

социјално - андрагошки - аспекти

**СТАТУСОТ НА ВРАБОТЕНИТЕ ЛИЦА СО
МЕНТАЛНА РЕТАРДАЦИЈА ВО
ЗАШТИТНИТЕ ДРУШТВА ВО РЕПУБЛИКА
МАКЕДОНИЈА СОГЛАСНО ПОСТОЕЧКАТА
ЛЕГИСЛАТИВА**

Магдалена ДИМКОВА ¹
Ристио ПЕТРОВ ²

Невработен дефектолог ¹
Редовен професор на Филозофски факултет
Институт за дефектологија ²

Резиме

Вработувањето, односно правото на работа на лицата со пречки во развојот е последна фаза на долгиот и сложен процес на нивната рехабилитација. Вработувањето е последна фаза од интегрирањето на овие лица во општествената средина.

Правото на работа во сите развиени земји во светот претставува едно од основните права на човекот. Прашањето за вработување на лицата со ментална ретардација денес е доста актуелно, пред сè, поради тоа што многу од лицата со инвалидност кои непречено можат да работат, наидуваат на отпор кај работодавачите.

Клучни зборови: Вработување, рехабилитација, интеграција, ментално ретардирани лица, заштитни друштва, легислатива

Адреса за сепаратите:

Магдалена ДИМКОВА
Универзитет „Св. Кирил и Методиј“
Филозофски факултет
Институт за дефектологија
Бул. Крсте Мисирков бб, 1000 Скопје, РМ

social and adult aspects

**THE STATUS OF THE EMPLOYED PEOPLE
WITH MENTAL RETARDATION IN THE
PROTECTIVE COMPANIES IN THE
REPUBLIC OF MACEDONIA ACCORDING
TO THE CONTEMPORARY LEGISLATION**

Magdalena DIMKOVA ¹
Risto PETROV ²

Unemployed special educator ¹
Faculty of Philosophy
Institute of Special Education and Rehabilitation ²

Abstract

Employment, i.e. the right of people with disabilities to work, is the last phase of an extended and complex process of their rehabilitation. The employment is the last phase of the integration of these people in the social environment.

In all developed countries, the right to work presents one of the fundamental human rights. The question regarding employment of people with mental retardation is a current issue at present, especially because a lot of people with disability who are able to work have met resistance by the employers.

Key words: Employment, rehabilitation, integration, mentally retarded people, protective companies, legislation

Address requests for reprint to:

Magdalena DIMKOVA
“Ss Cyril and Methodius”
University Faculty of Philosophy
Institute of Special Education and Rehabilitation
Bull. “Krste Misirkov” bb, 1000 Skopje, RM

Вовед

Целта на овој труд е да се презентира состојбата околу вработувањето и статусот на лицата со ментална ретардација вработени во Заштитните друштва ширум Република Македонија. Се работи за квалитативно истражување со кое преку интервјуирање на вработените лица со ментална ретардација и менаџерите на заштитните друштва, правиме обид да ја анализираме состојбата околу вработувањето и статусот на овие лица.

Целна група во овој труд, се лицата со инвалидност вработени во неколку заштитни друштва во Република Македонија. Истите беа избрани по случаен избор, од неколку града, од листа од 566, колку што ги има во евиденција во Заедницата на заштитни друштва (состојба 2005 година). Во истражувањето се вклучени вкупно 11 вработени лица со ментална ретардација од 7 заштитни друштва од Република Македонија.

Обидот да се прикаже работната и животната ситуација на лицата со ментална ретардација вработени во заштитните работилници во Република Македонија претставува предизвик и е од големо значење (1).

Закони кои го регулираат вработувањето на лицата со инвалидност во заштитните друштва во Р.М.

1. Лица со инвалидност

Законот за вработување на инвалидни лица, во член 2, од аспект на вработувањето, наведува на кои лица се однесува овој закон:

„Инвалидно лице, во смисла на овој закон, е лице со општен вид, општен слух, со пречки во гласот, говорот и јазикот, телесно инвалидно лице, лице со пречки во интелектуалниот развој и лице со комбинирани пречки кое поради степенот на инвалидност има специфични потреби во работењето.“

Инвалидно лице се смета и инвалид на природо со преостаната или намалена работна способност и ако се води во евиденцијата на Агенцијата за вработување на Република Македонија како невработено лице...“ (2).

Introduction

The aim of this article is to present the condition about the employment and status of the mentally retarded people employed in the protective companies in the Republic of Macedonia. This is a qualitative research which was made through interviews with the mentally retarded employees and with the managers of the protective companies. With this research we made a try to analyze the situation of the employment and status of these people.

The target group that we regard to in this article is comprised of disabled people employed in several protective companies in the Republic of Macedonia. The protective companies were selected by a random choice, from several cities, from a total of 566, that are registered in the Agency of protective companies (condition in 2005). A total of 11 mentally retarded employees from 7 protective companies in Republic of Macedonia were included in this research.

The attempt, to show the work and living situation of people with mental retardation employed in the protective companies in Republic of Macedonia, represents a challenge and is of great significance (1).

Laws which regulate the employment of people with disability in the protective companies in the Republic of Macedonia

1. People with disabilities

The law for employment of disabled people in Article 2, from the aspect of employment of these people, specifies the people that this law refers to:

“A disabled person according to this law is a person with visual impairment, hearing impairment, with a voice, speech and language disabilities, physical disabilities, with disability in the intellectual development and people with multiple disabilities which because of the degree of disability have special needs in their working.“

As a disabled person is also considered a person that is a labour invalid with a residual and decreased work ability and if he is enrolled in the evidence of the Agency for employment of Republic of Macedonia as a unemployed person...“ (2).

2. Заштитни друштва

Заштитни друштва се трговски друштва кои вработуваат лица со инвалидност, кои почитуваат одредени правила и за тоа користат бенефиции.

Согласно член 11 од Законот за вработување на инвалидни лица:

„Заради вработување на инвалидни лица се основаат заштитни друштва како трговски. Заштитно друштво може да се основа ако вработува најмалку пет лица на неодредено време од кои најмалку 40% се инвалидни лица од вкупниот број вработени, од кои најмалку половина се лица со утврдена инвалидност во смисла на членот 2, став 1 од овој закон. Новооснованото заштитно друштво е должно во периодот од 90 дена да ги вработи сите работници сметано од денот на првото вработување на работник на неодредено време во друштвото, во спротивно не го стекнува статусот на заштитно друштво и наредните пет години не може да работи како заштитно друштво во кој рок основачот или член на неговото домашно семејство не може да основа ново заштитно друштво“.

Република Македонија, согласно член 4 од Законот за вработување на инвалидни лица, ги предлага следните мерки за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидно лице и тоа:

- доделување неповратни средства за вработување на неодредено време на невработено инвалидно лице, адаптација на работното место доколку е таа потребна и набавка на опрема;
- ослободување од даноци и обезбедување на средства за придонеси;
- финансиска поддршка во работењето (2).

Методологија на истражувањето

Избор на проблем и дизајнирање на истражувањето

При изборот на проблемот се определивме тој да биде **контекстуален** со цел да дојдеме до информации кои ја опишуваат ситуацијата односно потешкотиите со кои се среќаваат

2. Protective Companies

Protective Companies are trade companies which employ people with disabilities and respect specific laws and due to that use certain benefits.

According to Article 11, of the Law for employment of disabled people:

“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 an 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, paragraph 1 of this law. The new founded protective company is obligated in a period of 90 days to employ all the workers counting from the day of the first employment of a worker for an indeterminate time period in the company, on the contrary the company does not achieve the status of a protective company and in the following 5 years it can not work as a protective company in which time period the founder or a member of his family can not found a new protective company“.

The Republic of Macedonia, according to Article 4 of the Law for employment of disabled people suggests the following measures for improvement of the conditions for employment and work of disabled people:

- grant of ir retrievable means for employment on an indeterminate time of the unemployed disabled person, adaptation of the work place if necessary and purchase of equipment,
- tax relief and providing means for the salaries and
- financial support for the work (2).

Research Methodology

The problem selection and the research design

During the selection of the problem we decided on a **contextual one**; with the purpose to gain information that describes the situation, the difficulties that people with disabilities face with in a certain

лицата со инвалидност во определен социјален контекст, односно во Република Македонија. Понатаму се насочивме кон дефинирање на ситуацијата или интеракцијата во дадениот контекст (3). Во таа смисла го утврдивме проблемот на истражување:

Да се истражи состојбата на вработените лица со ментална ретардација во Република Македонија.

Понатаму ги определивме целите на истражувањето:

- да се утврди статусот на вработените лица со инвалидност во Република Македонија во заштитните компании согласно постоечката легислатива;
- да се идентификува „најдобра практика“-модел на функционирање на заштитните компании, од кои пак произлегоа истражувачките прашања, а врз основа на нив и истражувачките хипотези, а сè со цел добивање на што повеќе податоци, за што користевме полуструктурирано интервју, земајќи ги предвид способностите на нашите испитаници-лицата со ментална ретардација (4).

Во фазата на анализа на податоците ја употребивме стратегијата „кодирање или категоризација“. Откако податоците ги обележавме и разделивме како теми, се навративме на изворните цели на истражувањето каде преку зборовите карактеристики дефиниравме концепти или типологии. Понатаму ја определивме тематската рамка на заеднички или специфични проблеми за кои испитаниците искажале свое мислење. Земајќи ја предвид идејната рамка дојдовме до изборот на некои клучни теми (3). Резултатите се презентирани согласно избраните теми за менаџерите и лицата со ментална ретардација.

Резултати

Менаџери

Тема 1: Начин на искористување на бенефициите како заштитна компанија

За оваа тема определивме три концепти и тоа: „не искористиле“, „делумно искористиле“ и „искористиле во целост“.

social context, in the Republic of Macedonia. After that we directed ourselves towards definition of the situation or the interaction in the given context (3). In those terms we determinate the research problem:

Presentation of the situation of the employed mentally retarded people in the Republic of Macedonia.

Afterwards we determined the research goals:

- To establish the status of the employed disabled people in the Republic of Macedonia in the protective companies according to the contemporary legislation;
- To identify the “best practice”-model of the protective companies functioning. As a result of the research goals we prepared the research questions, on which we formulated the research hypotheses. In order to obtain more information we used semi structured interview in consideration to the abilities of our respondents - the mentally retarded people (4).

In the phase of the data analysis we used the strategy “coding or categorization”. After we marked the data and divided them into themes, we retrieved to the original goals of the research. Through the sum of characteristics we defined concepts or typologies. Afterwards we determined the thematic frame of mutual or specific problems for which the respondents gave their opinion. Taking into consideration the idea frame of the research we choose some key themes (3). The results are shown according to the chosen themes to managers and mentally retarded people.

Results

Managers

Theme 1: manner of utilization of the benefits as a protective company

For the first theme we chose three concepts: “not used”, “partly used” and “completely used”.

Анализирајќи ги мислењата на испитаниците може да заклучиме дека преовладува концептот *делумно ги искористиле бенефициите* кои што ги овозможува посебниот фонд согласно легислативата. Помал број на заштитни компании во целост ги искористиле бенефициите, а не постои компанија која не искористила средства од фондот.

Тема 2: Подобрување на работната ситуација

За оваа тема определевме три концепти и тоа: „без адаптација“, „адаптација на работното место“ и „адаптација на работната средина“. Анализирајќи ги размислувањата на испитаниците поврзани со втората тема може да заклучиме дека повеќето од менаџерите ја акцентираат адаптацијата на работната средина, а работните места ги усогласуваат според способностите на испитаниците.

Тема 3: Интeрпeрсoнални oднoси

Анализирајќи ги размислувањата на испитаниците поврзани со третата тема според следните концепти: „интерперсоналните односи не се на задоволувачко ниво“, „задоволителни интерперсонални релации после надминувањето на првобитните предрасуди“, „задоволувачко ниво на интерперсонални односи“, може да констатираме дека преовладува ставот дека интерперсоналните односи во заштитните компании се изградени на задоволувачко ниво, односно дека комуникацијата меѓу вработените и инвалидните лица продолжува и после работното место.

Тема 4: Еднаков третман на работното место

Во четвртата тема се определевме за следните концепти „не постои еднаков третман на работното место“ и „постои еднаков третман на работното место“. Анализирајќи ги размислувањата на испитаниците може да констатираме дека речиси сите менаџери го нагласуваат еднаквиот третман кон инвалидните лица на работното место, а само еден од нив укажува на разликата во однос на исплатата меѓу инвалидните лица и останатите вработени.

Analyzing the opinions of the respondents we can conclude that *partly used benefits* concept prevails, benefits granted by the special fund according to the legislation. A smaller number of protective companies have used the benefits completely and there is not a company that has not used the means from the fund.

Theme 2: Improvement of the work situation

For this theme we chose the following concepts: “No adaptation”, “Adaptation of the work place” and “Adaptation of the working environment”. Analyzing the opinions of the respondents connected with the second theme we can conclude that most of the managers accent the adaptation of the working environment, and the work places are adjusted to the abilities of the disabled workers.

Theme 3: Interpersonal relations

Analyzing the opinions of the respondents connected to the third theme according to the following concepts “The interpersonal relations are not on a satisfactory level”, “Satisfactory interpersonal relations after surpassing the preliminary prejudices” and “Satisfactory level of interpersonal relations”, we can state that prevails the attitude that the interpersonal relations in the protective companies are built on a satisfactory level, i.e., that the communication between the other employees and the disabled people continues after the working hours are over.

Theme 4: Equal treatment at the work place

For the fourth theme we chose two concepts: “There is no equal treatment at the work place” and “There is an equal treatment at the work place”. Analyzing the opinions of the respondents we can state that almost all managers pointed out the equal treatment towards the disabled people at the work place, only one of them pointed out the difference regarding the payment of the salary between disabled and non-disabled workers.

Тема 5: Предизвици за вработување инвалидни лица

За петтата тема ги определивме следните концепти: „бенефиции како предизвик“, „хуманата компонента како предизвик“ и „комбинација од претходните“. Може да констатираме дека преовладува ставот дека бенефициите се основен предизвик при вработувањето на инвалидните лица. Исто така голем дел од размислувањата на менаџерите упатуваат на хуманите побуди при вработувањето на инвалидните лица и комбинацијата од претходните две.

Тема 6: Редовност во исплатата на личниот доход

За оваа тема ги определивме следните концепти: „нередовност во исплатата на личниот доход“ и „редовна исплата на личниот доход“ и според размислувањата на испитаниците може да констатираме дека менаџерите редовно го исплатуваат личниот доход на инвалидните лица. Само двајца од нив доцнат со исплата на личниот доход на сите вработени лица во заштитната компанија.

Тема 7: Потешкотии при отворањето на заштитната компанија

За седмата тема ги определивме следните концепти: „злоупотреба од страна на релевантните институции при добивањето на бенефициите“, „негативни ставови на локалната заедница“ и „преквалификација на инвалидните лица“. Може да констатираме дека преовладува ставот дека најчеста причина за потешкотиите при отварањето на заштитните компании била злоупотребата од страна на релевантните институции при добивањето бенефиции.

Тема 8: Социјална инклузија на вработените инвалидни лица

Анализирајќи ги размислувањата на испитаниците поврзани со осмата тема според следните концепти „не постои социјална инклузија“ и „постои социјална инклузија“ може да констатираме дека преовладува ставот дека лицата со инвалидност се целосно вклучени во рамките на локалната заедница.

Theme 5: Challenges for the employment of the disabled people

For the fifth theme we chose the following concepts: “Benefits as a challenge”, “The human dimension as a challenge” and “Combination of the previous two”. We can state that the attitude that prevails is that the benefits are the main challenge during the employment of the disabled people. Also a large number of the managers point out the human dimension during the employment of the disabled people and the combination of the previous two.

Theme 6: Regularity in the salary payment

For this theme we chose the following concepts: “Irregularity in the salary payment” and “Regular salary payment” and according to the opinions of the respondents we can state that the managers regularly give the salary to the disabled people. Only two of managers have a delay of salary payment for all employees in the protective company.

Theme 7: Difficulties during establishing a protective company

For the seventh theme we chose the following concepts: “Abuse by the relevant institutions in the process of getting the benefits”, “negative attitudes from the local community” and “retraining of disabled people”. We can state that prevails the attitude that the most common reason for the difficulties while establishing a protective companies was the abuse by the relevant institutions in the process of getting the benefits.

Theme 8: Social inclusion of the employed disabled persons

Analyzing the opinions of the respondents connected to the eighth theme according to the following concepts “There is no social inclusion” and “There is social inclusion” we can state that attitude prevails that the people with disabilities are totally included in the local community.

Лица со ментална ретардација

Тема 1: Начин на добивање работно место

Анализирајќи ги мислењата на испитаниците со ментална ретардација поврзани со првата тема може да заклучиме дека најчесто вработувањето се одвива преку менаџерот којшто сам си ги избира своите работници. Но, мора да нагласиме дека постапката во процесот на вработување во основа ја реализира Агенцијата за вработување.

Тема 2: Елементарни операции како асистенти, без голема одговорност, прилагодено на состојбата

Анализирајќи ги исказите на испитаниците со ментална ретардација поврзани со втората тема може да констатираме дека преовладува ставот според кој овие лица работат како асистенти. Мал број од нив се ангажирани на самостојни работни места и работни места со повеќе работни задачи.

Тема 3: Прифатеност од колегите

Може да констатираме дека е присутно дружењето на вработените со инвалидните лица и по работното време. Испитаниците позитивно се изјаснуваат за прифатеноста од страна на колегите. Значи, респондентите генерално се прифатени во заштитните компании, но исто така комуникацијата ја продолжуваат и надвор од работната средина.

Тема 4: Еднаков третман како останатите работници

Анализирајќи ги размислувањата на испитаниците поврзани со четвртата тема може да констатираме дека во голем процент преовладува еднаквиот третман кон нив.

Тема 5: Редовност во исплатата на личниот доход

Голем е процентот на испитаници кои ја потенцираат редовноста на исплатата на личниот доход.

Тема 6: Начин на обука

Според искажувањата на испитаниците во врска со оваа тема може да констатираме дека обуката на лицата со ментална ретардација во целост се изведува во заштитните компании. Ниту еден испитаник не се изјасни за обука спроведена надвор од компанијата (5).

People with mental retardation

Theme 1: Manner of getting the work position

Analyzing the opinions of the respondents with mental retardation connected to the first theme we can conclude that the employment usually goes through the manager. But, we must emphasize that the procedure of the employment process is basically realized by the Agency for employment with recommendation by the manager.

Theme 2: Elementary operations as assistants, without larger responsibility, adjusted to the condition

Analyzing the statements of the respondents with mental retardation connected to the second theme we can conclude that prevails the attitude that these people work as assistants. A smaller number of them are engaged at independent work places and work places with multiple work assignments.

Theme 3: Acceptance by the colleagues

We can conclude that forgoing of the disabled and non disabled workers continues after the working hours. The respondents made positive statements about the acceptance by their colleagues. Thus, the respondents are generally accepted within the protective companies, but they also continue their communication with their colleagues outside the work environment.

Theme 4: Equal treatment as the other workers

Analyzing the opinions of the respondents with mental retardation connected to the fourth theme we can conclude that the equal treatment towards them prevails in a large percentage.

Theme 5: Regularity in the salary payment

The regular payment of the salary prevails in a large percentage, and that the irregular payment is connected to the delay of the payment.

Theme 6: Manner of training

According to the statements of the respondents connected to the sixth theme we can state that the training of the mentally retarded people is entirely accomplished in the protective companies. Not one respondent claimed for training outside the company (5).

Заклучоци

Анализата на интервјуата со менаџерите и вработените инвалидизирани лица на прв поглед укажува дека заштитните друштва функционираат во најдобар ред:

- менаџерите ги отвориле заштитните друштва;
- функционираат во рамките на Заедницата на заштитни друштва која им помага,
- искористиле средства од државата;
- испочитуван е соодносот на вработени инвалидизирани и здрави работници;
- обврските кон инвалидизирани лица компаниите ги исполнуваат навреме и според законот, итн.

Самиот тек на истражување покажа дека заштитните друштва навистина покажаа резултати кои се за почит и констатиравме многу добар, хуман однос спрема инвалидизирани работници, нагласена грижа за нив како за време на работата така и по работата.

Меѓутоа, констатиравме и ситуација која е поинаква и која укажува на тоа дека постојат заштитни друштва кои повеќе не функционираат. Се потврди констатацијата дека со успех работат само големите заштитни друштва: оние кои имаат вработено поголем број лица, кои имаат вложено поголеми финансиски средства, кои имаат набавено машини и алати и кои имаат организиран процес на *производство* и пласман на производите.

Земајќи ги предвид анализите на клучните тематски рамки релевантни за целите на ова квалитативно истражување може да констатираме дека:

Вработените лица со ментална ретардација во Република Македонија во заштитните компании, согласно постојечката легислатива, имаат поеднаков третман како и останиите вработени (5).

Литература / References

1. Петров Р. *Професионална ориентација и оспособување на лица со пречки во развојот*, скрипта; Скопје 1998; 42.
2. Преглед на прописи кои го регулираат работењето на Заштитните трговски друштва и вработувањето на инвалидните лица во Р. М. Заедница на заштитни друштва на Македонија ЗАПОВИМ, 2005, Скопје
3. Research Methods. The Qualitative Debate. (cited 2006 May 5) Available from: URL: <http://www.socialresearchmethods.net/kb/qualdeb.htm>

Conclusions

The analysis of the interviews with the managers and the disabled employees at first shows that the protective companies are functioning in the best order:

- The managers opened the protective companies;
- They are functioning as a part of the Agency of protective companies that helps them;
- They used the means from the state;
- The quotient between the disabled and non disabled workers is noted and provided;
- They fulfil the obligations towards the disabled people on time, according to the law etc.

The research process showed that the protective companies really showed respective results and we detected a very nice, human attitude towards the disabled workers, prominent care for them during and after working hours.

But, we stated that there is also another different situation which shows that there are protective companies which do not exist anymore. We confirmed the statement that just the big protective companies work successfully; the ones that have employed a large number of people, invested larger financial means, purchased machines and tools and have an organized process of production and placement of the products.

Taking into consideration the analyses of the key thematic frames relevant for the purposes of this qualitative research we can state that:

The mentally retarded people in the Republic of Macedonia employed in the protective companies according to the contemporary legislation have equal treatment as the other employees (5).

4. Qualitative Research in Social Work. Tomofumi Oka, Ian Shaw, September 21, 2000. (cited 2006 May 5). Available from: URL: <http://pweb.sophia.ac.jp/%7Et-oka/papers/2000/qrsq/qrsq.html>
5. Petrov R, Jachova Z, Grut L, Valso Eide C, Tyrmi G. *Однесување за сите-шолој студија за вработување и работните услови за лицата со инвалидност во Р. М.*, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, СИНТЕФ, СОРОС, Скопје, 2006