

Σωματείο Γονέων Κηδεμόνων και Φίλων Ατόμων με Αναπηρίες «ΕΡΜΗΣ»

Επιστημονική Έρευνα
με τίτλο:

**Οι Δυνατότητες Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ειδικών Κοινωνικών
Ομάδων μέσω της Αγοράς Εργασίας**

Επιστημονικός Υπεύθυνος: Δρ. Παναγιώτης Ζάννης

*Social Research:
“The Social Integration Potentials
of Vulnerable Social Groups through Labor Market in Greece”
Scientific Director: Dr. Panagiotis Zannis*

Βιβλιογραφική Αναφορά: Ζάννης, Π., et al (2009), *Οι Δυνατότητες Κοινωνικής
Ενσωμάτωσης Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων μέσω της Αγοράς Εργασίας*, Αθήνα:
Σωματείο Γονέων Κηδεμόνων και Φίλων Ατόμων με Αναπηρίες «ΕΡΜΗΣ», athena-
socialscience.net, paper no 2

Ελληνικό 2009

Η έρευνα υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος «**Δίαυλοι
Επικοινωνίας**» του έργου: «Ενίσχυση της Απασχόλησης με την Ενεργό
συμμετοχή των Μ.Κ.Ο.» β' κύκλος, που συγχρηματοδοτείται με 80% από
κοινοτικούς και 20% από εθνικούς πόρους.



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ
ΤΑΜΕΙΟ



ΔΙΕΥΡΥΚΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ



Η Ερευνητική Ομάδα

Σχεδιασμός Έρευνας, Συγγραφή Αποτελεσμάτων: **Παναγιώτης Ζάννης**

Συντονισμός Διεξαγωγής Έρευνας: **Μαρία Αποστόλου**

Στατιστική Επεξεργασία: **Γιώργος Διονυσίου**

Συνεντεύξεις: **Αναστασία Νάκη**
Μαρί Σαρλότ Μονίκ Αράπη
Ιωάννα Περτσινίδου

Γραμματειακή Υποστήριξη: **Παναγιώτα Παντελιάδου**
Σταυρούλα Χουντή

και με τη συμβολή των: **Κωνσταντίνος Λύτρας**
Καλλιόπη Τσολακίδου
Αθανασία Πιλάτη

Ιδιαίτερες ευχαριστίες στους Δημάρχους του Ελληνικού, Αλίμου και Αργυρούπολης για την υποστήριξή τους στην επιτυχή διεξαγωγή της έρευνας.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	4
A. Σχεδιασμός και Οργάνωση της Έρευνας	
1. Η λογική του σχεδιασμού της έρευνας	6
2. Ταυτότητα και μεθοδολογία	9
3. Κατανομή των επιχειρήσεων του δείγματος	12
4. Το ερωτηματολόγιο	14
B. Τα Αποτελέσματα της Έρευνας	
5. Η επίδραση του ατομικού χαρακτηριστικού στην απόφαση για πρόσληψη	21
6. Η ένταση των αποκρίσεων	25
7. Η πιθανότητα πρόσκλησης σε προσωπική συνέντευξη	30
8. Η συμβολή της επιδότησης στις πιθανότητες πρόσληψης	39
9. Απασχόληση ειδικών κοινωνικών ομάδων και εταιρική κοινωνική ευθύνη	42
10. Ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας	49
11. Γενικά Συμπεράσματα	57
Επίλογος	60

Περίληψη

Στο γενικότερο πλαίσιο της προβληματικής που αναπτύσσεται για τις πολιτικές απασχόλησης και τις διακρίσεις, η συγκεκριμένη έρευνα επιχειρεί να εντοπίσει το μέγεθος του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας (στον επιχειρηματικό- κερδοσκοπικό τομέα) των ατόμων - φορέων των «μη ελκυστικών» χαρακτηριστικών που σύμφωνα με τη βιβλιογραφία αποτελούν «ατομικά συγκριτικά μειονεκτήματα» (*personal disadvantages*) για την επιλεξιμότητά τους σε μία θέση εργασίας. Σημαντική διάσταση της έρευνας αποτελεί η πιθανότητα πρόσληψης ατόμων από ευπαθείς κοινωνικές ομάδες σε επιχειρήσεις στο πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε τρεις δήμους της Νοτιοανατολικής Αττικής, με προσωπική συνέντευξη με ερωτηματολόγιο σε τυχαίο δείγμα 121 επιχειρήσεων.

Λέξεις κλειδιά: Κοινωνικός Αποκλεισμός, Απασχόληση, Ευπαθείς Κοινωνικές Ομάδες, Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Εισαγωγή

Οι πολιτικές της ενεργούς ζήτησης και της πλήρους απασχόλησης που κυριάρχησαν κατά τις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες στην Ευρώπη έδιδαν λύσεις στο πρόβλημα της ανεργίας και της καταπολέμησης της φτώχειας, ωστόσο δεν αντιμετώπιζαν εξίσου επιτυχημένα τα ζητήματα των διακρίσεων απέναντι σε λιγότερο ευνοημένες κατηγορίες του πληθυσμού που παρέμεναν στο περιθώριο του Κράτους Πρόνοιας. Τα τελευταία χρόνια, μέσα από ένα διαφορετικό πρίσμα ανάλυσης, οι κατηγορίες αυτές θεωρούνται ως ευπαθείς κοινωνικές κατηγορίες που απειλούνται ή βιώνουν τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Από τα τέλη της δεκαετίας του 70' οι πολιτικές απασχόλησης αποκτούσαν ολοένα και περισσότερο εμπορευματικό χαρακτήρα, λειτουργώντας περισσότερο ως μία αγορά που ανταποκρίνεται στους όρους της προσφοράς και της ζήτησης. Όπως σε κάθε αγορά, η πλευρά της ζήτησης (οι εργοδότες) αναζητεί το καλύτερο συνδυασμό της φθηνότερης τιμής «αγοράς» της εργασίας, δηλαδή χαμηλούς μισθούς, αλλά και άλλα ποιοτικά χαρακτηριστικά (εξειδίκευση, ευελιξία κ.α.). Στόχος είναι η μείωση του λειτουργικού κόστους, παράλληλα με την αύξηση της αποδοτικότητας της επιχείρησης. Η προσφορά από την πλευρά της (το εργατικό δυναμικό) επιζητεί το αντίθετο, όπως υψηλούς μισθούς και ασφάλιση, αλλά στις

σύγχρονες οικονομίες η ζήτηση είναι αυτή που καθορίζει συνήθως τους κανόνες λειτουργίας της αγοράς.

Σε αυτό το πλαίσιο, η Στρατηγική της Λισαβόνας για την απασχόληση το 2000 έθεσε ως κύριο στρατηγικό άξονα τις αποκαλούμενες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης: Κατάρτιση, επανακατάρτιση, δια βίου μάθηση, συνοδευτικές υποστηρικτικές υπηρεσίες, ανοιχτή αγορά εργασίας αποτελούν τις κεντρικές στρατηγικές για την ενδυνάμωση των εργαζομένων και την απόκτηση προσόντων και δεξιοτήτων με σκοπό την επιλογή τους σε μία θέση στην αγορά εργασίας, παράλληλα με την επιτυχή προσαρμογή στην παραγωγική διαδικασία.

Η ζήτηση ωστόσο δεν διαμορφώνεται με όρους κοινωνικής δικαιοσύνης, αλλά οικονομικής αποδοτικότητας των επιχειρήσεων. Επιπλέον μία σειρά από διακρίσεις με βάση το φύλο, την εθνικότητα, όπως και άλλων ατομικών και κοινωνικών χαρακτηριστικών του εργατικού δυναμικού, διαμορφώνουν όρους ανισότιμης πρόσβασης στην αγορά εργασίας, με τους εργαζόμενους να αποτελούν το αδύναμο μέρος της διαπραγματεύσεως. Για αυτό το λόγο, η καταπολέμηση των διακρίσεων απετέλεσε τον δεύτερο πυλώνα για την απασχόληση που διαπνέει τις διεθνείς συνθήκες, αλλά και τα εθνικά θεσμικά πλαίσια, με απώτερο στόχο την παροχή ίσων ευκαιριών για όλους.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, το μεγάλο πρόβλημα που υφίσταται είναι ότι οι διακρίσεις δεν είναι δυνατόν να καταπολεμηθούν με θεσμικά πλαίσια και στρατηγικές ευαισθητοποίησης μόνον, γιατί αποτελούν βαθιά ριζωμένες αντιλήψεις στη συλλογική κουλτούρα και διαμορφώνονται, όπως και αίρονται, μέσα από σύνθετες και μακροχρόνιες διαδικασίες. Ειδικά στην αγορά εργασίας υφίστανται άδηλα και άτυπα κατά ένα συντριπτικό ποσοστό, με αποτέλεσμα τον αποκλεισμό των ατόμων που χαρακτηρίζονται από τα ανάλογα «κοινωνικά μειονεκτήματα». Το πρόβλημα γίνεται ακόμα πιο έντονο στις ημέρες μας καθώς η ανάπτυξη της οικονομίας δεν συνδυάζεται με την ανάλογη αύξηση των θέσεων εργασίας, με αποτέλεσμα ένα μεγάλο ποσοστό του πληθυσμού να είναι άνεργο και τον «σκληρό πυρήνα» της ανεργίας να συνθέτουν οι κατηγορίες του πληθυσμού με μη «ελκυστικά ατομικά χαρακτηριστικά».

A. Σχεδιασμός και Οργάνωση της Έρευνας

1. Η λογική του σχεδιασμού της έρευνας

Στο γενικότερο πλαίσιο της προβληματικής που αναπτύσσεται για τις πολιτικές απασχόλησης και τις διακρίσεις, η συγκεκριμένη έρευνα επιχειρεί να εντοπίσει το μέγεθος του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας (στον επιχειρηματικό- κερδοσκοπικό τομέα) των ατόμων - φορέων των «μη ελκυστικών» χαρακτηριστικών που σύμφωνα με τη βιβλιογραφία αποτελούν «ατομικά συγκριτικά μειονεκτήματα» (personal disadvantages) για την επιλεξιμότητά τους σε μία θέση εργασίας.

Όπως σημειώθηκε, η εγγενής δυσκολία που παρουσιάζεται για την κοινωνική έρευνα είναι ότι οι διακρίσεις υφίστανται άδηλα και άτυπα. Κατά συνέπεια είναι δύσκολο να εντοπιστεί σε ατομικό επίπεδο το μέγεθος και η ένταση του αποκλεισμού. Αυτό γίνεται αντιληπτό μόνον από γενικότερους δείκτες όπως είναι τα ποσοστά της ανεργίας, τα ποσοστά του πληθυσμού που διαβιβεί κάτω από τα όρια της φτώχειας, χωρίς και πάλι να δημιουργείται μία σαφής εικόνα για τον βαθμό επίδρασης ενός ατομικού χαρακτηριστικού-μειονεκτήματος στον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας.

Κατά δεύτερο λόγο, το ίδιο το μειονέκτημα λειτουργεί και ως αίτιο για την εμφάνιση και άλλων «μη ελκυστικών» ατομικών χαρακτηριστικών. Για παράδειγμα, ένας υποψήφιος εργαζόμενος με κινητικά προβλήματα έχει περιορισμένες δυνατότητες εύρεσης εργασίας λόγω του συγκεκριμένου χαρακτηριστικού ή πιθανώς σε συνδυασμό με χαμηλά επίπεδα αυτοεκτίμησης και παραίτησης από την απόκτηση άλλων τυπικών προσόντων; Εφόσον ισχύει και το δεύτερο, γίνεται λιγότερο «ελκυστικός υποψήφιος» για μία θέση στην αγορά εργασίας. Το ίδιο ισχύει για όλους τους ανθρώπους που έχουν ένα ατομικό χαρακτηριστικό που λειτουργεί ως «κοινωνική μειονεξία» τόσο για την αγορά εργασίας όσο και γενικότερα για την προσωπική και την ευρύτερη κοινωνική ζωή.

Μία δεύτερη διάσταση που δύσκολα μπορεί να υπολογιστεί σχετίζεται με το βαθμό που ένα ατομικό χαρακτηριστικό αποτελεί «φυσιολογική» ή κοινωνική διάκριση. Αυτό αφορά κυρίως στις κατηγορίες ΑμεΑ, που

ορισμένοι φυσικοί περιορισμοί δεν δύναται να θεωρηθούν ότι αποτελούν απαραίτητα κοινωνική διάκριση. Για παράδειγμα, για τη θέση πωλητή σε ένα κατάστημα λιανικής, ένα άτομο με σοβαρά κινητικά προβλήματα είναι λογικό να μην προσληφθεί για τη συγκεκριμένη θέση. Αυτό δεν συνιστά κοινωνική διάκριση από την πλευρά του εργοδότη, αλλά έναν φυσιολογικό περιορισμό ή αποκλεισμό από μία δραστηριότητα¹ του ίδιου του ατόμου με αναπηρία.

Λαμβάνοντας υπόψη τις ανωτέρω παραμέτρους, ο στόχος της συγκεκριμένης έρευνας είναι η αποκάλυψη της ευκρινέστερης δυνατής εικόνας για το μέγεθος του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας των ανθρώπων που διαθέτουν κάποιο από είκοσι συγκεκριμένα ατομικά χαρακτηριστικά που θεωρούνται γενικότερα ως «μειονεξίες» για την ισότιμη αντιμετώπισή τους από την αγορά εργασίας. Αυτό που ερευνάται κατ' ουσίαν, είναι η στάση των εργοδοτών μέσα από τις συλλογικές παραστάσεις που έχουν απέναντι σε ειδικές κατηγορίες του πληθυσμού που βιώνουν σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό τον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας.

Στην έρευνα συμπεριλήφθηκαν είκοσι διαφορετικά ατομικά χαρακτηριστικά που κατατάσσονται σε τέσσερις ευρύτερες κατηγορίες:

1. Άτομα με Αναπηρία που χαρακτηρίζονται ως λειτουργικά, αν και με διαφορετικό βαθμό λειτουργικότητας.
 - άτομο με ελαφρά κινητικά προβλήματα (κίνηση με μαστούνι)
 - άτομο με σοβαρά κινητικά προβλήματα (κίνηση με αναπηρικό αμαξίδιο)
 - άτομο με προβλήματα όρασης
 - άτομο με προβλήματα ακοής
 και δύο ειδικές κατηγορίες:
 - νεαρό άτομο με ελαφρά νοητική υστέρηση

¹ βλ. Ζάννης, Π. (2006), «Κοινωνικός Αποκλεισμός: Εισαγωγή στην Έννοια. Η Κατανόηση της Διαδικασίας», κεφάλαιο στο συλλογικό τόμο: *Η Ανάπτυξη Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών*, Αθήνα: Ερμής και ΕΚΕΠΙΣ, σ.σ. 4 - 27

- λειτουργικά άτομα με ψυχικές ασθένειες που διαβιούν εκτός ιδρυμάτων
2. Άτομα με έντονο κοινωνικό στιγματισμό: Επιλέχθηκαν τρία ατομικά χαρακτηριστικά με διαφορετικό βαθμό έντασης του κοινωνικού στίγματος:
- απεξαρτημένος χρήστης ηρωίνης
 - αποφυλακισμένος λόγω χρήσης ναρκωτικών ουσιών
 - αποφυλακισμένος για χρέη προς το δημόσιο
3. Φύλο, ιδιότητα του γονέα και οικογενειακή κατάσταση
- νέα γυναίκα ανύπαντρη με μικρό παιδί
 - γυναίκα μέσης ηλικίας, ανύπαντρη με μικρό παιδί
 - νέα γυναίκα, παντρεμένη με μικρό παιδί
 - πατέρας ανύπαντρος με μικρό παιδί
 - πατέρας παντρεμένος με μικρό παιδί
 - νέα χωρίς εργασιακή εμπειρία
 - νέος χωρίς εργασιακή εμπειρία
4. Χρόνια ανεργίας: Σε αυτή τη διάσταση διερευνάται η μεταβλητή των ετών ανεργίας ενός ατόμου, ανεξαρτήτως φύλου και άλλων ατομικών και κοινωνικών χαρακτηριστικών:
- άνεργος/ άνεργη το τελευταίο χρόνο
 - άνεργος/ άνεργη τα τελευταία τρία χρόνια
 - άνεργος/ άνεργη τα τελευταία έξι χρόνια
 - άνεργος/η τα τελευταία δέκα χρόνια

Οι κύριοι στόχοι που τίθενται στην έρευνα είναι οι εξής:

- Η διερεύνηση της στάσης των επιχειρήσεων αναφορικά με τις πιθανότητες πρόσληψης των συγκεκριμένων ατόμων που εντάσσονται

σε ευπαθείς κοινωνικές κατηγορίες του πληθυσμού, και έχουν περιορισμένες δυνατότητες πρόσβασης στην αγορά εργασίας, και

- η διασύνδεση της ανωτέρω στάσης των εργοδοτών σε συνάρτηση με το κοινωνικό προφίλ των επιχειρήσεων στο πλαίσιο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

2. Ταυτότητα και μεθοδολογία

Η δομή της έρευνας και η μέθοδος που επιλέχτηκε είχε ως στόχο τον μεγαλύτερο δυνατό περιορισμό των άλλων παραγόντων που μαζί με το κύριο ατομικό χαρακτηριστικό συμβάλλουν σωρευτικά στις περιορισμένες πιθανότητες πρόσβασης στην αγορά εργασίας. Επομένως κρίθηκε απαραίτητο να αναπτυχθεί μία ειδική μέθοδος σχεδιασμού και εκπόνησης της έρευνας για να επιτευχθούν τα επιθυμητά αποτελέσματα.

Για να περιοριστούν οι αρνήσεις στη συμμετοχή των επιχειρήσεων στην έρευνα, προηγήθηκε ταχυδρομική επιστολή παραίνεσης από τους δημάρχους των περιοχών προς τις επιχειρήσεις. Λόγω της φύσης και των σκοπών, επιλέχθηκε να μην γνωστοποιηθούν οι απώτεροι στόχοι κατά την τηλεφωνική επαφή, για να περιοριστούν οι αρνητικές αποκρίσεις στην πρόσκληση. Το κείμενο που χρησιμοποιήθηκε κατά την τηλεφωνική επαφή είναι το εξής: *«Είναι μία πολύ σημαντική έρευνα που πραγματοποιείται από τον Δήμο..... (Αργυρούπολης, Αλίμου, Ελληνικού) και την Μ.Κ.Ο. «Ερμής», χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και αφορά στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και στις δυνατότητες απασχόλησης ειδικών κοινωνικών ομάδων σε τοπικό επίπεδο. Θα είχατε τη δυνατότητα να παραχωρήσετε λίγο από το χρόνο σας για να απαντήσετε σε ορισμένες ερωτήσεις, σε κάποιο προκαθορισμένο ραντεβού»;*

Η Έρευνα διενεργήθηκε σε τυχαίο δείγμα 121 επιχειρήσεων του τομέα της αγοράς που αντιπροσωπεύουν το 10% του συνόλου των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στα γεωγραφικά όρια των δήμων Ελληνικού, Αργυρούπολης και Αλίμου. Οι λίστες από τις οποίες αντλήθηκε το δείγμα προέρχονται από το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο, όπως και από το Βιοτεχνικό Επιμελητήριο. Η μέθοδος εμπειρικής έρευνας που επιλέχθηκε

ήταν η προσωπική συνέντευξη με ερωτηματολόγιο σε διευθύνοντες ή στελέχη των επιχειρήσεων που έχουν τις αρμοδιότητες επιλογής και πρόσληψης προσωπικού². Το ερωτηματολόγιο συμπεριλάμβανε ανοιχτές και κλειστές ερωτήσεις, ορισμένες από τις οποίες λειτούργησαν ως ερωτήσεις ελέγχου. Οι συναντήσεις πραγματοποιήθηκαν στις ίδιες τις επιχειρήσεις με προκαθορισμένα ραντεβού κατόπιν τηλεφωνικής επικοινωνίας, κατά την χρονική περίοδο: Μάιος- Νοέμβριος 2008

Από το σύνολο των επιχειρήσεων οι οποίες προσεγγίστηκαν τηλεφωνικά για τη συνέντευξη το 17% αρνήθηκε ή επικαλέστηκε άλλους ουδέτερους λόγους για τη μη συμμετοχή στην έρευνα. Οι αρνήσεις δεν συσχετίστηκαν με τη φύση και τους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας, αλλά με ανεξάρτητους λόγους, όπως «φόρτος εργασίας» κ.α. Η δομή του σχετικού ερωτηματολογίου και η μεθοδολογία της συνέντευξης οριστικοποιήθηκε μέσα από προέρευνα και εξομοίωση της διαδικασίας συνέντευξης.

Η αποκάλυψη της στάσης του ερωτώμενου απέναντι σε ευαίσθητες κοινωνικές κατηγορίες του πληθυσμού αποτελεί μία δύσκολη διαδικασία. Ο ερωτώμενος δεν αποκαλύπτει συχνά την πραγματική του στάση για να μην θεωρηθεί «ρατσιστής» και γενικά εκφράζει σε μεγαλύτερο βαθμό τη συμπάθειά του απέναντι σε ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού. Πολύ περισσότερο όταν αποτελεί εκπρόσωπο μίας εταιρείας, για την οποία φροντίζει να μεταδώσει μία καλή εικόνα προς τα έξω, χωρίς να δεσμεύεται για οποιαδήποτε ενέργεια πρακτικής επιβεβαίωσης της στάσης του. Αυτή η παράμετρος θα είχε ως κίνδυνο την αποτύπωση μίας εσφαλμένης και παραπλανητικής εικόνας της πραγματικότητας, σχετικά με τη στάση τους απέναντι στις δυνατότητες πρόσληψης ειδικών κοινωνικών ομάδων που διαθέτουν ένα ατομικό χαρακτηριστικό που γενικά θεωρείται ως μειονέκτημα. Επομένως, η κατάλληλη στρατηγική της συνέντευξης θα έπρεπε να περιορίσει όσο το δυνατόν περισσότερο την επίδραση του συγκεκριμένου όπως και ανάλογων παραγόντων.

Γι αυτό, οι τέσσερις πρώτες ερωτήσεις που απεύθυναν οι συνεντευκτές είναι κοινές (έως κοινότυπες) σε κάθε έρευνα που αφορά στην απασχόληση.

² Σε επιχειρήσεις με μεγάλο αριθμό εργαζομένων

Ερωτήσεις που απαντώνται με ευκολία χωρίς να προΐδεάσουν τους ερωτώμενους για τη φύση της.

Στη συνέχεια δόθηκε στους ερωτώμενους ένας πίνακας με τα είκοσι ατομικά χαρακτηριστικά με την ερώτηση: «Πόσο θα επηρέαζε την απόφασή σας για πρόσληψη, αν κάποιος υποψήφιος εργαζόμενος είχε ένα από τα παρακάτω ατομικά χαρακτηριστικά»; Οι πιθανές απαντήσεις παρέχονταν σε μία κλίμακα διαστήματος (κλίμακα Likert), που αφορούσε σε αρνητικές και θετικές γνώμες (συμπεριλαμβανομένης της ουδέτερης) σε ένα διάστημα από το 1 έως το 10 με την παρακάτω μορφή:

Ατομικό χαρακτηριστικό	Θα σας επηρέαζε...										
	πολύ αρνητικά					ούτε θετικά ούτε αρνητικά				
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Σε αυτή την ερώτηση, πολλές αποκρίσεις αναμένονταν ως ψευδείς για αρκετές περιπτώσεις ατομικών χαρακτηριστικών. Αρκετοί ερωτώμενοι θα εμφανίζονταν περισσότερο θετικοί, είτε για την «έξωθεν καλή μαρτυρία» είτε γιατί αισθάνονταν πραγματική προσωπική συμπάθεια για ορισμένες ή για όλες τις κατηγορίες ατομικών χαρακτηριστικών. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι σε αρκετές περιπτώσεις οι ερωτώμενοι ήθελαν να διευκρινιστεί κατά πόσον η απάντηση που θα έδιδαν θα αφορούσε στην υποκειμενική τους γνώμη ή στην στάση που θα κρατούσαν λόγω της αρμοδιότητάς τους ως υπεύθυνοι πρόσληψης. Ο συνεντευκτής φυσικά επέμεινε για την άποψη του ως αρμοδίου για τις προσλήψεις. Στις επόμενες ερωτήσεις οι ερωτώμενοι είχαν ήδη αποφασίσει μέσα από «ποιον ρόλο» θα απαντούσαν. Όπως αποδείχτηκε από τις επόμενες ερωτήσεις ελέγχου, σε αρκετές περιπτώσεις επέλεξαν τον ρόλο του «πολίτη» και όχι του εργοδότη.

Στη συνέχεια κλήθηκαν να επιλέξουν σε σχέση με τον ανωτέρω πίνακα: «Εφόσον κάποιο πρόσωπο διαθέτει όλα τα υπόλοιπα τυπικά προσόντα που απαιτούνται για μία θέση στην επιχείρησή σας, ποιους θα ήταν πιθανόν να προσκαλούσατε για μία προσωπική συνέντευξη; Η ερώτηση αυτή έθεσε αμεσότερα για τον βαθμό επηρεασμού του ερωτώμενου από το ατομικό χαρακτηριστικό του υποψήφιου εργαζόμενου, λειτουργώντας ως η πρώτη

ερώτηση ελέγχου της έρευνας, περιορίζοντας περισσότερο την «ανθρωπιστική προσέγγιση» και κρίνοντας περισσότερο «επιχειρηματικά».

Η τρίτη βασική ερώτηση της έρευνας ήταν η εξής: *«Αν επιδοτηθεί μία θέση εργασίας στην επιχείρησή σας με 50% επί του συνολικού μισθού, για δύο χρόνια, χωρίς υποχρέωση πρόσληψης μετά τη λήξη της επιδότησης, και με δικαίωμα άμεσης διακοπής της σύμβασης όποτε το θελήσετε, ποιους θα ήταν πιθανό να προσλάβετε»;* Οι ερωτώμενοι σημείωσαν τις επιλογές τους και στη συνέχεια ερωτήθηκαν *ποιους θα ήταν πιθανό να προσλάβουν με 75% στην επιδότηση του μισθού* (ερώτηση 9) και τέλος, ερωτήθηκαν για την *πιθανότητα πρόσληψης με 100% επιδότηση* (ερώτηση 10, δηλαδή απολύτως δωρεάν προσφορά εργασίας από τους υποψήφιους). Οι υπόλοιπες ερωτήσεις αφορούσαν στο αν εργάζονται κάποια άτομα με τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά στην επιχείρηση και σε ποιο βαθμό ήταν ικανοποιημένοι οι εργοδότες από την απόδοσή τους.

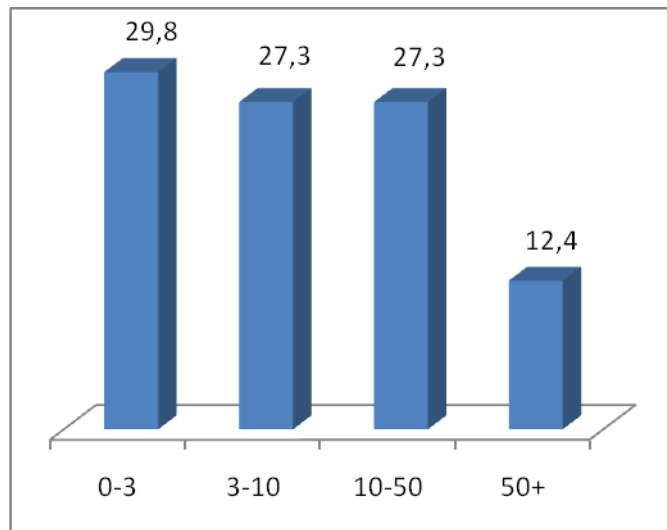
Σε ένα δεύτερο επίπεδο διερευνήθηκε η διασύνδεση της πιθανότητας πρόσληψης των συγκεκριμένων κοινωνικών κατηγοριών υπό το πρίσμα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Δηλαδή, στο βαθμό που οι επιχειρήσεις επιλέγουν να προσλάβουν υποψήφιους εργαζόμενους με τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά για να ενισχύσουν το κοινωνικό τους προφίλ. Και Τέλος, διερευνήθηκε η γενικότερη στάση τους αναφορικά με την έννοια και τις πρακτικές της Ε.Κ.Ε.

3. Κατανομή των επιχειρήσεων του δείγματος

Οι περισσότερες επιχειρήσεις του δείγματος δραστηριοποιούνται σε ποικίλους κλάδους του τριτογενή τομέα και ορισμένες του δευτερογενή, με αρκετές από αυτές να αποτελούν παραρτήματα πολυεθνικών επιχειρήσεων που απασχολούν μεγάλο αριθμό εργαζομένων. Συνεπώς παρέχεται η δυνατότητα ανάλυσης των αποτελεσμάτων εξετάζοντας ως μεταβλητή το μέγεθος των επιχειρήσεων με κριτήριο των αριθμό των απασχολούμενων. Ωστόσο, αυτή η μεταβλητή δεν εμφάνισε στατιστικά σημαντική μεταβολή στις περισσότερες ερωτήσεις.

Η κατανομή των επιχειρήσεων του δείγματος σε σχέση με τον αριθμό εργαζομένων παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα

Κατηγοριοποίηση μεγέθους των επιχειρήσεων βάσει αριθμού εργαζομένων	Αριθμός επιχειρήσεων	Ποσοστό επί του συνόλου του δείγματος
Πολύ μικρές 0-3	36	29,8
Μικρές επιχειρήσεις 3-10	33	27,3
Μεσαίου μεγέθους 10-50	33	27,3
Μεγάλες 50 +	15	12,4
συνολικά	117	96,7
Δεν απάντησαν	4	3,3
Γενικό Σύνολο	121	100,0



Εικόνα 1. Κατανομή μεγέθους των επιχειρήσεων του δείγματος βάσει του αριθμού εργαζομένων

Οι περισσότεροι ερωτηθέντες ήταν άνδρες σε ποσοστό 70,8%



Εικόνα 2. Φύλο των ερωτηθέντων

4. Το ερωτηματολόγιο

1. Πόσους εργαζόμενους απασχολεί σήμερα η επιχείρησή σας;

.....

2. Για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησής σας, πιστεύετε ότι θα ήταν αναγκαία η πρόσληψη και άλλων εργαζομένων;

Όχι

Ναι

3. Πολύ γενικά τι ειδικότητες θα χρειαζόταν να έχουν;

.....
.....
.....
.....

4. Για να προσλάβετε κάποιον εργαζόμενο, εκτός από τα τυπικά προσόντα που απαιτούνται, εσείς προσωπικά δίνετε έμφαση σε κάποια ιδιαίτερα ατομικά χαρακτηριστικά του υποψήφιου;³

(Τώρα δίνουμε τον πρώτο πίνακα στον ερωτώμενο)

5. Πόσο θα επηρέαζε την απόφασή σας για πρόσληψη, αν κάποιος υποψήφιος εργαζόμενος είχε ένα από τα παρακάτω ατομικά χαρακτηριστικά;

6. (Σε σχέση με τον πίνακα αυτόν), εφόσον κάποιο πρόσωπο διαθέτει όλα τα υπόλοιπα τυπικά προσόντα που απαιτούνται για μία θέση στην επιχείρησή σας, ποιους θα ήταν πιθανόν να προσκαλούσατε για μία προσωπική συνέντευξη; (κενό κουτάκι- αριστερά)

³ ...που θα παίξουν σημαντικό ρόλο για την πρόσληψή του;

Ατομικό χαρακτηριστικό	Θα σας επηρέαζε.....										
απεξαρτημένος χρήστης ηρωίνης	πολύ αρνητικά					ούτε θετικά ούτε αρνητικά					πολύ θετικά
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
άτομο με ελαφρά κινητικά προβλήματα (κίνηση με μπαστούνι)	πολύ αρνητικά					ούτε θετικά ούτε αρνητικά					πολύ θετικά
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
άτομο με σοβαρά κινητικά προβλήματα (κίνηση με αναπηρικό αμαξίδιο)	πολύ αρνητικά					ούτε θετικά ούτε αρνητικά					πολύ θετικά
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
άτομο με προβλήματα όρασης	πολύ αρνητικά					ούτε θετικά ούτε αρνητικά					πολύ θετικά
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
άτομο με προβλήματα ακοής	πολύ αρνητικά					ούτε θετικά ούτε αρνητικά					πολύ θετικά
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
αποφυλακισμένος για χρήση ναρκωτικών ουσιών	πολύ αρνητικά					ούτε θετικά ούτε αρνητικά					πολύ θετικά
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
νέα γυναίκα ανύπαντρη με μικρό παιδί	πολύ αρνητικά					ούτε θετικά ούτε αρνητικά					πολύ θετικά
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
γυναίκα μέσης ηλικίας, ανύπαντρη με μικρό παιδί	πολύ αρνητικά					ούτε θετικά ούτε αρνητικά					πολύ θετικά
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
νέα γυναίκα, παντρεμένη με μικρό παιδί	πολύ αρνητικά					ούτε θετικά ούτε αρνητικά					πολύ θετικά
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
νεαρό άτομο με ελαφρά νοητική υστέρηση	πολύ αρνητικά					ούτε θετικά ούτε αρνητικά					πολύ θετικά
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
αποφυλακισμένος για χρέη προς το δημόσιο	πολύ αρνητικά					ούτε θετικά ούτε αρνητικά					πολύ θετικά
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
άνεργος/ άνεργη το τελευταίο χρόνο	πολύ αρνητικά					ούτε θετικά ούτε αρνητικά					πολύ θετικά
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
νέος χωρίς εργασιακή εμπειρία	πολύ αρνητικά					ούτε θετικά ούτε αρνητικά					πολύ θετικά
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
νέα χωρίς εργασιακή εμπειρία	πολύ αρνητικά					ούτε θετικά ούτε αρνητικά					πολύ θετικά
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
άνεργος/ άνεργη τα τελευταία τρία χρόνια	πολύ αρνητικά					ούτε θετικά ούτε αρνητικά					πολύ θετικά
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
άνεργος/ άνεργη τα τελευταία έξι χρόνια	πολύ αρνητικά					ούτε θετικά ούτε αρνητικά					πολύ θετικά
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

άνεργος τα τελευταία δέκα χρόνια	πολύ αρνητικά	ούτε θετικά ούτε αρνητικά	πολύ θετικά
	0 1 2 3	4 5 6 7 8	9 10
πατέρας ανύπαντρος με μικρό παιδί	πολύ αρνητικά	ούτε θετικά ούτε αρνητικά	πολύ θετικά
	0 1 2 3	4 5 6 7 8	9 10
πατέρας παντρεμένος με μικρό παιδί	πολύ αρνητικά	ούτε θετικά ούτε αρνητικά	πολύ θετικά
	0 1 2 3	4 5 6 7 8	9 10
λειτουργικά άτομα με ψυχικές ασθένειες που διαβιούν εκτός ιδρυμάτων	πολύ αρνητικά	ούτε θετικά ούτε αρνητικά	πολύ θετικά
	0 1 2 3	4 5 6 7 8	9 10

(τώρα παίρνουμε τον πρώτο πίνακα από τον ερωτώμενο)

7. Εργάζεται κάποιο άτομο με τα ανωτέρω χαρακτηριστικά στην επιχείρησή σας;

Όχι

Ναι

7.1 Αν ναι, ποιο ατομικό χαρακτηριστικό έχει;

1.....

Είσαστε ικανοποιημένος;

πολύ

ικανοποιημένος

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

καθόλου

ούτε ικανοποιημένος

ούτε δυσαρεστημένος

2.....

Είσαστε ικανοποιημένος;

πολύ

ικανοποιημένος

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

καθόλου

ούτε ικανοποιημένος

ούτε δυσαρεστημένος

3.....

Είσαστε ικανοποιημένος;

πολύ

ικανοποιημένος

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

καθόλου

ούτε ικανοποιημένος

ούτε δυσαρεστημένος

4.
 Είσαστε ικανοποιημένος; ούτε ικανοποιημένος
 πολύ καθόλου ούτε δυσαρεστημένος
 ικανοποιημένος

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

(Δίνουμε τον δεύτερο πίνακα στον ερωτώμενο)

8. Αν επιδοτηθεί μία θέση εργασίας στην επιχείρησή σας με 50% επί του συνολικού μισθού, για δύο χρόνια, χωρίς υποχρέωση πρόσληψης μετά τη λήξη της επιδότησης, και με δικαίωμα άμεσης διακοπής της σύμβασης όποτε το θελήσετε, ποιους θα ήταν πιθανό να προσλάβετε; (πρώτη στήλη)

9. Με 75% επί του συνολικού μισθού; (δεύτερη στήλη)

10. Με 100% επί του συνολικού μισθού; (τρίτη στήλη)

απεξαρτημένος χρήστης ηρωίνης			
άτομο με ελαφρά κινητικά προβλήματα (κίνηση με μπαστούνι)			
άτομο με σοβαρά κινητικά προβλήματα (κίνηση με αναπηρικό αμαξίδιο)			
άτομο με προβλήματα όρασης			
άτομο με προβλήματα ακοής			
αποφυλακισμένος για χρήση ναρκωτικών ουσιών			
νέα γυναίκα ανύπαντρη με μικρό παιδί			
γυναίκα μέσης ηλικίας, ανύπαντρη, με μικρό παιδί			
νέα γυναίκα, παντρεμένη με μικρό παιδί			
νεαρό άτομο με ελαφρά νοητική υστέρηση			
αποφυλακισμένος για χρέη προς το δημόσιο			
άνεργος/ άνεργη το τελευταίο χρόνο			

νέος χωρίς εργασιακή εμπειρία			
νέα χωρίς εργασιακή εμπειρία			
άνεργος/ άνεργη τα τελευταία τρία χρόνια			
άνεργος/ άνεργη τα τελευταία έξι χρόνια			
άνεργος τα τελευταία δέκα χρόνια			
πατέρας ανύπαντρος με μικρό παιδί			
πατέρας παντρεμένος με μικρό παιδί			
λειτουργικά άτομα με ψυχικές ασθένειες που διαβιούν εκτός ιδρυμάτων			

11. Γνωρίζετε αν υπάρχει επιδότηση της εργασίας για κάποια από αυτά τα άτομα;

Όχι

Ναι

11.1 Αν, ναι για ποια;

.....

.....

(τώρα παίρνουμε τον δεύτερο πίνακα από τον ερωτώμενο)

12. Μιλώντας γενικά⁴, πιστεύετε ότι το κοινωνικό προφίλ⁵ μίας επιχείρησης συμβάλλει θετικά στην κερδοφορία της;

Όχι

Ναι

⁴ Δίνουμε έμφαση στο «μιλώντας γενικά», εφόσον χρειαστεί διευκρινίζουμε ότι δεν ρωτάμε για τη συμπεριφορά της δικής του εταιρείας....

⁵(εναλλακτικά) το να αναδεικνύει τον κοινωνικό χαρακτήρα

13. Για τη δική σας επιχείρηση πόσο σημαντικό είναι;

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
καθόλου	λίγο	αρκετά	πολύ

13.1 Με ποιους τρόπους αναδεικνύετε το κοινωνικό προφίλ της δικής σας επιχείρησης;

.....

.....

.....

14. Πιστεύετε ότι θα ενίσχυε το κοινωνικό προφίλ της επιχείρησής σας, η πρόσληψη κάποιων προσώπων που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη για εργασία;

Αν ναι ποιών;

.....

.....

15. Σε ποια περιοχή της Αθήνας κατοικείτε;

16. Θέση στην εταιρεία:.....
Φύλο:.....

Επωνυμία επιχείρησης:

Β. Τα Αποτελέσματα της Έρευνας

Σε ποσοστό 36,4% οι ερωτηθέντες δήλωσαν ότι χρειάζονται επιπρόσθετο προσωπικό για να καλύψουν τις ανάγκες της επιχείρησής τους. Σε σχέση με το μέγεθος της επιχείρησης, οι πολύ μικρές επιχειρήσεις (0-3 εργαζόμενοι) έχουν ανάγκη για πρόσθετο προσωπικό σε ποσοστό 25%, οι μικρές σε ποσοστό 46% (3-10 εργαζόμενοι), οι μεσαίες σε ποσοστό 30% (10-50 εργαζόμενοι), και 47% οι μεγάλες (50 και άνω εργαζόμενοι).

Πιστεύετε ότι θα ήταν αναγκαία η πρόσληψη και άλλων εργαζομένων;	Αριθμός επιχειρήσεων	Ποσοστό
ΟΧΙ	77	63,6
ΝΑΙ	44	36,4
Σύνολο	121	100,0



Εικόνα 3. Ανάγκες πρόσληψης πρόσθετου προσωπικού

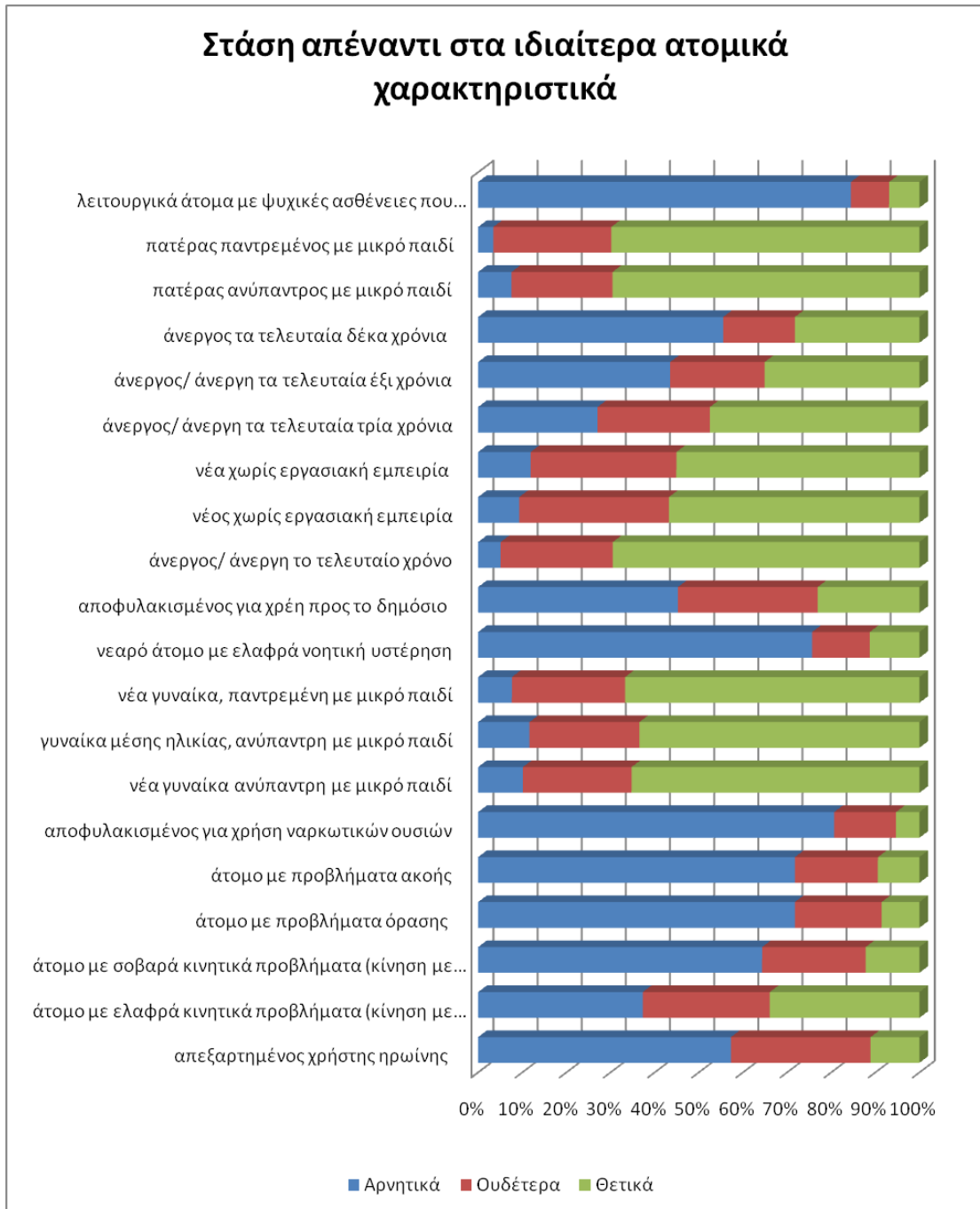
5. Η επίδραση του ατομικού χαρακτηριστικού στην απόφαση για πρόσληψη

Μία πρώτη διερεύνηση για τον βαθμό επίδρασης των ιδιαίτερων ατομικών χαρακτηριστικών στην απόφαση για πρόσληψη, επιχειρήθηκε δίδοντας στους εργοδότες έναν πίνακα με τα είκοσι διαφορετικά ατομικά χαρακτηριστικά και καλώντας τους να απαντήσουν: *«Πόσο θα επηρέαζε την απόφασή σας για πρόσληψη, αν κάποιος υποψήφιος εργαζόμενος είχε ένα από τα παρακάτω ατομικά χαρακτηριστικά»;*

Οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να επιλέξουν σε μία κλίμακα από το 1 έως το 10, στην οποία ο βαθμός ένα (1) αντιστοιχεί στο «πολύ αρνητικά», ο βαθμός πέντε (5) στο «ούτε θετικά ούτε αρνητικά», έως τον βαθμό δέκα (10) που αντιστοιχεί στο «πολύ θετικά». Σε σύνολο 121 εκπροσώπων των επιχειρήσεων (εργοδότες) η πρώτη ανάλυση των αποτελεσμάτων επικεντρώθηκε στο σύνολο των αρνητικών, ουδέτερων και θετικών γνώμων, χωρίς να υπολογιστεί η έντασή τους. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον επόμενο πίνακα.

Στην πρώτη κατηγορία ατομικών χαρακτηριστικών που αφορά στα Α.με.Α, οι αρνητικές αποκρίσεις είναι αρκετές. Οι λιγότερες εντοπίζονται στο χαρακτηριστικό «άτομο με ελαφρά κινητικά προβλήματα» σε ποσοστό 36,4%, ενώ στις κατηγορίες «νεαρό άτομο με ελαφρά νοητική υστέρηση» και «λειτουργικά άτομα με ψυχικές ασθένειες που διαβιούν εκτός ιδρυμάτων» διακρίνονται τα πιο υψηλά αρνητικά ποσοστά με 71,9% και 81% αντίστοιχα. Στα άλλα ατομικά χαρακτηριστικά αυτής της κατηγορίας, τα άτομα με σοβαρά κινητικά προβλήματα (κίνηση με αναπηρικό αμαξίδιο) οι αρνητικές γνώμες είναι υψηλές σε ποσοστό 61,2%, ενώ για τα άτομα με προβλήματα όρασης και ακοής είναι ίδιες σε ποσοστό 69,4%.

Ατομικό χαρακτηριστικό	Αρνητικά	Ουδέτερα	Θετικά	δεν απάντησαν
απεξαρτημένος χρήστης ηρωίνης	55,4	30,6	10,7	3,3
άτομο με ελαφρά κινητικά προβλήματα (κίνηση με μπαστούνι)	36,4	28,1	33,1	2,5
άτομο με σοβαρά κινητικά προβλήματα (κίνηση με αναπηρικό αμαξίδιο)	61,2	22,3	11,6	5,0
άτομο με προβλήματα όρασης	69,4	19,0	8,3	3,3
άτομο με προβλήματα ακοής	69,4	18,2	9,1	3,3
αποφυλακισμένος για χρήση ναρκωτικών ουσιών	76,0	13,2	5,0	5,8
νέα γυναίκα ανύπαντρη με μικρό παιδί	9,9	24,0	63,6	2,5
γυναίκα μέσης ηλικίας, ανύπαντρη με μικρό παιδί	11,6	24,8	63,2	2,5
νέα γυναίκα, παντρεμένη με μικρό παιδί	7,4	24,8	64,5	3,3
νεαρό άτομο με ελαφρά νοητική υστέρηση	71,9	12,4	10,7	5,0
αποφυλακισμένος για χρέη προς το δημόσιο	43,8	30,6	22,3	3,3
άνεργος/ άνεργη το τελευταίο χρόνο	5,0	24,8	67,8	2,5
νέος χωρίς εργασιακή εμπειρία	9,1	33,1	55,4	2,5
νέα χωρίς εργασιακή εμπειρία	11,6	32,2	53,7	2,5
άνεργος/ άνεργη τα τελευταία τρία χρόνια	26,4	24,8	46,3	2,5
άνεργος/ άνεργη τα τελευταία έξι χρόνια	42,1	20,7	33,9	3,3
άνεργος τα τελευταία δέκα χρόνια	53,7	15,7	27,3	3,3
πατέρας ανύπαντρός με μικρό παιδί	7,4	22,3	67,8	2,5
πατέρας παντρεμένος με μικρό παιδί	3,3	25,6	66,9	4,1
λειτουργικά άτομα με ψυχικές ασθένειες που διαβιούν εκτός ιδρυμάτων	81,0	8,3	6,6	4,1



Εικόνα 4. Η στάση των εργοδοτών απέναντι στα ατομικά
χαρακτηριστικά

Υψηλά ποσοστά αρνητικών αποκρίσεων συγκεντρώνουν και οι περιπτώσεις της δεύτερης κατηγορίας ατόμων - φορέων κοινωνικού στίγματος (μέσος όρος αρνητικών γνώμων 55,5%). Οι περισσότερες συγκεντρώνονται για τους αποφυλακισμένους χρήστες ναρκωτικών ουσιών με ποσοστό 76% και τους απεξαρτημένους χρήστες ηρωίνης με 55,4%, ενώ οι

συγκριτικά χαμηλότερες αφορούν στους αποφυλακισμένους για χρέη προς το δημόσιο με ποσοστό 43,8%

Στα ατομικά χαρακτηριστικά που βασίζονται στο φύλο, στην οικογενειακή κατάσταση και στην ηλικία, οι αρνητικές γνώμες διακρίνονται σε πολύ χαμηλό επίπεδο, περίπου στο 10%, με ελαφρώς πιο αρνητική στάση των εργοδοτών απέναντι στις γυναίκες σε σχέση με τους άντρες και στους άγαμους με παιδί σε σύγκριση με τους έγγαμους με παιδί.

Στην τέταρτη κατηγορία που σχετίζεται με τα χρόνια ανεργίας των υποψηφίων χωρίς άλλα προσδιοριστικά χαρακτηριστικά, προκύπτουν αναμενόμενα αρνητικά ποσοστά που αυξάνονται ανάλογα με τα χρόνια ανεργίας. Οι αρνητικές γνώμες εκκινούν από το 8,3% για τους νέους χωρίς εργασιακή εμπειρία και φτάνει στο 44,4 για τους άνεργους τα τελευταία δέκα χρόνια.

Εντύπωση προκαλεί το ποσοστό των θετικών στάσεων, άνω του 55%, στις δύο τελευταίες κατηγορίες (οικογενειακή κατάσταση, φύλο και χρόνια ανεργίας). Πρακτικά, θα συμπεράναμε ότι τα συγκεκριμένα ατομικά χαρακτηριστικά λειτουργούν ως «συγκριτικά πλεονεκτήματα» που θα επιδρούσαν θετικά στις πιθανότητες πρόσληψής τους, κάτι που φαίνεται εξ αρχής ως υπερβολικό και θα λειτουργούσε παραπλανητικά σε σχέση με τις πραγματικές πιθανότητες. Αν όχι η αρνητική, η ουδέτερη στάση θα ήταν πιο λογική επιλογή για την πλειονότητα των απαντήσεων αυτών. Δύναται να διεξαχθεί το συμπέρασμα ότι ένα μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων εξέφρασε την προσωπική του συμπάθεια για άτομα της καθημερινότητας που δεν διαθέτουν κάποιο άλλο ατομικό χαρακτηριστικό που λειτουργεί αποτρεπτικά στην πρόσληψή τους. Στις συγκεκριμένες κατηγορίες εμφανίζεται να έχει αποσυνδεθεί σε μεγάλο βαθμό η εκφρασμένη γνώμη των εργοδοτών από την πιθανότητα πρόσληψής τους. Κατά δεύτερο λόγο, αρκετές θετικές αποκρίσεις δύναται να ερμηνευτούν ως «αντιστάθμισμα» των αρνητικών για τα άτομα που κατατάσσονται στις δύο πρώτες κατηγορίες, παρά ως θετικό κριτήριο για πρόσληψη που λειτουργεί μάλλον περιπτώσιακά. Αυτή η διαπίστωση επιβεβαιώνεται και από τις επόμενες αναλύσεις.

Στον συγκριτικό πίνακα αξιολόγησης οι κατηγορίες βάσει φύλου, οικογενειακής κατάστασης, της ιδιότητας του γονέα και των χρόνων ανεργίας εμφανίζονται σε υψηλές θέσεις αξιολόγησης, ενώ στις χαμηλότερες θέσεις

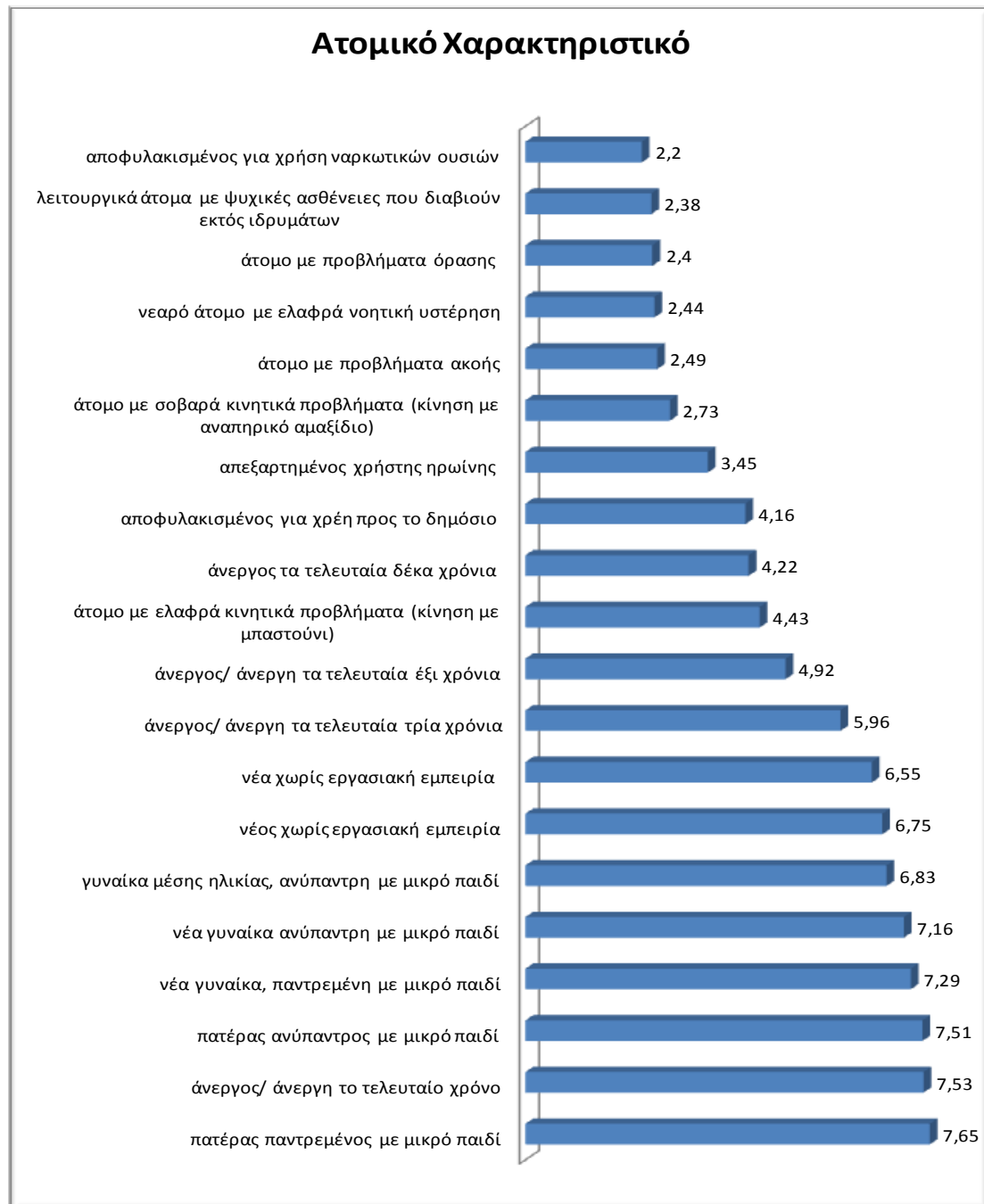
της κλίμακας κατατάσσονται οι περιπτώσεις με χαμηλό βαθμό φυσικής λειτουργικότητας, όπως και των έντονα στιγματισμένων χαρακτηριστικών.

6. Η ένταση των αποκρίσεων

Η ποσοτική μέτρηση της επίδρασης των ατομικών χαρακτηριστικών στην απόφαση των εργοδοτών για πρόσληψη είναι σημαντική, ωστόσο δεν αποκαλύπτει την ένταση με την οποία εκφράζουν την γνώμη τους. Μία πρώτη ποιοτική απεικόνιση της έντασης προκύπτει από τον υπολογισμό του μέσου όρου στη βαθμολογία των χαρακτηριστικών από τους εργοδότες.

Ατομικό χαρακτηριστικό	Σύνολο	Μέσος
απεξαρτημένος χρήστης ηρωίνης	117	3,45
άτομο με ελαφρά κινητικά προβλήματα (κίνηση με μπαστούνι)	118	4,43
άτομο με σοβαρά κινητικά προβλήματα (κίνηση με αναπηρικό αμαξίδιο)	115	2,73
άτομο με προβλήματα όρασης	117	2,40
άτομο με προβλήματα ακοής	117	2,49
αποφυλακισμένος για χρήση ναρκωτικών ουσιών	114	2,20
νέα γυναίκα ανύπαντρη με μικρό παιδί	118	7,16
γυναίκα μέσης ηλικίας, ανύπαντρη με μικρό παιδί	118	6,83
νέα γυναίκα, παντρεμένη με μικρό παιδί	117	7,29
νεαρό άτομο με ελαφρά νοητική υστέρηση	115	2,44
αποφυλακισμένος για χρέη προς το δημόσιο	117	4,16
άνεργος/ άνεργη το τελευταίο χρόνο	118	7,53
νέος χωρίς εργασιακή εμπειρία	118	6,75
νέα χωρίς εργασιακή εμπειρία	118	6,55
άνεργος/ άνεργη τα τελευταία τρία χρόνια	118	5,96
άνεργος/ άνεργη τα τελευταία έξι χρόνια	117	4,92
άνεργος τα τελευταία δέκα χρόνια	117	4,22
πατέρας ανύπαντρος με μικρό παιδί	118	7,51
πατέρας παντρεμένος με μικρό παιδί	116	7,65
λειτουργικά άτομα με ψυχικές ασθένειες που διαβιούν εκτός ιδρυμάτων	116	2,38

Η ανάλυση αυτή θα πρέπει να εκληφθεί απλώς ως μία κλίμακα γενικής αξιολόγησης που μας δείχνει συγκριτικά τον βαθμό ελκυστικότητας του ατομικού χαρακτηριστικού και όχι ως πίνακας αναφοράς για την εκτίμηση της πιθανότητας πρόσληψης, καθώς αποδεικνύεται παρακάτω ότι οφείλουμε να τον εξετάσουμε μέσα από ένα ιδιαίτερο πρίσμα ανάλυσης.



Εικόνα 5. Μέτρηση της έντασης της στάσης απέναντι στα ατομικά χαρακτηριστικά

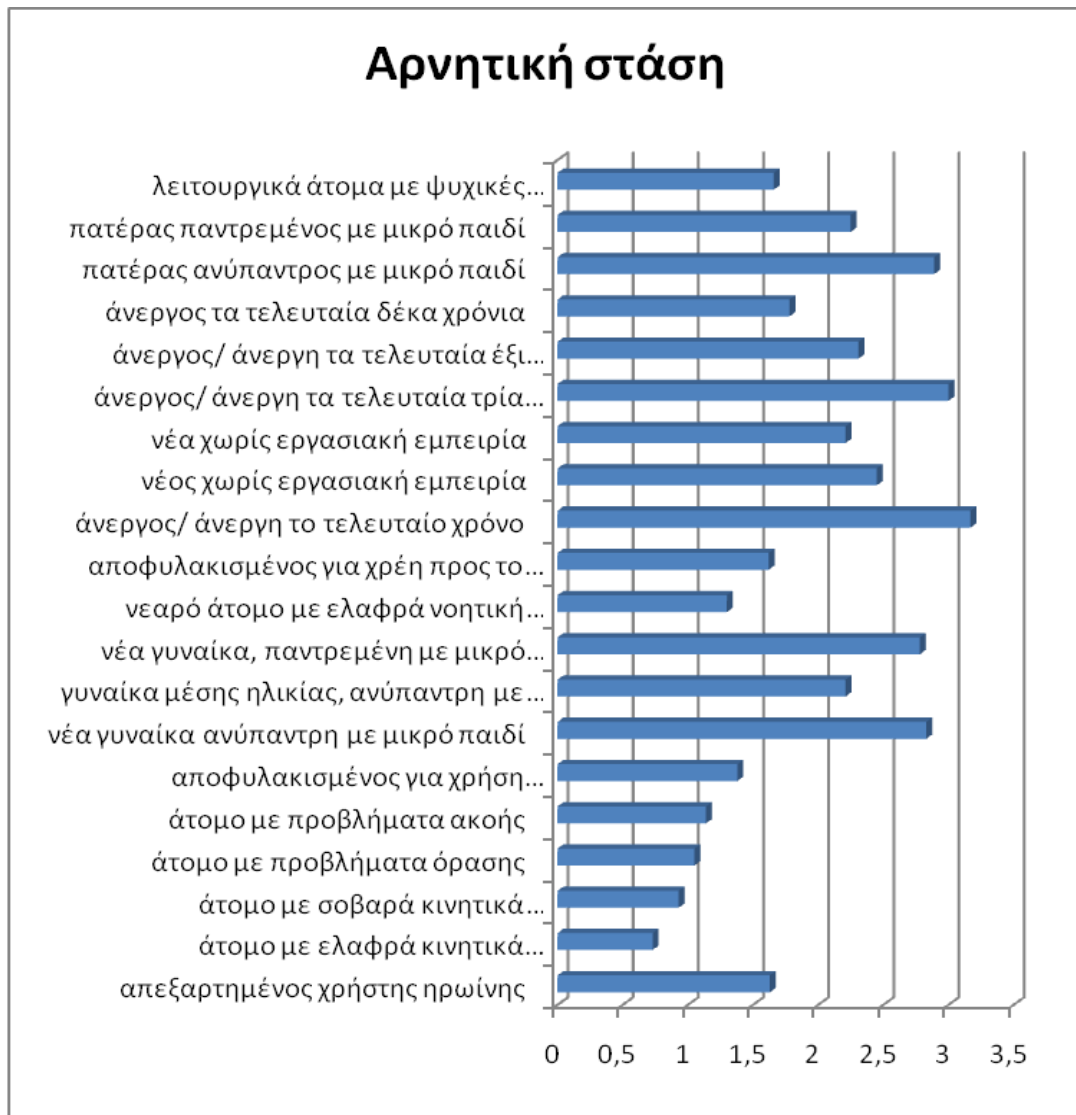
Στον συγκριτικό πίνακα αξιολόγησης οι κατηγορίες βάσει φύλου, οικογενειακής κατάστασης, της ιδιότητας του γονέα και των χρόνων ανεργίας εμφανίζονται σε υψηλές θέσεις αξιολόγησης, ενώ στις χαμηλότερες θέσεις της κλίμακας κατατάσσονται οι περιπτώσεις με χαμηλό ποσοστό λειτουργικότητας, όπως και των έντονα στιγματισμένων χαρακτηριστικών.

Σε μία δεύτερη ανάλυση της προηγούμενης ερώτησης μετρήθηκε η ένταση της αρνητικής γνώμης για κάθε κατηγορία ατομικών χαρακτηριστικών. Σκοπός είναι να ανάδειξη του βαθμού επιρροής της αρνητικής γνώμης των ερωτηθέντων στην απόφαση για πρόσληψη.

Πλησίον του (0) μηδενός, όπως αναφέρθηκε, εκφράζονται κατά μέσο όρο οι αρνητικές αποκρίσεις με την μεγαλύτερη ένταση. Δηλαδή οι κατηγορίες ατομικών χαρακτηριστικών που θα είχαν σημαντική αρνητική επίδραση στην απόφαση των εργοδοτών για πρόσληψη. Αντίθετα κοντά στο 4 εκφράζονται οι «ήπιες» αρνητικές αποκρίσεις.

Η ένταση της αρνητικής γνώμης φαίνεται να έχει τις αναλογίες της ποσοτικής ανάλυσης. Κατά κανόνα, όσο περισσότερες αρνητικές αποκρίσεις συγκεντρώνει ένα ατομικό χαρακτηριστικό, τόσο μεγαλύτερη καταγράφεται και η ένταση αρνητικής επίδρασης στην κρίση του εργοδότη. Στατιστικά εμφανίζεται ότι σε κατηγορίες Α.με.Α., όπως και σε κατηγορίες που βιώνουν έντονο κοινωνικό στιγματισμό, όχι μόνον αντιμετωπίζονται αρνητικά από το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος, αλλά και η ένταση της άρνησης είναι ιδιαίτερα έντονη. Πρακτικά εξηγείται ότι για αυτές τις κατηγορίες, το «ατομικό μειονέκτημα» λειτουργεί σχεδόν καθοριστικά στην αρνητική πιθανότητα πρόσληψής τους.

Οι άλλες δύο κατηγορίες ανάλυσης (φύλο, οικογενειακή κατάσταση, ηλικία και χρόνια ανεργίας) εμφανίζουν ηπιότερες αρνητικές αποκρίσεις, με τις περιπτώσεις ολίγων χρόνων ανεργίας, όπως και των γονέων με μικρό παιδί (πατέρα ή μητέρα) να μην αντιμετωπίζουν ιδιαίτερη αρνητική στάση από τους εργοδότες και να τοποθετούνται πλησίον της ουδέτερης (ούτε θετικά ούτε αρνητικά).



Εικόνα 6. Μέτρηση της έντασης της αρνητικής στάσης

Αν βάσει των ποσοστών αυτών προβαίναμε σε συγκρίσεις, ορισμένα ευρήματα προκαλούν εντύπωση:

- Ένας άνεργος τα τελευταία δέκα χρόνια αντιμετωπίζει στατιστικά την ίδια περίπου ένταση αρνητικής αξιολόγησης με έναν εξαρτημένο χρήστη ηρωίνης και ένα λειτουργικό άτομο με ψυχικές ασθένειες που διαβιεί εκτός ιδρύματος.
- Ένα νεαρό άτομο με νοητική υστέρηση κρίνεται ανάλογα αρνητικά με έναν αποφυλακισμένο για χρήση ναρκωτικών, με σχετικά υψηλό βαθμό έντασης της αρνητικής γνώμης.
- Μία νέα γυναίκα χωρίς εργασιακή εμπειρία συγκεντρώνει τον ίδιο μέσο όρο αρνητικών αποκρίσεων με μία γυναίκα μέσης ηλικίας που είναι ανύπαντρη μητέρα ενός μικρού παιδιού.



Εικόνα 7. Μέτρηση της έντασης της θετικής στάσης

Σε σχέση με την ίδια ερώτηση μετρήθηκε ή ένταση των ουδέτερων και θετικών αποκρίσεων στο διάστημα 5 έως 10 της κλίμακας. Είναι σαφές εκ των προτέρων ότι οι θετικές αποκρίσεις των ερωτώμενων μόνον περιπτώσιακά μπορεί να ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα, όπως αποδεικνύεται σε συνάρτηση με την ανάλυση άλλων ερωτήσεων ελέγχου. Η ένταση των θετικών αποκρίσεων εμφανίζεται ως αντιστρόφως ανάλογη με την ένταση των αρνητικών. Για κάθε ατομικό χαρακτηριστικό, όσο μεγαλύτερη είναι η ένταση της αρνητικής απόκρισης τόσο μικρότερη είναι η ένταση της θετικής. Ανάλογα και στα χαρακτηριστικά που εμφανίζουν ήπιες αρνητικές αποκρίσεις, η ένταση της θετικής γνώμης παρουσιάζεται υψηλή. Αυτό αποδεικνύει ότι μόνον κατά εξαίρεση κάποιος ερωτώμενος θα επηρεαστεί ουσιαστικά με θετικό τρόπο από κάποιο χαρακτηριστικό που αξιολογείται γενικά ως ιδιαίτερα αρνητικό.

7. Η πιθανότητα πρόσκλησης σε προσωπική συνέντευξη

«Εφόσον κάποιο πρόσωπο διαθέτει όλα τα υπόλοιπα τυπικά προσόντα που απαιτούνται για μία θέση στην επιχείρησή σας, ποιους θα ήταν πιθανόν να προσκαλούσατε για μία προσωπική συνέντευξη;

Ανεξάρτητα από την προηγούμενη θέση τους, οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να επιλέξουν αν θα καλούσαν σε συνέντευξη τους υποψηφίους με τα συγκεκριμένα ατομικά χαρακτηριστικά, εφόσον πληρούσαν όλα τα υπόλοιπα προσόντα που απαιτούνται για μία θέση εργασίας στην επιχείρησή τους. Η πρόσκληση σε προσωπική συνέντευξη σε μία επιχείρηση πραγματοποιείται εφόσον τα τυπικά προσόντα για μία θέση καλύπτονται από το βιογραφικό που έχουν στα χέρια τους οι εργοδότες. Κατά συνέπεια, το δίλλημα γίνεται πιο άμεσο και σαφές στους ερωτώμενους για το αν κάποιο συγκεκριμένο ατομικό χαρακτηριστικό θα λειτουργήσει καθοριστικά, θετικά ή αρνητικά, στην πιθανότητα πρόσληψης. Οι απαντήσεις αφορούν σε σύνολο 106 ερωτηματολογίων από τα 121 του δείγματος.

Αν υποθέσουμε ότι ένας υποψήφιος εργαζόμενος έχει όλα τα προσόντα για μία θέση εργασίας, τότε λογικά η πιθανότητα πρόσκλησης σε συνέντευξη θα προσεγγίζει υψηλά ποσοστά πλησίον του 100%. Στις περισσότερες κατηγορίες της έρευνας διακρίνεται ότι το ποσοστό ευκαιριών για προσωπική συνέντευξη είναι αισθητά χαμηλότερο όταν συμπεριλαμβάνεται και το ατομικό χαρακτηριστικό. Ο παρακάτω πίνακας δείχνει ευκρινέστερα για το ποσοστό ευκαιριών που θα παρέχονταν σε υποψηφίους με τα συγκεκριμένα ατομικά χαρακτηριστικά, τα οποία ως σημειωθεί και πάλι ότι διαθέτουν όλα τα υπόλοιπα προσόντα για τη θέση εργασίας.

Ατομικό χαρακτηριστικό	Πρόσκληση σε συνέντευξη (περιπτώσεις)	Ποσοστό %
απεξαρτημένος χρήστης ηρωίνης	17	16,04%
άτομο με ελαφρά κινητικά προβλήματα (κίνηση με μπαστούνι)	32	30,19%
άτομο με σοβαρά κινητικά προβλήματα (κίνηση με αναπηρικό αμαξίδιο)	13	12,26%
άτομο με προβλήματα όρασης	12	11,32%

άτομο με προβλήματα ακοής	13	12,26%
αποφυλακισμένος για χρήση ναρκωτικών ουσιών	9	8,49%
νέα γυναίκα ανύπαντρη με μικρό παιδί	72	67,92%
γυναίκα μέσης ηλικίας, ανύπαντρη με μικρό παιδί	62	58,49%
νέα γυναίκα, παντρεμένη με μικρό παιδί	74	69,81%
νεαρό άτομο με ελαφρά νοητική υστέρηση	9	8,49%
αποφυλακισμένος για χρέη προς το δημόσιο	28	26,42%
άνεργος/ άνεργη το τελευταίο χρόνο	82	77,36%
νέος χωρίς εργασιακή εμπειρία	66	62,26%
νέα χωρίς εργασιακή εμπειρία	65	61,32%
άνεργος/ άνεργη τα τελευταία τρία χρόνια	47	44,34%
άνεργος/ άνεργη τα τελευταία έξι χρόνια	30	28,30%
άνεργος τα τελευταία δέκα χρόνια	29	27,36%
πατέρας ανύπαντρός με μικρό παιδί	78	73,58%
πατέρας παντρεμένος με μικρό παιδί	82	77,36%
λειτουργικά άτομα με ψυχικές ασθένειες που διαβιούν εκτός ιδρυμάτων	10	9,43%

Στην **κατηγορία των Ατόμων με Αναπηρίες** τα ποσοστά πρόσκλησης σε συνέντευξη κυμαίνονται ιδιαίτερα χαμηλά. Τα άτομα με προβλήματα όρασης και ακοής, παρά το ότι δεν επισημαίνεται η βαρύτητα της πάθησής τους, σχεδόν αποκλείονται από τη διαδικασία συνέντευξης καθώς μόνον ένας στους δέκα εργοδότες θα τους παρείχε την ευκαιρία. Περίπου ίδιες πιθανότητες θα είχε και ένα άτομο σε αναπηρικό αμαξίδιο (12,26%), ενώ για το άτομο με μαστούνι το ποσοστό είναι σχετικά υψηλότερο στο 30,19%. Για τα άτομα με ελαφρά νοητική υστέρηση και τα λειτουργικά άτομα με ψυχικές ασθένειες τα ποσοστά είναι χαμηλότερα του 10%.

Στην **κατηγορία ατομικών χαρακτηριστικών με έντονο κοινωνικό στιγματισμό**, τα ποσοστά πρόσκλησης σε συνέντευξη είναι και πάλι ιδιαίτερα χαμηλά, παρότι δεν υποδηλώνεται σε καμία περίπτωση ότι τα άτομα δεν είναι λειτουργικά για μία θέση εργασίας. Σε έναν ανεξαρτημένο χρήστη ηρωίνης οι ευκαιρίες για συνέντευξη αγγίζουν μόλις το 16,04%. Σε έναν αποφυλακισμένο για χρήση ναρκωτικών ουσιών διακρίνεται το χαμηλότερο ποσοστό πρόσκλησης σε συνέντευξη από όλες τις κατηγορίες ατομικών χαρακτηριστικών της έρευνας (8,49%). Για το συγκεκριμένο χαρακτηριστικό

δεν διευκρινίζεται αν το άτομο παραμένει χρήστης ή όχι, αλλά σε συνάρτηση με τη φυλάκισή του, διαφαίνεται ότι λειτουργεί αποτρεπτικά για τους εργοδότες.

Ένα συγκεκριμένο ατομικό χαρακτηριστικό, του «αποφυλακισμένου για χρέη προς το δημόσιο», εμφανίζει υψηλό ποσοστό απόρριψης (πρόσκληση σε ποσοστό 26,42%), αν και στην ουσία το χαρακτηριστικό αυτό δεν συνιστά έγκλημα με την κοινωνιολογική διάσταση του όρου. Η οικονομική αποτυχία που συνεπάγεται για ένα άτομο σε συνάρτηση με την ιδιαίτερη βαρύτητα του χαρακτηριστικού «αποφυλακισμένος» φαίνεται ότι έχει καθοριστική σημασία για την πιθανότητα πρόσκλησης σε συνέντευξη. Γενικότερα για τις δύο τελευταίες περιπτώσεις, το γεγονός της φυλάκισης επιδρά σφραγιστικά σε σημαντικό βαθμό στην απόρριψη.

Στην κατηγορία ατομικών χαρακτηριστικών με βάση το φύλο, την ηλικία και την οικογενειακή κατάσταση η εικόνα είναι διαφορετική, ωστόσο τα ατομικά χαρακτηριστικά αυτής της κατηγορίας αποδεικνύεται ότι συνιστούν σε διαφορετικό ποσοστό «προσωπικά μειονεκτήματα» για μία θέση στην αγορά εργασίας.

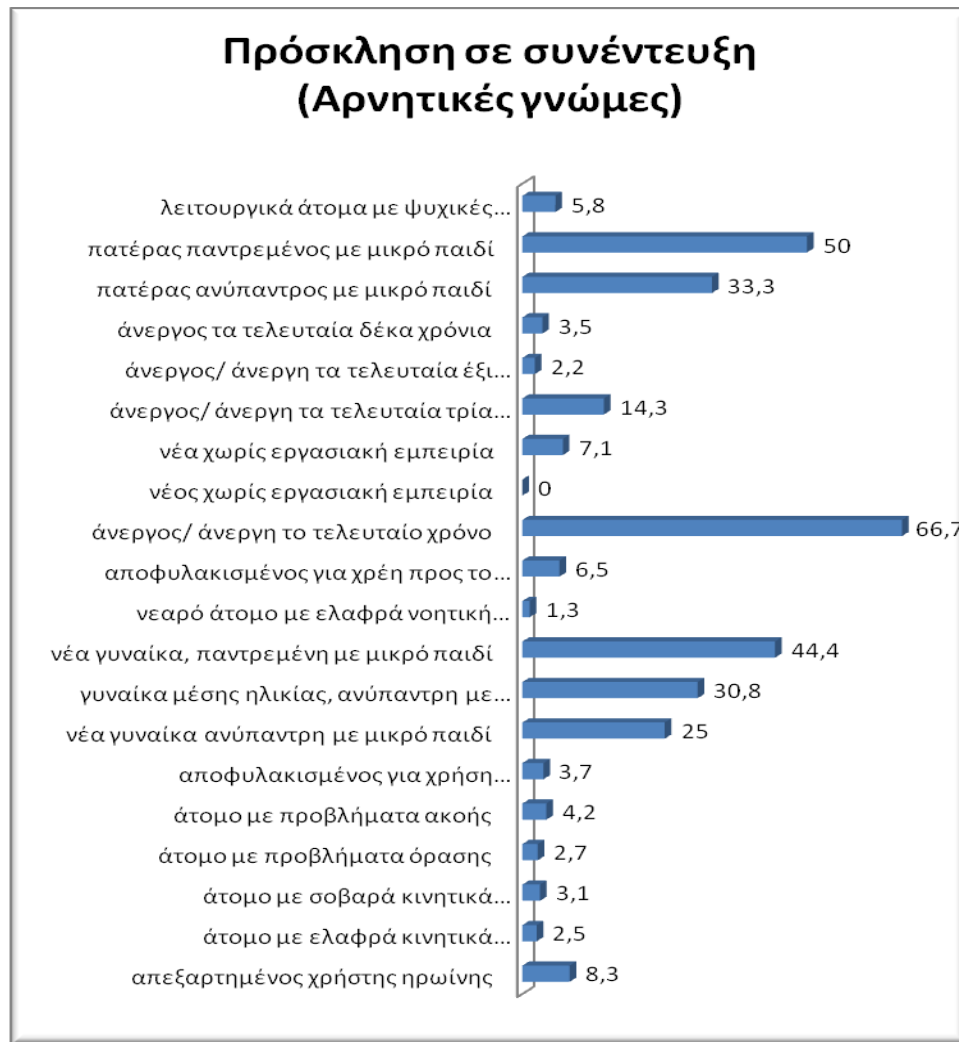
Το φύλο δεν φαίνεται να αποτελεί σημαντική παράμετρο για άτομα νεαρής ηλικίας, καθώς στα ατομικά χαρακτηριστικά «νέος χωρίς εργασιακή εμπειρία» και «νέα χωρίς εργασιακή εμπειρία» οι πιθανότητες πρόσκλησης σε συνέντευξη είναι σχεδόν οι ίδιες (62,26% και 61,32% αντίστοιχα). Ωστόσο η διάκριση γίνεται στατιστικά σημαντική όταν είναι γονείς μικρού παιδιού, με διαφορά 7-8 ποσοστιαίων μονάδων εις βάρος των γυναικών. Εδώ αποδεικνύεται ότι οι γυναίκες μητέρες μικρού παιδιού αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο πρόβλημα στην αγορά εργασίας όχι λόγω φύλου, αλλά εξαιτίας του χαρακτηριστικού της «μητέρας» που συνεπάγεται πρόσθετες υποχρεώσεις στο οικογενειακό περιβάλλον εις βάρος της διαθεσιμότητας για εργασία.

Επιβεβαιώνεται και σε αυτή την ερώτηση ότι ο γάμος σε συνάρτηση με την ιδιότητα του γονέα, έχει πολύ μικρή επίδραση για έναν εργοδότη σε αστικό περιβάλλον. Μία παντρεμένη μητέρα με παιδί συγκριτικά με μία ανύπαντρη μητέρα αντιμετωπίζουν σχεδόν τις ίδιες πιθανότητες πρόσκλησης σε μία επιχείρηση (69,81% και 67,92%). Αυτό σημαίνει ότι το στερεότυπο της «ανύπαντρης με παιδί εκτός γάμου», τουλάχιστον για την αγορά εργασίας στο αστικό περιβάλλον της Αθήνας, έχει σημασία μόνον σε μεμονωμένες

περιπτώσεις. Ανάλογα διακρίνεται και στα ποσοστά του ανύπαντρου σε σύγκριση με τον παντρεμένο πατέρα που, όπως σημειώθηκε ανωτέρω, είναι γενικά περισσότερο πιθανό να προσληφθεί σε σχέση με μία γυναίκα με παιδί. Τέλος, μειωμένα ποσοστά πρόσκλησης σε συνέντευξη θα αντιμετωπίσει μία γυναίκα μέσης ηλικίας, ανύπαντρη με μικρό παιδί (58,49%), εφόσον προστεθεί στα ατομικά χαρακτηριστικά και η ηλικία της.

Στην κατηγορία ατομικών χαρακτηριστικών με κριτήριο την εργασιακή εμπειρία και τα χρόνια ανεργίας των υποψήφιων εργαζομένων τα αποτελέσματα δείχνουν ότι τις περισσότερες πιθανότητες για πρόσκληση σε συνέντευξη συγκεντρώνουν οι βραχυχρόνια άνεργοι, με ένα έτος ανεργίας, σε ποσοστό 77,36%. Από τρία και περισσότερα χρόνια οι πιθανότητες μειώνονται εντυπωσιακά. Για άτομα που είναι άνεργα τα τρία τελευταία χρόνια το ποσοστό μειώνεται σε 44,34%, τα έξι τελευταία χρόνια σε 28,8%, ενώ για τα δέκα χρόνια ελαφρά πιο χαμηλό με 27,36%. Οι νέοι χωρίς εργασιακή εμπειρία έχουν συγκριτικά καλύτερες πιθανότητες πρόσκλησης σε συνέντευξη, με ποσοστά κοντά στο 61% με 62%.

Μία πολύ σημαντική ανάλυση αυτής της ερώτησης προκύπτει από τον παρακάτω πίνακα που απεικονίζει τις προσκλήσεις σε συνέντευξη σε συνάρτηση με τις αρνητικές αποκρίσεις της προηγούμενης ερώτησης. Δηλαδή, ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει τις ευκαιρίες για πρόσκληση σε συνέντευξη που θα έδιδαν οι εργοδότες σε άτομα που έχουν αξιολογήσει αρνητικά.

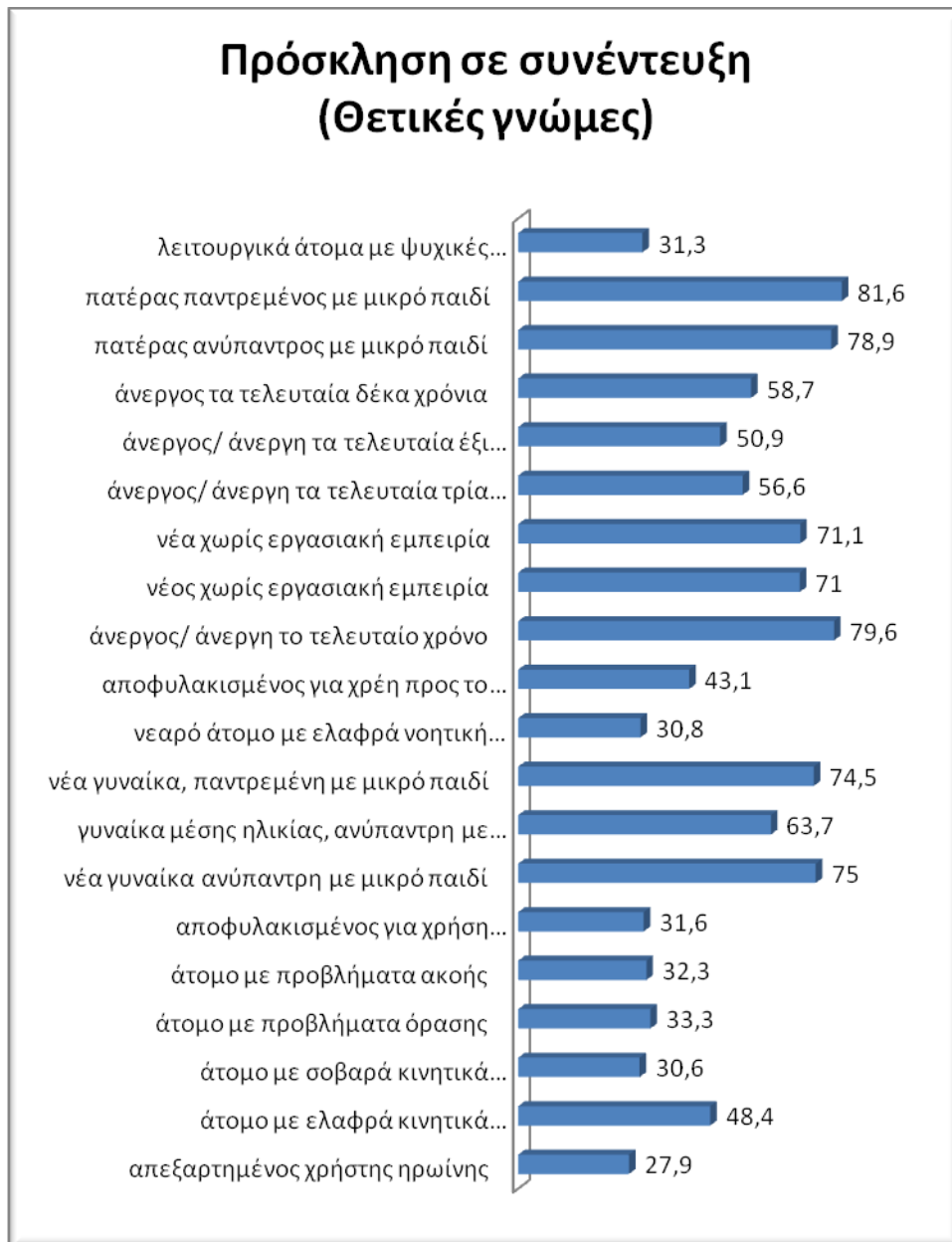


Εικόνα 8. Πρόσκληση σε συνέντευξη. Αρνητικές γνώμες

Ατομικό χαρακτηριστικό	Αρνητική στάση	Πρόσκληση σε συνέντευξη	% επί του συνόλου των αρνητικών
απεξαρτημένος χρήστης ηρωίνης	60	5	8,3
άτομο με ελαφρά κινητικά προβλήματα (κίνηση με μπαστούνι)	40	1	2,5
άτομο με σοβαρά κινητικά προβλήματα (κίνηση με αναπηρικό αμαξίδιο)	65	2	3,1
άτομο με προβλήματα όρασης	73	2	2,7
άτομο με προβλήματα ακοής	72	3	4,2
αποφυλακισμένος για χρήση ναρκωτικών ουσιών	82	3	3,7

νέα γυναίκα ανύπαντρη με μικρό παιδί	12	3	25
γυναίκα μέσης ηλικίας, ανύπαντρη με μικρό παιδί	13	4	30,8
νέα γυναίκα, παντρεμένη με μικρό παιδί	9	4	44,4
νεαρό άτομο με ελαφρά νοητική υστέρηση	75	1	1,3
αποφυλακισμένος για χρέη προς το δημόσιο	46	3	6,5
άνεργος/ άνεργη το τελευταίο χρόνο	6	4	66,7
νέος χωρίς εργασιακή εμπειρία	11	0	0
νέα χωρίς εργασιακή εμπειρία	14	1	7,1
άνεργος/ άνεργη τα τελευταία τρία χρόνια	28	4	14,3
άνεργος/ άνεργη τα τελευταία έξι χρόνια	46	1	2,2
άνεργος τα τελευταία δέκα χρόνια	57	2	3,5
πατέρας ανύπαντρός με μικρό παιδί	9	3	33,3
πατέρας παντρεμένος με μικρό παιδί	4	2	50,0
λειτουργικά άτομα με ψυχικές ασθένειες που διαβιούν εκτός ιδρυμάτων	86	5	5,8

Από τον συγκεκριμένο πίνακα τα συμπεράσματα θα πρέπει να διεξαχθούν με προσοχή, γιατί σε ορισμένα ατομικά χαρακτηριστικά οι αρνητικές αποκρίσεις ήταν συγκριτικά πολύ λίγες για να έχουμε ένα αντιπροσωπευτικό ποσοστό σε σχέση με την πρόσκληση σε συνέντευξη. Αυτό ισχύει για τις περιπτώσεις του πατέρα με μικρό παιδί, των άνεργων τον τελευταίο χρόνο και για τις γυναίκες ανύπαντρες ή παντρεμένες με μικρό παιδί. Ωστόσο, η γενική τάση που παρατηρείται είναι ότι σε ένα βαθμό οι εργοδότες θα έδιδαν κάποιες ευκαιρίες για προσωπική συνέντευξη παρά την αρνητική άποψη που εξέφρασαν για τα αντίστοιχα ατομικά χαρακτηριστικά. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τους βραχυχρόνια άνεργους και σε μικρότερο βαθμό στις άλλες κατηγορίες ατομικών χαρακτηριστικών.



Εικόνα 9. Πρόσκληση σε συνέντευξη. Θετικές γνώμες

Ο παραπάνω πίνακας αναφέρεται στα ποσοστά πρόσκλησης σε συνέντευξη για τις γνώμες που εκφράστηκαν ουδέτερα και θετικά μαζί (κλίμακα 5 έως 10). Οι λογικές απαντήσεις που θα έπρεπε να δοθούν θα αφορούσαν σε ποσοστά πλησίον του 100% σχετικά με την πρόσκληση σε συνέντευξη στο βαθμό που κάποιος υποψήφιος διέθετε όλα τα απαραίτητα προσόντα και το ατομικό του χαρακτηριστικό κρινόταν ως ουδέτερο ή θετικό από τον εργοδότη.

Ατομικό χαρακτηριστικό	Ουδέτερη / Θετική	Πρόσκληση σε συνέντευξη	% ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΘΕΤΙΚΩΝ / ΟΥΔΕΤΕΡΩΝ
απεξαρτημένος χρήστης ηρωίνης	43	12	27,9
άτομο με ελαφρά κινητικά προβλήματα (κίνηση με μπαστούνι)	64	31	48,4
άτομο με σοβαρά κινητικά προβλήματα (κίνηση με αναπηρικό αμαξίδιο)	36	11	30,6
άτομο με προβλήματα όρασης	30	10	33,3
άτομο με προβλήματα ακοής	31	10	32,3
αποφυλακισμένος για χρήση ναρκωτικών ουσιών	19	6	31,6
νέα γυναίκα ανύπαντρη με μικρό παιδί	92	69	75,0
γυναίκα μέσης ηλικίας, ανύπαντρη με μικρό παιδί	91	58	63,7
νέα γυναίκα, παντρεμένη με μικρό παιδί	94	70	74,5
νεαρό άτομο με ελαφρά νοητική υστέρηση	26	8	30,8
αποφυλακισμένος για χρέη προς το δημόσιο	58	25	43,1
άνεργος/ άνεργη το τελευταίο χρόνο	98	78	79,6
νέος χωρίς εργασιακή εμπειρία	93	66	71,0
νέα χωρίς εργασιακή εμπειρία	90	64	71,1
άνεργος/ άνεργη τα τελευταία τρία χρόνια	76	43	56,6
άνεργος/ άνεργη τα τελευταία έξι χρόνια	57	29	50,9
άνεργος τα τελευταία δέκα χρόνια	46	27	58,7
πατέρας ανύπαντρός με μικρό παιδί	95	75	78,9
πατέρας παντρεμένος με μικρό παιδί	98	80	81,6
λειτουργικά άτομα με ψυχικές ασθένειες που διαβιούν εκτός ιδρυμάτων	16	5	31,3

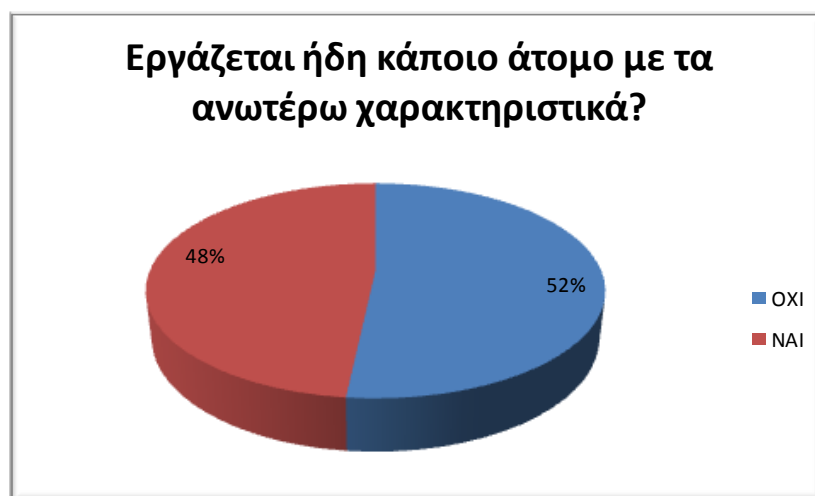
Τα αποτελέσματα αποκαλύπτουν ωστόσο μία διαφορετική πραγματικότητα. Ακόμα και αν οι εργοδότες εκφράζονται θετικά για κάποια ατομικά χαρακτηριστικά, δεν είναι βέβαιο ότι θα τους καλούσαν σε προσωπική συνέντευξη. Επιβεβαιώνεται ότι οι θετικές και ουδέτερες αποκρίσεις που εκφράστηκαν αποτελούν σε ένα μεγάλο ποσοστό προσωπική

συμπάθεια για τα άτομα που έχουν αυτά τα χαρακτηριστικά, αλλά οι εργοδότες θα κρατούσαν σημαντικά διαφορετική στάση εφόσον τους τεθεί το δίλλημα της πρόσληψης.

Η μικρότερη απόκλιση αναφορικά με την «ουδέτερη/θετική στάση σε σχέση με την πρόσκληση σε συνέντευξη» εμφανίζεται στην κατηγορία οικογενειακή κατάσταση, φύλο και ιδιότητα του γονέα με ποσοστά άνω του 75%. Αισθητά χαμηλότερα είναι για τους μακροχρόνια ανέργους (λίγο πάνω από το 50%) ενώ για τις κατηγορίες ΑμεΑ και για τα άτομα που θεωρούνται κοινωνικά στιγματισμένα τα ποσοστά κυμαίνονται από 30% έως 50%. Αν κρίνουμε ότι για τα άτομα αυτά εκφράστηκαν θετικά ή ουδέτερα για το ατομικό τους χαρακτηριστικό, τα ποσοστά επί του συνόλου των ερωτηθέντων είναι ιδιαίτερα χαμηλά.

Στη συνέχεια ερωτήθηκαν οι εργοδότες αν εργάζονται κάποια άτομα με αυτά τα χαρακτηριστικά στην επιχείρησή τους.

Εργάζονται κάποια από αυτά τα άτομα στην επιχείρησή σας;	Συχνότητα	Ποσοστό
ΟΧΙ	62	51,7
ΝΑΙ	58	48,3
Σύνολο	120	100,0



Εικόνα 10. Απασχόληση ατόμων με κάποιο από τα ατομικά χαρακτηριστικά στις επιχειρήσεις

Το 48% δήλωσε πως εργάζονται άτομα από αυτές τις κατηγορίες στην επιχείρησή τους. Ωστόσο, σε σχεδόν απόλυτο βαθμό, κατατάσσονται στην κατηγορία με κριτήριο την οικογενειακή κατάσταση, την ιδιότητα του γονέα και σε πολύ μικρό ποσοστό στις άλλες κατηγορίες της έρευνας. Ο αρχικός σχεδιασμός της έρευνας προέβλεπε την αξιολόγηση της αποδοτικότητας αυτών των εργαζομένων από τους ίδιους τους εργοδότες. Αλλά το δείγμα αυτών των περιπτώσεων είναι πολύ μικρό για να διεξαχθούν συμπεράσματα ή έστω κάποιες σαφείς ενδείξεις.

8. Η συμβολή της επιδότησης στις πιθανότητες πρόσληψης

Οι ερωτήσεις 8,9 και 10 αντιστοιχούν στην ερώτηση: «*Αν επιδοτηθεί μία θέση εργασίας στην επιχείρησή σας για δύο χρόνια, χωρίς υποχρέωση πρόσληψης μετά τη λήξη της επιδότησης, και με δικαίωμα άμεσης διακοπής της σύμβασης όποτε το θελήσετε, ποιους θα ήταν πιθανό να προσλάβετε*»;

Οι ερωτώμενοι απάντησαν διαδοχικά για τα ποσοστά επιδότησης 50%, 75% και 100% του συνολικού μισθού, για τα είκοσι ατομικά χαρακτηριστικά των προηγούμενων ερωτήσεων. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Ατομικό χαρακτηριστικό	Με 100% επιδότηση	Με 75% επιδότηση	Με 50% επιδότηση
απεξαρτημένος χρήστης ηρωίνης	26,7	19,2	14,2
άτομο με ελαφρά κινητικά προβλήματα (κίνηση με μπαστούνι)	40	33,3	23,3
άτομο με σοβαρά κινητικά προβλήματα (κίνηση με αναπηρικό αμαξίδιο)	25,8	19,1	8,3
άτομο με προβλήματα όρασης	20,8	13,3	8,3
άτομο με προβλήματα ακοής	21,6	15,8	8,3
αποφυλακισμένος για χρήση ναρκωτικών ουσιών	16,6	8,3	7,5

νέα γυναίκα ανύπαντρη με μικρό παιδί	74,2	61,7	50
γυναίκα μέσης ηλικίας, ανύπαντρη, με μικρό παιδί	64,2	54,2	44,2
νέα γυναίκα, παντρεμένη με μικρό παιδί	77,5	61,7	50
νεαρό άτομο με ελαφρά νοητική υστέρηση	19,2	12,5	7,5
αποφυλακισμένος για χρέη προς το δημόσιο	35,8	25,8	18,3
άνεργος/ άνεργη το τελευταίο χρόνο	74,2	62,5	53,3
νέος χωρίς εργασιακή εμπειρία	75,9	64,2	47,5
νέα χωρίς εργασιακή εμπειρία	68,3	57,5	41,7
άνεργος/ άνεργη τα τελευταία τρία χρόνια	54,2	44,2	30
άνεργος/ άνεργη τα τελευταία έξι χρόνια	40	27,5	15,8
άνεργος τα τελευταία δέκα χρόνια	36,7	20	15
πατέρας ανύπαντρος με μικρό παιδί	70	56,7	49,2
πατέρας παντρεμένος με μικρό παιδί	77,5	61,7	54,2
λειτουργικά άτομα με ψυχικές ασθένειες που διαβιούν εκτός ιδρυμάτων	11,7	7,5	6,7

Ένα μεγάλο ποσοστό, περίπου στο 20% του συνολικού δείγματος δήλωσε ότι είτε δεν τους ενδιαφέρει η επιδότηση είτε δεν αποτελεί σημαντικό κίνητρο για την πρόσληψη προσωπικού και δίνουν έμφαση στα ίδια τα πρόσωπα που προσλαμβάνουν.

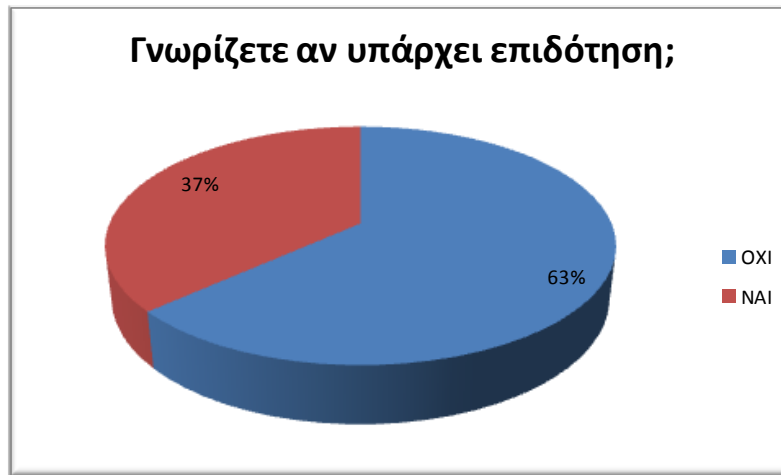
Η αναλογία ποσοστού επιδότησης σε σχέση με τα ατομικά χαρακτηριστικά εμφανίζεται να έχει τις αναλογίες των προηγούμενων ερωτήσεων. Σε μία πρώτη γενική θεώρηση του πίνακα διεξάγεται το συμπέρασμα ότι οι πολιτικές επιδότησης της απασχόλησης για όλες τις κατηγορίες ατομικών χαρακτηριστικών αποτελούν σίγουρα ένα επιπλέον

κίνητρο, αλλά χωρίς να αναμένονται θεαματικά αποτελέσματα σε επίπεδο πρόσληψης. Περισσότερο αποτελεσματικές εμφανίζονται στις κατηγορίες που χαρακτηρίζονται από «ήπια προσωπικά μειονεκτήματα», ενώ για τις κατηγορίες με εντονότερο στιγματισμό έχουν ελάχιστα θετική επίδραση στην πρόσληψη.

Παρατηρείται γενικά ότι στις κατηγορίες Α.με.Α όπως και στην κατηγορία ατομικών χαρακτηριστικών με έντονο κοινωνικό στιγματισμό η αύξηση του ποσοστού επιδότησης συμβάλλει ελάχιστα στην πιθανότητα πρόσληψής τους. Για κάθε 25% που θα διδόταν ως επιπλέον επιδότηση άνω του 50%, η ποσοστιαία διαφορά στην πιθανότητα πρόσληψης δεν ξεπερνά τις 7 έως 8 ποσοστιαίες μονάδες. Στην καλύτερη περίπτωση μόλις τέσσερις στους δέκα εργοδότες θα προσελάμβαναν τα ανωτέρω άτομα ακόμα και αν «δεν τους πλήρωναν οι ίδιοι ούτε ένα ευρώ» (επιδότηση 100%). Ωστόσο, σε μικρό βαθμό παρατηρείται μία θετική ένδειξη για τα άτομα με ελαφρά νοητική υστέρηση, καθώς αυξάνεται η πιθανότητα πρόσληψής τους όσο αυξάνεται το ποσοστό επιδότησης, αλλά η στάση αυτή περιορίζεται σε έναν στους πέντε εργοδότες. Για τα άτομα με ψυχικές ασθένειες που διαβιούν εκτός ιδρυμάτων δεν διακρίνονται ανάλογα ενθαρρυντικά ποσοστά, καθώς μόνον ένας στους δέκα εργοδότες θα ήταν πιθανόν να τους προσλάβει με επιδότηση 100% του μισθού τους.

Αντίθετα, στην κατηγορία ατομικών χαρακτηριστικών με βάση την ηλικία, το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση, κάθε ποσοστιαία αύξηση του επιδόματος εργασίας συμβάλλει σημαντικά στις πιθανότητες πρόσληψης. Η ιδιαίτερη θετική επίδραση της αύξησης του επιδόματος εμφανίζεται στους ανέργους και ιδιαίτερα στους νέους χωρίς εργασιακή εμπειρία. Αξιοσημείωτη εντοπίζεται και η συμβολή της επιδοματικής πολιτικής για τους μακροχρόνια ανέργους.

Ανεξάρτητα από την παραπάνω ερώτηση, οι εργοδότες δεν γνωρίζουν αν υπάρχουν επιδοτήσεις της απασχόλησης για τις συγκεκριμένες κατηγορίες του πληθυσμού. Μόλις το 37% δηλώνει ότι «γνωρίζει ότι υπάρχουν», αλλά και σε αυτό το ποσοστό αποδεικνύεται ότι οι γνώσεις τους είναι ελλιπείς και συγκεχυμένες.



Εικόνα 11. Γνωρίζετε αν υπάρχει επιδότηση για αυτές τις κατηγορίες;

Γνωρίζετε αν υπάρχει κάποια επιδότηση για αυτές τις κοινωνικές κατηγορίες;	Συχνότητα	Ποσοστό
OXI	76	63,3
NAI	44	36,7
Σύνολο	120	100,0

9. Απασχόληση ειδικών κοινωνικών ομάδων και εταιρική κοινωνική ευθύνη

Οι εργοδότες κλήθηκαν να τοποθετηθούν στην ερώτηση: «Μιλώντας γενικά, πιστεύετε ότι το κοινωνικό προφίλ μίας επιχείρησης συμβάλλει θετικά στην κερδοφορία της»;

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι σε ένα μεγάλο ποσοστό 80,8% πιστεύουν ότι για την μεγιστοποίηση του κέρδους μία επιχείρηση θα πρέπει να λειτουργεί υπεύθυνα κοινωνικά και όχι απλά να είναι οικονομικά αποδοτική. Ωστόσο, σε αυτή τη γενική ερώτηση το υπόλοιπο 19,2% των ερωτηθέντων φαίνεται να έχει αποσυνδέσει πλήρως την κοινωνική διάσταση με το επιχειρείν. Στην ανάλυση των απαντήσεων σε σχέση με το μέγεθος μίας επιχείρησης δεν προκύπτει κάποια σημαντική στατιστική διαφορά. Η συγκεκριμένη ερώτηση ήταν γενική και δεν συσχετίστηκε με την επιχείρηση που απασχολείται ο ερωτώμενος.

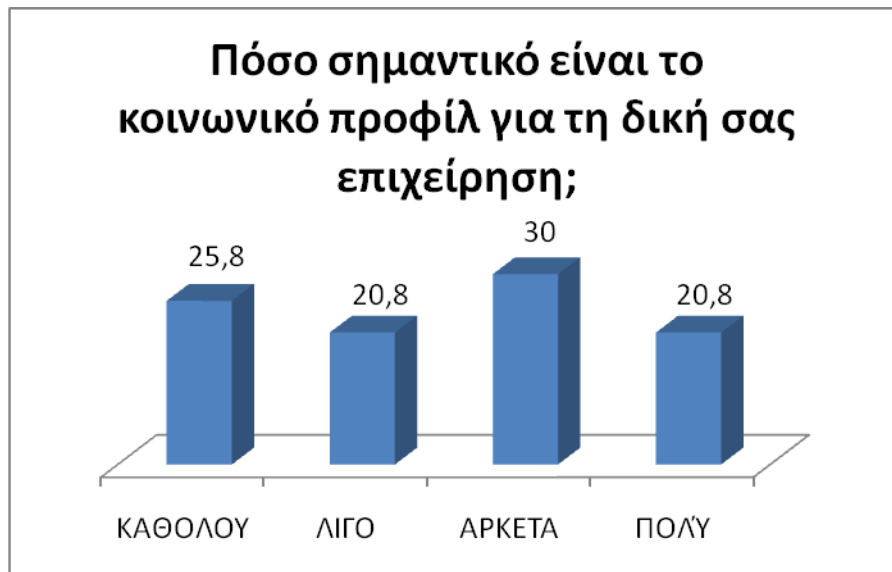
Το κοινωνικό προφίλ συμβάλλει θετικά στην κερδοφορία;	Συχνότητα	Ποσοστό
ΟΧΙ	23	19,2
ΝΑΙ	97	80,8
Σύνολο	120	100,0



Εικόνα 12. Η συμβολή του κοινωνικού προφίλ στην κερδοφορία

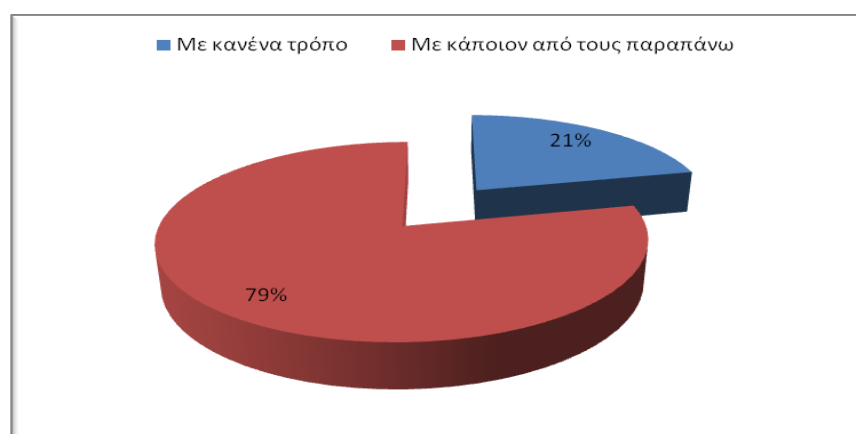
Όταν ερωτήθηκαν για το πόσο σημαντικό ρόλο έχει για τις επιχειρήσεις που απασχολούνται οι ίδιοι οι ερωτηθέντες, το 25,8% απάντησε «καθόλου», για το 20,8% έχει μικρή σημασία, το 30% αποκρίθηκε ότι είναι αρκετά σημαντικό, ενώ το 20,8% ότι έχει μεγάλη σημασία.

Πόσο σημαντικό είναι το κοινωνικό προφίλ για την επιχείρησή σας;	Συχνότητα	Ποσοστό
ΚΑΘΟΛΟΥ	31	25,8
ΛΙΓΟ	25	20,8
ΑΡΚΕΤΑ	36	30,0
ΠΟΛΥ	25	20,8
Total	117	97,5
Σύνολο	120	100,0



Εικόνα 13. Η σημασία του κοινωνικού προφίλ για τις επιχειρήσεις του δείγματος

Οι απαντήσεις δείχνουν ότι οι ερωτηθέντες, σε ένα σημαντικό ποσοστό, έχουν διερευνήσει το βαθμό σημασίας του κοινωνικού προφίλ σε σχέση με την οργανωσιακή επιτυχία της εταιρείας τους. Η μικρή ή η μη σημασία που δίδουν αρκετοί ερωτώμενοι, αιτιολογείται κυρίως ότι οι πελάτες και γενικά το target group του ενδιαφέροντος τους δεν δίδει σημασία στο κοινωνικό προφίλ, είτε ότι το μέγεθος της επιχείρησής τους είναι μικρό, κατά συνέπεια «οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις οφείλουν να το προωθούν έμπρακτα». Τέσσερις στις πέντε επιχειρήσεις δηλώνουν ότι έχουν «αποδείξει» με κάποιον τρόπο την κοινωνική τους ευαισθησία. Κατά κανόνα, οι μικρότερες επιχειρήσεις είναι αυτές που την αποδεικνύουν περιστασιακά, ενώ οι μεγαλύτερες δείχνουν μεγαλύτερη τάση για πιο συνεκτική και οργανωμένη στρατηγική ανάδειξης του κοινωνικού προφίλ.



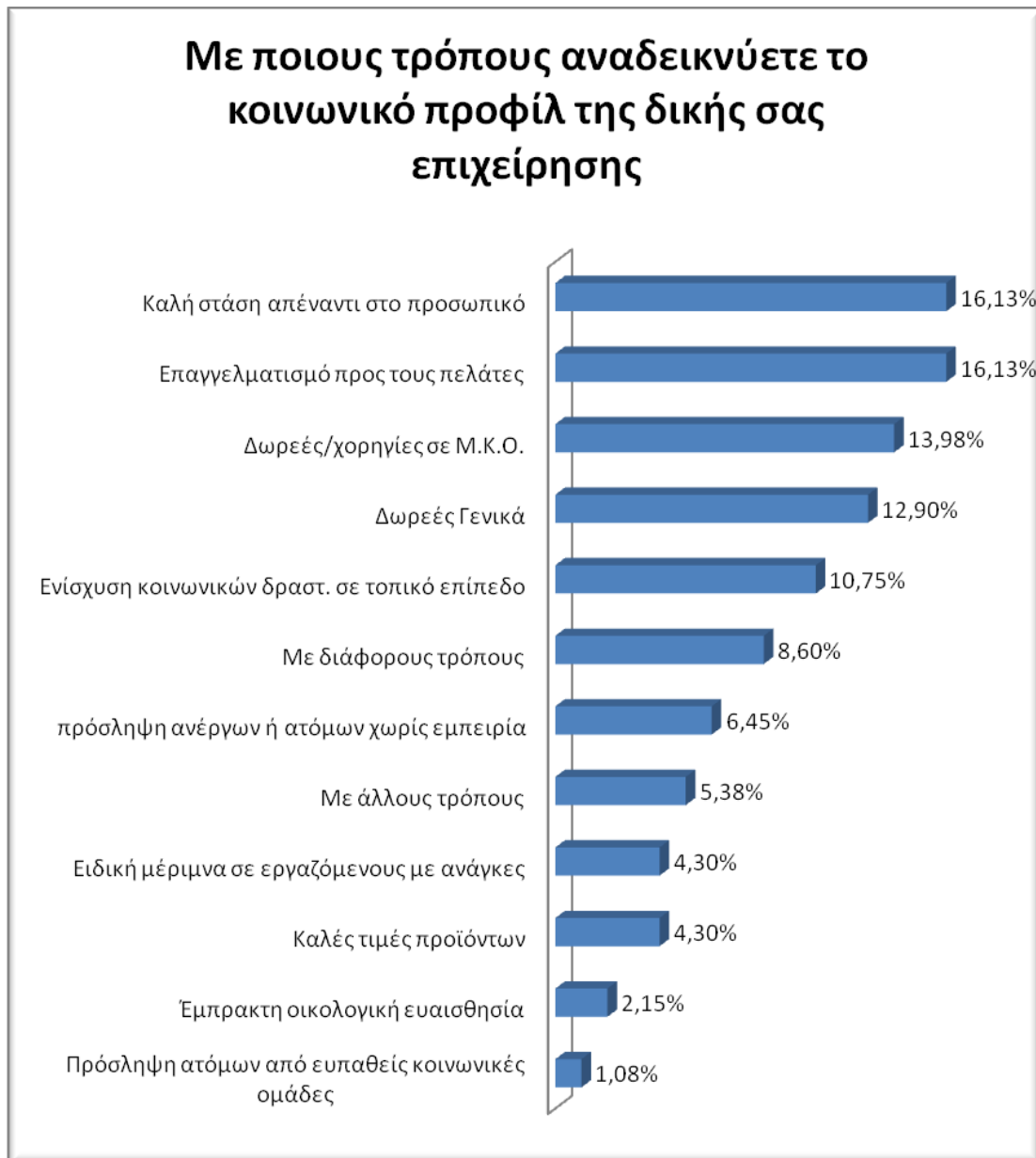
Εικόνα 14. Με ποιους τρόπους αναδεικνύετε το κοινωνικό προφίλ της επιχείρησής σας;

Στην ερώτηση: «Με ποιους τρόπους αναδεικνύετε το κοινωνικό προφίλ της δικής σας επιχείρησης», οι εργοδότες δίδουν ιδιαίτερη έμφαση στην καλή στάση απέναντι στο προσωπικό τους (16,13%). Σε αυτή την περίπτωση συμπεριλαμβάνονται η καλλιέργεια κλίματος εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδοσίας και απασχολούμενων, πρόσθετες παροχές σε εργαζόμενους που αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα (4,30%) , bonus και άλλες μορφές επιβράβευσης.

Σε ένα μεγάλο ποσοστό διασυνδέουν τον κοινωνικό προφίλ με τον «επαγγελματισμό» απέναντι σε πελάτες και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη (16,13%) και σε ορισμένες περιπτώσεις με την καλή τιμή πώλησης των προϊόντων τους (4,30%).

Οι δωρεές και επιχορηγήσεις αποτελούν μία συνήθη επιλογή των επιχειρήσεων, ιδιαίτερα σε κοινωφελείς οργανισμούς (13,98%), χορηγίες σε κοινωνικές και πολιτιστικές δραστηριότητες σε τοπικό επίπεδο (10,75%), και δωρεές γενικά (12,90%). Στην κατηγορία «δωρεές γενικά», συμπεριλαμβάνονται όλες οι άλλες παροχές σε είδος ή σε χρήμα για περιπτώσεις ατόμων που έχουν μεγάλη ανάγκη, χορηγία σε τοπικές σχολικές εκδρομές κ.α. Οι χορηγίες/δωρεές είναι περισσότερες κατά την περίοδο των εορτών. Σε μικρότερο ποσοστό το κοινωνικό προφίλ συνδέεται με την έμπρακτη οικολογική ευαισθησία (2,15%), όπως προγράμματα ανακύκλωσης και άλλες πρωτοβουλίες που προστατεύουν το περιβάλλον.

Η διασύνδεση του κοινωνικού προφίλ με τις προσλήψεις εντοπίζεται κυρίως σε άνεργους ή άτομα χωρίς εργασιακή εμπειρία (6,45%) και σε πολύ μικρό ποσοστό με την πρόσληψη ατόμων από ευπαθείς ομάδες τους πληθυσμού (1,08%).

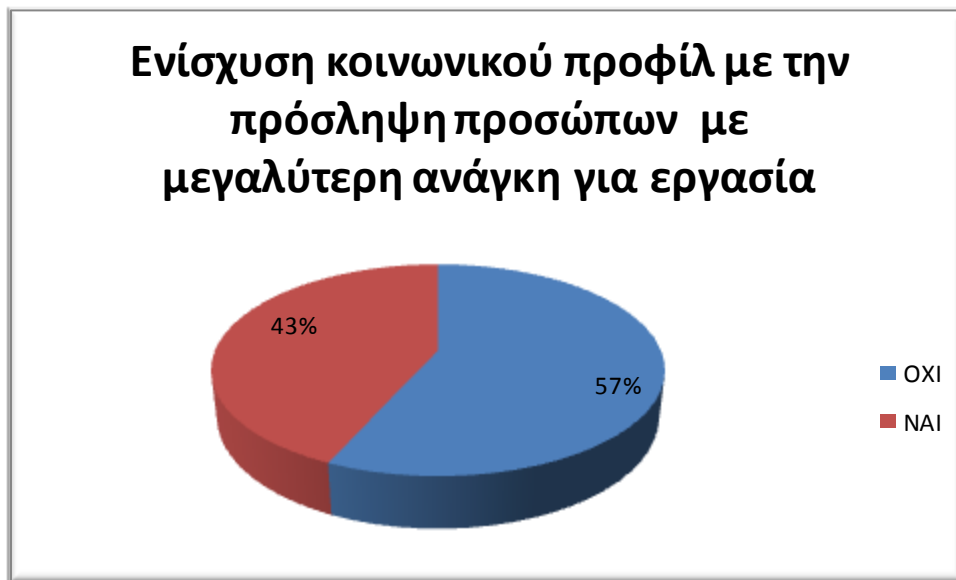


Εικόνα 15. Με ποιους τρόπους αναδεικνύεται το κοινωνικό προφίλ στην επιχείρησή σας;

Στη συνέχεια οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να διασυνδέσουν, στη διάσταση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, το κοινωνικό προφίλ της επιχείρησής τους με την πρόσληψη ατόμων που έχουν ανάγκη για εργασία. Στην ερώτηση «Πιστεύετε ότι θα ενίσχυε το κοινωνικό προφίλ της επιχείρησής σας, η πρόσληψη κάποιων προσώπων που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη για εργασία»; Αν και η πλειονότητα των απαντήσεων ήταν αρνητικές, σε ένα μη αναμενόμενο υψηλό ποσοστό 43,3% οι επιχειρήσεις φαίνεται ότι διασυνδέουν σε κάποιο βαθμό την καλή φήμη της επιχείρησής τους συνυπολογίζοντας κοινωνικά κριτήρια στις προσλήψεις. Ο συντελεστής

βαρύτητας της θετικής επίδρασης εκτιμάται ως χαμηλός, καθώς στην ανοιχτή ερώτηση «με ποιους τρόπους αναδεικνύετε το κοινωνικό προφίλ της επιχείρησής σας» το συνολικό ποσοστό που αναφέρει «μέσω της πρόσληψης ευπαθών κοινωνικών ομάδων» και ατόμων που έχουν ανάγκη για εργασία προσεγγίζει αθροιστικά μόλις το 8%.

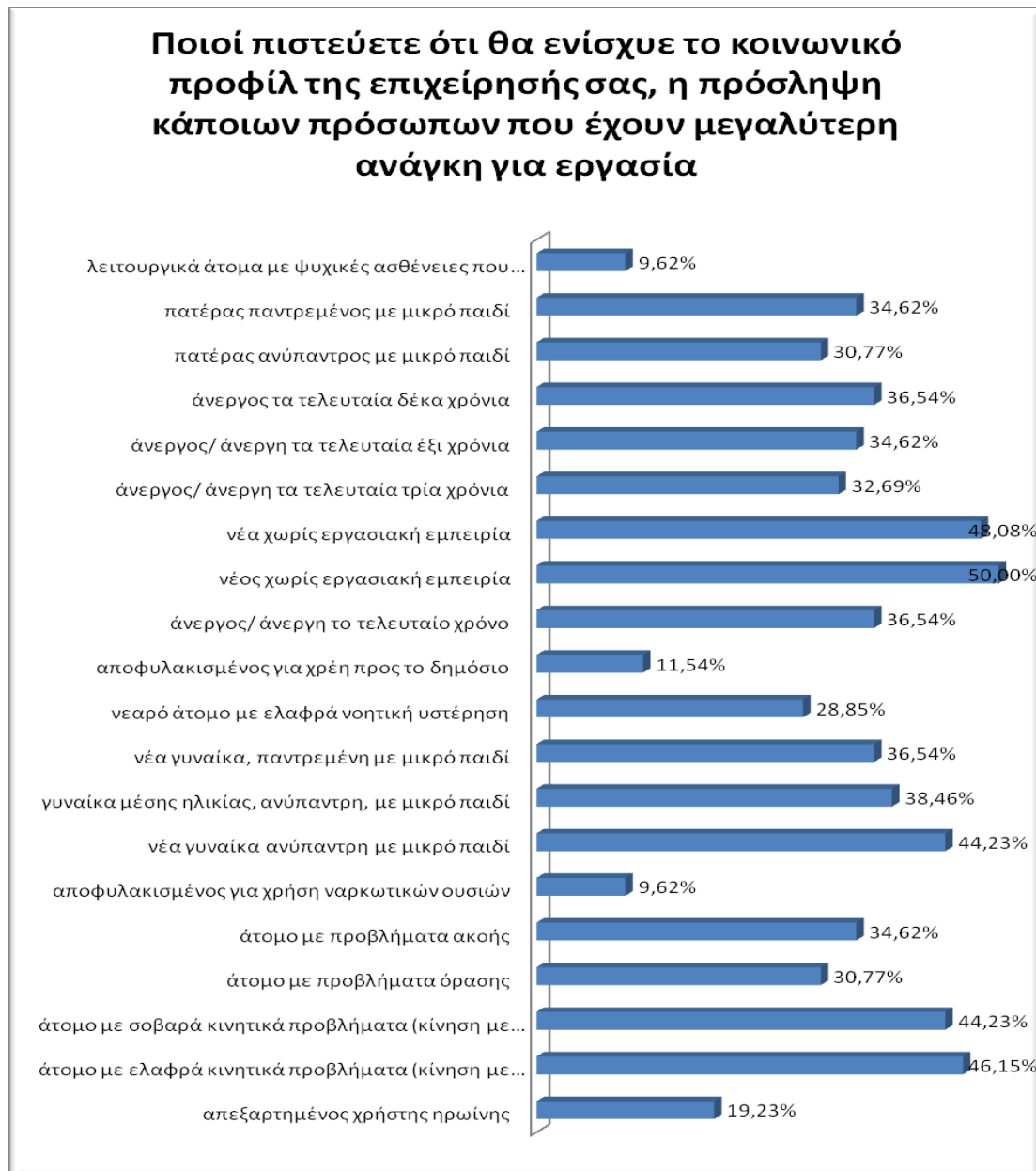
Κοινωνικό προφίλ και πρόσληψη ατόμων με ανάγκη για εργασία.	Συχνότητα	Ποσοστό
ΟΧΙ	68	56,7
ΝΑΙ	52	43,3
Σύνολο	120	100,0



Εικόνα 16. Ενισχύεται το κοινωνικό προφίλ με την πρόσληψη ατόμων που έχουν ανάγκη για εργασία;

Όταν ζητούνται ιδιαίτερες διευκρινίσεις, για το ποιες κατηγορίες του πληθυσμού θα ενίσχυαν το κοινωνικό προφίλ της επιχείρησής εφόσον τους προσελάμβαναν, οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε μία ανοιχτή ερώτηση. Στην πραγματικότητα η ερώτηση ήταν «ημιανοιχτή», καθώς ήταν επηρεασμένοι και είχαν στο μυαλό τους τα ατομικά χαρακτηριστικά που συμπεριελήφθησαν στην παρούσα έρευνα. Αποδείχθηκε ότι οι απαντήσεις στην πλειονότητά τους αναφέρονταν στα συγκεκριμένα ατομικά χαρακτηριστικά και σε μικρότερο βαθμό σε άλλες κατηγορίες που δεν έχουν συμπεριληφθεί στην έρευνα. Μεταξύ αυτών αναφέρθηκαν γενικά σε «άτομα

που έχουν μεγάλη ανάγκη προς εργασία», ανειδικευτούς εργάτες κ.α. Οι εκτός της έρευνας κατηγορίες του πληθυσμού δεν επιλέχθηκαν να μετρηθούν και να συνυπολογιστούν στον παρακάτω πίνακα, ενώ αρκετές αποκρίσεις που είχαν γενικό χαρακτήρα εντάχθηκαν κατά περίπτωση στις κατηγορίες που διερευνώνται.



Εικόνα 17. Ποιοι εργαζόμενοι θα ενίσχυαν το κοινωνικό προφίλ;

Στον πίνακα διαπιστώνονται ορισμένα εντυπωσιακά ευρήματα: Ανάμεσα στις κατηγορίες της έρευνας, η πρόσληψη ατόμων με κινητικά προβλήματα (ελαφριά ή βαρύτερα) θα είχαν θετικό επικοινωνιακό αντίκτυπο

στο κοινωνικό προφίλ της επιχείρησης, ακολουθούμενες από υψηλά ποσοστά των άλλων περιπτώσεων Α.με.Α. Συγκριτικά σημαντικό παρουσιάζεται και το ποσοστό για τα νεαρά άτομα με νοητική υστέρηση, ενώ εμφανίζεται και πάλι χαμηλό το ποσοστό των ατόμων με ψυχικές ασθένειες.

Στην κατηγορία ατόμων με έντονο κοινωνικό στιγματισμό παρουσιάζεται μία «δυσανάγνωστη» εικόνα. Οι αναφορές είναι συγκριτικά λίγες, αλλά διακρίνονται ότι σε κάποιο βαθμό θα ενίσχυαν το κοινωνικό προφίλ ορισμένων επιχειρήσεων. Δύναται να χαρακτηριστούν ως «περιπτωσιακές», αλλά δεν παύουν να είναι υπαρκτές και αυτό έχει κάποια σημασία στην ανάλυση του πίνακα.

Στις δύο τελευταίες κατηγορίες ανάλυσης (χρόνια ανεργίας, φύλο, οικογενειακή κατάσταση) οι αναφορές είναι συγκριτικά υψηλές, όπως και αναμενόμενες.

Λόγω της φύσης της ερώτησης μπορούν να ανιχνευθούν μόνον κάποιες τάσεις και όχι να διεξαχθούν γενικευμένα συμπεράσματα. Σε ορισμένες περιπτώσεις οι τάσεις αυτές είναι περισσότερο σαφείς και θα μπορούσαμε να επισημάνουμε ότι ειδικά για την κατηγορία των Α.με.Α., με εξαίρεση τα άτομα με ψυχικές ασθένειες, όπως και σε κάποιο βαθμό τα άτομα με έντονο κοινωνικό στιγματισμό, η πρόσληψη θεωρείται ότι συμβάλλει θετικά στο κοινωνικό προφίλ των επιχειρήσεων. Αυτό μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι ο κύριος λόγος για την μη πρόσληψή τους δεν οφείλεται σε αρνητικά στερεότυπα και σε κοινωνικό στιγματισμό. Αντίθετα, η πιθανή πρόσληψή τους θα ενίσχυε το κοινωνικό και, κατά επέκταση, το επικοινωνιακό προφίλ των επιχειρήσεων. Άρα η επιλεξιμότητα αυτών των κατηγοριών συναρτάται με την εκτίμηση της αποδοτικότητάς τους στο περιβάλλον εργασίας και όχι λόγω «κοινωνικού ρατσισμού».

10. Ανάλυση αποτελεσμάτων

Οι αρχικές εκτιμήσεις για τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαιώθηκαν σε σημαντικό βαθμό αναφορικά με τη διαπίστωση του καθοριστικού ρόλου που έχει ένα «ατομικό χαρακτηριστικό –προσωπικό μειονέκτημα» στην αξιολόγηση για μία θέση εργασίας. Ωστόσο, εντύπωση

προκαλεί αφενός το υψηλό ποσοστό των εργοδοτών που θα επηρεάζονταν αρνητικά και αφετέρου, η ένταση της αρνητικής αξιολόγησης για ορισμένες κατηγορίες ατομικών χαρακτηριστικών. Δύναται να διεξαχθεί το συμπέρασμα ότι ορισμένα ατομικά χαρακτηριστικά όχι μόνον περιορίζουν τις πιθανότητες πρόσληψης σε μία θέση στην αγορά εργασίας, αλλά ουσιαστικά συνιστούν αποκλεισμό.

Η αιτία συνήθως αποδίδεται στον κοινωνικό ρατσισμό και στα ισχυρά αρνητικά στερεότυπα που επικρατούν στην κοινωνία. Η απάντηση όμως είναι περισσότερο σύνθετη. Είναι σαφές ότι σε ένα ποσοστό ο αποκλεισμός οφείλεται στις γενικότερες αντιλήψεις που επικρατούν, δηλαδή στα στερεότυπα και στις προκαταλήψεις που έχουν αναπτυχθεί για συγκεκριμένες κατηγορίες του πληθυσμού. Φυσική συνέπεια της κοινωνικοποίησης των εργοδοτών στο ίδιο περιβάλλον, είναι ο επηρεασμός τους από τις αντιλήψεις που κυριαρχούν στην κοινή γνώμη. Όμως για την συγκεκριμένη έρευνα οφείλουμε να είμαστε επιφυλακτικοί για το μέγεθος της επιρροής αυτών των στερεοτύπων στην απόφαση για πρόσληψη ατόμων από τις συγκεκριμένες κατηγορίες του πληθυσμού.

Ως βασικό κριτήριο για έναν εργοδότη είναι το *κατά πόσον* ένας εργαζόμενος είναι *αποδοτικός για την επιχείρησή του*, παρά η αρνητική προκατάληψη για ορισμένα ατομικά χαρακτηριστικά. Μία οικεία απόδειξη που τεκμηριώνει αυτή τη θέση είναι ότι στη χώρα μας αρκετοί εργοδότες είναι αρνητικά προκατειλημμένοι απέναντι σε ξένους μετανάστες, αλλά σε πολλές περιπτώσεις τους προτιμούν στην εργασία συγκριτικά με τους Έλληνες, γιατί οι πρώτοι δέχονται συχνά χαμηλότερα ημερομίσθια. Επομένως, ο κοινωνικός ρατσισμός αποτελεί μία διάσταση αποκλεισμού των ατόμων με ορισμένα «κοινωνικά μειονεκτήματα», αλλά όχι την πλέον καθοριστική. Η οικονομική αποδοτικότητα αποδεικνύεται ότι αποτελεί το κύριο κριτήριο. Αυτή η διαφορά επισημάνθηκε και σε αρκετές περιπτώσεις συνέντευξης στις οποίες οι εργοδότες ρώτησαν τους συνεντευκτές: «Θέλετε να σας απαντήσω ως άνθρωπος ή ως εργοδότης»; Οι συνεντευκτές φυσικά απάντησαν ότι χρειάζονται τη άποψή τους ως εργοδότες. Κατά συνέπεια, επέλεξαν να απαντήσουν κατά κύριο λόγο σε σχέση με το συμφέρον της επιχείρησής τους και όχι με όρους «ανθρωπιάς» ή «κοινωνικής αλληλεγγύης»....

Σε αυτή τη διάσταση θα πρέπει να συνυπολογίσουμε τη θετική ένδειξη ότι για ένα μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων, η πρόσληψη αυτών των ατόμων θεωρείται ότι λειτουργεί ευνοϊκά για το κοινωνικό προφίλ της επιχείρησης. Αυτό ισχύει κυρίως για τις περιπτώσεις Α.με.Α. Οι εργοδότες θα προτιμούσαν να τους προσλάβουν, ίσως και σε μεγαλύτερο ποσοστό από άλλες «φυσιολογικές περιπτώσεις υποψηφίων», όταν όμως συνυπολογίζουν την παράμετρο της εκτιμώμενης αποδοτικότητάς τους στο χώρο εργασίας, οι πιθανότητες πρόσληψης μειώνονται σημαντικά.

Μία τρίτη διάσταση που θα πρέπει να ληφθεί υπόψη είναι τα χαρακτηριστικά και το ιδιαίτερο «οικοσύστημα» της ελληνικής αγοράς εργασίας. Η υψηλή ανεργία παρέχει τη δυνατότητα στους εργοδότες να είναι περισσότερο επιλεκτικοί στην πρόσληψη προσωπικού. Η υψηλή διαθεσιμότητα ανθρώπινου δυναμικού έχει σαν αποτέλεσμα την αναζήτηση του «ιδανικού υποψήφιου» με προσόντα που συχνά υπερκαλύπτουν την θέση εργασίας. Άρα ο «πληθωρισμός» στη διαθεσιμότητα ανθρώπινων πόρων συνεπάγεται περιορισμένες ευκαιρίες σε άτομα που απέχουν πολύ από τον ιδανικό εργαζόμενο. Κατ' ελάχιστο, τα ατομικά χαρακτηριστικά του υποψηφίου θα πρέπει να ανταποκρίνονται στο πρότυπο του «φυσιολογικού μέσου εργαζόμενου». Είναι βέβαιο ότι αν υφίσταντο βελτιωμένες συνθήκες για τη συνολική απασχόληση, οι εργοδότες θα εμφάνιζαν πιο διαλλακτική στάση για μία σειρά από κατηγορίες ατομικών χαρακτηριστικών που σήμερα λειτουργούν αρνητικά στην πιθανότητα πρόσληψης. Σε αυτό το πλαίσιο θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη και η ευελιξία στο περιβάλλον εργασίας. Το «job description» σπάνια ανταποκρίνεται στις πραγματικές συνθήκες εργασίας. Οι εργοδότες συνήθως αναζητούν εργαζόμενους που μπορούν να καλύψουν πολλαπλούς ρόλους σε μία επιχείρηση, αλλά και να έχουν και τη δυνατότητα να προσφέρουν επεξεργασία όποτε χρειαστεί. Άτομα με Αναπηρίες, αλλά και άτομα με συγκεκριμένα ατομικά χαρακτηριστικά, όπως οι μητέρες με μικρό παιδί, θεωρείται ότι δεν παρέχουν αυτή τη δυνατότητα στους εργοδότες.

Άτομα με Αναπηρίες

Στη συγκεκριμένη κατηγορία οφείλουμε να είμαστε προσεκτικοί ως προς την τεκμηρίωση. Δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να θεωρήσουμε τα αποτελέσματα ως καθαρή συνέπεια κοινωνικού στιγματισμού. Για τις δύο πρώτες περιπτώσεις της κατηγορίας (άτομα με κινητικά προβλήματα: *κίνηση με μπαστούνι και με αναπηρικό αμαξίδιο*) είναι σαφές ότι φυσικοί περιορισμοί και ανεπάρκειες τους καθιστούν ακατάλληλους για μία σειρά συγκεκριμένων εργασιών. Δεν είμαστε σε θέση φυσικά να γνωρίζουμε τους συνειρμούς, τις εικόνες και τις αντιλήψεις των ερωτηθέντων που συνδέονται με αυτά τα ατομικά χαρακτηριστικά, όπως και θα ήταν εξαιρετικά δύσκολο να διακρίνουμε την αναλογία στερεοτύπου/ προκατάληψης και της εκτίμησης της καταλληλότητας για τις θέσεις εργασίας σε κάθε επιχείρηση. Τα υψηλά ποσοστά μη πρόσκλησης σε συνέντευξη οδηγούν στην εκτίμηση ότι τελικά συνυπάρχει: ένα μικρό ποσοστό αρνητικών στερεοτύπων (που λειτουργεί αρνητικά), η αναγνώριση της θετικής συμβολής στο κοινωνικό προφίλ αρκετών επιχειρήσεων (στην οποία ωστόσο ο συντελεστής συνεκτίμησης είναι αρκετά χαμηλός), σε συνδυασμό με τη μη δυνατότητα ευέλικτης κάλυψης πολλαπλών ρόλων από έναν εργαζόμενο με αναπηρία.

Στην κατηγορία άτομο με *νοητική υστέρηση*, η λειτουργικότητα των ατόμων αυτών είναι εξαιρετικά περιορισμένη στο πλαίσιο μίας σύγχρονης επιχείρησης. Οι μορφές εργασίας που είναι δυνατόν να παρέχουν οι συγκεκριμένοι πιθανοί υποψήφιοι είναι συνήθως ιδιαίτερα περιορισμένες και το κυριότερο είναι ότι δεν παρέχουν επαρκείς εγγυήσεις στους εργοδότες ότι θα ανταπεξέλθουν με επιτυχία. Το ερωτηματικό ωστόσο που παραμένει αφορά στο βαθμό λειτουργικότητας ενός ατόμου με νοητική υστέρηση. Ο υψηλός βαθμός απόρριψης από τους εργοδότες για πρόσκληση σε συνέντευξη μας οδηγεί στο λογικό συμπέρασμα ότι έχουν στο μυαλό τους την εικόνα ενός ατόμου με βαριά νοητική υστέρηση, διαφορετικά θα παρείχαν σε μεγαλύτερο ποσοστό τη δυνατότητα για συνέντευξη για να *διακρίνουν τον βαθμό της λειτουργικότητάς τους*. Το χαμηλό ποσοστό πρόσκλησης σε συνέντευξη (8,49%), μας δείχνει ότι πρακτικά αποκλείονται για μία θέση εργασίας ακόμα και αν διαθέτουν όλα τα υπόλοιπα σχετικά προσόντα. Υψηλή εμφανίζεται και η ένταση της αρνητικής στάσης με βαθμό 1,5 στην κλίμακα 0 έως 5 (κλίμακα

πολύ αρνητικής στάσης έως ουδέτερης), με τις πιθανότητες πρόσληψης να αυξάνονται σε 19.2% μόνον εφόσον η πρόσληψη δεν συνεπάγεται οποιοδήποτε κόστος για τον εργοδότη (επιδότηση 100% της θέσης από το κράτος). Ενώ τα άτομα με νοητική υστέρηση είναι λειτουργικά και αποδοτικά για ένα συγκεκριμένο φάσμα εργασιών, η εικόνα που φαίνεται ότι έχουν οι εργοδότες είναι ότι πρόκειται για σχεδόν «ανίκανα άτομα».

Ιδιαίτερη προσοχή στην ανάλυση θα πρέπει να δοθεί και για τα άτομα με ψυχικές ασθένειες που διαβιούν εκτός ιδρυμάτων. Το εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό πρόσκλησης σε συνέντευξη (9,43%) μπορεί και πάλι να εξηγηθεί σε σχέση με τα στερεότυπα που έχουν αποκρυσταλλωθεί στην κοινή γνώμη για την ψυχική υγεία. Το ανωτέρω ατομικό χαρακτηριστικό υποδηλώνει ότι αναφέρεται σε άτομα με μέση ή υψηλή σοβαρότητα της ασθένειας, αλλά γενικότερα η ψυχική ασθένεια είναι κάτι που δύσκολα μπορεί να εκτιμηθεί από τους εργοδότες σε σχέση με το βαθμό λειτουργικότητας σε μία θέση εργασίας. Στατιστικά μόνον ένας στους δέκα εργοδότες θα ήταν πιθανόν να προχωρήσει σε πρόσληψη, με τη συνδρομή όμως της επιδότησης.

Τα άτομα με προβλήματα όρασης και τα άτομα με προβλήματα ακοής αντιμετωπίζουν τον αποκλεισμό σε υψηλά ποσοστά. Εφόσον διέθεταν όλα υπόλοιπα προσόντα, μόνον ένας στους δέκα εργοδότες θα τους προσκαλούσε σε συνέντευξη. Εδώ διακρίνεται ότι αυτά τα δύο χαρακτηριστικά αντιμετωπίζονται παρόμοια από τους εργοδότες και το αξιοσημείωτο είναι ότι η ένταση της άρνησης παρουσιάζει τον υψηλότερο βαθμό από τα είκοσι ατομικά χαρακτηριστικά της έρευνας, παρότι δεν επισημαίνεται η βαρύτητα της αναπηρίας τους (βαθμός 0,5).

Η γενική εικόνα που προκύπτει για τα άτομα αυτής της κατηγορίας, είναι ότι υφίστανται σοβαρές διακρίσεις. Σε ένα ποσοστό αιτιολογείται βάσει των αντικειμενικών της γνωρισμάτων της αγοράς εργασίας και των φυσιολογικών περιορισμών που αντιμετωπίζουν για μία σειρά από εργασίες που δεν έχουν τη δυνατότητα να ανταπεξέλθουν με επιτυχία. Οι λόγοι αυτοί όμως δεν είναι αρκετά πειστικοί για να εξηγήσουν γιατί με ποσοστό επιδότησης 100% και με άμεση διακοπή της σύμβασης από τον εργοδότη όποτε εκείνος το επιθυμεί, το μεγαλύτερο ποσοστό των εργοδοτών δεν θα τους προσλάμβανε. Τα ποσοστά πρόσληψης στην καλύτερη περίπτωση δεν

ξεπερνούν το 40%, για το άτομο που κινείται με μπαστούνι, ενώ για τα άλλα χαρακτηριστικά αυτής της κατηγορίας το ποσοστό πρόσληψης είναι κάτω του 26%.

Άτομα με έντονο κοινωνικό στιγματισμό

Αν στην προηγούμενη κατηγορία ο βαθμός της «πραγματικής λειτουργικότητας» αποτελεί σημαντική παράμετρο για την πρόσληψη, στη συγκεκριμένη κατηγορία δεν φαίνεται να έχει σημαντικό ρόλο, με εξαίρεση την περίπτωση του αποφυλακισμένου για χρήση ναρκωτικών ουσιών για την οποία δεν διευκρινίζεται αν παραμένει χρήστης ή όχι μετά την αποφυλάκισή του. Σε αυτό το ατομικό χαρακτηριστικό το ποσοστό των εργοδοτών που θα τον προσκαλούσε σε συνέντευξη είναι μόλις 8,49%. Δηλαδή μόλις 9 στους 106 εργοδότες. Το ποσοστό διπλασιάζεται σε 16,6% εφόσον επιδοτηθεί η απασχόλησή του με 100%.

Αν σε αυτή την περίπτωση αιτιολογηθεί ότι το συγκεκριμένο άτομο θα αποτελέσει «πιθανό κίνδυνο» για την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης, στην περίπτωση του απεξαρτημένου χρήστη ηρωίνης αυτές οι πιθανότητες είναι θεωρητικά λιγότερες. Αλλά και πάλι μόλις ένα 16% των εργοδοτών θα του παρείχε ευκαιρία για συνέντευξη, ενώ σε περίπτωση επιδότησης 100% το ποσοστό αυτό αυξάνεται λίγο περισσότερο στο 26,6%.

Το τρίτο ατομικό χαρακτηριστικό της κατηγορίας διαφέρει σημαντικά από τα άλλα δύο. Ένας αποφυλακισμένος για χρέη προς το δημόσιο είναι ένα άτομο που κατά πάσα πιθανότητα ατύχησε οικονομικά. Το χαμηλό ποσοστό πρόσκλησης σε συνέντευξη (26,4%) μας αποδεικνύει ότι το πιθανό αίτιο της «μη επαρκούς οικονομικά διαχειριστικής ικανότητάς του» δεν είναι ο βασικός λόγος αποκλεισμού, αλλά το γεγονός της φυλάκισής του. Αυτό προκύπτει τόσο από την μέτρηση της έντασης της αρνητικής γνώμης (1,5) που είναι η ίδια με αυτή του απεξαρτημένου χρήστη ηρωίνης, αλλά και ότι με επιδότηση 100% επί του μισθού, μόλις το 35,8% των εργοδοτών θα του παρείχε ευκαιρία για απασχόληση. Συνεπώς αποδεικνύεται ότι η φυλάκιση ενός ανθρώπου, ασχέτως της αιτίας, αποτελεί ένα σημαντικό αίτιο διάκρισης. Αν οι δύο πρώτες περιπτώσεις που σχετίζονται με τη χρήση ουσιών δεν παρέχουν επαρκείς εγγυήσεις σε έναν εργοδότη για να απόφαση πρόσληψης, η

τελευταία συναρτάται με εμφανώς με τον κοινωνικό στιγματισμό που παράγεται, όχι απαραίτητα από τον ίδιο τον εργοδότη, αλλά από την αντίληψη για τον αντίκτυπο που μπορεί να έχει η συγκεκριμένη πρόσληψη στο προφίλ της επιχείρησής του.

Φύλο, ιδιότητα του γονέα και οικογενειακή κατάσταση

Σε αυτήν την κατηγορία τα κοινωνικά στερεότυπα φαίνεται ότι δεν έχουν σημαντικό ρόλο στην απόφαση για πρόσληψη, ωστόσο υφίστανται έστω και σε μικρό βαθμό. Γενικά, διακρίνεται ότι οι επτά στους δέκα εργοδότες θα προσελάμβαναν άτομα με τα χαρακτηριστικά αυτής της κατηγορίας εφόσον διέθεταν όλα τα υπόλοιπα προσόντα. Σε όλες τις περιπτώσεις της κατηγορίας, η ένταση της αρνητικής γνώμης που εκφράστηκε ήταν κατά μέσο όρο 3,0 - 3,5 βαθμοί που αποδεικνύουν ότι δεν υφίσταται γενικά κάποιο ισχυρό στερεότυπο ενάντια σε αυτά τα χαρακτηριστικά. Η επιδότηση εμφανίζεται να έχει σημαντικό ρόλο στην πιθανή πρόσληψή και, μάλιστα, για κάθε ποσοστιαία αύξηση κατά 25% της επιδότησης του μισθού άνω του 50%, αυξάνονται σημαντικά οι πιθανότητες πρόσληψης.

Η στατιστικά σημαντική διαφορά που διακρίνεται είναι του άνδρα με μικρό παιδί (παντρεμένος ή ανύπαντρος) σε σύγκριση με τη γυναίκα με μικρό παιδί (παντρεμένη ή ανύπαντρη) που κυμαίνεται στις 7 ποσοστιαίες μονάδες υπέρ των ανδρών και εξηγείται σε σχέση με τις αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις που θεωρείται έχουν οι γυναίκες απέναντι στο παιδί τους. Είναι αξιοσημείωτο ότι η σχέση «γονέα και γάμου» που αποτελεί κυρίως ένα παραδοσιακό κοινωνικό στερεότυπο, τείνει να εκλείψει στο αστικό περιβάλλον της Αθήνας. Οι ανύπαντροι γονείς αντιμετωπίζονται ισότιμα πλέον με τους παντρεμένους.

Εν κατακλείδι, για τη συγκεκριμένη κατηγορία δεν υφίστανται ιδιαίτερης σημασίας προκαταλήψεις που να επιδρούν στην πιθανότητα πρόσληψης, αλλά μόνον οι επιμέρους εκτιμήσεις για την αποδοτικότητα, και τη διαθεσιμότητα για εργασία.

Χρόνια Ανεργίας

Σε αυτή την κατηγορία επιβεβαιώνεται η εξής πραγματικότητα: «Όσα περισσότερα χρόνια είναι άνεργο ένα άτομο τόσο πιο δύσκολα μπορεί να προσληφθεί σε μία θέση εργασίας». Οι λόγοι είναι ευρέως γνωστοί και σχετίζονται με την απαξίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων, αλλά κυρίως με την αντίληψη ότι η μη δυνατότητα εύρεσης εργασίας για ένα μεγάλο διάστημα δεν σχετίζεται με τις αντικειμενικές συνθήκες της αγοράς εργασίας, αλλά με προσωπικές ανεπάρκειες του ανέργου που τον καθιστούν μη αποδοτικό. Η μεγάλη διαφορά στις πιθανότητες πρόσκλησης σε συνέντευξη εντοπίζεται μεταξύ των ατόμων που είναι άνεργα για έναν χρόνο και των ατόμων που είναι άνεργα τα τρία τελευταία χρόνια. Οι πιθανότητες πρόσληψης στη δεύτερη περίπτωση μειώνονται κατά 33% (από 77,36% στο 44, 34%). Από τα τρία στα έξι χρόνια ανεργίας η διαφορά στην πιθανότητα πρόσκλησης σε συνέντευξη υπολογίζεται στις 16 ποσοστιαίες μονάδες. Από τον έκτο χρόνο ανεργίας έως τον δέκατο, οι διαφορές των ποσοστών πρόσκλησης σε συνέντευξη παραμένουν ουσιαστικά οι ίδιες (27% με 28%).

Τα ποιοτικά χαρακτηριστικά που μεταβάλλονται εντυπωσιακά αφορούν στην ένταση της αρνητικής γνώμης των εργοδοτών ανάλογα με τα χρόνια ανεργίας των υποψηφίων. Όσο αυξάνονται τα χρόνια ανεργίας των υποψηφίων τόσο υψηλότερη είναι η αρχική αρνητική γνώμη που σχηματίζουν. Πρακτικά, σε περίπτωση πρόσκλησης σε συνέντευξη θα είναι πιο δύσκολο να πειστούν για την πρόσληψη ενός ατόμου με περισσότερα χρόνια ανεργίας, συγκριτικά με υποψηφίους με λιγότερα χρόνια.

Είναι χαρακτηριστική η ένταση της άρνησης που διαπιστώνεται για τα άτομα με έξι χρόνια και για τα άτομα με δέκα χρόνια ανεργίας. Στην προηγούμενη παράγραφο οι πιθανότητες πρόσκλησης σε συνέντευξη παρουσιάζονται σχεδόν ίδιες. Αλλά η ένταση της άρνησης για τα δέκα χρόνια ανεργίας είναι αναλογικά πολύ μεγαλύτερη (βαθμός 1,3 περίπου) σε σχέση με τα έξι χρόνια ανεργίας (ποσοστό 2,3 περίπου). Δηλαδή ένας υποψήφιος με δέκα χρόνια ανεργίας θα δυσκολευτεί περισσότερο να «πείσει» τον εργοδότη να τον προσλάβει κατά τη διάρκεια της συνέντευξης σε σχέση με έναν υποψήφιο με έξι χρόνια ανεργίας.

Συγκριτικά, οι νέοι χωρίς εργασιακή εμπειρία αντιμετωπίζουν στην ίδια ένταση την αρνητική επίδραση του ατομικού τους χαρακτηριστικού με τους άνεργους τα τελευταία έξι χρόνια, αλλά οι πιθανότητες πρόσκλησης σε συνέντευξη για τους πρώτους είναι οι διπλάσιες. Δια της προσωπικής συνέντευξης τους παρέχεται η δυνατότητα να το καλύψουν, ενώ σε έναν μακροχρόνια άνεργο δίδονται πολύ λιγότερες ευκαιρίες για να αποδείξουν την αξία και την καταλληλότητα τους.

Οι επιδόσεις των θέσεων απασχόλησης φαίνεται να έχει ιδιαίτερα θετικά αποτελέσματα για τους νέους χωρίς εργασιακή εμπειρία και τους βραχυχρόνια ανέργους. Όσο αυξάνονται τα χρόνια ανεργίας τόσο υψηλότερη οφείλει να είναι η επίδοση για έχει θετικά αποτελέσματα.

Σε αυτή την κατηγορία τα κριτήρια πρόσληψης των εργοδοτών είναι σε μεγάλο βαθμό ορθολογικά και οι πιθανότητες πρόσληψης καθορίζονται από το έντονα ανταγωνιστικό περιβάλλον της αγοράς εργασίας. Τέλος, οι επιδοματικές πολιτικές φαίνονται να αποδίδουν σημαντικά στην πιθανότητα πρόσληψης.

11. Γενικά συμπεράσματα

Η στάση των εργοδοτών απέναντι σε άτομα με ειδικά ατομικά χαρακτηριστικά που αποτελούν «μειονεκτήματα» για την πρόσληψή τους, δύναται να χαρακτηριστεί πολύ περισσότερο ορθολογική από ότι αναμενόταν.

Οι εργοδότες εξετάζουν γενικότερα την πιθανότητα πρόσληψης για μία θέση στη επιχείρησή τους μέσα από ένα σύνθετο σχήμα:

- Τη διαθεσιμότητα ανθρωπίνων πόρων στην αγορά εργασίας που τους παρέχει τη δυνατότητα να είναι περισσότερο ή λιγότερο επιλεκτικοί στην πρόσληψη προσωπικού.
- Την εκτίμηση της αποδοτικότητας του υποψήφιου στο περιβάλλον της επιχείρησής, μέσα από την υποκειμενική αντίληψη που έχουν σχηματίσει για το βαθμό ικανότητας και καταλληλότητας των υποψηφίων με τα συγκεκριμένα ατομικά χαρακτηριστικά,

- και στις αντιλήψεις και στα στερεότυπα που επικρατούν γενικότερα στην κοινωνία, της οποίας φυσικά οι εργοδότες αποτελούν μέλη, μέσα από μία έμμεση σχέση που περιγράφεται ως εξής: Τι εικόνα θα δοθεί στους πελάτες, στους προϊσταμένους (εφόσον το άτομο που επιλέγει προσωπικό δεν είναι ο ιδιοκτήτης της επιχείρησης) και στα άλλα ενδιαφερόμενα μέρη αν προσλάβουν κάποιο άτομο με κάποιο από αυτά τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά;

Αν θεωρήσουμε την πρώτη παράμετρο ως σαφή και δεδομένη σε μία ελληνική κοινωνία με υψηλό ποσοστό ανεργίας και έντονο ανταγωνιστικό περιβάλλον στην αγορά εργασίας, η πρόσληψη του «ιδανικού υποψήφιου» δεν είναι δύσκολη υπόθεση για τις επιχειρήσεις, κατά συνέπεια οι πιθανότητες πρόσληψης ατόμων με τα σχετικά μειονεκτήματα γίνονται ακόμα λιγότερες.

Αναφορικά με τη δεύτερη παράμετρο, οι φυσιολογικοί περιορισμοί ή ανεπάρκειες των υποψηφίων ανάλογα ατομικό τους χαρακτηριστικό σε συνάρτηση με το κοινωνικό στερεότυπο του «ανήμπορου» ή «ανίκανου» για εργασία, αυξάνει τις πιθανότητες αποκλεισμού τους. Σε αυτή τη διάσταση είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι έχει δημιουργηθεί μία αντίρροπη σχέση ως προς τις συλλογικές παραστάσεις που υφίστανται στην κοινή γνώμη. Αφενός επιχειρείται η καταπολέμηση των στερεοτύπων του «ανίκανου προς εργασία» στις περιπτώσεις μεσαίων και σοβαρών «μειονεκτημάτων» μέσω της ανάδειξης των ειδικών δεξιοτήτων που αναπτύσσουν τα συγκεκριμένα άτομα, αφετέρου η προσπάθεια αυτή υπονομεύεται από την ευαισθητοποίηση για προστασία των ίδιων ατόμων «που χρειάζονται τη βοήθειά μας». Ειδικά για τις κατηγορίες που βιώνουν έντονο κοινωνικό αποκλεισμό και στιγματισμό, λειτουργεί συχνά ως σχέση «μηδενικού αθροίσματος» στη συνείδηση εργοδοτών που δεν είναι βέβαιοι αν χρειάζεται να προσλάβουν τα συγκεκριμένα άτομα λόγω των ειδικών δεξιοτήτων που αναπτύσσουν ή λόγω «φιλευσπλαχνίας».

Η τρίτη παράμετρος σχεδόν ανεξαρτητοποιείται από την διακριτική ευχέρεια του εργοδότη και συνδέεται με το οργανωσιακό προφίλ της επιχείρησης, δηλαδή την εικόνα που παρουσιάζει στα ενδιαφερόμενα μέρη, με έμφαση στους πελάτες. Η πρόσληψη των πλέων «ευάλωτων κοινωνικών

κατηγοριών» της έρευνας ενισχύει το κοινωνικό προφίλ των επιχειρήσεων απέναντι σε ορισμένα ενδιαφερόμενα μέρη, αλλά το ίδιο συμβαίνει με τους εξωτερικούς συνεργάτες με τους οποίους επιζητεί σχέση εμπιστοσύνης ή με τις διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των εργαζομένων;

Κατά κανόνα η επιχείρηση αποσκοπεί στην αποδοτικότητα και στην κερδοφορία, όπως και στην εικόνα που παρουσιάζει στα ενδιαφερόμενα μέρη. Αν στρατηγικά θα επιλέξει να προσλάβει άτομα από ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, θα επιλέξει όσους η ίδια οι κοινωνία εκ των προτέρων έχει επιλέξει ως άτομα που «αξίζουν» αυτήν την πρόσληψη και θα επιβραβεύσουν την επιχείρηση που θα το πράξει, πάντοτε σε συνάρτηση με την εκτίμηση του συνολικού θετικού οφέλους που θα εισπράξει η επιχείρηση από αυτή την επιλογή. Ωστόσο, ο συντελεστής βαρύτητας στην απόφαση για πρόσληψη είναι χαμηλός και αφορά κυρίως σε επιχειρήσεις που δίδουν έμφαση στην εταιρική κοινωνική ευθύνη, συνεκτιμώντας την απώτερη θετική επίδραση στην κερδοφορία τους. Από αυτό το σκεπτικό σχεδόν αποκλείονται οι κατηγορίες ατομικών χαρακτηριστικών που φέρουν έντονο κοινωνικό στίγμα.

Οι επιδοματικές πολιτικές της απασχόλησης στις επιχειρήσεις της αγοράς δεν διαφαίνεται να έχουν θεαματικά αποτελέσματα στην απόφαση για πρόσληψη. Δίδεται ιδιαίτερη έμφαση στη ρήση «ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση» που κρίνεται με όρους αποδοτικότητας, συνυπολογίζοντας την ευελιξία και τη δυνατότητα κάλυψης πολλαπλών ρόλων.

Το κοινωνικό προφίλ και η εταιρική κοινωνική ευθύνη απασχολούν κυρίως τις μεγαλύτερες σε μέγεθος επιχειρήσεις και με μεγάλο αριθμό πελατών. Τη διασυνδέουν σαφώς με τους επιχειρηματικούς στόχους και όχι με όρους φιλανθρωπίας, επιλέγοντας πρακτικές που έχουν την αμεσότερη δυνατή ανταπόδοση στο προφίλ της εταιρείας. Στο πλαίσιο αυτό, η πρόσληψη ατόμων από ευπαθείς κοινωνικές κατηγορίες εκτιμάται θετικά από ένα μεγάλο μέρος των επιχειρήσεων, αλλά δεν αξιολογείται ως ιδιαίτερα σημαντική σε σχέση με άλλες πρακτικές κοινωνικής ευθύνης.

Επίλογος

Σε μία απαιτητική και άκρως ανταγωνιστική αγορά εργασίας, οι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν υποψήφιους εργαζόμενους που ανταποκρίνονται στο maximum των προσδοκιών τους. Τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, ευελιξία, δυνατότητα κάλυψης πολλαπλών εργασιακών ρόλων αποτελούν τις βασικές προϋποθέσεις για την επιλογή. Εφόσον εκτιμούν ότι κάποιος υποψήφιος δεν τις διαθέτει, οι πιθανότητες πρόσληψης μειώνονται σημαντικά. Σε αυτό το πλαίσιο, είναι εύλογο τα ατομικά χαρακτηριστικά που συνιστούν «προσωπικά μειονεκτήματα» να αποτελούν ανασταλτικούς παράγοντες για την πρόσληψη.

Παρότι η επίδραση των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων είναι εμφανής στις επιλογές πρόσληψης, που διαφοροποιείται σε ποιότητα και ένταση ανάλογα με το ατομικό χαρακτηριστικό, οι εργοδότες τείνουν να λαμβάνουν αποφάσεις περισσότερο ορθολογικά. Δίδουν ιδιαίτερη έμφαση στην εκτιμώμενη αποδοτικότητα των υποψηφίων στο χώρο εργασίας, σε μικρότερο βαθμό στην πιθανή επιδότηση της εργασίας και τέλος, σε πολύ μικρό αλλά διακριτό βαθμό, στην πιθανότητα πρόσληψης στο πλαίσιο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

Οι επιχειρήσεις δεν λειτουργούν με κοινωνικά κριτήρια, παρά μόνον με όρους βιωσιμότητας, αποδοτικότητας και μεγιστοποίησης του κέρδους. Επομένως οι «κοινωνικές επιλογές» τους εξετάζονται πάντοτε υπό αυτό το πρίσμα. Ένας εργοδότης ως «άνθρωπος» μπορεί να είναι κοινωνικά ευαισθητοποιημένος, ως «επιχειρηματίας» όμως πολύ σπάνια! Αν όμως μία «κοινωνική επιλογή» αποδεικνύεται ωφέλιμη ή τουλάχιστον μη ζημιογόνα για την επιχείρηση, οι περισσότεροι εργοδότες δεν θα δίσταζαν να την ακολουθήσουν.

Εικόνες και Γραφικές παραστάσεις

Αρ.	Τίτλος	Σελίδα
1	Κατανομή μεγέθους των επιχειρήσεων του δείγματος βάσει του αριθμού εργαζομένων	14
2	Φύλο των ερωτηθέντων	15
3	Ανάγκες πρόσληψης πρόσθετου προσωπικού	21
4	Η στάση των εργοδοτών απέναντι στα ατομικά χαρακτηριστικά	24
5	Μέτρηση της έντασης της στάσης απέναντι στα ατομικά χαρακτηριστικά	27
6	Μέτρηση της έντασης της αρνητικής στάσης	29
7	Μέτρηση της έντασης της θετικής στάσης	30
8	Πρόσκληση σε συνέντευξη. Αρνητικές γνώμες	35
9	Πρόσκληση σε συνέντευξη. Θετικές γνώμες	37
10	Απασχόληση ατόμων με κάποιο από τα ατομικά χαρακτηριστικά στις επιχειρήσεις	40
11	Γνωρίζετε αν υπάρχει επιδότηση για αυτές τις κατηγορίες;	43
12	Η συμβολή του κοινωνικού προφίλ στην κερδοφορία	45
13	Η σημασία του κοινωνικού προφίλ για τις επιχειρήσεις του δείγματος	46
14	Με ποιους τρόπους αναδεικνύετε το κοινωνικό προφίλ της επιχείρησής σας Α;	47
15	Με ποιους τρόπους αναδεικνύεται το κοινωνικό προφίλ στην επιχείρησή σας Β;	48
16	Ενισχύεται το κοινωνικό προφίλ με την πρόσληψη ατόμων που έχουν ανάγκη για εργασία;	49
17	Ποιοι εργαζόμενοι θα ενίσχυαν το κοινωνικό προφίλ;	50

Ο συγγραφέας

Ο Παναγιώτης Ζάννης έχει σπουδάσει Κοινωνική Πολιτική και Κοινωνική Ανθρωπολογία και είναι Διδάκτωρ του τμήματος Κοινωνιολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου. Είναι ιδρυτικό μέλος και Πρόεδρος της Μ.Κ.Ο. Κοινωνικής Παρέμβασης και Σχεδιασμού «Αθηνά». Έχει δημοσιεύσει κείμενα σε επιστημονικά περιοδικά, σε συλλογικούς τόμους, καθώς και εισηγήσεις σε εγχώρια και διεθνή επιστημονικά συνέδρια και ημερίδες και, έχει διατελέσει επιστημονικός υπεύθυνος εμπειρικών κοινωνικών ερευνών. Διδάσκει Τρίτο Τομέα, Σχεδιασμό Κοινωνικής Πολιτικής, Κοινωνιολογία, Διοίκηση Μ.Κ.Ο. και Οργανισμών Κοινωνικής Πολιτικής στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης, σε και σε μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών. Εργάζεται παράλληλα ως επιστημονικός σύμβουλος, εμπειρογνώμονας και υπεύθυνος επιστημονικών προγραμμάτων στα ανωτέρω επιστημονικά πεδία.
Επικοινωνία: pzannis@athena-net.gr