή ως φιλανθρωπικό και δεν προσλάμβαναν τους υποψηφίους για οικονομικούς λόγους. Αυτό είναι αποτέλεσμα του ότι οι καθοδηγητές έψαχναν για δουλειές χωρίς να έχουν υπόψη κάποιο επαγγελματικό προφίλ αλλά έχοντας υπόψη την αναπηρία.
- Ο τρόπος που λειτουργεί ο θεσμός αυτή τη στιγμή έχει θετικά αποτελέσματα μόνο επειδή τα άτομα που έχουν τοποθετηθεί ήταν σε θέση ν' ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εργοδότησής τους, αυτό όμως δεν θα συμβαίνει και με πιο απαιτητικούς πελάτες.
- Οι καθοδηγητές εργασίας κατάφεραν μόνο να βρουν εργασίες σε ένα αρκετά μικρό τομέα εργοδότησης και ειδικότερα τη βιομηχανία τροφίμων. Υπάρχει ο κίνδυνος να προωθηθούν αρνητικές εικόνες της αναπηρίας με το να προωθείται η ιδέα ότι τα άτομα αυτά μπορούν να αποδώσουν μόνο σε αυτές τις εργασίες.
- Η χρήση του επαγγελματικού προφίλ θα δώσει στους καθοδηγητές εργασίας τη δυνατότητα να ψάχνουν για εργασίες που να ταιριάζουν με τις ατομικές δυνατότητες του κάθε ατόμου ξεχωριστά. Με το τρόπο αυτό θα καλύπτουν ένα ευρύτερο φάσμα εργασιών και θα αποφεύγουν έτσι τον κίνδυνο να δημιουργούνται λανθασμένες εικόνες για τα άτομα αυτά και τις ικανότητές τους.

Σήμερα λειτουργούν 10 προγράμματα παγκύπρια μέσα από τα οποία εργοδοτούνται 80 άτομα. Οι καθοδηγητές εργασίας με βάση τις πιο πάνω παρατηρήσεις εργάζονται περισσότερο επαγγελματικά. Ανασταλτικό παράγοντα αποτελεί η αύξηση της ανεργίας λόγω των επιπτώσεων στην αγορά εργασίας από τις προενταξιακές μεταρρυθμίσεις για εναρμόνιση με το Ευρωπαϊκό κεκτημένο. Η λειτουργική δομή του θεσμού (operational structure) εξακολουθεί να παραμένει η ίδια. Η μέχρι σήμερα ανάληψη των προγραμμάτων από ανεξάρτητες μικρές εθελοντικές οργανώσεις/σωματεία με αντικείμενο τους τη νοητική υστέρηση εγκυμονεί κινδύνους για την επικράτηση και αναβάθμιση του θεσμού. Πέρα από το ερώτημα κατά πόσο οι εργοδότες αποδέχονται το θεσμό με κίνητρο τη φιλανθρωπία τίθεται ένα δεύτερο ερώτημα. Ποιές είναι οι πραγματικές προθέσεις των οργανώσεων για επένδυση στο θεσμό αυτό. Σύμφωνα με

τον κο Bottomley "The latter have a vested interest in maximizing on their investment by maintaining and developing their institutions. It could be inferred therefore that a tension exists between their investment in building based services and the community based approach of supported employment". Σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν, για την αποτελεσματικότητα των καθοδηγητών και γενικά τη βιωσιμότητα των προγραμμάτων σε παγκύπρια κλίμακα μέσα από καθορισμένα κριτήρια είναι επιτακτική η λειτουργική αναδόμηση των προγραμμάτων και η δημιουργία ενός αποκλειστικού υπεύθυνου σώματος/φορέα για το θεσμό (association). Το προαναφερόμενο σώμα/φορέας θα πρέπει παράλληλα να μεριμνήσει για την επικράτηση του θεσμού με όλες τις αναπηρίες παγκύπρια περιλαμβανομένου και της υπαίθρου.

ΕΡΕΥΝΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕ ΣΤΗΡΙΞΗ

	<u>εργοδότες</u>	<u>Ποσοστιαία Κατανομή</u>
1. Το άτομο που εργάζεται στην επιχείρησή σας είναι:		
α) κάτω των 18	--	--
19-29	22	60%
30-39	12	32%
40-49	3	8%
50 και πάνω	--	--
β) άντρας	20	54%
γυναίκα	17	46%
2. Πότε περίπου ξεκίνησε η εργοδότηση του ατόμου αυτού;:		
Χρονική διάρκεια		
2- 6 μήνες	17	46%
7-12 μήνες	12	32%
13+ μήνες	8	22%
3. α) Η επιχείρησή σας βρίσκεται στην επαρχία:		
Λευκωσίας	8	22%
Λεμεσού	15	40%
Λάρνακας	7	19%
Αμμοχώστου	7	19%
Πάφου	--	--
β) Πόσοι υπάλληλοι εργοδοτούνται σ' αυτή:		
1-5	7	19%
6-10	4	11%
11 και πάνω	26	70%
γ) Ποια είναι η κύρια δραστηριότητα της επιχείρησής σας;:		
σφαγεία και βιομηχανίες παρασκευής και διατήρησης κρέατος, ψαριών, φρούτων, λαχανικών	3	7%
βιομηχανίες γαλακτοκομικών προϊόντων	2	5%
αρτοποιεία, ζαχαροπλαστική και άλλα είδη διατροφής	4	11%

βιομηχανία κατασκευής ειδών ένδυσης	1	3%
υποδηματοποιία	1	3%
βιομηχανία κατασκευής ειδών από χαρτί	1	3%
εκδόσεις (εφημερίδων)	1	3%
παραγωγή χημικών ουσιών & προϊόντων	1	3%
βιομηχανίες πλαστικών ειδών	2	5%
κατασκευή επίπλων	2	5%
ανέγερση κτιρίων και άλλων έργων	1	3%
χονδρικό εμπόριο μη γεωργικών προϊόντων, άχρηστων και παλιών αντικειμένων	1	3%
παντοπωλεία και υπεραγορές, κυρίως τροφίμων	12	32%
ξενοδοχεία, τουριστικά διαμερίσματα	1	3%
εστιατόρια, καφετέριες και καντίνες	1	3%
νηπιαγωγεία	1	3%
κουρεία, κομμωτήρια και ινστιτούτα αισθητικής	2	5%

δ) Ποια είναι η εργασία που κάνει το άτομο με ειδικές ανάγκες;:

καθαριότητα	8	22%
πακετάρισμα	10	27%
φορτώσεις	3	8%
κατασκευές	4	11%
διάφορα	12	32%

4. Το άτομο που εργάζεται στην επιχείρησή σας έρχεται σε επαφή με πελάτες;:

Ναι	15	35%
Όχι	22	65%

α) Αν ναι, τότε πώς τον/την αντιμετωπίζουν;

φιλικά	13	86%
εχθρικά	--	--
με αδιαφορία	--	--
με οίκτο	2	14%
με αποφυγή	--	--

β) Ποια η συμπεριφορά του ατόμου προς τον πελάτη;

φιλικά	15	100%
εχθρικά	--	--
αδιάφορη	--	--
αποφυγή	--	--

5.	Το άτομο που εργάζεται στην επιχείρησή σας έρχεται σε επαφή με συναδέλφους;		
	Ναι	37	100%
	Όχι	--	--
	α) Αν ναι, τότε πώς τον/την αντιμετωπίζουν;		
	φιλικά	16	43%
	εχθρικά	--	--
	Με αδιαφορία	--	--
	με οίκτο	1	3%
	με αποφυγή	--	--
	τον/την βοηθούν	2	6%
	φιλικά και με οίκτο	18	48%
	β) Ποια η συμπεριφορά του ατόμου προς τους συναδέλφους;		
	φιλική	35	94%
	εχθρική με αδιαφορία	--	--
	αδιάφορη	2	6%
	αποφυγή	--	--
6.	Το άτομο που εργάζεται στην επιχείρησή σας είναι τυπικός/ή με το ωράριο;		
	Ναι	32	86%
	Όχι	5	14%
7.	Το άτομο που εργάζεται στην επιχείρησή σας διεκπεραιώνει τη δουλειά που του/της αναθέτετε;		
	καλύτερα από άλλους υπαλλήλους	3	8%
	το ίδιο με άλλους υπαλλήλους	5	14%
	με μικρή βοήθεια	22	60%
	με μεγάλη βοήθεια	3	8%
	πιο αργά από άλλους υπαλλήλους	2	5%
	χειρότερα από άλλους υπαλλήλους	2	5%
8.	α) Αν δεν εργοδοτούσατε το άτομο αυτό, θα υπήρχε ανάγκη να εργοδοτήσετε άλλο άτομο;		
	Ναι	13	35%
	Όχι	24	65%
	β) Θα συστήνατε την εργοδότηση ατόμου με ειδικές ανάγκες σε άλλους επιχειρηματίες;		
	Ναι	34	92%
	Όχι	3	8%

9. Πιστεύεται ότι η στήριξη που προσφέρει ο συγκεκριμένος καθοδηγητής;			
είναι πολύ αποτελεσματική		17	46%
είναι ικανοποιητική		18	48%
έχει αδυναμίες		1	3%
άλλο		1	3%
10. Για ποιο λόγο εργοδοτείτε το άτομο αυτό;			
για φιλανθρωπικούς σκοπούς	Ναι	32	86%
	Όχι	5	14%
για εξυπηρέτηση των αναγκών της επιχείρησής σας	Ναι	27	73%
	Όχι	10	27%
είναι φθηνό εργατικό δυναμικό	Ναι	19	51%
	Όχι	18	49%
κάτι άλλο	Ναι	8	22%
	Όχι	29	78%
11. Πιστεύετε ότι η εφαρμογή του θεσμού της Απασχόλησης με Στήριξη είναι επικοινωνιακή για:			
τα άτομα με ειδικές ανάγκες	Ναι	35	95%
	Όχι	2	5%
την επιχείρησή σας	Ναι	18	49%
	Όχι	19	51%
επιχειρήσεις γενικά	Ναι	16	43%
	Όχι	21	57%
την οικονομία της χώρας	Ναι	21	57%
	Όχι	16	43%

NO061206.A01 – Φιλανθρωπία ή Όχι ΣΠ/ΡΚ