

socialno - andrago{ki - aspekti

**„ОПШТЕСТВО ЗА СИТЕ“
ПИЛОТ СТУДИЈА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ И
РАБОТНИТЕ УСЛОВИ ЗА ЛИЦАТА СО
ИНВАЛИДНОСТ ВО МАКЕДОНИЈА**

Зора ЈАЧОВА¹, Лисбет ГРУТ, Катрине ВАЛСО
ЕИДЕ, Геир ТУРМИ², Александра КАРОВСКА¹

Филозофски факултет,
Институт за дефектологија¹
SINTEF, Истражувања во здравството²

Rezi me

Овој напис е базиран на пилот студијата „Општество за сите“ спроведена во Македонија во 2006 година. Друг напис базиран на дел од истата студија беше објавен од проф. Ристо Петров во списанието Дефектолошка теорија и практика (јануари-јуни бр. 1-2, Скопје, 2006; 1-123).

Оваа студија беше квалитативен истражувачки проект спроведен во соработка меѓу истражувачи од Македонија и од Норвешка како и претставници од Македонските организации за инвалидни лица. Главната цел беше да се добијат сознанија базирани на истражувања во врска со работните услови на лицата со попреченост во Македонија и подготовка за некои понатамошни истражувања, како и подигнување на свесноста за важноста на здружување на силите за да се подобрат правата и работните услови за лицата со попреченост.

Пилот студијата беше сочинета од квалитативни интервјуа на вработените лица и работодавачите во седум заштитни друштва. Пилот студијата ја покажа важноста на партнерствата меѓу различни организации кои работеа заеднички во овој истражувачки проект. Нашите заклучоци не открија некои неправилности или несоодветен третман кон оваа прилично вулнерабилна група вработени лица.

Adresa za separati te:

Зора ЈАЧОВА

Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Филозофски факултет
Институт за дефектологија
Бул. „Крсте Мисирков“ бб, 1000 Скопје, Р. Македонија
jzora@unet.com.mk

social and adult aspects

**“WORKPLACES FOR ALL”
A PILOT STUDY ON EMPLOYMENT AND
WORKING CONDITIONS FOR PEOPLE WITH
DISABILITIES IN MACEDONIA**

Zora JACHOVA¹, Lisbet GRUT, Cathrine VALSO
EIDE, Geir TYRMI², Aleksandra KAROVSKA¹

Faculty of Philosophy, Department of Special
Education and Rehabilitation¹
SINTEF, Health Research²

Abstract

This article is based on the pilot study "Workplaces for All" conducted in Macedonia in 2006. Another article by Prof. Risto Petrov, based on a part of the same study was published in Journal of Special Education and Rehabilitation January-June No. 1-2, Skopje, 2006; 1-123).

The study was a qualitative research project conducted in co-operation between Macedonian and Norwegian scientists and representatives from a Macedonian disabled people's organisation (DPO). The main objective was to get research based knowledge about working conditions among people with disabilities in Macedonia in order to prepare for further research, and to raise awareness about the importance of joining forces to improve the rights and working conditions for people with disabilities.

The pilot study included qualitative interviews of employers and employees at seven protective companies. The study has shown the advantage of having partners from different organisations working together in a research project. The findings do not unveil any irregularities or mistreatment of this quite vulnerable group of employees.

Address requests for reprint to:

Zora JACHOVA

“Ss Cyril and Methodius” University, Faculty of Philosophy
Institute of Special Education and Rehabilitation
Bull. Krste Misirkov bb, 1000 Skopje, Republic of Macedonia
jzora@unet.com.mk

Пилот студијата продуцираше документација базирана на истражување во врска со вработувањето и работните услови на лицата со попреченост во Македонија. Иако студијата покажа дека условите се прилично позитивни, исто така откри неколку предизвици кои треба да бидат разгледани подлабоко. Меѓу нив се и: употребата на помошна технологија и адаптации, социјалната инклузија во заштитните друштва и во локалната заедница, како и прописите и процесите на добивање бенифиции од заштитните друштва.

Клучни зборови: пилот студија, квалитативно истражување, работни услови, лица со инвалидност, заштитни друштва, вработување, законска регулатива

Позадина

Работата и можноста за професионална афирмација се важни аспекти од животот на секој човек. Проблемите во врска со вработувањето на лицата со попреченост се многубројни и сложени. Како бариери би ги истакнале: предрасудите на работодавците, оспособувањето за мал број професии, потценувачкиот однос, неповолната социјална положба итн. За тоа зборува и податокот дека ниту во развиените европски земји не е постигната целта за оптимална вработеност кога се во прашање лицата со инвалидитет. Во Европа приближно 44% од сите лица со инвалидитет се вработени, а целта на Европа е тоа да бидат 70%. Кај нас тие проблеми се дополнително комплицирани од општествено-економските околности, технолошките и организационите промени кои ги носи транзиционата економија, ставот на општествената средина за можностите на лицата со попреченост, архитектонските бариери, ниската образовна структура, непостоењето современ центар за практично оспособување, но и ниската мотивираност на лицата со инвалидитет за вклучување во процесот на работа и нивното потпирање на социјалната помош кои секако не се доволни за задоволување елементарни потреби.

Вовед

СИНТЕФ, истражување во областа на здравството, од Норвешка, кон крајот на 2005 година покренала иницијатива, за реализација на пилот проект за да се проучи статусот на лицата со инвалидност кои се вработени во заштитните друштва во Република Македонија.

The pilot study has produced research based documentation about employment and working conditions among people with disabilities in Macedonia. Even though the study found the conditions quite positive, it unveiled several challenges that should be looked deeper into. Among these are the use of assistive technology and adaptations, the social inclusion both in the company and in the local society and the regulations and process of receiving benefits by the protective companies.

Key words: pilot study, qualitative research project, working conditions, people with disabilities, protective companies, employment, law regulations

Background

Employment and the opportunity for professional affirmation are important aspects of every person's life. The issues regarding the employment of the people with disabilities are multiple and complex. We would underline the following barriers: prejudice from the employers, qualifications for a trivial number of professions, misjudged attitude, unfavourable social status, etc. This goes together with the fact that not even in the developed European countries, the aim for an optimal employment is not achieved. In Europe nearly 44% of all people with disabilities are employed and the goal of Europe is 70%.

In our country these problems are additionally complicated from the society and economic occasions, the technological and organizational changes that are brought by the transitional economy, the attitude of society towards the abilities of the people with disability, the architectonic barriers, the low educational structure, but also the low motivation of the persons with disabilities for engagement in the work process and their subsidy on the social welfare who of course are not enough even for fulfilment of their elementary needs.

Introduction

SINTEF Health Research, Norway, near the end of 2005, arouse an initiative for realization of a pilot study for examining of the status of the disabled people, employed in the protective companies in Republic of Macedonia.

СИНТЕФ, Институтот за дефектологија при Филозофскиот факултет во Скопје и Полио Плус, Македонска организација за лица со попреченост, формираа работна група за подготвување и спроведување на пилот студијата. СИНТЕФ и Фондацијата Отворено Општество на Македонија го ко-финансираа проектот. Во дополнение Министерството за труд и социјална политика на Република Македонија беше покането да партиципира.

SME-ART проектот на СИНТЕФ ги поддржува SME во Македонија со способност за градење и развој на применети истражувачки и развојни способности, насочени кон зајакнување на SME секторот. Идејата за разработување на оваа работа во проект, за лицата со инвалидност на нивните работни места произлезе од друг проект преку SME-ART.

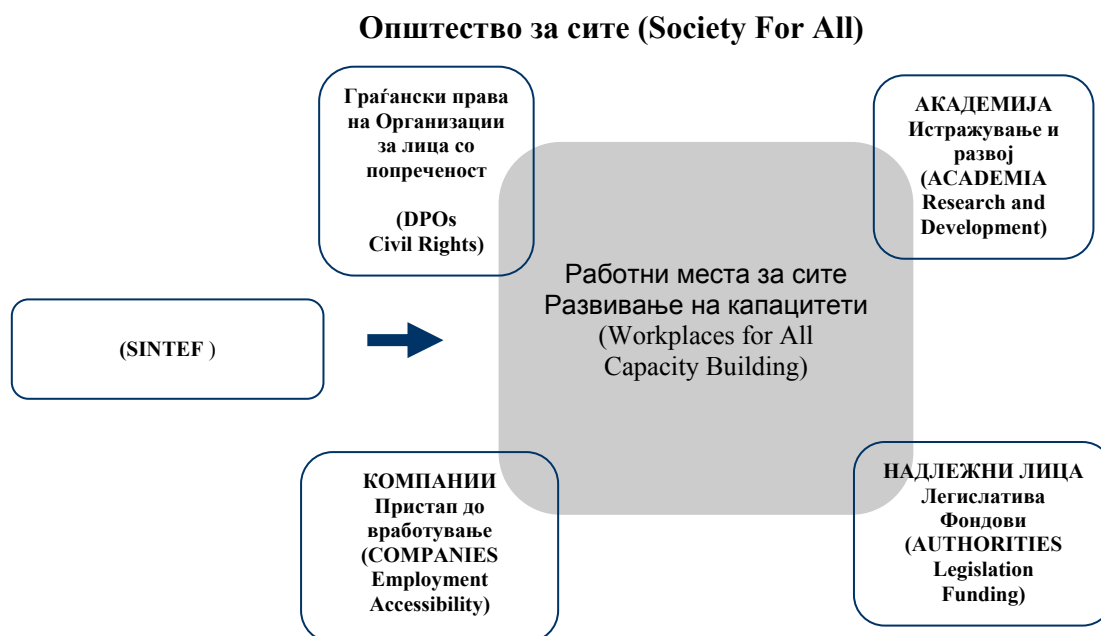
Ова ќе биде специфичен проект кој ќе вклучува иницијативи од Универзитетот, од Владата и DPO / NGO. Иницијативите ќе ги развиваат СИНТЕФ Интернационални операции, СИНТЕФ истражувања во здравството и СИНТЕФ Македонија. Вклучувањето на локални партнери е од круцијално значење.

Развивање на капацитетите во компаниите и подобрување на работните услови се гледаат како важни цели во проектот. Следи скица за концептот на функционирање:

SINTEF, the Faculty of Philosophy Institute of Special Education and Rehabilitation in Skopje and Polio Plus, a Macedonian Disabled People’s Organisation (DPO), formed a working group to prepare and conduct the pilot study. SINTEF and Foundation Open Society Macedonia (FOSIM) co-financed the project. In addition the Ministry of Labour and Social Policy of Republic of Macedonia was invited to participate.

The SME-ART project in SINTEF supports SMEs in Macedonia with capacity-building and development of applied R&D capabilities, focused on strengthening the SME sector. The idea of elaborating this work into a project on persons with disabilities in the workplaces came from a company project through the SME-ART project.

Building capacity in the companies and improving the working conditions are seen as an important goal in the project. A sketch for the concept is shown as follows:



Главни партиципенти

- Заштитни друштва (друштва кои вработуваат лица со инвалидност);
- Организации на лица со инвалидност;
- Надлежни лица на национално и регионално ниво одговорни за едукација, вработување и рахабилитација на лицата со инвалидност;
- Универзитети кои работат на полето на инвалидитет и рехабилитација.

Цели

- Да се обезбеди документација базирана на истражување за вработувањето и работните услови на лицата со инвалидитет во Македонија. Да се презентираат резултатите за предизвиците и потребите во врска со работните места на лицата со инвалидитет.
- Да се подигне свесноста за значењето на поврзаноста меѓу Универзитетот, Организациите на лицата со попреченост и надлежните лица во заедничката работа за градење на капацитети во подобрување на правата и условите на инвалидните лица на работното место.
- Да се подготви рамката и работните изданија за поголеми проекти кои би ги поврзале партиципентите и би реализирале пошироки цели.

Пристап

Квалитативниот истражувачки проект ќе биде спроведен во соработка меѓу професионалците од СИНТЕФ, професионалците од Универзитетот Св. Кирил и Методиј и претставници од НВО Полио Плус. СИНТЕФ истражување во здравството ќе биде одговорен за развој на квалитативната истражувачка методологија во проектот (2).

Професионалниот тим од Институтот за дефектологија, вклучувајќи студенти, преку посетување и интервјуирање на вработените инвалидни лица и менаџерите од заштитните компании, ќе ја опише ситуацијата во врска со вработувањето и статусот на инвалидните лица.

Main stakeholders

- Protective Companies (Companies employing people with disabilities);
- Organizations for people with disabilities;
- Authorities at national and regional level responsible for education, employment and rehabilitation for people with disabilities;
- Universities in the field of disability and rehabilitation.

Objectives

- Provide research based documentation about employment and working conditions among people with disabilities in Macedonia. To present results on the challenges and needs regarding workplaces for persons with disabilities.
- To raise awareness on the importance of connection between academia, DPOs and the authorities in working together for capacity building in the improvement of rights and conditions for disabled persons in the workplace.
- To prepare the framework and work packages for larger projects that connects the stakeholders and realizes wider goals.

Approach

A qualitative research project was conducted in cooperation between researchers from SINTEF, researchers from University of St. Cyril and Methodius and representatives from the DPO Polio Plus. SINTEF Health Research was responsible for the development of the qualitative research methodology in the project (2).

A professional team from the Institute for Special Education and Rehabilitation, including students, by visiting and interviewing the employed disabled people and the managers of the protective companies, described the situation regarding the employment and the status of the disabled people.

Квалитативната студија беше генерално насочена кон истражување на работната и животната ситуација на лицата со инвалидност вработени во заштитните друштва во Република Македонија. Следи извештај за нашите резултати.

Законска регулатива во Република Македонија

Ситуацијата на лицата со инвалидност во Македонската работна сила е во голема мера раководена од законот за заштитни компании кој што им дава на компаниите официјални бенефиции за вработување на работници со попреченост. Законите, на лицата со попреченост, им го даваат правото за исти работни услови како и непопречените работници.

Членот 4 пак укажува на мерките за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидното лице:

- доделување на неповратни средства за вработување на неопределено време на невработено инвалидно лице, адаптација на работното место на кое ќе работи инвалидното лице до колку таа е потребна и набавка на опрема според критериумите и на начин утврден со акт на министерот за труд и социјална политика;
- ослободување од даноци и обезбедување на средства за придонеси;
- финансиска поддршка во работењето.

Член 5 ги дава следните барања за компаниите:

- Кога се вработува инвалидното лице работодавецот треба да креира соодветни работни услови во согласност со типот и степенот на попреченост и едукација на инвалидното лице и работното место.

Член 6 го специфицира обезбедувањето на специјалните фондови:

- Фондовите за креирање на специјални услови и бенефиции за вработување и работа на инвалидните лица со: адаптација на работното место, обезбедување на опрема, реновирање и адаптација на работното место, се обезбедени од Специјалниот Фонд.

The qualitative study was generally pointed towards an exploration of the living and working situation of the disabled people employed in the protective companies in Republic of Macedonia. In following we will give a report of our results.

Legal regulations in Republic of Macedonia

The situation for people with disabilities in the Macedonian workforce is largely governed by the law of protective companies that gives the companies official benefits for employing workers with disabilities. The regulations give workers with disabilities the right to the same working conditions as non-disabled workers.

Article 4 in this document specifies the special conditions and benefits for employing and working of disabled persons to be:

- Creating working conditions by adapting the working place, equipment acquisition, rebuilding and adaptation of work space according to the disabled person who will be working there as well as the regulations;
- Tax relief and securing of funds for legal contributions;
- Financial work support.

Article 5 follows up with requirements for the companies:

- When employing the disabled person, the employer should create appropriate working conditions according to the type and degree of disability and education of the disabled person and the work place.

Article 6 specifies the provision of Special Funds:

- The funds for creating special conditions and benefits for employing and working of disabled persons by: adaptation of the work place, equipment supply, rebuilding and adaptation of the workspace, are provided by the Special Fund.

Заштитни компании

Согласно член 11 од Законот за вработување на инвалидни лица:

- „Заради вработување на инвалидни лица се основаат заштитни друштва како трговски друштва. Заштитно друштво може да се основа ако вработува најмалку пет лица на неопределено време од кои најмалку 40% се инвалидни лица од вкупниот број вработени, од кои најмалку половината се лица со утврдена инвалидност во смисла на членот 2, став 1 од овој закон“.

До 2000 година, кога е имплементиран Законот за вработување на инвалидни лица, постојеа претпријатија за професионално оспособување и вработување на инвалиди. Од средината на 2000 година овие претпријатија се пререгистрираа и продолжија да работат како заштитни трговски друштва, под услов да ги исполнуваат погоре наведените услови (наведени во член 11 од Законот за вработување на инвалидни лица).

Согласно член 4 од Законот за вработување на инвалидни лица, се предлагаат следните мерки за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидно лице:

- „доделување неповратни средства за вработување на неопределено време на невработено инвалидно лице, адаптација на работно место на кое ќе работи инвалидното лице доколку таа е потребна и набавка на опрема според критериумите и на начин утврден со акт на министерот за труд и социјална политика; ослободување од даноци и обезбедување на средства за придонеси и финансиска поддршка на нивната работа.“

Средствата за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидните лица, адаптација на работното место и набавка на опрема, согласно член 8 од наведениот закон, се обезбедуваат од Посебниот фонд за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидните лица (3).

Protective companies

According to article 11, of the Law for employment of disabled persons

- “For the employment of disabled persons protective companies are founded as commercial companies. A protective company can be founded if it employs at least five people on a indeterminate time period, from which at least 40 % are disabled people from the total number of employees, from which at least half are people with a diagnosed disability according to article 2, premise 1 of this law.”

Before 2000, when the Law for employment was implemented, there were companies for professional training and employment of persons with disabilities. From the middle of 2000 these companies were re-registered and continued to work as protective trade companies under the condition to fulfil the above mentioned conditions (specified in article 11 of the Law for employment of disabled persons).

According to article 4 of the Law for employment of disabled persons the following measures for improvement of the conditions for employment and work of the disabled person:

- “-grant of ir retrievable means for employment on an indeterminate time of the unemployed disabled person, adaptation of the work place, that the disabled person will work on, if necessary and purchase of equipment according to the criteria and on a manner determinate with an act of the Minister of Labour and Social Policy; tax relief and providing means for the salaries and financial support for the work”.

The means for improvement of the conditions for employment and work of the disabled persons, the adaptation of the work place and purchase of equipment, according to article 8 of the mentioned Law, are provided from the Special Fund for improvement of the condition for employment and work of the disabled person (3).

Квалитативна истражувачка методологија

При изборот на проблемот се определивме за контекстуален со цел да дојдеме до информации кои ја опишуваат ситуацијата односно потешкотиите со кои се среќаваат лицата со инвалидност во определен социјален контекст, односно во Република Македонија.

Поаѓајќи од фактот дека концептот јасно ги специфицира идеите на одреден модел како што е функционализмот (4), односно начинот на функционирање на социјалните институции во кои лицата со инвалидност се вклучени, се насочивме кон дефинирање на ситуацијата или интеракцијата во дадениот контекст. Во таа смисла го утврдивме проблемот на истражување:

„Да се претстави ситуацијата на вработените лица со инвалидност во Република Македонија“.

По определувањето на проблемот на истражување пристапивме кон дизајнирање односно конципирање на неговите димензии и пристапот. Во оваа фаза беше неопходно да се определат целите на истражување:

- **Да се утврди статусот на вработените лица со инвалидност во Република Македонија во заштитните компании согласно постоечката легислатива;**
- **Да се идентификува „најдобра пракса“-модел на функционирање на заштитните компании.**

Во оваа фаза од истражувањето беше неопходно да се утврдат и *“истражувачките прашања”* односно да се дефинираат хипотезите со цел да ја определиме рамката за анализа и интерпретација на податоците. Значи, согласно поставените цели на истражувањето ги поставивме следниве истражувачки прашања:

Qualitative research methodology

During the selection of the problem we decided on a contextual one, meaning that the purpose was to gain information that describe the situation, the difficulties that the persons with disability interface in a certain social context, in Republic of Macedonia.

Springing from the fact that the concept clearly specifies the ideas of a certain model as functionalism (4), that is, the manner of functioning of the social institutions in which the persons with disability are included, we directed ourselves towards definition of the situation or the interaction in the given context. In those terms we determinate the research problem:

“Knowledge of the work situation of the disabled persons employed in the protective companies in Republic of Macedonia”.

After the determination of the research problem we approached the design process, the conceptualization of its dimensions and the approach. In this phase it was necessary to determine the research goals:

- **To establish the status of the employed disabled persons in Republic of Macedonia in the protective companies according to the contemporary legislative;**
- **To identify the “best practice”-model of functioning in the protective companies.**

In this phase of the research it was essential to settle on the *“the research questions”* actually to define the hypothesis with the purpose to determine the frame for analysis and interpretation of the results. The following research questions were set:

1. Дали вработените лица со инвалидност во Р. Македонија во заштитните компании согласно постоечката легислатива имаат подеднаков третман како и останатите вработени?
 2. Дали заштитните компании обезбедуваат соодветни работни услови за лицата со инвалидност согласно функционалната состојбата?
 3. Дали менаџерите на компаниите извршиле адаптации односно овозможиле инклузивен пристап за вработените инвалидни лица во заштитните компании?
 4. Дали обуката односно преквалификацијата на инвалидните лица е организирана во заштитните компании?
 5. Дали инвалидните лица се вработуваат на работни места кои подразбираат елементарни работни операции или како асистенти со цел да се намали одговорноста на работното место?
 6. Дали интерперсоналните односи во заштитните компании се на задоволително ниво?
 7. Дали постои редовност на платата во заштитните компании?
 8. Дали бенифициите претставуваат основен предизвик за менаџерите при вработувањето на инвалидните лица во заштитните компании?
 9. Дали е присутна социјалната инклузија за инвалидните лица со оглед на предрасудите во локалната средина?
 10. Дали постојат одредени неправилности при спроведувањето на легислативата?
1. Do the disabled employed persons in Republic of Macedonia according to the contemporary legislative have an equal treatment as the other employees?
 2. Do the protective companies provide appropriate work conditions for the persons with disabilities according to their functional condition?
 3. Have the managers made adaptations, actually providing an inclusive approach for the employed disabled persons in the protective companies?
 4. Is the training, which is the prequalification of the disabled persons, organized in the protective companies?
 5. Are the disabled persons employed in working positions that imply elementary working operations or as assistants with the purpose to decrease the responsibility of the working position?
 6. Are the interpersonal relations in the protective companies on a satisfactory level?
 7. Is there a regularity of the salaries in the protective companies?
 8. Are the benefits the main challenge of the managers for employment of the disabled persons in the protective companies?
 9. Is there a social inclusion of the disabled persons regarding the prejudices in the local surroundings?
 10. Are there certain irregularities during the convey of the legislative?

Во текот на следната фаза се определивме за примена на истражувачкиот метод *полуструктурирано интервју*. Во етапата на собирање на податоците, односно обезбедување пристап на теренот најдовме на низа проблеми како што се обезбедување одобрение од надлежните институции за реализирање на истражувањето и соодветна идентификација на респодентите со цел да добиеме сигнификативни податоци за проблемот на истражување. На тој начин бевме принудени да се определиме за *пригоден примерок* или таканаречен опортунистички, односно да ги избереме оние испитаници кои ни се достапни.

During the next phase we decided on exertion of the research method *semi structured interview*. In the phase of receiving access to the field we interfaced a number of challenges as getting approval from the authorized institutions for realization of our qualitative research. Regarding the current situation we decided on a *suitable sample* or so called opportunistic sample, that is to choose those respondents that are accessible to us.

Во фазата на анализа на податоците ја употребивме стратегијата „*кодирање или категоризација*“ (1). Податоците ги обележавме и разделивме како теми. Преку збиравите карактеристики дефиниравме концепти или типологии. Сортирајќи ги исказите на испитаниците, компарирајќи ги сличностите и разликите меѓу нив, сакавме да ги откриеме внатрешните димензии на појавата.

Резултати од истражувањето

Запознавањето со податоците од истражувањето ни овозможи добивање на генерален впечаток, односно содржина, разновидност и квалитет на податоците. После преслушаните аудио записи и читањето и анализата на транскрипциите направивме селекција на специфичните и репрезентативни податоци.

Во втората фаза на анализата на податоците или **определување на тематската рамка** забележавме група на заеднички или специфични проблеми за кои испитаниците искажале свое мислење. Дефиниравме теми врз основа на податоците од интервјуата со менаџерите и вработените инвалидните лица соодветно.

Темите за **менаџерите беа** искористување на бенифициите, подобрување на работната ситуација, интерперсонални релации, еднаков третман, предизвици за вработување, редовност во исплатата на доходот, потешкотии при вработување и предизвици поврзани со социјалната инклузија на вработените инвалидни лица.

Темите за **вработените** инвалидни лица беа начини на добивање на работното место, елементарни работни задачи без одговорност, прифатеност меѓу соработниците, еднаков третман, редовност во исплатата на доходот и начин на обука.

Компарирајќи ги резултатите од менаџерите и инвалидните лица и утврдувајќи ги контрастите на размислувања во исказите меѓу лицата со ментална ретардација и слушно оштетените лица и телесно инвалидните лица дојдовме до следните заклучоци:

In the phase of the analyses of the data we used the strategy “*coding or categorization*”(1). We marked the data and divided them into themes. Through the sum characteristics we defined concepts or typologies. By sorting the statements of the respondents, and by comparing the similarities and differences between them, we wanted to discover the interior dimension of the phenomenon.

Research results

The introduction to the research data enables us to gain a general impression, actually the content, variety and quality of the data. After the hearing of the audio transcription and the reading and analysis of the transcriptions we made a selection of the specific and representative data.

In the second phase of the data analysis or the **determination of the thematically frame** we noticed a group of mutual or specific problems for which the respondents told their opinion.

We defined themes based on the data from the interviews with the managers and the disabled employees respectively.

The themes for the **managers** were utilization of benefits, improvement of work situation, interpersonal relations, equal treatment, employment challenges, regularity of salary payment, initiation difficulties and challenges connected to social inclusion of the employees with disabilities.

The themes for the **employees** with disabilities were manners of receiving work position, elementary job tasks without responsibility, acceptance among colleagues, equal treatment, regularity in salary payment and manner of training.

Comparing the results from the managers and disabled persons and confirming the contrasts of the opinions in the statements between the persons with mental retardation and the persons with hearing impairment and physical disability we came to the following findings, that might make a basis for further studies:

- Заштитните компании **обезбедуваат соодветни работни услови** за лицата со инвалидност согласно функционалната состојбата, односно вработувањето произлегува од нивните различни способности, значи слушно оштетените лица аналогно интелектуалните способности добиваат одговорни работни места додека испитаниците со ментална ретардација извршуваат работни задачи како асистенти.
- Менаџерите на компаниите извршиле одредени **адаптаци** односно овозможиле инклузивен пристап за вработените инвалидни лица во заштитните компании. Повеќето од менаџерите ја акцентираат адаптацијата на работната средина, а работните места ги усогласуваат според способностите на испитаниците. Значи, во сите заштитни компании се извршени неопходните адаптации за подобрување на работната ситуација.
- Споредувајќи ги исказите меѓу испитаниците со ментална ретардација, слушни оштетувања и телесна инвалидност во однос на начинот на обуката може да резимираме дека независно од видот на инвалидните лица **обуката се спроведува во заштитните компании**.
- Инвалидните лица се вработуваат на **работни места кои подразбираат елементарни работни операции или како асистенти** со цел да се намали одговорноста на работното место.
- **Интерперсоналните односи** во заштитните компании **се на задоволувачко ниво**. Контрастот на исказите меѓу испитаниците со ментална ретардација и слушни оштетувања и телесна инвалидност во однос на прифатеноста од страна на колегите произлегува од фактот дека е неопходно познавање на знаковниот јазик за непречена комуникација меѓу колегите и слушно оштетените лица и дека тоа претставува дополнителен напор кој бара време и енергија.
- The protective companies included in the pilot seem to **secure appropriate work conditions** for the disabled persons according to the functional condition, actually the employment emanates from their different abilities, that means that the hearing impaired persons according to their intellectual abilities receive responsible work places, unlike the respondents with mental retardation who execute work assignments as assistants.
- The managers of the companies made certain **adaptation**; actually they made an inclusive approach for the employed disabled persons in the protective companies. The most of the managers point out the adaptation of the work environment, and they accommodate the work places according to the abilities of the respondents. That means that in all protective companies are made necessary adaptations for improvement of the work situation.
- Comparing the statements between the persons with hearing impairment and body impairment and the persons with mental retardation regarding the manner of the training we can presume that **the training of the disabled workers is conducted in the protective companies according to their type of the disability**.
- The disabled persons are employed in **working positions that imply elementary work operations or as assistants** with the purpose to decrease the responsibility of the working position.
- **The interpersonal relations** in the protective companies **are on a satisfactory level**. The contrast of the statements of the respondents with hearing impairment and body impairment and the respondents with mental retardation regarding the acceptance by the colleagues comes from the fact that it is absolutely necessary to have a knowledge of the sign language for a normal communication between the hearing impaired persons and their colleagues and that that is an additional effort that asks for time and energy.

- Постои **редовност во исплатата на средствата** како надокнада за вложениот труд. Согласно исказите на менаџерите и инвалидните лица независно од видот на оштетувањето редовно се исплатуваат личните доходи на инвалидните лица. Само двајца менаџери доцнат со исплата на личниот доход на сите вработени лица во заштитната компанија.
- **Бенифициите претставуваат основен предизвик за вработување на инвалидните лица** во заштитните компании за менаџерите. Исто така голем дел од размислувањата на менаџерите упатуваат на хуманите побуди при вработувањето на инвалидните лица и комбинацијата од претходните две.
- **Постои социјална инклузија за инвалидните лица** односно во целост се канализирани негативните ставови на членовите на локалната средина. Индиректно влијание за менување на овие ставови имаат останатите вработени лица и менаџерите во компанијата.
- Можеме да констатираме дека **најчеста причина за потешкотии при отварањето на заштитните компании била злоупотребата од страна на релевантните институции** при добивањето на бенифициите, значи постојат неправилности при спроведувањето на легислативата.
- There is **regularity in the payment of the means** as a compensation of the invested effort. According to the statements of the managers and disabled persons connected we can state that the managers regularly give the salary to the disabled persons not regarding the type of the disability. Only two of them have a delay with the payment of the salary to all of the employees in the protective company.
- **The benefits are the basic challenge for the employment** of the disabled persons in the protective companies for the managers. Also a large part of the manager's point out the human dimension during the employment of the disabled persons and the combination of the previous two.
- **There is a social inclusion of the disabled persons** actually the negative attitudes are in total canalized in the local surroundings. Indirect influences in the change of these attitudes have the rest of the employed persons and the managers of the companies.
- We can state that **the most common reason for the difficulties for initiation of the protective companies was the abuse by the relevant institutions** in the process of receiving the benefits that means that there are irregularities during the conducting of the legislative.

Финален заклучок

Имајќи на ум дека оваа студија е пилот студија и како таква е ограничена, методолошкиот пристап којшто беше прикажан укажува на валидноста на студијата. Пилот студијата ја покажа користа од имањето на партнери од различни организации кои работат заедно во еден истражувачки проект. Различноста на улогите, знаењето и интересите меѓу организација на инвалидни лица која работи како национална група и научничкиот кадар од две култури, без сомнение даде пошироко разбирање на истражуваниот предмет. Резултатите не прикажаа неправилности или неадекватен третман на оваа прилично ранлива група на вработени. Сосем спротивното, постоеше кореспонденција меѓу менаџерите и вработени за повеќе прашања.

Final comments

Bearing in mind that this study is a pilot study, and as such is limited in scope, the methodological approach that has been followed secure the validity of the study. The pilot has shown the benefit of having partners from different organisations working together in a research project. The diversity of roles, knowledge and interests between a DPO that act as a national pressure group and scientific personal from two cultures, has without doubt given a broader understanding of the subject in question.

The findings do not unveil irregularities or mistreatment of this quite vulnerable group of employees. On the contrary there was a correspondence between the managers and the employees on most issues.

Меѓутоа треба да биде земен во предвид фактот дека истражувачката група посети само еден ограничен број на компании кои дозволија да бидат посетени, и покажаа позитивен интерес да бидат дел од студијата. Поради ова треба да има причина за да се обележат овие компании како компании со најдобра пракса. Сепак, студијата откри неколку предизвици кои треба подлабоко да се истражат. Меѓу нив се и: употребата на помошна технологија и адаптации, социјалната инклузија во заштитните друштва и во локалната заедница, како и прописите и процесите на добивање на бенифиции од заштитните друштва.

Врз основа на резултатите од оваа пилот студија треба да заклучиме дека е потребно да се спроведуваат понатамошни студии кои ќе вклучат други работни места на лицата со инвалидност (други заштитни друштва), со цел да се комплетираат сознанијата за работната ситуација за лицата со инвалидитет во Македонија.

However, it should be taken into consideration the fact that the research group only visited a limited number of companies that allowed them to come, and expressed a positive interest in taking part of the study. Because of this there should be reason to label these companies as 'best practice'. Still, the study unveiled several challenges that should be looked deeper into. Among these are the use of assistive technology and adaptations, the social inclusion both in the company and in the local society and the regulations and process of receiving benefits by the protective companies.

Based on the results from this pilot it is important to do further studies that include the other work places for people with disabilities (other protective companies), in order to complete the knowledge on the work situation for people with disabilities in Macedonia.

Lit erat ura / References

1. Angelovska N. *Kvalitativni istraživanja vo vospitaniето i obrazovaniето*, Bitola, 1998, 48.
2. Petrov R, Jacova Z, Grut L, Valso Eide C, Tyrmi G. *Opshtestvo za site-pilot studija za vrabotuvanje i работните uslovi za licata so invalidnost vo R. Makedonija*, Univerzitet "Sv. Kiril i Metodij", SINTEF, SOROS, Skopje, 2006.
3. *Pregled na propisi koi go reguliraat raboteweto na Zashitnite trgovski društva i vrabotuvaweto na invalidnite lica vo R.M. Zaednicata na zashitni društva na Makedonija* ZAPOVI M, Skopje, 2005.
4. Silverman D. *Interpreting Qualitative Data*, London, 2005, 3.