

Θετικές φαίνεται να είναι οι επιχειρήσεις στην παροχή ίσων ευκαιριών απασχόλησης σε όλους και όλες

Αν και εμφανίζονται διστακτικές στην πρόσληψη ατόμων που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες

Ενδιαφέροντα συμπεράσματα προκύπτουν από την έρευνα με τίτλο: «Διερεύνηση Απόψεων και Στάσεων Επιχειρήσεων για την Απασχόληση Κοινωνικά Ευπαθών Ομάδων και Αξιολόγηση Μέτρων και Κινήτρων Απασχόλησης», που πραγματοποιήθηκε από το ΚΕΚ της ΓΣΕΒΕΕ, στο πλαίσιο του Έργου «ΣΥΝ Πραξίς Συνεργασία για την Απασχόληση».

Η έρευνα είχε ως βασικό στόχο να διερευνήσει τις αντιλήψεις, στάσεις, απόψεις και στερεότυπα που μπορεί να έχουν οι επιχειρήσεις ως προς την απασχόληση ατόμων που απειλούνται με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας. Επιμέρους στόχος της έρευνας ήταν επίσης η διερεύνηση των απόψεων των επιχειρήσεων για την επάρκεια και αποτελεσματικότητα των κινήτρων (πολιτικές και μέτρα) που στοχεύουν στην προώθηση της απασχόλησης των κοινωνικά ευάλωτων ομάδων.

«Ναι» στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη!

Η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων του δείγματος θεωρεί ότι στους βασικούς τους στόχους πρέπει να εμπεριέχεται η έννοια της **Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης**. Οι επιχειρήσεις σε συντριπτικό ποσοστό αντιλαμβάνονται ότι οι βασικοί τους στόχοι (όπως ανάπτυξη, κερδοφορία κλπ) συμβαδίζουν αλλά και εξυπηρετούνται πιο αποτελεσματικά, εάν εξυπηρετούνται ταυτόχρονα και άλλοι ευρύτεροι «κοινωνικοί στόχοι» (όπως π.χ. δημιουργία θέσεων εργασίας, καλές εργασιακές συνθήκες, προστασία περιβάλλοντος, προστασία καταναλωτών κλπ), δηλαδή εάν αναλαμβάνουν «Κοινωνική Ευθύνη».

Σε ότι αφορά στην εργασία ατόμων που εντάσσονται σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, οι επιχειρήσεις θεωρούν ότι **πρέπει να τους δίνονται αυξημένες ευκαιρίες απασχόλησης, ώστε να ενσωματώνονται στην οικονομική και κοινωνική ζωή**. Όπως μάλιστα προκύπτει, η **ενίσχυση της απασχόλησης κοινωνικά ευπαθών ομάδων θεωρείται ότι είναι και ευθύνη των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα**. Οι επιχειρήσεις σε ποσοστό **88,8%** θεωρούν ότι «η ενίσχυση της απασχόλησης των κοινωνικά ευπαθών ομάδων δεν είναι μόνο ευθύνη του κράτους και των δημοσίων επιχειρήσεων αλλά και των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα στο μέτρο των δυνατοτήτων τους». Με βάση αυτές τις αντιλήψεις οι επιχειρήσεις σε ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά (**88,8%**) απαντούν θετικά (ναι, μάλλον ναι) στο ενδεχόμενο να προχωρήσουν σε απασχόληση ατόμων από κοινωνικά ευπαθείς ομάδες, εκφράζοντας όμως παράλληλα και μια σχετική επιφυλακτικότητα καθώς το ποσοστό των επιχειρήσεων που εμφανίζονται διστακτικές ή και αρνητικές στο να προχωρήσουν σε τέτοιου είδους προσλήψεις ανέρχεται περίπου στο **40%**.

Η ταυτότητα της έρευνας

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη διακίνηση και συμπλήρωση κλειστού ερωτηματολογίου από ένα δείγμα 98 επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα οι οποίες απασχολούσαν συνολικά κατά το έτος 2005, 18.489 άτομα και κατά το 2004, 17.847 άτομα, Εξ αυτών, οι άνδρες εργαζόμενοι αντιπροσωπεύουν το 61,3% των απασχολούμενων και οι γυναίκες το 38,6% για το έτος 2005. Οι πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις μεγέθους απασχόλησης 1-10 ατόμων αποτελούν το 33,7% του συνόλου, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά για τις μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις (11-50 άτομα) είναι 31,6% και για τις μεγάλες (51 και άνω άτομα) 31,6%. Ως προς την τομεακή κατανομή, το 29,6% των επιχειρήσεων αυτών δραστηριοποιείται στον δευτερογενή τομέα της οικονομίας (βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις) και οι υπόλοιπες (70,4%) είναι επιχειρήσεις του τομέα των υπηρεσιών. Ως προς την κλαδική κατανομή των επιχειρήσεων, τα μεγαλύτερα ποσοστά καταλαμβάνουν ο κλάδος χονδρικού και λιανικού εμπορίου (25,5%) και οι επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών προς επιχειρήσεις (25,5%). Η κατηγορία «άλλος κλάδος» (20,4% του δείγματος), αφορά επιχειρήσεις είτε του δευτερογενούς είτε του τριτογενούς τομέα, οι οποίες δεν εντάσσονται στους υπόλοιπους κλάδους.

Προκειμένου να διερευνηθεί η στάση των επιχειρήσεων ως προς την απασχόληση ατόμων από κάθε κοινωνικά ευπαθή ομάδα, τέθηκε το ερώτημα εάν κατά τη διαδικασία της πρόσληψης και **εφ' όσον οι υποψήφιοι είχαν τα ίδια προσόντα, ικανότητες και γνώσεις, ποιες από τις κατηγορίες των κοινωνικά ευπαθών ομάδων δεν θα προσλάμβαναν**. Από τις απαντήσεις καταγράφεται μια ιδιαίτερα διστακτική ή αρνητική στάση για άτομα που ανήκουν σε ορισμένες κοινωνικά ευπαθείς ομάδες, όπως, άτομα με ψυχικές ασθένειες, απεξαρτημένα άτομα ή σε διαδικασία απεξάρτησης, αποφυλακισμένα ή άτομα με ιδιαίτερα πολιτισμικά χαρακτηριστικά. Αναδεικνύονται έτσι σημαντικές δυσκολίες ως προς την είσοδο αυτών των ομάδων στην αγορά εργασίας, δυσκολίες που οφείλονται σε μια σειρά παραγόντων είτε αντικειμενικών, είτε υποκειμενικών όπως είναι τα στερεότυπα και η εν γένει αρνητική κοινωνική εικόνα που τις συνοδεύει. Ωστόσο υπάρχει ένα αξιολογικό ποσοστό επιχειρήσεων που δεν εκφράζει -ρητά τουλάχιστον- διστα-

κτικότητα στην απασχόληση ατόμων από κοινωνικά ευπαθείς ομάδες ακόμα και από αυτές που θεωρούνται οι πλέον «δύσκολες» ως προς την προώθησή τους στην αγορά εργασίας.

Τα άτομα ευπαθών κοινωνικά ομάδων δεν έχουν την ευκαιρία να δείξουν τις δεξιότητες και ικανότητες που διαθέτουν

Παρά τις επιφυλάξεις ωστόσο που διατυπώνονται, οι επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα αναγνωρίζουν ως πλεονεκτήματα μερικά σημαντικά χαρακτηριστικά των ανέργων που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες. Οι επιχειρήσεις εκτιμούν ότι τα άτομα **έχουν ιδιαίτερες εργασιακές δεξιότητες και ικανότητες, τις οποίες όμως δεν τους έχει δοθεί η ευκαιρία να αναδείξουν**. Παρά το γεγονός ότι, η πλειοψηφία των επιχειρήσεων θεωρεί ότι τα άτομα των κοινωνικά ευπαθών ομάδων δεν έχουν τις απαιτούμενες γνώσεις, προσόντα και επαγγελματική εμπειρία, ταυτόχρονα πιστεύουν σε ποσοστό **76,5%**, ότι τα άτομα αυτά (πιθανώς) έχουν ιδιαίτερες εργασιακές δεξιότητες και ικανότητες, για τις οποίες όμως δεν τους έχουν δοθεί οι ευκαιρίες να αναδείξουν. Οι επιχειρήσεις φαίνεται να εκτιμούν ότι **ο κοινωνικός αποκλεισμός και η ύπαρξη σημαντικών εμποδίων στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας για τα άτομα αυτά δεν τους επιτρέπει να αναδείξουν υφιστάμενα προσόντα και ικανότητες ή να τα αναπτύξουν περαιτέρω**.

Επιπλέον, θεωρούν ότι κατά κανόνα τα άτομα των κοινωνικά ευπαθών ομάδων **καταβάλλουν μεγαλύτερη εργασιακή προσπάθεια, προκειμένου να «αποδείξουν» ότι μπορούν να ενταχθούν με επάρκεια και επιτυχία στην αγορά εργασίας**. Τέλος, στα πλεονεκτήματα προσμετράται το αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι τα άτομα των κοινωνικά ευπαθών ομάδων αναμένεται να είναι περισσότερο «αφοσιωμένα» στην επιχείρηση και τους στόχους της.

Τα βασικά μειονεκτήματα που αποδίδουν οι επιχειρήσεις του δείγματος στα άτομα ευπαθών κοινωνικά ομάδων αφορούν κυρίως σε **«ανεπάρκεια απαιτούμενων γνώσεων, προσόντων, δεξιοτήτων και επαγγελματικής εμπειρίας»** ενώ αναγνωρίζουν **αυξημένες δυσκολίες προσαρμογής στο εργασιακό περιβάλλον και στην επιχείρηση με συνέπεια όμως την ανεπαρκή ανταπόκριση στα καθήκοντά τους**. Ωστόσο, ένα αξιοσημείωτο ποσοστό της τάξης του **18,3%** των επιχειρήσεων δεν πιστεύει ότι, κατ' ανάγκην τουλάχιστον, η παραπάνω πρόταση ισχύει. Επίσης, οι επιχειρήσεις αναγνωρίζουν ότι η **δυσκολία συνδυασμού εργασιακών και οικογενειακών ή άλλων υποχρεώσεων** –ιδιαίτερα για τις γυναίκες- αποτελεί εν μέρει ένα αδύνατο στοιχείο για την απασχόλησή τους.

Ισχυρές παραμένουν οι παραδοσιακές μορφές αναζήτησης προσωπικού

Οι αγγελίες σε ποσοστό 75,5% καθώς και οι συστάσεις από δίκτυα «γνωστών και φίλων» (68,4%), εξακολουθούν να κρατούν τα σκήπτρα των μεθόδων που χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις για την εξεύρεση προσωπικού, όπως προκύπτει από την ίδια έρευνα. Στον αντίποδα, λίγες επιχειρήσεις απευθύνονται σε δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης όπως ο ΟΑΕΔ, προκειμένου να αναζητήσουν το κατάλληλο για αυτές προσωπικό. Ακόμα λιγότερες είναι εκείνες που γνωρίζουν το έργο και τις υπηρεσίες των μη κρατικών Δομών Προώθησης στην Απασχόληση όπως είναι τα Γραφεία Ενημέρωσης Ανέργων και Επιχειρήσεων, τα Γραφεία Διασύνδεσης ΑΕΙ και ΤΕΙ, οι Δομές Συνοδευτικών & Υποστηρικτικών Υπηρεσιών κλπ. Η ελλιπής αυτή γνώση δεν επιτρέπει στις επιχειρήσεις να αξιοποιήσουν προς όφελός τους, τις δωρεάν και εξειδικευμένες υπηρεσίες που παρέχουν οι Δομές και που έχουν αποδειχθεί εξαιρετικά χρήσιμες και αποτελεσματικές στην εργασιακή προετοιμασία και υποστήριξη ανέργων, ανδρών και γυναικών.

Σε ότι αφορά στα κριτήρια για την πρόσληψη προσωπικού, από τις απαντήσεις προκύπτει ότι υπάρχουν αντιφάσεις καθώς βαρύνοντα ρόλο στην επιλογή των ατόμων που θα καλύψουν κενές θέσεις εργασίας να μην φαίνεται ότι έχουν μια σειρά άτυπων προσόντων, ατομικών χαρακτηριστικών και δεξιοτήτων όπως είναι οι στάσεις και συμπεριφορές των εργαζομένων με σημαντικότερες την υπευθυνότητα – εργατικότητα όπως και την ικανότητα επικοινωνίας και συνεργασίας- δεξιότητες δηλαδή που μπορεί να έχουν άτομα ανεξαρτήτως κοινωνικής ομάδας, ωστόσο εξίσου σημαντικό ρόλο φαίνεται ότι παίζει και η ηλικία, το ιατρικό ιστορικό και η εθνικότητα των υποψήφιων εργαζομένων.

Το τρίπτυχο για τη διευκόλυνση της πρόσβασης ατόμων ευπαθών κοινωνικά ομάδων στην απασχόληση: Υποστήριξη και εργασιακή προετοιμασία, εκπαίδευση και επιτυχής πρακτική άσκηση

Οι επιχειρήσεις βλέπουν με θετικότερο τρόπο το ενδεχόμενο πρόσληψης ατόμων από κοινωνικά ευπαθείς ομάδες, με την προϋπόθεση της στενής συνεργασίας με Δομές Προώθησης στην Απασχόληση και εργασιακούς συμβούλους, τόσο σε ότι αφορά την εργασιακή προε-

τοιμασία και παραπομπή υποψήφιων εργαζόμενων όσο και στην υποστήριξη τους για επίλυση ενδεχόμενων προβλημάτων κατά τη φάση της εργασιακής ένταξης. Ιδιαίτερα σημαντική προϋπόθεση για την πρόσληψη ατόμων από κοινωνικά ευπαθείς ομάδες είναι για τις επιχειρήσεις, η επικαιροποίηση και ανάπτυξη προσόντων και δεξιοτήτων μέσω προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης ενώ όπως δηλώνουν στην πλειοψηφία τους, θα υποδέχονταν άτομα από τις συγκεκριμένες ομάδες για πρακτική άσκηση και μάλιστα εφόσον η πρακτική άσκηση θα ήταν επιτυχής και εφόσον υπήρχε ανάγκη απασχόλησης στην εταιρεία τη δεδομένη χρονική στιγμή, τότε θα προχωρούσαν και σε πρόσληψη.

Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και διαχείριση της πολυμορφίας

- Η διαχείριση της πολυμορφίας του ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης προϋποθέτει αρχικά την αναγνώριση ότι οι υποψήφιοι εργαζόμενοι/ες, έχουν πλούτο ταλέντων και δεξιοτήτων που απορρέουν και «οφείλονται» στη διαφορετική τους εθνική προέλευση, στο φύλο τους, στην ηλικία τους, στις εμπειρίες και συνθήκες της ζωής τους.
- Επίσης, προϋποθέτει ότι οι επιχειρήσεις δεν αναγνωρίζουν μόνο τα τυπικά προσόντα ως εργασιακό κεφάλαιο των εργαζομένων αλλά και τα άτυπα προσόντα και δεξιότητες που μπορούν να αξιοποιήσουν προς όφελός τους.
- Τέλος, οι επιχειρήσεις που δεν αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους μόνο ως παραγωγικές μονάδες αλλά ως οργανικά τμήματα των τοπικών κοινοτήτων, συνδέονται με αυτές παρακολουθώντας τις ιδιαιτερότητές τους ενισχύοντας τους δεσμούς μαζί τους και συνακόλουθα το ανοιχτό στην κοινωνία προφίλ τους.

Αξιοσημείωτο είναι και το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις σε ιδιαίτερα μεγάλο ποσοστό μάλιστα, δηλώνουν διατεθειμένες να δώσουν την απαιτούμενη στήριξη και τις ευκαιρίες (όπως εκπαίδευση – κατάρτιση, κατανόηση, ανοχή, περισσότερη καθοδήγηση κλπ) στα άτομα των κοινωνικά ευπαθών ομάδων, ώστε αυτά να αντεπεξέλθουν σε ενδεχόμενες εργασιακές δυσκολίες και προβλήματα.

Η επιδότηση δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας είναι σημαντικό κίνητρο για τις επιχειρήσεις

Το ποσοστό των επιχειρήσεων οι οποίες δηλώνουν ότι η θέση εργασίας των ατόμων κοινωνικά ευπαθών ομάδων που απασχολούν έχει επιδοτηθεί από σχετικά προγράμματα του ΟΑΕΔ ανέρχεται στο **48,0%**, ενώ το **10,2%** εξ' αυτών απασχολεί άτομα κοινωνικά ευάλωτα χωρίς να έχει προσφύγει σε επιδοτούμενο πρόγραμμα. Υπό την έννοια αυτή, πάνω από το 85% των επιχειρήσεων που απασχολεί άτομο από κοινωνικά ευπαθή ομάδα, το έχει κάνει εντασσόμενο σε σχετικά προγράμματα επιδότησης θέσεων εργασίας του ΟΑΕΔ.

Από τη χρήση των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ, προκύπτει ότι:

- α) **4 στις 10 επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα εντάσσονται στα προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ.**
- β) **Σχετικά ικανοποιητικός φαίνεται ότι είναι ο γενικός βαθμός ενημέρωσης των επιχειρήσεων για τα προγράμματα απασχόλησης κοινωνικά ευπαθών ομάδων, όχι όμως και επαρκής.**
- γ) **Τα προγράμματα επιδότησης ΟΑΕΔ ενισχύουν την απασχόληση, αλλά επιβαρύνουν τις επιχειρήσεις με γραφειοκρατικούς όρους και διαδικασίες.**
- δ) **Οι επιχειρήσεις ζητούν μεγαλύτερη διάρκεια και αυξημένη επιδότηση κατά την εφαρμογή των προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης.**
- ε) **Η παροχή ευκαιριών απασχόλησης στα άτομα κοινωνικά ευπαθών ομάδων και η οικονομική επιδότηση αποτελούν εξίσου σημαντικά κίνητρα για τις επιχειρήσεις.**
- στ) **Σε ότι αφορά το βαθμό (ενδεχόμενης) συμμετοχής στα προγράμματα επιδότησης νέων θέσεων εργασίας για άτομα ευπαθών κοινωνικά ομάδων, προκύπτει ότι οι επιχειρήσεις θα αποδέχονταν να ενταχθούν στα προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης ακόμα και σε ότι αφορά την απασχόληση των «δύσκολων» κοινωνικά ευπαθών ομάδων.**

Ποιοί είμαστε

<http://www.synpraxis.gr>



Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη «+ΠΡΑΞΙΣ» υλοποιεί το έργο «συνΠραξις – Συνεργασία για την Απασχόληση» το οποίο χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Κύριος σκοπός του Έργου είναι, αξιοποιώντας και εμπλουτίζοντας την υφιστάμενη γνώση και εμπειρία των φορέων που το υλοποιούν, να αναδείξει μεθόδους για την αντιμετώπιση των ραγδαίων οικονομικών και κοινωνικών εξελίξεων που διαμορφώνουν νέες συνθήκες στην αγορά εργασίας οι οποίες θα εμπλέκουν όλους τους παράγοντες του λεγόμενου «Τριγώνου της Απασχόλησης», δηλαδή τις υπηρεσίες Απασχόλησης, τους εργοδοτικούς φορείς και τους ίδιους τους ανέργους.

Ελάτε σε επαφή μαζί μας για να μάθετε περισσότερα και να δικτυωθείτε!

Ποιοί Φορείς συμμετέχουν στην ΑΣ:

- ◆ Εταιρεία Κοινωνικής και Πολιτιστικής Στήριξης Παλινοστούτων Ομογενών “Νόστος” (Συντονιστής εταίρος) - Νοταρά 45 & Μετσόβου 30, τ.κ. 106 83 - Αθήνα, τηλ.: 210 5231966
- ◆ ΑΡΣΙΣ - Κοινωνική Οργάνωση Υποστήριξης Νέων - Δερινύ 26 & 3ης Σεπτεμβρίου, τ.κ. 210 8259880
- ◆ Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες - Σολωμού 25, τ.κ. 106 81 - Αθήνα, τηλ.: 210 3803774
- ◆ Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδας (ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ) - Αγ. Μελετίου 166, τ.κ. 104 45 - Αθήνα, τηλ.: 210 8544666/τηλ. 210 6012297
- ◆ Εύξεινη Πόλη - Κέντρο Πληροφόρησης και Υποστήριξης - Θεσσαλίας 60, τ.κ. 13671 - Αχαρνές, τηλ.: 210 2481687
- ◆ Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών - Νίκης 24, τ.κ. 105 57 - Αθήνα, τηλ.: 210 3244380
- ◆ Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων - Σπετσών 92-94, τ.κ. 113 62, Αθήνα,
- ◆ Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού - Εθνικής Αντιστάσεως 8, τ.κ. 174 56 - Άλιμος, τηλ.: 210 9989000
- ◆ Χριστιανική Ένωση Νεανίδων Ελλάδος - Αμερικής 11, τ.κ. 106 72 - Αθήνα, τηλ.: 210 3624291



Το έργο εντάσσεται στο Υποπρόγραμμα 1 "Απασχολησιμότητα", Μέτρο 1.1 της Κοινωνικής Πρωτοβουλίας EQUAL και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας

