

УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ – СКОПЈЕ
ИНСТИТУТ ЗА ДЕФЕКТОЛОГИЈА



**ВРАБОТУВАЊЕ НА ЛИЦАТА СО ИНВАЛИДНОСТ
СО РАЗЛИЧНА ЕТНИЧКА И ВЕРСКА ПРИПАДНОСТ
ВО ЗАШТИТНИТЕ ДРУШТВА**

-магистерски труд -

Кандидат:
Фросина Симоновска

ИНСТИТУТ ЗА ДЕФЕКТОЛОГИЈА

м.в.з 100

8.07.2014

Ментор:
Проф. д-р Ристо Петров

Скопје, јуни, 2014

**На семејството
и на сите пријатели,
благодарност за укажаната поддршка**

КРАТЕНКИ

AAMR	<i>American Association of Mental Retardation</i> (Американска асоцијација за ментална ретадација)
MOT	Меѓународна организација на труд
QNHS	<i>Quarterly National Household Survey</i> (Квартален национален прашалник за домаќинствата)
АФС	Американска фондација за слепи
ЕАСПД	Европска асоцијација за сервисни служби за лица со попреченост
NAMHI	<i>National Association for the Mentally Handicapped of Ireland</i> (Национална асоцијација за ментално хендикепирани во Ирска)
ASHA	<i>American Speech-Language Hearing Association</i> (Американска асоцијација за говор, јазик и слух)
CDE	<i>Colorado Department of Education</i> (Колорадо оддел за образование)
IDEA	<i>Individuals with Disabilities Education Act</i> (Закон за образование за лица со попреченост)
ADA	<i>Americans with Disabilities Act</i> (Американци со акт за попреченост)
DDA	<i>Disability Discrimination Act</i> (Акт за дискриминација на попреченоста)
ООН	Организација на обединетите нации
МР	Ментална ретадација
СЗО	Светска здравствена организација
ТИЛ	Телесно - инвалидни лица
ОВ	Оштетување на видот
ОС	Оштетување на слухот
ЦСК	Централна статистичка канцеларија

СОДРЖИНА

КРАТЕНКИ	3
РЕЗИМЕ	6
Abstract	8
ВОВЕД	10
I. ТЕОРЕТСКИ ОСНОВИ НА ПРОБЛЕМОТ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО	13
1. Лица со инвалидност	13
1.1 Лица со оштетен вид	14
1.2 Лица со оштетен слух	15
1.3 Телесно инвалидни лица	16
1.4 Лица со ментална ретардација	17
1.5 Лица со комбинирани пречки	18
2. Вработување на лицата со инвалидност	19
3. Вработување во заштитни друштва	28
3.1 Контроверзија околу заштитните работилници	30
3.2 Функции на заштитното вработување	30
3.3 Предности на заштитното вработување	31
3.4 Загриженост околу заштитните работилници	32
3.5 Историска позадина и моментален статус на заштитните работилници	33
3.6 Заштитни друштва во Република Македонија	35
3.7 Заштитно вработување како премин кон поддржано вработување или вработување на отворен пазар на трудот	37
3.8 Целна популација	38
3.9 Интернационална перспектива	38
3.10 Иднина на заштитното вработување	39
4. Религија и попреченост	40
II. МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО	46
1. Предмет на истражувањето	46
2. Цел на истражувањето	46
3. Задачи на истражувањето	46
4. Хипотези на истражувањето	47
5. Варијабли на истражувањето	55
6. Методи, техники и инструменти на истражувањето	55
7. Популација и примерок	57
8. Статистичка обработка на податоците	57
9. Организација и тек на истражувањето	58
III. Анализа на резултатите	60
1. Демографска анализа	60
2. Дескриптивна анализа	64
2.1 Дескриптивна анализа на Прашалникот за лицата со инвалидност	64
2.2 Дескриптивна анализа на Прашалникот за менаџери	71
2.3 Дескриптивна анализа на Прашалникот за лицата од	

општата популација	76
3. Компаративна анализа	82
3.1 Тестирање на хипотезите за прифатеност и интеграција на лицата со инвалидност на работното место	82
3.2 Тестирање на хипотезите за проценка на менаџерите на заштитните друштва за статусот на лицата со инвалидност како вработени лица	90
3.3 Тестирање на хипотезите за проценка на лицата од општата популација коишто се вработени во заштитните друштва за статусот на лицата со инвалидност како вработени лица	98
3.4 Тестирање на хипотезите за прифатеност и интеграција на лицата со инвалидност на работното место според нивната национална припадност	104
3.5 Тестирање на хипотезите за прифатеност и интеграција на лицата со инвалидност на работното место според видот на инвалидитетот што го имаат	116
3.6 Тестирање на хипотезите за прифатеност и интеграција на лицата со инвалидност на работното место според видот на нивната верска припадност	132
IV. Дискусија	142
V. Заклучок	155
VI. Предлози	159
VII. Литература	162
VIII. Прилози	169

РЕЗИМЕ

Симоновска Фросина. - Вработување на лицата со инвалидност од различна етничка и верска припадност во заштитни друштва. Магистерски труд. Филозофски факултет: Скопје, 2014; 1-171.

Вовед: Правото на работа во сите развиени земји претставува едно од основните права на човекот. Лицата со инвалидност, без сомнение, се меѓу најранливите во нашето општество, живејќи во ситуација, често пати поврзана со социјално исклучување, сиромаштија и без можност за вработување. Од негативниот став на општеството кон лицата со инвалидност, излегуваат и негативните ставови на работодавачите, коишто содржат и елементи на етничка и верска дискриминација и маргинализација на лицата со инвалидност.

Цел: Целта на нашето истражување е да се претстави статусот на работниот живот кај лицата со инвалидност од различна етничка и верска припадност при нивно вработување во заштитни друштва и да се спореди статусот при вработување во однос на пол, етничка припадност и категорија на инвалидност.

Методи: Во истражувањето е опфатен примерок од 211 лица со инвалидност вработени во заштитни друштва, 32 менаџери на заштитни друштва и 301 лице од општа популација во Република Македонија. Користен е методот на дескриптивна анализа, компаративна анализа и анализа на документацијата. Податоците беа обработени со стандардна статистичка програма *SPSS 20.0* за *Windows XP*, со примена на тестот χ^2 и *Fisher-exact* тест. За статистички значајна разлика ја сметавме разликата на ниво на значајност од $p < 0,05$.

Резултати: Анализата на добиените резултати ни покажа дека лицата со инвалидност што се вработени во заштитните друштва имаат задоволувачки работен статус како вработени лица. 84,8% од лицата со инвалидност имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегите на работното место, додека 96,2% од нив сметаат дека се еднакво третирали како и останатите работници. Исто така, резултатите покажаа дека 98,1% од лицата со инвалидност се добро прифатени од колегите и најчесто (93,4%) од нив сметаат дека не се дискриминирани на работното место.

Едно од основните полиња каде што лицата со инвалидност на некој начин се исклучени од средината или се дискриминирани е интеракцијата со колегите надвор од работното место (ова го сметаат 53,1% од лицата со инвалидност), додека религиозните практики покажаа дека испитаниците од албанска националност и муслиманска вероисповед во значајно поголема мера практикувале религиозни обичаи на работното место. Дискриминацијата во однос на типот на инвалидитетот, покажа дека за лицата со оштетен слух и за лицата со ментална ретардација постојат најголеми пречки и бариери на работното место, особено во комуникацијата со другите и дружењето со колегите во и надвор од работното место.

Заклучок: Од овој труд може да се заклучи дека лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитни друштва во Република Македонија, генерално имаат добар и задоволувачки статус како вработени.

Може да се констатира дека постојат разлики во примената на религиозните практики помеѓу различни религиозни заедници, недоволна партиципација во секојдневните активности - надвор од работното место помеѓу лицата со инвалидност и нивните колеги од општата популација, присуство на комуникациски бариери, недоволна кохезија во заштитните друштва. Присуството на бариерите придонесува за големи недостатоци кај лицата со инвалидност.

Со отклучување на прашањето за вработување на лицата со инвалидност, се добива вин-вин ситуација за двете страни т.е. ќе се реализираат и општеството и лицата со инвалидност.

Клучни зборови: *лица со инвалидност, вработување, заштитни друштва, Република Македонија.*

ABSTRACT

Simonovska F. Employment of people with disabilities from different ethnic and religious backgrounds in sheltered workshops. Master thesis. Faculty of Philosophy: Skopje, 2014; 1-171.

Introduction: The right to work in all developed countries is one of the fundamental rights of man. People with disabilities are without doubt among the most vulnerable in our society, living in a situation often associated with social exclusion, poverty and inability to employment. The negative attitude of the society towards people with disabilities, and the resulting negative attitudes of employers, which include elements of ethnic and religious discrimination and marginalization to persons with disabilities.

Objective: In our research, the goal is to present the status of the working life of persons with disabilities from different ethnic and religious backgrounds in their employment in sheltered workshops and compare employment status in terms of gender, ethnicity and disability category.

Methods: The survey covered a sample of 211 disabled persons employed in sheltered workshops, 32 managers of companies and 301 people from the general population in Macedonia. Used method is descriptive analysis, comparative analysis and documentation. The data were processed with standard statistical program SPSS 20.0 for Windows XP, using χ^2 test and *Fisher-exact test*. For statistically significant difference have considered the difference of level of significance ($p < 0,05$).

Results: Analysis of results showed that people with disabilities who are employed in the sheltered workshops have satisfying employment status as employees. 84.8 % of persons with disabilities have satisfactory communication and interaction with colleagues in the workplace, while 96.2 % of them think that they are equally treated as other workers. Also the results showed that 98.1% of persons with disabilities are well accepted by peers and mostly (93.4%) of them think that they are not discriminated in the workplace.

One of the main areas where people with disabilities are somehow excluded or discriminated are contacts with colleagues outside the workplace (53.1 % of people with disabilities), while religious practices showed that respondents of Albanian ethnicity and Muslim religion in significantly greater extent practiced religious customs in the workplace.

Discrimination in relation to the type of disability, showed that people with hearing impairments and persons with mental retardation have major obstacles and barriers in the workplace, especially in communicating with others and socializing with colleagues inside and outside the workplace.

Conclusion: From this work we can conclude that persons with disabilities who are employed in sheltered workshops in Macedonia generally have good and satisfactory status as employees.

Also, we found that there are differences in the application of religious practices among different religious communities, low participation in everyday activities - outside of work among people with disabilities and their colleagues from general population, communication barriers, lack of cohesion in the company. Presence of barriers contribute major disadvantages for people with disabilities.

By unlocking the issue of employment of people with disabilities, we get win-win situation for both parties, society and people with disabilities will be realized.

Keywords: disability, employment, sheltered workshops, Republic of Macedonia.

Вовед

„Квалифицираноста на живото е перцепција на поединецот за неговата положба во животот, во контекст на културата и системот на вредности во којшто живее и во однос на сопствените цели, очекувања, стандарди и преокупации. Тоа е широк концепт врз кој влијаат физичкото здравје, психолошката состојба на поединецот, степенот на самостојност, социјалните односи како и неговото однос кон битниите нешта од околината” (1).

Денес, во практиката но и во многу литератури се употребуваат голем број различни термини за инвалидноста, притоа создавајќи проблем во заштитата, образованието и рехабилитацијата на лицата со инвалидност. Во различни земји се употребуваат повеќе термини и поими за овие лица, како што се: дефект; инвалид; хендикеп; абнормалност; пречки во психофизичкиот развој; пречки во развојот; лица со посебни потреби и други.

Инвалидноста како феномен ја следи човековата цивилизација од нејзините прапочетоци до денес. Сите приоди, историски се делат главно во три огромни групи: традиционалното гледиште, медицинскиот модел и социјалниот модел (2).

Инвалидноста е придружена со оштетување на организмот и животните функции на инвалидизираната личност. Таа доведува до влошување на квалитетот и шансите во животот и предизвикува потреба од специфичните мерки на заштита на инвалидот за да може да се оспособи за самостоен живот и работа и да може на нормален начин да ги задоволи своите животни потреби. Инвалидноста е комплексна, динамична, мултидимензионална, полемична и контроверзна (3).

Инвалидноста доведува до тешкотии во нормалните активности за остварување на животните потреби и тоа без оглед на возраста и причините на лицето.

Произлегувајќи од физичкиот и интелектуалниот недостаток, инвалидноста опфаќа социјални импликации, како и здравствени нарушувања. Целосното разбирање на инвалидноста покажува дека таа има цврста поврзаност со човековите права и често е причина за социјалното исклучување. Почетокот на инвалидноста може да доведе до влошување на социјалната и економската благосостојба, како и негативно да влијае врз вработувањето. Основната одлика на оваа маргинализирана група има 3 клучни дела: невработеност, сиромаштија и

социјална изолација. За да може човекот да живее, потребни му се соодветни услови и материјални средства преку кои ќе си ги задоволи своите потреби, а воедно и ќе го подобри квалитетот на животот. Вработувањето претставува крајна цел на сите применети социјални интервенции, бидејќи на тој начин се овозможува потполна социјална партиципација на лицата со инвалидност и превенција од маргинализација и сиромаштија како нејзини последици.

Суштината на вработувањето, е да се подобри квалитетот на животот на лицата со инвалидност, да се подобри и унапреди целокупното живеење на овие лица, а тоа се остварува преку три нивоа: остварување на основните човекови потреби, доживување на сатисфакција и постигнување на поголемо ниво на лично уживање и исполнетост.

Поимот интеграција во социјалната средина може да се поврзе со поимот рамнотежа во функционирањето на човекот како био-психо-социјална структура. Интеграцијата, сама по себе, има разни нивоа и облици, така што и самиот поим социјална интеграција е многу комплексен.

Социјалната интеграција е процес на совладување и преземање на улога во социјалните активности и добивање сатисфакција од социјалниот живот, што е неопходно за развојот и функционирањето на личноста. (4).

Социјалната интеграција кај лицата со инвалидност подразбира партиципација на овие лица во сите делови од животот и во сите социјални активности. Кај возрасните лица со инвалидност, под социјална интеграција се подразбира нивното вработување.

Голем број лица со инвалидност се соочуваат со тешкотии при активната партиципација во општествената заедница, како и при извршувањето на најразновидните активности од секојдневниот живот.

Лицата со инвалидност, без сомнение, се меѓу најранливите во нашето општество, живеејќи во ситуација често поврзана со социјално исклучување, сиромаштија и неможност за вработување (5).

Квалитетот на животот кај лицата со инвалидност претставува мулти-димензионален концепт што ги интегрира објективните и субјективните детерминанти од социјалната и физичката околина, кои ги рефлектираат позитивните вредности и животните искуства. Квалитетот на животот кај оваа категорија лица, пред сè е одреден од: психолошката добросостојба, социјалните односи,

физичките и материјалните фактори, личната компетентност, степенот на автономија и можноста за донесување на одлуки и остварување на нивните права.

Исто така, квалитетот на животот го чини индивидуалната процена на сопственото задоволство од начинот на животот, неговиот тек, условите, перспективите, можностите и ограничувањата. Тоа значи дека квалитетот на живот е единствен за поединецот, чија перцепција може да се разликува од другите. Но исто така е и единствен за ситуацијата, па неговите обележја може да се менуваат во зависност од различните ситуации (6).

Квалитет на живот кај лицата со инвалидност е ист или сличен како и кај лицата од општата популација. *Schalock* дефинира модел на индикатори којшто содржи 8 клучни димензии: емоционална, материјална и физичка добросостојба, меѓучовечки односи, личен развој, самоодредување, социјална вклученост и остварување на правата. Материјалната добросостојба е поврзана со социоекономската и егзистенцијалната сигурност (7).

Секој човек има можност нешто да научи, да работи и на тој начин да ја обезбеди својата егзистенција, а со тоа и егзистенцијата на своето семејство. Оспособувањето и вклучувањето на овие лица во општествениот и стопанскиот живот се прифатени како неизбежна потреба.

Правото на работа во сите развиени земји во светот претставува едно од основните права на човекот. На поголемиот број луѓе со инвалидност достапно им е сè, како и на другите луѓе, зависно од нивните индивидуални склоности и способности. Покрај стекнувањето на социјална сигурност, чинот на вработување на лице со инвалидност е проследен и со многу други позитивни ефекти. Вработувањето е последната фаза од интегрирањето на овие лица во општествената средина.

Овој труд е во насока да го истражи статусот на лицата со инвалидност, со различна етничка и верска припадност коишто се вработени во заштитните друштва во северозападниот регион на Република Македонија.

I. ТЕОРЕТСКИ ОСНОВИ

1. Лица со инвалидност

Во сите општествени заедници постоела и постои, група луѓе со инвалидитет (со кој се раѓаат или го стекнуваат), којшто укажува дека е нарушен нивниот интегритет како човечки суштества и со тоа се оневозможени да се оформат и искажат како личности во општеството. За овие лица не може да се каже дека се болни и дека треба да се лекуваат. Меѓутоа, за овие лица не може да се каже и дека се здрави, бидејќи нивното здравје е нарушено со самиот инвалидитет, којшто ги оневозможува да се приспособат во општествената средина и ја отежнува нивната социјална комуникативност. Од тука произлегува дека дефинирањето на инвалидноста е доста комплексно прашање (8).

Лицата со инвалидност се група луѓе на кои им е потребна поддршка од општеството, со цел во што поголем број да се вклучат во тоа општество преку нивното вработување (9).

Актот за еднаквост 2010 инвалидноста ја дефинира како физичко или ментално оштетување што има „значително“ и „долгорочно“, негативен ефект врз способноста за извршување на секојдневните активности (10).

Конвенцијата на ООН за правата на лица со инвалидност, под поимот „лица со инвалидност“ подразбира лица со долготрајни физички, ментални, интелектуални или сетилни нарушувања, на коишто во интеракција со различни пречки може да им се спречи нивната целосна и ефикасна застапеност во општеството на еднаква основа како и другите (11).

Ќордиќ А. (1999) нагласува дека под поимот лице со инвалидност се смета лице кое, поради отсуство на неговите физички или ментални способности, не е во можност да си ги обезбеди за себе, целосно или делумно, потребите за нормален индивидуален или социјален живот (12).

Според **Правилникот за оцена на специфичните потреби на лицата со пречки во физичкиот или психичкиот развој** (Службен весник на РМ бр. 30/2000), за лица со инвалидност се сметаат (13):

- лица со оштетен вид (слабовидни и слепи);
- лица со оштетен слух (наглуви и глуви);
- лица со пречки во гласот, говорот и јазикот;
- телесно инвалидни лица;

- ментално ретардирани лица (лесно, умерено, тешко и длабоко);
- аутистични лица;
- хронично болни лица и
- лица со повеќе видови на пречки (лица со комбинирани пречки во развојот.

Согласно **Законот за вработување на инвалидни лица** („Сл. Весник на РМ" бр.16/2004, 62/2005, 113/2005, 29/2007, 88/2008, 161/2008, 99/2009 и 136/2011) во член 2 се дефинира кои лица се сметаат за инвалидни, од аспект на можностите за нивно оспособување и вработување (14):

- лица со оштетен вид;
- лица со оштетен слух;
- лица со пречки во гласот, говорот и јазикот;
- телесно инвалидни лица;
- лица со пречки во интелектуалниот развој;
- лица со комбинирани пречки.

1.1 Лица со оштетен вид

Според чл. 5 од **Правилникот за оцена на специфичните потреби на лицата со пречки во физичкиот или психичкиот развој** (13) за лица со пречки во видот се сметаат слабовидни и слепи лица.

За слабовидно лице се смета лице што на подоброто око, со корекционо стакло, има острина на видот помала од 40% (0,4) и лице што на подоброто око, со корекционо стакло, има острина на видот поголема од 40% (0,4), но кај кое се предвидува извесно влошување на видот.

За слейо лице се смета лице што на подоброто око, со корекционо стакло, има острина на видот до 10% (0,10), и лице со централен вид на подоброто око со корекционо стакло до 25% (0,25), на кое видното поле му е стеснато до 20 степени.

За практично слейо лице се смета лице со толку намалена функционална способност на органот за вид којшто не му овозможува воспитание и образование, претежно по визуелен пат.

Американската фондација за слепи смета дека визуелното оштетување е опширен термин што се применува за означување на секој степен на губење на видот што ги афецира способностите на личноста за изведување на секојдневните

обврски. Овој термин се применува за лица кои, и покрај носењето на корективни помагала, не можат да го доведат видот до нормална состојба (15).

Целта на рехабилитацијата и професионалното оспособување на лицата со оштетен вид е нивна интеграција во отвореното стопанство, секогаш кога тоа субјективните способности и објективните услови ќе го дозволат. Професионалната ориентација, на лицата со оштетен вид, не е ни малку лесна работа бидејќи бара секоја личност да се запознае со амбиентот на работното место, а од друга страна треба да се подготви и социјалната средина за прифаќање на лицето. Искуствата покажуваат дека слепите и слабовидните лица можат успешно да работат и да бидат продуктивни, како и лицата што имаат нормален вид, под услов физички и психички да се подготвени и оспособени за тоа (16).

1.2 Лица со оштетен слух

Според чл. 6 од **Правилникот за оцена на специфичните потреби на лицата со пречки во физичкиот или психичкиот развој** (13) лицата со оштетен слух, во зависност од степенот на оштетување, се делат на глуви и наглуви.

За **наглуви** се сметаат оние лица кај кои оштетувањето на слухот на подоброто уво е од 25 дБ до 80 дБ и коишто потполно или делумно го развиле вербалниот говор.

За **глуви** се сметаат оние лица кај кои оштетувањето на слухот е поголемо од 80 дБ и коишто и со слушен амплификатор не можат целосно да го перцепираат вербалниот говор. Глувите лица се делат на практично глуви и тотално глуви. Практично глувите лица со слушен амплификатор можат да слушнат одделни супрасегменти од говорот. Тотално глувите лица имаат потполно згасната слушна перцепција.

Според **ASHA (American Speech-Language-Hearing Association)**, оштетување на слухот е резултат на оштетена аудитивна сензитивност на физиолошкиот аудитивен систем. Нарушување на слухот може да го ограничи развојот, разбирањето, продукцијата и/или одржувањето на говорот и/или јазикот. Нарушувањата во слухот се класифицираат според тешкотиите во детекцијата, препознавањето, дискриминацијата, разбирањето и перцепцијата на аудитивните информации. Лицата со оштетен слух се делат на глуви и наглуви (17).

Професионалното оспособување на лицата со оштетен слух зема доминантно место во системот на рехабилитација на овие лица. Неговиот домен е многу широк бидејќи ги опфаќа сите фази и тоа од откривање до вработување и вклучување во општествениот живот и работа (16).

Вукотиќ, укажува на оспособувањето на лицата со оштетен слух во заштитни работилници. Основна цел на заштитните работилници, како што нагласува тој е организирање и спроведување на професионална рехабилитација, приспособување и вработување на оние инвалиди за коишто треба да се обезбедат посебни услови (18).

1.3 Телесно инвалидни лица

Според чл. 8 од **Правилникот за оцена на специфичните потреби на лицата со пречки во физичкиот или психичкиот развој** (13) телесната инвалидност е состојба на намалување или губење на функционалната способност на еден или повеќе делови на телото со што значително се намалува способноста на лицето во задоволување на основните животни потреби.

Во зависност од специфичните потреби што се јавуваат како последица на вакви промени на организмот, телесната инвалидност може да биде тешка, потешка и најтешка.

Тешка телесна инвалидност се јавува во оние случаи кога лицето може самостојно да ги задоволува своите потреби со соодветни ортопедски помагала или адаптација на физичката средина.

Потешка телесна инвалидност постои кога лицето може самостојно да ги задоволува своите потреби само со помош на друго лице.

Најтешка телесна инвалидност кога лицето има потреба од постојана грижа и нега во задоволувањето на основните биолошки и социјални потреби.

Според **IDEA (Individuals with Disabilities Education Act – Образовен документ за индивидуи со инвалидност)** под поимот „ортопедско оштетување“ се подразбира тешко ортопедско оштетување коешто негативно влијае на образовните перформанси на лицето. Терминот вклучува оштетувања предизвикани од конгенитална аномалија, оштетувања предизвикани од болести (на пример, полио-миелитис, коскена туберкулоза) и оштетувања од други

причини (на пример, церебрална парализа, ампутации, фрактури или изгореници коишто предизвикуваат контракции (19).

Професионалната рехабилитација на телесно инвалидните лица е процес што започнува во основното училиште и преку информирање, насочување и советување трае до оспособувањето. Постигнатите резултати на одделни делови на професионалната рехабилитација имаат силно влијание на правилниот избор на занимањето и вработувањето.

Целта на професионалното оспособување е - телесно инвалидното лице да се оспособи за самостоен живот и работа, да има завршено осмо одделение и да може после професионалното оспособување да се издржува со сопствената работа (16).

1.4 Лица со ментална ретардација

Ментална ретардација е сложен феномен и основните верувања за неа со текот на времето се менуваат. Менталната ретардација или уште позната како интелектуална попреченост се карактеризира со значителен потпросечен резултат добиен на тестовите за ментални способности т.е. интелигенции, со ограничувања во изведување на активностите од секојдневниот живот како што се комуникација, грижа за себе, осамостојување во склоп на различни социјални ситуации и во стекнување на образованието (20).

Светската здравствена организација (WHO) дава дефиниција којашто е позната како *ICD-10* и којашто според нашето мислење е една од најсеопфатните и најцелосните во последно време (21): *Ментална ретардација е состојба на сојрен или нейошполн психички развој којшто особено се карактеризира со нарушување на оние способности што се јавуваат во текоит на развојниот период и што влијаат врз ошито ниво на интелигенција, како што се когнитивниите, говорниите, моторниите и социјалниите способности.*

Наведената дефиниција ја прифати и Република Македонија и е составен дел на Правилникот за оцена на специфичните потреби на лицата со пречки во физичкиот или психичкиот развој.

Американската асоцијација за ментална ретардација (AAMP) посочува дека ментална ретардација претставува инвалидност што се карактеризира со сигнификантни ограничувања, како во интелектуалното функционирање така и

во адаптивното однесување, изразено во концептуални, социјални и практични адаптивни вештини. Оваа инвалидност се јавува во периодот пред осумнаесетата година (22).

Според член 10 од Правилникот за оценка на специфичните потреби на лицата со пречки во физичкиот или психичкиот развој (13), лицата со ментална ретардација се распоредуваат како:

- Лица со лесна ментална ретардација;
- Лица со умерена ментална ретардација;
- Лица со тешка ментална ретардација;
- Лица со длабока ментална ретардација.

За да може правилно да се постави секоја компонента од рехабилитацијата, па и оваа-професионалното, односно работното оспособување, важно е да се констатира дали претходно е извршено правилно распоредување на лицата со ментална ретардација. Работното оспособување може да биде организирано на работното место, а и во посебни центри за таа цел.

Вертикалното напредување доаѓа со дополнително школување, што кај лицата со ментална ретардација е исклучено како можност. Хоризонталното напредување, во рамките на работата што се извршува, можно е кај лицата со ментална ретардација, секако и пожелно, а сè со цел да ги усовршат стекнатите вештини и поради подобрување на техниката на работењето (16).

1.5 Лица со комбинирани пречки во развојот

Според член 12 од Правилникот за оценка на специфичните потреби на лицата со пречки во физичкиот или психичкиот развој: „Лица со повеќе видови на пречки (со комбинирани пречки) во развојот се сметаат лицата кај кои се присутни две или повеќе видови на пречки во развојот наведени во овој правилник“ (13).

Разгледувајќи го човекот како биопсихосоцијално единство и низ дефектолошката призма, комбинираните пречки можеме да ги наречеме такво оштетување коешто со својата комбинација доведува до радикални девијации во социјалното поле на личноста со комбинирани пречки, и тие како такви имаат потреба од квалитативно приспособен третман само во однос на примарното оштетување (16).

Класификацијата на комбинираниите пречки може да се направи од повеќе аспекти. Стошљевиќ, за потребите на дефектолошката наука, дал класификација којашто ги задоволува дидактичките и рехабилитациско-едукативните потреби. Тој мултиплините оштетувања ги поделил во пет групи (23).

Според *CDE (Colorado Department of Education)*, со комбинирани пречки се зафатени две или повеќе области со сигнификантно оштетување, од кои едната област е интелектуална попреченост. Другите области вклучуваат: ортопедски оштетувања, оштетувања на видот вклучувајќи и слепило, оштетувања на слухот вклучувајќи глувост, говорно или јазично оштетување, сериозно емоционално оштетување, аутизам, трауматски повреди на мозокот или други здравствени оштетувања. Комбинација на такви оштетувања создава уникатни услови, потврдени преку мноштво на сериозни образовни потреби коишто ги спречуваат лицата од прифатлива едукативна придобивка од општото образование (24).

Работното, односно професионалното оспособување на лицата со комбинирани пречки се одвива на еден од следните начини:

- Завршување на училиште за ученици во центри за образование и рехабилитација за ученици со посебни образовни потреби;
- Работно оспособување во заштитни друштва;
- Приучување на работното место, во работна организација.

Концептот на современата професионална рехабилитација бара организирана тимска работа, во која учество ќе земат стручни лица од различни профили (16).

2. Вработување на лица со инвалидност

Вработување и инвалидност: - Се чини дека овие две области се антитези. Вработувањето отсликува профиталбилна продуктивна активност додека инвалидноста отсликува неможност за работа или вработување поради оштетување.

Со или без инвалидност, работата е важен аспект на животот на човекот и има голема улога во зрелоста. Сигмунд Фројд ја видел работата како едно од основните барања на човековото постоење, а Ерик Ериксон посочил дека работата на луѓето им носи чувство на сопственост. Неспособноста за работа, не

само што го попречува развојот на животниот циклус, исто така носи штета и на идентитетот на поединецот (25).

Вработувањето на лица со инвалидност претставува многу важен фактор за животот на оваа категорија граѓани. Покрај стекнувањето на социјалната сигурност, чинот на вработувањето на едно лице со инвалидност е проследено со многу други позитивни ефекти.

Секое лице го губи чувството на отфрленост од општествената заедница, ја повратува изгубената доверба во себе и чувството дека претставува бескорисен член на семејството и пошироката заедница, а од друга страна и самата држава ги оправдува големите финансиски средства, вложени во процесот на рехабилитација и образование на лицата со инвалидност (26).

Работата и можноста за професионална афирмација се важни аспекти од животот на секој човек. Процесот на оспособување и вработување на лицата со инвалидност е сложен процес и постојано бара перманентна анализа и истражување за да можат со успех и самостојно да ги извршуваат работните задачи, а со тоа да бидат среќни и задоволни од работата што ја вршат.

Кога зборуваме за работата, не мислиме само на егзистенцијалниот, туку и на есенцијалниот аспект. Крајната цел на рехабилитацијата е оспособување на човекот за активно вклучување во општествената средина т.е. негова еманципација како самостојно, активно и креативно општествено битие (27).

Преку работата се зголемува самопочитувањето и се овозможува проширување на социјалните контакти, како на работното место, така и надвор од него. Многу лица со инвалидност што имаат желба да работат, немаат таква можност поради постоењето на разни бариери (28).

Негативниот став на општеството кон лицата со инвалидност можеби претставува и најголемата бариера при вработувањето на оваа популација. Од него произлегуваат и негативните ставови на работодавачите, од кои повеќето не се втемелени и директно одредени со недостатокот на искуство при интеракцијата на лицата со инвалидност и недоволната информираност во поглед на нивните работни способности и можности да одговорат на соодветен начин на барањето на одредено работно место (29).

Вработувањето е една од низата на институционални бариери за вклучување на лицата со инвалидност во сите сфери на социјалниот живот.

Социјалната интеграција кај возрасната популација на лицата со инвалидност, секако го подразбира нивното вработување. Додека, невработеноста имплицира социјална исклученост, а концептот на социјалната исклученост неминовно води до социјална деградација (30).

Низ целиот свет, лицата со инвалидност живеат со ниски примања, добиваат помалку образование и помалку можности за работа од нивните колеги без инвалидност, открива меѓународната истражувачка статистика, како и дискусиите помеѓу учесниците на Конвенцијата на ООН. Во земјите со висока стапка на невработеност, експлоатацијата на лицата со инвалидност на пазарот на трудот е голема, така што лицата со инвалидност, и да имаат пристап до работни места овие места се слабо платени и концентrirани во ограничен број на стереотипни професии. Жените со инвалидност се соочуваат со тешки последици од невработеноста, а како резултат на тоа и со сиромаштија. Во земјите со јавно финансирани програми за приход врз основа на инвалидноста, голем број на поединци со инвалидност се заробени во сиромаштија поради политиките за поддршка коишто дејствуваат како дестимулативни мерки за вработување (31).

Проблемите во врска со вработувањето на лица со инвалидност се многубројни и сложени. Како бариери би ги истакнале: предрасудите на работодавците, оспособување за мал број професии, потценувачкиот однос, неповолната социјална положба, негативните ставови на заедницата во која живеат и делуваат итн.

Разбирањето на ставовите во одреден културен контекст може да помогне во трансформирање на вредноста и позицијата на маргинализираните групи (32). На пример, негативните ставови можат да доведат до исклучување на лицата со интелектуална попреченост од животот во заедницата, а воедно можат да влијаат и на пристапот до образовните, резиденцијалните и можностите за вработување, додека позитивните димензии на ставови се основа за социјална инклузија. Не се значајни само ставовите на членовите на заедницата, туку и ставовите на оние што служат и даваат поддршка на лицата со интелектуална попреченост, бидејќи тие директно можат да влијаат на квалитетот и природата на услугите (33).

Лицата со инвалидност најчесто се два до три пати повеќе невработени отколку лицата што немаат инвалидитет. Тие исто така се невработени подолго време од другите и се соочуваат со поголем ризик да го изгубат своето работно

место во споредба со другите. Во моментот, 78% од лицата со инвалидитет се целосно исклучени од работната сила. Најголем број од нив зависат од социјална помош за да можат да преживеат, па како резултат нивниот приход е значително помал во споредба со лицата без инвалидитет (34).

За проблемите околу вработувањето, кога се во прашање лицата со инвалидност, зборува и податокот дека ниту во развиените европски земји не е постигната целта за оптимална вработеност. Во Европа, приближно 44% од сите лица со инвалидност се вработени, а целта на Европа е тоа да биде 70%. Кај нас тие проблеми се дополнително комплицирани од општествено-економските околности, технолошките и организационите промени што ги носи транзициската економија, ставот на општествената средина за можностите на лицата со инвалидност, архитектонските бариери, ниската образовна структура, непостоењето современ центар за практично оспособување, но и ниската мотивираност на лицата со инвалидност за вклучување во процесот на работа и нивното потпирање на социјалната помош, којашто, секако, не е доволна за задоволување на елементарните потреби (35).

Сите општества хиерархиски се структурирани со клучните институции (на пример, пазарот на трудот, образованието и правните системи) кои помагаат да се утврди позицијата на поединецот во општествената хиерархија. Нивната позиција во оваа хиерархија го обликува пристапот и контролата над клучните ресурси (на пример, моќта, богатството, социјалните врски, здравството, вештините, пристапот до образованието, социјалните услуги), ресурси коишто играат важна улога во одредувањето на нивните животни искуства, одржување или подобрување на нивната позиција во општествената хиерархија или позицијата на нивните семејства (36).

Терминот социо-економска позиција се однесува на позицијата окупирана во општествената хиерархија од страна на поединец или семејство. Како таква социо-економската позиција лежи на континуум или градиент движејќи се од висока до ниска. Социо-економската позиција не е вродена сопственост на поединци или семејства, повеќе е резултат на интеракција помеѓу влијанието на моќни социјални институции и активното вклучување на луѓето во пресоздавањето и одржувањето на општествената хиерархија преку културни и социјални практики (36).

Лицата со инвалидност генерално ги окупираат пониските социоекономски позиции, а како резултат на тоа може да имаат тежок пристап до ресурсите што се неопходни за да им се овозможи да живеат живот, кој го сметаат за соодветен или пристоеен во нивното општество. Тие луѓе можат да искушат и сиромаштија (37).

Терминот сиромаштија се однесува на ситуацијата на поединците или на семејства што не се во можност, поради недостаток на ресурси, да учествуваат во општеството и да ужуваат во стандард на живеење во согласност со човечкото достоинство и социјалната пристојност (38).

Социоекономската позиција и сиромаштијата ги опишуваат клучните аспекти на општественото позиционирање на лицата со инвалидност во одредено општество во одредено време. Тие се културно специфични и динамични конструкции. Општествата се разликуваат значително во степенот на нееднаквост поврзани со општествената хиерархија, природата и функционирањето на институциите и културните практики коишто ја одржуваат општествената хиерархија и потенцијалот за нагоре-надолу во хиерархијата (39).

Општествата се менуваат со текот на времето, како и клучните социјални институции коишто помагаат да се создаде и да се одржи социјалната стратификација.

Постојат значителни докази што покажуваат дека лицата со инвалидност се обесправени во однос на клучните фактори коишто поттикнуваат нагорна општествена мобилност. Ова ги вклучува раните искуства од детството, образованието, вработувањето, социјалниот и културниот капитал, здравјето и благосостојбата (40).

Фактот дека лицата со инвалидност имаат значително намалени можности за вработување (41), нивниот процент на пазарот на трудот е многу мал, што од друга страна води кон сиромаштија, социјална ексклузија и ментални проблеми. А и да бидат вработени, лицата со инвалидност генерално се вработуваат на позиции со ниски приходи, со многу помала веројатност да бидат вработени со висок статус на одредено занимање (42).

Инвалидноста кај лицата во процесот на вработување е поврзана со зголемен ризик од последователна невработеност и намалена заработувачка (43).

Врската помеѓу инвалидноста и сиромаштијата е опишана како маѓепасан круг каде што сиромаштијата води до инвалидноста и инвалидноста до сиромаштијата (44). Сиромаштијата е од централно значење за разбирање на животните искуства на многу лица со инвалидност. Јасно е дека лицата со инвалидност имаат зголемен ризик од изложеност на ниска социо-економска позиција и сиромаштија, општествените услови коишто во целина се поврзани со намалена социјална мобилност, зголемена социјална исклученост и нарушено здравје (45). Исто така, можно е социо-економската позиција да е во интеракција со инвалидноста-специфична дискриминација која и понатаму го загрозува здравјето и благосостојбата на лицата со инвалидност.

Лицата со инвалидност се изложени на ризик од дискриминација поврзана со нивната инвалидност (46). Дискриминаторните системи и практики придонесуваат за социјалната исклученост на лицата со инвалидност, а како резултат на тоа лицата со инвалидност се со поголема веројатност, отколку нивните врстници, да бидат изложени на услови за живот како што се: сиромаштија, невработеност, социјална потешкотија, нисок статус и ниска контрола (47).

Позитивните ставови на работодавачите при вработувањето се од големо значење за развојот на оваа популација (48).

Киш -Главаш и Сокач истакнуваат уште една бариера при вработувањето на оваа популација: -Нестабилните понуди и барања од пазарот на трудот, како и недостатокот од значајни дополнителни стимулации за вработување и одржување на лицата со инвалидност (49).

Бурхард (Burchard) истакнува дека разликата во вработувањето на лицата со инвалидност и општата популација, пропорционално се зголемува со возраста на инвалидноста (50).

Зависно од етничката припадност при вработување, дискриминација постои по основа на различно третирање на поединецот што припаѓа на конкретна етничка заедница. Дискриминација по основа на етничка припадност како и според вероисповед се забележува при вработувањето, а како причина се наведува - непознавање на другиот лично, сликата што ја создаваат медиумите за етничките заедници, како и влијание од пошироките општествени фактори: невработеност, сиромаштија, национализам, улога на семејството - укажуваат на долготрајноста на постоењето на дискриминација (51).

Дискриминација како акција базирана на предрасуди може да биде дефинирана како различен третман на поединци врз основа на произволни или припишани карактеристики кои се социјални атрибути со самото припаѓање на таа група вклучувајќи карактеристики како што се: пол, сексуална ориентација, возраст, образование, интелектуална или физичка инвалидност, верување и религија, раса и етничка припадност, политичка ориентација дури и социо-економска позадина (52).

Сепак, литературата не посветува подеднакво внимание на сите видови социјални детерминанти. Во литературата, дискриминацијата базирана на етничка припадност има многу долга традиција (53).

Етничката дискриминација има големо влијание врз менталното и физичкото здравје на лицата со инвалидност (54). Етничката припадност е поширок концепт кој ги нагласува разликите во јазикот, културните традиции, однесувања или обичаи. И покрај концептуалните разлики во однос на етничката припадност, таа сè уште е важен социјален детерминант на здравјето, што во пракса обично се поврзува со стресни искуства помеѓу етничките малцинства (55).

Законот за спречување на дискриминација, врз основа на инвалидноста во Америка (АДА) и британскиот Закон (ДДА), се двата најсилни закони коишто имаат внесено големи промени во изградената заедница. ЕУ го решава ова прашање со користење на антидискриминацијата како основа за формулирање на политиките (56).

Вработувањето на лицата со инвалидност всушност претставува последна фаза од долгиот и сложен процес на нивната рехабилитација. Неопходно е натамошно развивање на јавната свест и општествена одговорност за потребата од вклучување на лица со инвалидност на пазарот на трудот. Лицата со инвалидност покажуваат силна желба и способност за учество во отворениот пазар на трудот и за придонес на националната економија. Преку фокусирање на способностите, а не на инвалидноста, преку обезбедување на поддршка за секое лице, во зависност од индивидуалните потреби, и преку обезбедување на совети за работодавачите, поддржаното вработување се покажало како ефективен начин за да можат лицата со инвалидност да добијат работно место и да го задржат на отворениот пазар на трудот (5).

Врската помеѓу вработувањето, здравјето и добросостојбата е многу добро документирана (57). Одржувањето на вработувањето е промовирано како стратегија која поттикнува здраво стареење, а работното место за пошироката јавност е идентификувано како важна околина за социјална интеграција и самоверба (58). Да се биде вработен значи да се зголеми финансиската сигурност, да се дооформи идентитетот и да се генерираат меѓучовечки контакти, а покрај тоа некои луѓе се чувствуваат задоволни од себе си кога се посветени на организациски цели и се лојални кон нивниот работодавач (59).

Истите придобивки се идентификувани и кај лицата со инвалидност коишто работат. Лицата со инвалидност коишто се вработени во заедницата имаат повисок квалитет на живот, годишни плати, задоволство од работата, социјален капитал и можност за мрежно поврзување, отколку оние кои не работат во заедницата (60).

Концептот, квалитет на живот, еволуираше во изминатите неколку децении и почна сè повеќе да се применува и на лицата со инвалидност (61). Развојот на фокусот на квалитетот на животот, настана делумно како одговор на менување на општествените очекувања и политики. Сè повеќе, услугите што се нудат на лицата со инвалидност се поттикнуваат на холистички и инклузивен пристап и се прави проценка на вредноста на програмите што имаат влијание врз квалитетот на животот на лицата со инвалидност (62). Предизвикот за давателите на услуги лежи во детерминирање на индикаторите на квалитетот на животот и во идентификување на релевантни и вреднувани резултати што се рефлектираат на независноста на работникот, продуктивноста, на работното место и на вклучување во заедницата (63).

Вработување на лица со инвалидност доведува до подобрување на квалитетот на животот за жените и мажите преку нивно оспособување да станат активни партиципанти во општеството. Сето тоа има позитивно влијание врз семејството и врз работодавачите коишто имаат бенефит од придонесот на лицата со инвалидност на работното место. Приоритетно е тоа што преку вработување лицата со инвалидност се оспособуваат да влезат во реалниот свет на работењето преку фокусирање на индивидуалните способности и преку обезбедување на различни нивоа на индивидуална поддршка во зависност од потребите.

Вработувањето на лицата со инвалидност во последните неколку години бележи позитивни резултати, не само во заштитни трговски друштва, туку и како трговци поединци или инвалидни лица вработени кај трговци -поединци. Исто така инвалидните лица зависно од видот и степенот на оштетувањето и стручното образование се вработуваат во јавната администрација и отвореното стопанство (64).

Во Република Македонија, во 2000 година, беше донесен Закон за вработување на инвалидни лица. Во наредните години овој Закон претрпи измени и дополнувања („Сл. Весник на РМ“ бр.16/2004, 62/2005, 113/2005, 29/2007, 88/2008, 161/2008, 99/2009 и 136/2011) со цел да бидат елиминирани сите констатирани недостатоци во меѓувреме. Со донесување на овој Закон се јави заинтересираност кај работодавците кои почнаа да формираат голем број на заштитни друштва (14).

Скромните услови за професионална рехабилитација, нивото на образование, се фактори што го отежнуваат вработувањето. Државата е клучниот фактор за создавање на неопходните услови, а поддршката за вработување на лицата со инвалидност не е само економски интерес на државата, туку и нејзина важна задача (65).

И покрај тоа што на секој граѓанин во државата правото на работа и изборот на вработување му се уставно загарантирани, практиката во стварноста не му е доследна на највисокиот државен акт. Но во услови на стопанско полумртвило, тоа се чини и не е најголемата бесмислица. Најголем апсурд е гаранцијата дека секому под еднакви услови му е достапно секое работно место, а дискриминацијата кон лицата со инвалидност е сепак очигледна. Таа и беше една од капките што ја наполнија чашата на нивното децениско отфрлање и поттична промени во определбите на државата (66).

И Уставот на Република Македонија, (67) во член 32 го регулира правото на работа и вработување на граѓаните во државата:

Секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштитна при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност.

Секому под еднакви услови му е достапно секое работно место.

Секој вработен има право на соодветна заработувачка.

Секој вработен има право на илајтен дневен, неделен и годишен одмор.

Од овие права вработените не можат да се откажат.

Законот за вработување на лица со инвалидност навистина го има стимулирано нивното вработување, но ја нема постигнато вистинската поента, пред сè појдовната причина на своето настанување - целосен работен ангажман на лицата со инвалидност, на оние работни места и дејности за коишто тие конкурирале, а се доволно вешти да ги вршат или се подготвени да бидат дообучени.

3. Вработување во заштитни друштва

Вклученоста на лицата со инвалидност и можноста да партиципираат во општествениот живот се тесно поврзани со развојот на различните социјални услуги.

Лицата со инвалидност имаат право да работат како и останатите. Тоа опфаќа право на можност да заработуваат за живот преку слободно избрана работа или прифатена на пазарот на трудот и работната средина која е отворена, инклузивна и пристапна.

Позицијата на ЕАСПД е дека работата е многу важна за сите луѓе, па и за лицата со инвалидност. Работата промовира самоопределување, автономија и може да го намали ризикот од сиромаштија. На сите луѓе со инвалидност треба да им се даде можност да заработат и со тоа да станат активни граѓани во општеството. Во време на криза, лицата со инвалидност како да се "казнети" и најмногу погодени со намалување на трошоците. Како резултат на ова, заштитните работилници, во некои држави, делуваат како солидна заштита од ризикот на невработеноста и сиромаштијата (68).

Заради вработување на инвалидни лица во светот се основаат заштитни работилници.

Заштитните работилници се базираат на дневни програми на кои присуствуваат возрасни лица со инвалидност како алтернатива на работата на отворениот пазар на труд (69). Работата е главниот фокус на заштитните работилници, со предност за релативно едноставни работни активности како што се монтажа, пакување, дрво-производство, сервисирање или шиене. Покрај тоа, заштитните работилници можат да понудат и алтернативни активности, вклучувајќи образовни програми и рекреација (70). Работата во заштитните работилници има различни значења кои се движат од работна терапија до

вистински извор на приход. Разликите во значењата на работата потекнуваат од целите на заштитните работилници и истите можат да се движат од долгорочен надзор, рехабилитација насочена кон транзиција во отворениот пазар на труд или долгорочно вработување. Слично на тоа, статусот на возрасните лица со инвалидност може да се движи од „пациенти“ со долгорочен надзор, тренери подготвени за индивидуални вработувања - до вистински работници (71).

Дури и кога работата е главниот фокус на заштитните работилници, работната средина има тенденција да биде различна од онаа во главните мејнстрим бизниси. На пример, во заштитните работилници акцентот е на изборот на работни активности што се вклопуваат со вештините на луѓето, додека на отворениот пазар на труд акцентот е на усогласување на вештините на луѓето со производствените потреби (72). Покрај тоа, хиерархијата во заштитните работилници не се заснова на договорени параметри како во мејнстрим главните бизниси. Наместо тоа, обликувана е од страна на лице со статус на потрошувач или член на персоналот што врши надзор на потрошувачите (73).

Програмите за заштитно вработување се дизајнирани за индивидуи коишто од која било причина не можат да бидат вработени на отворениот пазар на труд во нивната локална заедница. Сите форми на заштитното вработување се поделени во две групи. *Транзиционото вработување* обезбедува тренинг и искуство на индивидуи во сегрегирани услови со цел да се здобијат со вештини неопходни за успешно вработување на отворениот пазар на труд. *Продолженото вработување* обезбедува долгорочна или трајна поставеност за индивидуи што ќе овозможи да ги користат нивните продолжени вештини да заработат плати во сегрегирани работилници (74).

Континуираните критики насочени кон заштитното вработување постојано се сомневаат во ефикасноста на сегрегираниот вработување. На пример:

- Заштитното вработување не успеа да им обезбеди на индивидуите значајни резултати од вработувањето. Приходите се ниски или безначајни принудувајќи ги поединците да станат зависни од Сојузните програми за паричен надоместок;

- Заштитното вработување непотребно ги изолира поединците од нивната заедница. Наместо намалување на пречките за вработување на лицата со инвалидност, оваа сегрегација всушност придонесува за намалени очекувања и негативно јавно мислење;
- Многу малку луѓе, вработени во заштитните друштва, се во можност да напредуваат на отворениот пазар на трудот. Долгорочното влијание на заштитното вработување врз продуктивноста и интеграцијата во заедницата на лицата со инвалидност е многу мало (75).

3.1 Контроверзија околу заштитните работилници

Во последните децении, се разви дебата околу тоа дали заштитните работилници треба да се заменат со вработувања на отворениот пазар на трудот (76). Некои јавни администрации и агенции за финансирање се за целосно да се прифати оваа релативно нова политика. На пример, во 2007 година државата Вермонт (САД) услугите што ги нуди заштитната работилница ги замени со вработување во интегрирани услови (77). Во почетокот на двеилјадитата година државата Вашингтон (САД) воспостави политика за прво вработување. Според оваа политика, на лицата со инвалидност им се помага при вработување на отворениот пазар на труд, пред сите други даватели на услуги (78). Во 1996 година Канада и во 2000 година Нов Зеланд ја сменија нивната законска легислатива каде беше дозволено инвалидните лица во заштитните работилници да земаат под минимална плата. Како резултат на тоа, заштитните работилници имале опција или да ги зголемат приходите на најмалку минимална плата или да прекинат со нивната работа (79).

3.2 Функции на заштитното вработување

Заштитното вработување е развиено за да исполни неколку функции. Првата е да им обезбеди на лицата со инвалидност можност да учествуваат во работата за плата. Од оваа перспектива, лицето се смета за вработено, а заштитната работа може да се концептуализира како работа на лицето или професионален статус. Втората функција на заштитното вработување е да се креира контекст за подобрување на здравјето и благосостојбата. Преку партиципација во работни активности, лицата со инвалидност имаат можност да

доживеат психосоцијални придобивки, вклучувајќи развој на самоверба и работен идентитет, промовирање на чувство на лична компетентност, што придонесува за развој на заедницата и за воспоставување на социјални односи. Работата има и терапевтски функции, бидејќи заштитното вработување ги подобрува физичките, менталните и емоционалните оштетувања. Од оваа перспектива, поединци што работат во заштитните работилници се клиенти на здравствена услуга, којашто е интегрален дел од нивниот третман.

На крај, заштитното вработување обезбедува обука за развивање на вештини што се од есенцијално значење за отворниот пазар на трудот. Тука се вклучени вештини потребни за успешно извршување на работните задачи, вештини поврзани околу работата и социјални вештини на работата. Од оваа перспектива, поединците вклучени во заштитното вработување се практиканти т.е. учат вештини што можат да ги одведат до вработување на отворениот пазар на труд (80).

3.3 Предности на заштитните работилници

Предностите на заштитните работилници вклучуваат побезбедни алтернативи за вработување на лицата со инвалидност, имаат помали барања од лицата со инвалидност во однос на работата и социјалните вештини, обезбедуваат поголеми можности за негување на пријателства, структура за време на работните денови и помош за живот без да влијаат на бенефициите (81).

Втората предност на заштитните работилници е претпоставката дека вработување на отворениот пазар на труд бара комплексни вештини и не можат сите луѓе со инвалидност да ги исполнат таквите барања (82). Вработените во три заштитни работилници во Северна Ирска објавиле дека главните фактори што го оправдуваат учеството на лицата со инвалидност во заштитните работилници вклучуваат потешкотии со концентрација, слаби комуникациски вештини, проблеми со разбирање на инструкциите и немање мотивација за работа (83). Друга предност на заштитните работилници е дека тие обезбедуваат можност за луѓето со инвалидност да развијат пријателства со други луѓе коишто имаат слични искуства како резултат на нивниот инвалидитет (84).

Друга причина којашто оди во прилог на заштитните работилници е дека тие нудат конзистентна помош во текот на неделата и за речиси целиот возрасен

животен век. Заштитните работилници обично се отворени пет дена во неделата во текот на целата година, дури и во случај на рецесија. Кога нема работа, потрошувачите се вклучуваат во неплатени активности, земаат часови или учествуваат во слободни активности (85). Иако вработувањето на отворениот пазар на трудот може да биде патот за градење на врски и благосостојба, тоа не е единствениот пат. Во едно истражување документирано е дека значајните врски се зголемиле помеѓу работниците во заштитните работилници (86). Во рамки на овие средини, значајните врски што се јавуваат помеѓу работниците во заштитната работилница можат да станат фактор во однос на тоа дали лицата со инвалидност ќе транзитираат кон отворениот пазар на трудот (87). Иако листите на чекање можат да го одложат пласманот, кога потрошувачите еднаш се прифатени во заштитните работилници тие веројатно нема да ги изгубат своите позиции. Исто така, ставајќи поединци во заштитните работилници е многу полесно отколку наоѓање работни места на отворениот пазар на труд бидејќи поставеноста е повеќе предвидлива (88).

3.4 Загриженост околу заштитните работилници

Моделот на заштитно вработување е критикуван токму поради тоа што ги „засолнува“ работниците од барањето на редовна работа и ги сегрегира од поширокото општество. Додека работниците во заштитното вработување можат да придонесат за општеството преку стоки и услуги што ги произведуваат, моделот е структуриран на тој начин за да се регулира степенот до кој работниците имаат директен контакт со луѓето во нивните заедници, со работниците без попреченост па дури и со други бизниси во заедницата неопходни да се стекнат со потребните стоки или услуги (80).

Главната загриженост околу заштитните работилници се врти околу четири прашања: работни услови, лимитирана транзиција кон отворениот пазар на труд, неусогласеност со меѓународни стандарди и недостаток на самоопределување.

Иако заштитните работилници се вклучени во производството и работат како претпријатија, работниците со инвалидност во заштитната работилница немаат исто ниво на заштитни стандарди што се достапни на работниците на отворениот пазар на труд. Првата загриженост околу заштитните работилници се

однесува на ниските приходи. Причина за ова се гледа во фактот што возрасните лица со инвалидност вработени во заштините работилници немаат статус на вработени лица и немаат преговарачка моќ (89). Недостатокот на заштита на работниците во заштитната работилница исто така може да се прошири до здравствени и безбедносни стандарди.

Втората загриженост во врска со заштитните работилници е нивниот недостаток на успех во помагањето на возрасните лица со инвалидност да преминат во отворениот пазар на труд (90).

Неколку автори се согласуваат дека стапката на преминот од заштитните работилници кон отворениот пазар на труд е многу ниска и се движи од под еден процент до околу пет проценти (91).

Можна причина за ниската стапка на транзиција е тоа што работата во заштитните работилници не е предизвик, па според тоа лицата со инвалидност не се стекнуваат со вештини потребни за работа на отворениот пазар на труд (92). Покрај тоа, лицата со инвалидност, посебно лицата со интелектуална попреченост имаат потешкотии при трансферот на вештини во различни работни средини. Како резултат на тоа, обуката што се одвива во заштините работилници има многу малку значење за отворено вработување (93).

Конечно, преминот од заштитните работилници во отворениот пазар на труд е во конфликт со потребата на заштитните работилници да ги задржат високо функционалните работници. Квалификуваните работници се важен ресурс на заштитните работилници, доколку овие производствени центри се за да исполнат барања на договорена работа и да генерираат доволно приходи (94).

Третата загрижност околу заштитните работилници е дека тие не ги исполнуваат меѓународните стандарди за промоција на интеграцијата на лицата со инвалидност во општеството. Иако, првично заштитните работилници беа прифатени како алтернативни дневни програми за лица со тешка попреченост, меѓународните организации секогаш го истакнуваат вработувањето на отворениот пазар на труд како најпосакуван исход. На пример, од 1944 година Меѓународната организација на трудот (МОТ) препорачува лицата со инвалидност да бидат обучувани со останатите работници и да добијат еднакви можности за вработување. Голем број на други меѓународни документи поддржуваат целосна интеграција на лицата со инвалидност во општеството,

вклучувајќи ги и Универзалната декларација за човекови права во 1948 година, Декларацијата на ОН за правата на интелектуално попречените лица во 1971 година и најновото - Конвенцијата на ОН за правата на лицата со инвалидност во 2006 година (95).

На крај, загрижност предизвикува и недостатокот на самоопределување на кој лицата со инвалидност во заштитните работилници се подложени. Голем број на студии покажуваат дека лицата со инвалидност, вработени во заштитни работилници сакаат да работат на отворениот пазар на труд, особено оние лица што имале претходно работно искуство на отворениот пазар (81).

Заштитното вработување генерално не е во можност да ги подготви луѓето за вработување на отворениот пазар на труд. Природата на работата што може да се направи во сегрегирани услови е ограничена и генерално не е во состојба да обезбеди работни места кои се во согласност со знаењето, иновациите како и со технолошките барања на сегашната економија. Се тврди дека моделот заштитно вработување не може соодветно да ги подготви луѓето, ако тие не се изложени на вистинско производство и на социјален контекст на главните токови на вработувањето. Слично на тоа, лицата со инвалидност се лишени од доживување на личните придобивки од работата, вклучувајќи елементи од работата што можат да придонесат за нивната мотивација да бараат и да го задржат вработувањето. На пример, задржување на работата на отворениот пазар на труд, на лицата со инвалидност ќе им обезбеди социјален статус што ќе биде лично вреднуван и ќе ги охрабри да останат на работното место (80).

3.5 Историска позадина и моментален статус на заштитните работилници

Заштитните работилници за првпат биле основани во Франција, во 16 век, а потоа, во текот на 18 век, нивното присуство постепено се проширило низ Европа и во другите делови од светот (96). Најпрвин биле развиени од страна на добротворни и религиозни организации. Целите на овие институции вклучувале помагање на сиромашните, заштита на заедниците од девијации, заштита на осудени лица и кога е можно и рехабилитација на осудените лица (97). Децениите по Втората светска војна се карактеризираат со најголем пораст на заштините работилници и со проширување на услугите за возрасни лица со интелектуална попреченост (98). На пример, помеѓу 1948 и 1976 година, бројот на заштитните

работилници во САД се зголемил од 85 на околу 3000 (99). Во 2007 година, се проценува дека 136 000 возрасни лица со инвалидност биле дел од заштитните работилници во 42 држави во САД (100). Во Европа, во почетокот на деведесетите години, имало околу 350 000 возрасни лица со инвалидност во заштитните работилници. Сепак, повеќето заштитни работилници биле лоцирани во Холандија, Белгија, Франција и Германија (101). Во тој период, во Австралија имало над 900 заштитни работилници управувани од страна на 252 даватели на услуги (82).

Во Македонија моментално има околу 360 заштитни друштва регистрирани во Заедницата на заштитни друштва.

3.6 Заштитни друштва во Република Македонија

Во Република Македонија, во 2000 година беше донесен Закон за вработување на инвалидни лица. Во член 9 од Законот се вели дека заради вработување на инвалидни лица, во Република Македонија се основаат заштитни друштва како трговски друштва. Заштитно друштво може да се основа ако вработува најмалку 10 лица на неопределено време од кои 40% се инвалидни лица од вкупниот број на вработени (8).

Новооснованото заштитно друштво е должно во периодот од 90 дена да ги вработи сите работници сметано од денот на првото вработување на работник на неопределено 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 потесно семејство не може да основа ново заштитно друштво.

Заштитното друштво, ако не ги исполнува условите од ставот 1 на член 9 повеќе од 90 дена непрекинато, или во текот на работењето на заштитното друштво повеќе од три пати во вкупно траење од 90 дена, го губи статусот на заштитно друштво и наредните пет години не може да работи како заштитно друштво, во кој рок основачот или член на неговото потесно семејство не може да основа ново заштитно друштво (16).

Заштитното друштво ако не ги исполнува условите од ставот 1 на член 2 во период од 90 дена, не го губи статусот на заштитно друштво. Ако заштитното друштво повеќе од три пати во последователни две години го наруши

минималниот процент на инвалидни лица или падне под минималниот број на вкупно вработени работници на неопределено време утврдени во ставот 1 на овој член, го губи статусот на заштитно друштво и наредните пет години не може да работи како заштитно друштво во кој рок основачот или член на неговото потесно семејство не може да основа ново заштитно друштво (16).

Ако заштитното друштво над 90 дена не ги исполнува условите од ставот 1 на член 2 го губи статусот на заштитното друштво и наредните три години не може да работи како заштитно друштво, во кој рок основачот или член на неговото потесно семејство не може да основа ново заштитно друштво (14).

Заштитните друштва се ослободуваат од плаќање на данок на добивка и сите давачки од добивката.

Заради остварување на заеднички цели и задачи во унапредувањето на вработувањето на инвалидни лица во заштитни друштва, овие друштва основаат Заедница на заштитни друштва, како стопанска интересна заедница согласно со Законот на трговските друштва (102).

Според податоците со кои располага Заедницата на заштитни друштва во 2011 година во Република Македонија има 411 заштитни друштва во кои работат 3.541 инвалидно лице, од кои 3.350 се инвалиди од сите категории и 191 трудов инвалид (103).

Вработување во заштитни работилници е еден од подобрите начини на професионална рехабилитација и вработување на лица со инвалидност. Заштитната работилница може да се дефинира како работно ориентирана институција во која работата е контролирана со точно одредени професионални цели на секој поединец, кои му овозможуваат стекнување на работно искуство. На овие институции им се посветува големо внимание зашто голем број лица со инвалидност не можат да се вработат во отворено стопанство туку исклучително во заштитни работилници (104).

Заштитните работилници во исто време се и образовни установи, па функционираат како установи за стручно образование. Работилницата треба да биде место кое овозможува учење и развој. Постојат одредени предуслови за тоа: оптимални општи услови и производи и резултати (105).

Постојат многу фирми кои вработуваат лица со инвалидност, кои имаат издржани програми и разработена стратегија што претставува обезбедени услови

за непречен развој и одржливост на фирмата, а автоматски и нејзино проширување и нови вработувања. За да се истурка процесот на повеќекратно согледување на услугите и бизнисите што ги водат, законот таму сугерира ревизија на пристапноста, направена од професионалец. Така се утврдуваат бариерите кои треба да ги елиминира секој бизнисмен кај својот објект. Штом еднаш ќе се открие која физичка појава предизвикува проблем, законот му нуди избор: или да ја отстрани или да ја замени со друга или да најде можност услугата да ја дава на поинаков начин. Откако ќе ги утврдат приоритетите бизнисмените имаат обврска да дадат свој акционен план во однос на лицата со инвалидност.

За работата и работните задачи во заштитното друштво посебно важно е машините и алатите да се адаптираат на видот и степенот на инвалидитетот. Исто така и организацијата на работата да се приспособи на потребите на лицата со инвалидност.

3.7 Заштитното вработување како премин кон поддржано вработување или вработување на отворен пазар на труд

„Многу малку работници вработени во заштитните друштва преминуваат на отворениот пазар на труд, - годишната стапка е 1%“(106).

NAMHI (National Association for the Mentally Handicapped of Ireland) на Ирска во 1986 година, повика на поделба на тренингот од заштитното вработување, но модерниот интеграционален поглед го смета заштитното вработување како место каде се обучуваат лица со инвалидност за евентуално нивно вработување на отворениот пазар на труд (107).

Многу често, значителен отпор од корисниците на услуги кон транзицијата - делумно се заснова на другарство и страв од новото, но во голем дел и од замките на придобивките. Давателите на услуги, исто така, може да се спротивстават на транзицијата (108).

Leichsenring and Strümpel опишуваат две спротиставени цели со кои заштитните работилници се соочуваат и тоа: потребата да се изврши во согласност со економските критериуми коишто придонесуваат за рехабилитација и тренинг за своите вработени од една страна, и од друга страна со ова се оневозможува нивен трансфер на отворениот пазар на труд (109). Општиот успех на стратегијата за транзиција кон отворениот пазар на труд високо е зависен од

достапноста на работни места за лицата со инвалидност и се чини неивесен поради високите стапки на невработеност во многу европски земји (108).

3.8 Целна популација

Во Австрија, дефиниција за целна популацијата е: „Луѓе што не можат веднаш да бидат пласирани на отворениот пазар на труд, но сè уште се способни за некоја продуктивна работа од комерцијална вредност.“

Во Финска дефиницијата е: „Луѓе коишто имаат посебни потешкотии во управувањето со нормалните функции на секојдневниот живот.“

Во Финска, целната популацијата ги зема во предвид надворешните економски услови, а бројот на работните местата зависат од добросостојбата на индивидуалната општина.

Во Норвешка, ниското ниво на прифатеност е поставено од потребата за определено или повисоко ниво на персонална асистенција на работното место, а високото ниво со можноста да се задржи работата (108).

3.9 Интернационална перспектива на заштитното вработување

Заштитното вработување е меѓународен феномен, и тоа е во пораст и покрај напорите да се развијат алтернативни модели кои фаворизираат мејнстрим вработување. Постои значителна разлика во начинот на кој заштитното вработување е организирано и структурирано во целиот свет, па тешко е да се генерализира заштитната работа. На пример, заштитното вработување ќе биде погодено од стапката на вработеност на земјата т.е. каде стапката на невработеност се зголемува, бројот на поединци во заштитното вработување, може да се очекува да се зголеми.

Исто така, постои значителна разлика помеѓу државите во однос на заштитното вработување т.е. државите имаат различни приоди. Европските земји, на пример, имаат тенденција да се фокусираат на производство па затоа се со поголема веројатност да имаат лица без инвалидност кои работат заедно со лицата со инвалидност, што е помалку честа појава во Северна Америка.

Законодавството ќе влијае на преваленцијата на заштитната работа. Во државите со силно законодавство за промовирање на инклузијата на работната сила, заштитното вработување веројатно ќе биде помалку видлив модел на

вработувањето. Каде што стандардните закони за работни односи се применуваат на заштитното вработување, вработените можат да имаат корист од стандарди и права што ги уживаат сите работници. Националните политики, одредени работници во заштитното вработување, може да ги категоризираат како практиканти или како вработени, секој со различни политики за нивно вработување. Некои држави, работниците во заштитното вработување ги признаваат само како клиенти на услуга, а не како работници со формално воспоставен работен однос.

Додека повеќето држави обезбедуваат некаква форма на поддршка за приходи на лицата со инвалидност, кои не се економски самоодржливи, националните политики ќе се разликуваат во однос на статусот што ќе се доделува на заштитните друштва во однос на минималната плата и надоместокот за труд (80).

3.10 Иднина на заштитното вработување

Иднината на заштитното вработување е неизвесна. Има моќни аргументи за прекин на заштитното вработување - како стручна програма за поддршка. Сепак, овој модел на вработување на лицата со инвалидност опстојува на меѓународно ниво, веројатно поради тоа што е тешко да се променат воспоставените социјални структури. Притисокот да се затворат заштитните работилници ќе најде на отпор од страна на персоналот за поддршка. Работниците со инвалидност вработени во заштитните работилници исто така може да се спротивстават на затворање на оваа програма за вработување, особено ако долго време се вработени на овој начин. Исто така, постои загриженост дека новите модели на вработување нема да обезбедат работни можности за сите луѓе со инвалидност поради ограничувањата што постојат на отворениот пазар на трудот (на пример, променливи стапки на вработување) и поради фактот што ќе биде тешко да се даде поддршка на лицата со тешки форми на инвалидност.

Некои се загрижени дека поддржаниот модел на вработување може да доведе до лоши работни услови и сегрегација во рамките на работното место, без придобивките на пријателство достапни во заштитното вработување.

Во одговор на критиките насочени кон овој модел, може да се очекува модификација. На пример, заштитното вработување може да се модификува на тој начин каде што ќе можат да се инкорпорираат службите за поддржано вработување или да се развијат различни работни опции и можности за напредување. Може да се направат обиди за подобрување на работната сопственост и контрола како и развивање на мерки за обуки кои со голема веројатност ќе доведат до развој на вештини за успех во мејнстрим вработувањето.

Што ќе остане од „заштитното вработување“ после овие промени, не е целосно јасно (80).

Заштитното вработување продолжува да биде главен работодавач на лицата со инвалидност. Како политичка мерка често пати многу е популарна помеѓу лицата со инвалидност. Трошоците за прекин на утврдените состојби и незадоволството предизвикани на оние во заштитното вработување произлегуваат од големите промени во политиката кон поддржаното вработување, затоа креаторите на политиките треба да бидат повнимателни.

Најверојатно заштитното вработување во иднина ќе остане дел од микс на политиката, а за некои луѓе ќе остане единствена опција.

4. Религија и попреченост

Религијата е систем на верувања и ритуали преку кои луѓето се однесуваат и го изразуваат своето искуство на Бог (ови), светите или божествени димензии на животот и нивните разбирања за смислата на животот. Религијата вклучува практики во коишто историски гледано, а и денес, таа е една од најголемите сили во животот на културите и цивилизациите. Оттука, лицата со инвалидност и нивните семејства се под влијание на овие религиозни традиции и системи. За возврат, искуството што го носи оштетувањето, како и неговите социјални експресији, инвалидитетот влијае врз религиозното разбирање и пракса за тоа како луѓето со или без инвалидитет го сфаќаат значењето на инвалидноста, божјиот однос кон инвалидноста, а потоа разбирање на праксата и односот кон верувањето или традицијата што ги повикува (110).

Лицата со инвалидност и нивните блиските покренуваат многу прашања за значењето на животот, природата на страдањето, улогата на Бог и божествената цел, разликата и заедницата и разбирањето на индивидуалните права и правда. Религијата и верата го обликуваат личниот и заедничкиот идентитет, им помагаат на луѓето да ги пронајдат смислата и целта во врската со основните животни прашања, изразуваат разбирање на светото/божественото и претставуваат водич на етичката практика. Религиозните традиции и вери можат да ги одржат луѓето во време на кризи, преку системи на верување, пракса и широк спектар на поддршка и услуги во рамките на една верска заедница (110).

Религијата игра важна улога во животот на милони луѓе ширум светот. Осумдесет проценти (80%) од светската популација се идентификуваат како приврзаници на една од поголемите или помалите светски религиски традиции (111). Историски гледано, како и другите во општеството во целиот свет и лицата со инвалидност директно или индиректно се подложни на религијата.

Религијата е еден од најсложените општествени феномени за кој слободно можеме да кажеме дека има толку дефиниции и толкувања колку што има социолози. Според **Цвитковиќ**: Цицерон, етимолошки, поимот религија (*religio*) го извел од глаголот *relegere*, што значи да се одржува, да се однесува со грижа, да се изразува со почитување. Лакатанциј поимот религија го извел од латинскиот глагол *religare* кој значи поврзаност, врзување (112).

Според **Јингер**, религијата е систем на верувања и практики, преку кои секоја група на луѓе се бори со ултимативните проблеми на човековиот живот (113).

Павичевиќ, религијата ја дефинира како организиран збир на верувања, чувства, симболи, култни активности и морални прописи врзани за идејата или замислата на натприродното битие (114).

Религијата се дефинира и како личен или институционализиран систем втемелен во верување или обожаване. Со други зборови, религиите се повеќе специфични верзии на духовно изразување (115). Религиите се системи на верувања коишто доаѓаат заедно со нивните сопствени специфични ритуали, симболи и заедници.

Религиозниот идентитет е во корелација со многубројни социјални фактори како што се возраст, пол, економски статус, национален и етнички идентитет,

образовна структура, општествена положба, сексуална ориентација и лични идентификатори.

Религиозниот идентитет е збир на извршени верувања: догматски принципи, морални уверувања, кодирани митологии, високо ценети параболи, социјални табуа и разбирања за Бог или божество, натприродното и космолошкиот универзум. Како усвоени идеи се трансформираат во модели на мислата, начинот на кој се идентификуваме себе си станува поврзан со надворешните дејства обликувани од внатрешните верувања, врз основа на реалноста. Во рамките на овој процес, мисла-дејства, значење на одлуки, религиозниот идентитет станува индивидуален. Како што локалниот пристап до глобалните традиции и духовни погледи на светот прогресивно се зголемува со технолошките пристапи, границите помеѓу религиозните идентитети мора индивидуално да се редефинираат (116).

Религијата и верата се сигурно она за кое се надеваме и докажување на она што не се гледа. Преку неа разбираме дека вековите се вообличени преку збор Божји и дека невидливото произлегува од видливото. Преку верата ние сме оправдани, припаѓаме на христовото семејство, преку верата сме спасени по Божја волја. Верата е единствениот пат што нè води до вистината и вечниот живот. Човекот се оправдува преку верата, без дела според Законот (117).

Луѓето во текот на својот живот, развивајќи се, образувајќи се, поминуваат низ различни фази и во одредени моменти од своето битисување се соочуваат со одредени проблеми, за кои во моменти не гледаат рационално решение. Има и моменти во животот што носат и болка и страдање, при што не така ретко човекот си го поставува прашањето: - Која е смислата на човековото постоење, и не наоѓајќи соодветен одговор, станува свесен за апсурдноста на животот. Со цел полесно прилагодување кон одредени општествени ситуации, со цел надминување на некои тешки моменти од животот на човекот, во такви случаи се вртиме кон религијата. И луѓето со инвалидност и нивните семејства се под влијание на религиозни традиции и системи (118).

Правото на слобода на вероисповед е содржано во Универзалната декларација за правата на човекот. Членот 18 предвидува дека: „секој има право на слобода - човекот да ја промени својата религија или убедувања, како и слободата, индивидуално или во заедница со други луѓе, приватно или јавно, да ја

манифестираат својата религија...“, членот 14 од Конвенцијата за правата на детето го предвидува правото на детето на слобода на вероисповед. Како и во другите конвенции, слобода на пројавување на вероисповед или убедување може да подлежи само на оние ограничувања што се пропишани со закон и што се неопходни заради заштита на јавната сигурност, редот, здравјето или моралот, или на основните права и слободи на другите (2).

Правилото 12 од Стандардните правила за еднаквост на можностите за лицата со инвалидност предвидува дека државата треба да ги обезбеди еднаквите можности за партиципација на лицата со инвалидност во религиозниот живот на својата заеница.

Државата има обврска да ги осигура сите можности лицата со инвалидност слободно и потполно да учествуваат во религиозниот живот на својата заедница (119).

Во контекст на ова, религијата конкретно во животот на лицата со интелектуална попреченост се дели на две категории и тоа: 1. користење на религијата и духовноста како начин за справување со стресот и адаптација на родителите и семејствата на лицата со интелектуална попреченост (120) 2. употреба на религијата (не и на духовноста) во заедничкиот живот на лицата со интелектуална попреченост т.е. како да се вклучат луѓето со посебни потреби во заедниците, животните ритуали, обреди (121).

Во 1993 година, професор по економија на Универзитетот во Бостон, истакнал дека културните ставови кон лицата со инвалидност генерално може да се поделат во две категории: конзервативни и либерални. „Конзервативното гледиште на инвалидноста, повеќе се базира на натприродни, а помалку на физички или физиолошки објаснувања. Конзервативниот поглед ги сврзува сиромашните муслимански имигранти, коишто веруваат дека инвалидноста е резултат на Божјата волја. Ова гледиште го надополнува и со тврдењето дека инвалидноста е проклетство на семејството за некој грев сторен од страна на некој член на семејството. Либералниот поглед, напротив, за да биде повеќе објективен и научен, ја отфрла религијата како причина за инвалидноста. Овие семејства сметаат дека инвалидноста е резултат на генетски нарушувања, медицински состојби или несреќи. Семејствата може да побараат медицинска или рехабилитациона поддршка (122).

Четири прашања/димензии ги идентификуваат начините преку коишто религијата се разбира и се поврзува со инвалидноста:

1. Кое е верувањето за настанокот на инвалидноста (односно, зошто тоа се случило) и улогата на Бог или на божеството?
2. Како разбирањето на изворот на инвалидноста влијае на идентитетот на личноста со инвалидност?
3. Која е улогата и целта на лицето со инвалидност во општеството? Со други зборови „што се бара од мене да сторам“?
4. Која е улогата на заедницата во однос на религијата т.е. што се бара од другите да сторат за лицата со инвалидност (122)?

Во исламот, вредноста на една личност не се базира на физички и материјални карактеристики, туку на побожност. Побожноста вклучува верба во начелата на исламот и вистинско придружување до обврските коишто произлегуваат од исламот, а се во зависност од способностите на секој поединец (110).

Ако одиме според исламот, поинаку ќе гледаме на инвалидноста. Ако веруваме во исламот и ако се случи нешто несакано, ние ќе се чувствуваме депресивно и ќе се запрашуваме: „Зошто јас?“ или всушност „Зошто нас?“ семејно ориентирани, со колективен поглед на светот муслиманите го имаат... Коранот кој вели - Алах нè става на тест и нè тестира колку можеме да издржиме (110).

Исламското верување е дека послабите луѓе имаат дополнителна позиција во очите на Бога. Тие имаат право на поголема поддршка. Алах не ги сака гордите, вели Куранот (123).

Mr. Turmusani вели дека постои двојно гледиште во исламот за инвалидноста. Од една страна, исламот проповеда добротворност и грижа за несреќните, а од друга инвалидноста ја поврзува со гревот и злото. Имајќи на ум дека казната за крадење во многу исламски земји е ампутација на раката. Слепите лица и лицата со интелектуална попреченост се третираат подобро од оние со телесен инвалидитет. Исто така постои одредена стигма и срам да се има член со инвалидност во семејството. Многу семејства своите членови со инвалидност ги кријат во институции со цел да не се загрозат шансите за брак на другите членови. Но треба да се истакне дека двојното гледиште и стигмата кон

инвалидноста не се поврзани само со исламот. Тоа е дел и од јудео-христијанската традиција, а може да се најде и во многу европски земји како и во САД (124).

Христијанството е полно со приказни за Исус Христос, кој ја препознавал и афирмирал хуманоста кај секоја личност и го користел дарот на исцелување и тоа не само да ја отстрани инвалидноста, туку и да се надминат проекциите на гревот и казната со цел да ја врати личноста во заедницата (110).

Православните цркви, светците ги прикажуваат преку икони. Една од тие цркви го прикажува светецот *Christophorus* со глава на куче што значи лице со тешка вродена мана. Оваа икона е симбол на ставот дека и во инвалидното лице живее Бог (123).

Христијанството, од друга страна, од самиот почеток прави обиди да ги интегрира лицата со инвалидност во општеството како Божји созданија. Во Евангелието е напишано дека Исус живеел помеѓу слепите, парализираните и глувите луѓе како и помеѓу луѓето со епилепсија и интелектуално попречените луѓе. Да им служи, да биде понизен кон нив, овие постапки го направија поголем во очите на Бога (123).

Доказ дека Исус навистина ги лекувал болните го дава Библијата „ќе се отворат очите на слепите, ушите на глувите ќе се отнат; тогаш куциот ќе скока...“ (Иса.35:5-6). Класичен пример е најден во Петровото лекување на хромиот питач (125).

Семејните ставови и верувања за нивните деца и фамилијарни членови со инвалидност, играат главна улога во промоцијата на „инклузивност“ во образованието, вработувањето и во заедницата во која што живеат и делуваат (122).

Улогата на религијата е во унапредување на квалитетот на животот на многу луѓе со или без попреченост.

II. МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

1. Предмет на истражувањето

Предмет на ова истражување ќе биде статусот на лица со инвалидност од различна етничка и верска припадност при процесот на вработување.

2. Цел на истражувањето

Целта на истражувањето на овој магистерски труд е да се претстави статусот на работниот век кај лицата со инвалидност при вработување во заштитните друштва, од различна етничка и верска припадност.

Да се спореди статусот при вработување во однос на полот, етничката припадност и категоријата на инвалидност.

3. Задачи на истражувањето

Задачи на истражувањето се:

1. Да се утврди мотивот што ги стимулира работодавачите за вработување на лица со инвалидност.
2. Да се утврди бројот на вработени лица со инвалидност во заштитни друштва, според пол, етничка припадност, видот и степенот на попреченост.
3. Да се утврдат интерперсоналните односи помеѓу вработените во заштитното друштво.
4. Да се утврди која категорија на инвалидност најмногу се соочува со потешкотии на работното место.
5. Да се утврди самостојноста при извршување на работните задачи кај лицата со инвалидност во заштитното друштво.
6. Да се утврди дали постои етничка дискриминација помеѓу вработените во заштитните друштва.
7. Да се утврди дали колегите меѓусебно си ги почитуваат верските разлики.
8. Да се утврдат можностите за организирање забавно-рекреативни и културни манифестации кај вработените, како и степенот до кој се практикува оваа можност.

9. Да се утврди нивото на социјалната поддршка од страна на општата популација вработена во заштитното друштво кон лицата со инвалидност.
10. Да се утврдат ставовите на работодавачите за придонесот и квалитетот на работата на лицата со инвалидност.

4. Хипотези на истражувањето

Хипотеза 1: Лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво сметаат дека се добро прифатени на работното место, дека се зајазени со нивни права и можности како работници, се чувствуваат прифатени од страна на колегите и не се дискриминирани нишу по една основа.

Хипотеза 1.1 Лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво

имаат задоволувачки и соодветен работен статус како вработени лица.

Субхипотеза 1.1.а: Лицата со инвалидност во поголема мера ќе имаат редовен личен доход.

Субхипотеза 1.1.б: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера ќе ја проценат својата социо-економска состојба како добра или многу добра.

Субхипотеза 1.1.в: Лицата со инвалидност во значајно поголема мера имале можност за правење на сопствен избор при добивање на работното место.

Хипотеза 1.2: Лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво

имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегите на работното место.

Субхипотеза 1.2.а: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера немаат проблеми при воспоставувањето на комуникација и извршувањето на работата.

Субхипотеза 1.2.б: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера учествуваат во групни активности и се дружат со колегите.

Субхипотеза 1.2.в: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера се дружат со колегите надвор од работното место.

Хипотеза 1.3: Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво се добро прифатени и соодветно приети од страна на другите вработени во заштитното друштво.

Субхипотеза 1.3.а: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера самостојно ги завршуваат работните активности.

Субхипотеза 1.3.б: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера сметаат дека се еднакво третирани на работното место како и останатите работници.

Субхипотеза 1.3.в: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера сметаат дека се прифатени од колегите.

Хипотеза 1.4: Лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво не се дискриминирани на работното место по нишу една основа.

Субхипотеза 1.4.а: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера сметаат дека не се дискриминирани на работното место од страна на другите колеги.

Субхипотеза 1.4.б: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера сметаат дека не постои етничка дискриминација на нивното работно место.

Субхипотеза 1.4.в: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера сметаат дека меѓусебно со колегите си ги почитуваат верските разлики.

Субхипотеза 1.4.г: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера се молат/постат во текот на работниот ден.

Субхипотеза 1.4.д: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера се согласуваат со ставот дека кон припадниците од другата вера треба да се биде повнимателен.

Субхипотеза 1.4.е: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера во изминатите 12 месеци лично не почувствувале дискриминација на некоја основа.

Субхипотеза 1.4.ж: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера знаат кои се нивните права во случај да бидат жртва на дискриминација на работното место.

Хипотеза 2: Менаџерите на заштитните друштва сметаат дека лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво имаат задоволувачки и соодветен работен стипендиум како вработени лица и дека друштвото обезбедува соодветни услови за работа на испитите.

Хипотеза 2.1: Менаџерите на заштитните друштва сметаат дека лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво имаат задоволувачки и соодветен работен стипендиум како вработени лица и дека друштвото обезбедува соодветни услови за работа на испитите.

Субхипотеза 2.1.а: За менаџерите на заштитното друштво комбинацијата од бенефициите и хуманата компонента се најголема мотивација за вработување на лице со инвалидност.

Субхипотеза 2.1.б: Менаџерите на заштитните друштва во значајно, поголема мера сметаат дека заштитното друштво обезбедува соодветни работни услови за лицата со инвалидност согласно нивната функционална состојба.

Субхипотеза 2.1.в: Менаџерите на заштитните друштва во значајно, поголема мера сметаат дека постои адаптирана работна средина за лицата со инвалидност во нивното заштитно друштво.

Субхипотеза 2.1.г: Менаџерите на заштитните друштва во значајно, поголема мера се задоволни од работата на нивното заштитно друштво.

Хипотеза 2.2: Менаџерите на заштитните друштва сметаат дека лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колежите на работното место.

Субхипотеза 2.2.а: Менаџерите на заштитните друштва во значајно, поголема мера сметаат дека интерперсоналните односи помеѓу вработените лица со

инвалидност и вработените лица од општата популација се на задоволително ниво.

Субхипотеза 2.2.б: Менаџерите на заштитните друштва во значајно, поголема мера сметаат дека постои кохезија помеѓу вработените во заштитното друштво.

Хипотеза 2.3: Менаџериите на заштитните друштва сметаат дека лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво се добро прифатени и соодветно третирани од страна на другите вработени во заштитното друштво.

Субхипотеза 2.3.а: Менаџерите на заштитните друштва во значајно, поголема мера сметаат дека вработените лица со инвалидност во нивното заштитно друштво имаат еднаков третман со останатите вработени.

Субхипотеза 2.3.б: Менаџерите на заштитните друштва во значајно, помала мера сметаат дека лицата со инвалидност во нивното заштитно друштво се вработени за извршување на елементарни работни операции или како асистенти со цел да се намали одговорноста на работното место.

Хипотеза 2.4: Менаџериите на заштитните друштва сметаат дека лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво не се дискриминирани на работното место по ниту една основа.

Субхипотеза 2.4.а: Менаџерите на заштитните друштва во значајно, поголема мера сметаат дека не постои етничка дискриминација во нивното заштитно друштво.

Субхипотеза 2.4.б: Менаџерите на заштитните друштва во значајно, поголема мера сметаат дека доколку постои дискриминација, дека истата не се рефлектира на квалитетот на работата.

Субхипотеза 2.4.в: Менаџерите на заштитните друштва во значајно, поголема мера се запознаени со верските обичаи на вработените.

Субхипотеза 2.4.г: Менаџерите на заштитните друштва во значајно, поголема мера ги почитуваат верските разлики кај колегите.

Субхипотеза 2.4.д: Кај менаџерите на заштитните друштва постојат определени критериуми коишто се поважни за изборот на кандидатот што ќе се вработи во заштитното друштво.

Хипотеза 3: Лицата од општинската популација коишто се вработени во заштитното друштво сметаат дека лицата со инвалидност се добро прифатени на работното место, дека се зајазени сите нивни права и поволности како работници, се чувствуваат прифатено од страна на колегите и не се дискриминирани ниту по една основа.

Хипотеза 3.1: Лицата од општинската популација коишто се вработени во заштитното друштво сметаат дека се запознаени со правата и можностите на лицата со инвалидност.

Субхипотеза 3.1.а: Лицата од општинската популација што се вработени во заштитното друштво во значајно поголема мера се запознаени со правата и можностите на лицата со инвалидност.

Хипотеза 3.2: *Лицата од општата популација коишто се вработени во заштитното друштво имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегите - лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитното друштво.*

Субхипотеза 3.2.а: Лицата од општата популација коишто се вработени во заштитно друштво во значајно, поголема мера редовно воспоставуваат комуникација со лицата со инвалидност во заштитното друштво.

Субхипотеза 3.2.б: Лицата од општата популација коишто се вработени во заштитно друштво во значајно, помала мера се соочувале со некакви потешкотии или наидуваат на проблеми при воспоставување на комуникација со лицата со инвалидност.

Субхипотеза 3.2.в: Лицата од општата популација коишто се вработени во заштитно друштво во значајно, поголема мера надвор од работното место организирале дружење со колегите коишто се лица со инвалидност.

Субхипотеза 3.2.г: Лицата од општата популација коишто се вработени во заштитно друштво во значајно, поголема мера преку заштитното друштво колегијално организирале културни и спортски манифестации.

Субхипотеза 3.2.д: Лицата од општата популација коишто се вработени во заштитно друштво во значајно, поголема мера имаат блиски пријатели помеѓу лицата со инвалидност од заштитното друштво.

Хипотеза 3.3: *Лицата од општата популација коишто се вработени во заштитното друштво сметаат дека лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво се добро прифатени и соодветно интегрирани од страна на другите вработени во заштитното друштво.*

Субхипотеза 3.3.а: Лицата од општата популација коишто се вработени во заштитно друштво во значајно, поголема мера сметаат дека односите со нивните колеги се на задоволувачко ниво.

Субхипотеза 3.3.б: Лицата од општата популација коишто се вработени во заштитно друштво во значајно, поголема мера сметаат дека лицата со инвалидност се прифатени од страна на другите вработени во заштитното друштво.

Хипотеза 3.4: *Лицата од општата популација коишто се вработени во заштитното друштво сметаат дека не постои дискриминација во нивната работна средина.*

Субхипотеза 3.4.а: Лицата од општата популација коишто се вработени во заштитно друштво во значајно, поголема мера сметаат дека не постои етничка дискриминација на работното место.

Субхипотеза 3.4.б: Лицата од општата популација коишто се вработени во заштитно друштво во значајно поголема мера се молат/постат во текот на работниот ден.

Субхипотеза 3.4.в: Лицата од општата популација коишто се вработени во заштитно друштво во значајно поголема мера ги почитуваат верските разлики кај колегите.

Субхипотеза 3.4.г: Лицата од општата популација коишто се вработени во заштитно друштво во значајно, поголема мера се согласуваат дека со припадници од друга вера треба да се биде повнимателен.

Хипотеза 4: *Лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво сметаат дека се добро прифатени на работното место, дека се зајазени сите нивни права и поштенцијали како работници, се чувствуват прифатено од страна на колегите и не се дискриминирани нишу по една основа без оглед на нивната националност.*

Хипотеза 4.1: *Лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво имаат задоволувачки и соодветен работен статус како вработени лица, без оглед на нивната националност.*

Субхипотеза 4.1.а: Лицата со инвалидност во поголема мера имаат редовен личен доход, без оглед на нивната националност.

Субхипотеза 4.1.б: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера ќе ја проценат својата социо-економска состојба како добра или многу добра, без оглед на нивната националност.

Субхипотеза 4.1.в: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера имале можност за правење на сопствен избор при добивање на работното место, без оглед на нивната националност.

Хипотеза 4.2: *Лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегите на работното место, без оглед на нивната националност.*

Субхипотеза 4.2.а: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера немаат проблеми при воспоставување на комуникација и извршување на работата, без оглед на нивната националност.

Субхипотеза 4.2.б: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера учествуваат во групни активности и се дружат со колегите, без оглед на нивната националност.

Субхипотеза 4.2.в: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера се дружат со колегите надвор од работното место, без оглед на нивната националност.

Хипотеза 4.3: *Лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво се добро прифатени и соодветно третирани од страна на другите вработени во заштитното друштво, без оглед на нивната националност.*

Субхипотеза 4.3.а: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера самостојно ги завршуваат работните активности, без оглед на нивната националност.

Субхипотеза 4.3.б: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера сметаат дека се еднакво третирани на работното место како и останатите работници, без оглед на нивната националност.

Субхипотеза 4.3.в: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера сметаат дека се прифатени од колегите, без оглед на нивната националност.

Хипотеза 4.4: *Лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво не се дискриминирани на работното место по нишу една основа, без оглед на нивната националност.*

Субхипотеза 4.4.а: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера сметаат дека не се дискриминирани на работното место од страна на другите колеги, без оглед на нивната националност.

Субхипотеза 4.4.б: Лицата со инвалидност во значајно поголема мера сметаат дека не постои етничка дискриминација на нивното работно место, без оглед на нивната националност.

Субхипотеза 4.4.в: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера сметаат дека меѓусебно со колегите си ги почитуваат верските разлики, без оглед на нивната националност.

Субхипотеза 4.4.г: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера се молат/постат во текот на работниот ден, без оглед на нивната националност.

Субхипотеза 4.4.д: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера се согласуваат со ставот дека кон припадниците од другата вера треба да се биде повнимателен, без оглед на нивната националност.

Субхипотеза 4.4.ѓ: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера во изминатите 12 месеци лично не почувствувале дискриминација на некоја основа, без оглед на нивната националност.

Субхипотеза 4.4.е: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера знаат кои се нивните права во случај да бидат жртва на дискриминација на работното место, без оглед на нивната националност.

Хипотеза 5: *Лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво сметаат дека се добро прифатени на работното место, дека се зајазени со нивни права и идентитети како работници, се чувствуваат прифатено од страна на колегите и не се дискриминирани нишу по една основа без оглед на нивниот инвалидитет.*

Хипотеза 5.1: *Лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво имаат задоволувачки и соодветен работен статус како вработени лица, без оглед на нивниот инвалидитет.*

Субхипотеза 5.1.а: Лицата со инвалидност во поголема мера имаат редовен личен доход, без оглед на нивниот инвалидитет.

Субхипотеза 5.1.б: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера ќе ја проценат својата социо-економска состојба како добра или многу добра, без оглед на нивниот инвалидитет.

Субхипотеза 5.1.в: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера имале можност за правење на сопствен избор при добивање на работното место, без оглед на нивниот инвалидитет.

Хипотеза 5.2: *Лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегите на работното место, без оглед на нивниот инвалидитет.*

Субхипотеза 5.2.а: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера немаат проблеми при воспоставување на комуникација и извршување на работата, без оглед на нивниот инвалидитет.

Субхипотеза 5.2.б: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера учествуваат во групни активности и се дружат со колегите, без оглед на нивниот инвалидитет.

Субхипотеза 5.2.в: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера се дружат со колегите надвор од работното место, без оглед на нивниот инвалидитет.

Хипотеза 5.3: Лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво се добро прифатени и соодветно припадници од страна на другите вработени во заштитното друштво, без оглед на нивниот инвалидитет.

Субхипотеза 5.3.а: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера самостојно ги завршуваат работните активности, без оглед на нивниот инвалидитет.

Субхипотеза 5.3.б: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера сметаат дека се еднакво третирани на работното место како и останатите работници, без оглед на нивниот инвалидитет.

Субхипотеза 5.3.в: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера сметаат дека се прифатени од колегите, без оглед на нивниот инвалидитет.

Хипотеза 5.4: Лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво не се дискриминирани на работното место по една основа, без оглед на нивниот инвалидитет.

Субхипотеза 5.4.а: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера сметаат дека не се дискриминирани на работното место од страна на другите колеги, без оглед на нивниот инвалидитет.

Субхипотеза 5.4.б: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера сметаат дека не постои етничка дискриминација на нивното работно место, без оглед на нивниот инвалидитет.

Субхипотеза 5.4.в: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера сметаат дека меѓусебно со колегите си ги почитуваат верските разлики, без оглед на нивниот инвалидитет.

Субхипотеза 5.4.г: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера се молат/постат во текот на работниот ден, без оглед на нивниот инвалидитет.

Субхипотеза 5.4.д: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера се согласуваат со ставот дека кон припадниците од другата вера треба да се биде повнимателен, без оглед на нивниот инвалидитет.

Субхипотеза 5.4.е: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера во изминатите 12 месеци лично не почувствувале дискриминација на некоја основа, без оглед на нивниот инвалидитет.

Субхипотеза 5.4.ж: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера знаат кои се нивните права во случај да бидат жртва на дискриминација на работното место, без оглед на нивниот инвалидитет.

Хипотеза 6: Лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво сметаат дека се добро прифатени на работното место, дека се зајакани сите нивни права и идентитети како работници, се чувствувани прифатени од страна на колегите и не се дискриминирани ни по една основа без оглед на нивната вероисповед.

Хипотеза 6.1: Лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво имаат задоволувачки и соодветен работен статус како вработени лица, без оглед на нивната вероисповед.

Субхипотеза 6.1.а: Лицата со инвалидност во поголема мера имаат редовен личен доход, без оглед на нивната вероисповед.

Субхипотеза 6.1.б: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера ќе ја проценат својата социо-економска состојба како добра или многу добра, без оглед на нивната вероисповед.

Субхипотеза 6.1.в: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера имале можност за правење на сопствен избор при добивање на работното место, без оглед на нивната вероисповед.

Хипотеза 6.2: Лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегите на работното место, без оглед на нивната вероисповед.

Субхипотеза 6.2.а: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера немаат проблеми при воспоставување на комуникација и извршување на работата, без оглед на нивната вероисповед.

Субхипотеза 6.2.б: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера учествуваат во групни активности и се дружат со колегите, без оглед на нивната вероисповед.

Субхипотеза 6.2.в: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера се дружат со колегите надвор од работното место, без оглед на нивната вероисповед.

Хипотеза 6.3: Лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво се добро прифатени и соодветно приети од страна на другите вработени во заштитното друштво, без оглед на нивната вероисповед.

Субхипотеза 6.3.а: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера самостојно ги завршуваат работните активности, без оглед на нивната вероисповед.

Субхипотеза 6.3.б: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера сметаат дека се еднакво третирани на работното место како и останатите работници, без оглед на нивната вероисповед.

Субхипотеза 6.3.в: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера сметаат дека се прифатени од колегите, без оглед на нивната вероисповед.

Хипотеза 6.4: Лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво не се дискриминирани на работното место по ниту една основа, без оглед на нивната вероисповед.

Субхипотеза 6.4.а: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера сметаат дека не се дискриминирани на работното место од страна на другите колеги, без оглед на нивната вероисповед.

Субхипотеза 6.4.б: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера сметаат дека не постои етничка дискриминација на нивното работно место, без оглед на нивната вероисповед.

Субхипотеза 6.4.в: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера сметаат дека меѓусебно со колегите си ги почитуваат верските разлики, без оглед на нивната вероисповед.

Субхипотеза 6.4.г: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера се молат/постат во текот на работниот ден, без оглед на нивната вероисповед.

Субхипотеза 6.4.д: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера се согласуваат со ставот дека кон припадниците од другата вера треба да се биде повнимателен, без оглед на нивната вероисповед.

Субхипотеза 6.4.е: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера во изминатите 12 месеци лично не почувствувале дискриминација на некоја основа, без оглед на нивната вероисповед.

Субхипотеза 6.4.ж: Лицата со инвалидност во значајно, поголема мера знаат кои се нивните права во случај да бидат жртва на дискриминација на работното место, без оглед на нивната вероисповед.

5. Варијабли

Независни варијабли:

- Вид на инвалидност;
- Пол;
- Етничка припадност.

Зависни варијабли

- Мотивираноста на работодавачите за вработување на инвалидни лица;
- Квалитетот на живот кај лица со инвалидност и нивните семејства вработени во заштитни друштва;
- Верските разлики и вработувањето во заштитни друштва.

6. Методи, техники и инструменти

Во ова истражување беше употребен дескриптивниот метод со помош на кој се опишаа варијаблите и појавите коишто беа предмет на ова истражување. Исто така, се употреби и методот на компаративна анализа со кој се тестираа разликите помеѓу различни групи на испитаници.

- Техники

Анализа на документација;
Анкетирање со помош на прашалници.

- Инструменти

Во истражувањето беа применети 3 на анкетни листови:

1. Анкетен лист за лица со инвалидитет вработени во заштитни друштва.
2. Анкетен лист за менаџерите.
3. Анкетен лист за лица од општата популација коишто се вработени во заштитното друштво.

Опис на инструментите

1. Анкејен лист за лицата со инвалидност вработени во заштитни друштва

Инструментот со кој се испитуваа лицата со инвалидитет, вработени во заштитните друштва беше прашалник составен од 16 прашања од затворен тип, од кои дел беа со едночлен, а дел со повеќечлен избор. Анкетниот прашалник се состоеше од прашања коишто бараа од испитаниците да го опишат и проценат својот статус и својата состојба како вработени во заштитното друштво. Од

испитаниците преку прашалникот беше побарано да ја опишат својата социоекономска состојба и задоволството од месечните примања, степенот на прифатеност и степенот на комуникација на работното место, степенот на социјализација со колегите, нивните верски и религиозни обичаи, постоењето на верска и етничка толеранција, како и степенот во кој тие чувствуваат дека постои или не постои дискриминација од кој било вид кон нив на работното место. Анализата на прашалникот се направи преку дескриптивна обработка, односно приказот на фреквенции и проценти на секоја одбрана алтернатива на секое прашање од страна на испитаниците. Овој прашалник исто така содржи прашања за демографските податоци на испитаниците (пол, возраст, вид на инвалидитет, етничка и религиозна припадност). Прашалникот за лицата со инвалидитет вработени во заштитни друштва е даден во продолжение во Прилог 1.

2. Анкетен лист за менаџерите на заштитни друштва

Инструментот со кој се испитуваа менаџерите на заштитни друштва беше прашалник составен од 13 прашања од затворен тип, од коишто дел беа со едночлен, а дел со повеќечлен избор. Анкетниот прашалник се состоеше од прашања коишто бараа од менаџерите на заштитните друштва да ги опишат и проценат статусот и состојба на лицата со инвалидност што се вработени во нивното заштитно друштво. Од испитаниците преку прашалникот беше побарано да ја опишат својата мотивација за вработување на лице со инвалидност во нивната работна организација, условите во коишто работат овие лица, третманот кон нив и почитувањето на нивните работни права, степенот на прифатеност и комуникација со колегите на работното место, степенот на социјализација со колегите, нивните верски и религиозни обичаи, постоењето на верска и етничка толеранција кон нив, степенот во кој тие чувствуваат дека постои или не постои дискриминација од кој било вид кон лицата со инвалидност на работното место, како и критериумите за избор на вработен којшто е лице со инвалидност. Анализата на прашалникот се направи преку дескриптивна обработка, односно приказот на фреквенции и проценти на секоја одбрана алтернатива на секое прашање од страна на испитаниците. Прашалникот за менаџерите на заштитните друштва е даден во продолжение во Прилог 2.

3. Анкетен лист за лицата од општата популација коишто се вработени во заштитно друштво

Инструментот со кој се испитуваа лицата од општа популација што се вработени во заштитно друштво е прашалник составен од 13 прашања од затворен тип, од кои дел беа со едночлен, а дел со повеќечлен избор. Анкетниот прашалник се состоеше од прашања што бараа од лицата од општа популација, а коишто се вработени во заштитно друштво да ги опишат и проценат статусот и состојба на лицата со инвалидност коишто се вработени во нивното заштитно друштво. Од испитаниците преку прашалникот беше побарано да проценат колку тие се запознаени со правата на работното место на лицата со инвалидност, степенот на прифатеност и комуникација со колегите на работното место, степенот на социјализација со колегите, нивните верски и религиозни обичаи, постоењето на верска и етничка толеранција кон нив, степенот во кој тие чувствуваат дека постои или не постои дискриминација од кој било вид кон лицата со инвалидност на работното место, колку тие имаат пријатели и познаници помеѓу лицата со инвалидност. Анализата на прашалникот се направи преку дескриптивна обработка, односно приказот на фреквенции и проценти на секоја одбрана алтернатива на секое прашање од страна на испитаниците. Прашалникот за лицата од општата популација вработени во заштитни друштва е даден во продолжение во Прилог 3.

7. Популација и примерок

Ова истражување беше спроведено на 3 групи испитаници:

1. Лица со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво - 211 испитаници;
2. Менаџери на заштитни друштва - 32 испитаници;
3. Лица од општата популација што се вработени во заштитно друштво - 301 испитаник.

8. Статистичка обработка

Откако податоците беа собрани се премина кон нивно нумерирање, кодирање и внесување во соодветна статистичка програма, со цел да се олесни понатамошната обработка. За ова истражување беше користена статистичката програма за обработка на податоци *SPSS 21 for Windows*.

Потоа податоците беа групирани и табелирани, по што се пристапи кон пресметување на дескриптивите на секоја од групите на варијабли како и на деморафските карактеристики на испитаниците. При тоа се направи приказ и на мерките на централна тенденција како и на мерките на варијабилност. Се анализираа фреквенциите, процентите, аритметичката средина, стандардното отстапување и опсегот на скорови. За тестирање на истражувачките хипотези се користеа тестови што испитуваат разлики помеѓу групите и коишто беа најсоодветни според видот на податоци со кои располага ова истражување, како и во однос на карактеристиките на дистрибуциите на варијаблите. За тестирање на хипотезите се користеа χ^2 - тестот и *Fisher-exact* тест како негова алтернатива онаму каде што беше потребно, односно онаму каде што дистрибуцијата на податоците не овозможуваше изведба на χ^2 - тестот. За статистички значајна разлика беше сметана разликата на ниво на значајност од $p < 0.05$.

9. Организација и тек на истражувањето

Пред сè на почетокот беше извршена идентификација, дефинирање на проблемот и изработка на план за текот и спроведувањето на истражувањето.

Најпрвин беше направено мапирање на градовите во кои ќе се спроведува истражувањето, при што основен предуслов за изборот беше во градот да има доволно заштитни друштва и да има население со етнички мешан состав. Според ваквите критериуми, се избраа градовите Гостивар, Тетово и Куманово како градови во коишто ќе се прибираат податоците.

Во однос на заштитните друштва, најпрво се направи мапирање на сите друштва од ваков тип во градовите при што истите се контактираа и со дел од нив се постигна договор за анкетање, примерокот на заштитни друштва е пригоден, односно се анкетаа оние заштитни друштва што се одзгаа на интересот за анкетање.

Истражувањето се вршеше во следните заштитни друштва:

1. Лион Гард - Гостивар;
2. Картел - Гостивар;
3. Цими - Ко - Гостивар;
4. Албис - Гостивар;
5. ВЛ Џабири - Гостивар;

6. Вардар-Да - Гостивар;
7. Касеифицио Цесарина - Гостивар;
8. Ремо Компани - Гостивар;
9. Напредок 1 - Тетово;
10. Санлес - Тетово;
11. Центрум Сервис - Тетово;
12. Еуро ЗЃИМИ - Тетово;
13. Принц - Тетово;
14. Ферт Атомик -Тетово;
15. Октопод - Тетово;
16. Бо-Бо - Тетово;
17. Блама Мебел - Тетово;
18. Тетекс Тепласт - Тетово;
19. Го-Ја Дизајн - Тетово;
20. Алфи Би Компани - Куманово;
21. Инфинити-СНВ - Куманово;
22. Диадора - Куманово;
23. Елиго Трејд - Куманово;
24. Пронто 03 - Куманово;
25. Авто Клиника Бабановски - Куманово;
26. Филанд - Куманово;
27. Флексограф - Куманово;
28. Марида Комерц - Куманово;
29. Агрофинал - Куманово;
30. Гроздановски - Куманово.

Паралелно со прибирање на податоците се вршеше и анализа на документацијата, а која се однесува на проблемот на истражувањето (научна, домашна и странска литература, интернет ресурси, статии објавени во различни публикации).

По комплетно завршување на истражувачкиот процес се пристапи на нивна статистичка обработка.

Истражувањето беше спроведено во периодот од септември 2013 година до крајот на декември 2013 година.

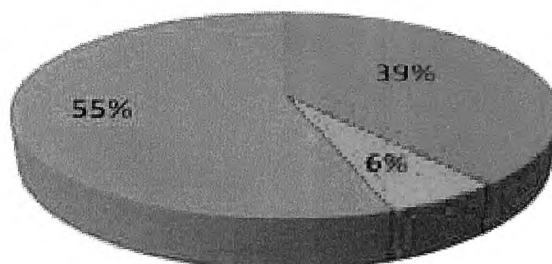
III. АНАЛИЗА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО

1. Демографска анализа

➤ Број на испитаници

Ова истражување опфати вкупно 544 испитаници, од кои 211 (39,0%) се лица со инвалидност што се вработени во заштитно друштво, 32 (6,0%) се менаџери на заштитни друштва и 301 (55,0%) лица припаѓале на општата популација којшто е вработена во ваквото заштитно друштво. Распределбата на групите на испитаници е дадена подолу на слика 1:

■ Лица со инвалидност ■ Менаџери ■ Општа популација



Слика 1: Распределба на групите на испитаници

➤ Испитаници според месното на живеење

Во однос на **местото на живеење** на целата група на испитаници, 172 лица, односно 31,62% од испитаниците се од Куманово, 171 лице, односно 31,43% од испитаниците се од Тетово и 201 лице, односно 36,95% од испитаниците се од Гостивар. Местото на живеење се разгледуваше и внатре различните групи на испитаници. Од лицата со инвалидност 89 лица, односно 42,2% од испитаниците се од Куманово, 66 лица, односно 31,3% од испитаниците се од Тетово и 56 лица, односно 26,5% од испитаниците се од Гостивар. Од менаџерите 13 лица, односно 40,6% од испитаниците се од Куманово, 11 лица, односно 34,4% од испитаниците се од Тетово и 8 лица, односно 25,0% од испитаниците се од Гостивар. Во однос на лицата од општа популација што се вработени во заштитните друштва, 70 лица, односно 23,3% од испитаниците се од Куманово, 94 лица, односно 31,2% од

испитаниците се од Тетово и 137 лица, односно 45,5% од испитаниците се од Гостивар. Дистрибуцијата на примерокот на испитаниците според местото на живеење е дадена подолу во Табела 1:

Табела 1: Дистрибуција на испитаниците според местото на живеење

	Куманово		Тетово		Гостивар		Вкупно	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Лица со инвалидност	89	42,2	66	31,3	56	26,5	211	100,0
Менаџери	13	40,6	11	34,4	8	25,0	32	100,0
Вработени од општа популација	70	23,3	94	31,2	137	45,5	301	100,0
Вкупно	172	31,62	171	31,43	201	36,95	544	100,0

➤ *Испитаници според пол*

Во однос на **полот на лицата со инвалидност**, дескриптивната анализа покажа дека 167 лица, односно 79,1% од лицата со инвалидност се од машки пол, додека 44 лица, односно 20,09% од лицата со инвалидност се од женски пол. Дистрибуцијата по пол на лицата е подолу графички прикажана на слика 2.



Слика 2: Дистрибуција на полот на лицата со инвалидност

➤ *Испитаници според национална структура*

Во однос на **националноста** на лицата со инвалидност, 127 лица, односно 60,2% од лицата со инвалидност се од македонска националност, 63 лица, односно 29,9% од лицата со инвалидност се од албанска националност, 10 лица, односно

4,7% од лицата со инвалидност се од ромска националност, 6 лица, односно 2,8% од лицата со инвалидност се од турска националност и 5 лица, односно 2,4 % од лицата со инвалидност се од српска националност. Дистрибуцијата според националноста на лицата со инвалидност, подолу табеларно е прикажана во табела 2.

Табела 2: Националност на лицата со инвалидност

	f	%
Македонци	127	60,2%
Албанци	63	29,9%
Роми	10	4,7%
Турци	6	2,8%
Срби	5	2,4%
Вкупно	211	100,0%

➤ *Исцрпаници според видот на попреченост*

Според **видот на попреченост** на лицата со инвалидност, 16 лица, односно 7,6% од лицата со инвалидност се со оштетување на видот, 33 лица, односно 15,6% од лицата со инвалидност се со оштетување на слухот, 76 лица, односно 36,0 % од лицата со инвалидност се со телесно оштетување, 69 лица, односно 32,7% од лицата со инвалидност се со ментална ретардација, 11 лица, односно 5,2% од лицата со инвалидност се со комбинирани пречки, 3 лица, односно 1,4% од лицата со инвалидност се трудови инвалиди и 3 лица, односно 1,4% од лицата со инвалидност се со оштетување на гласот, говорот и јазикот. Дистрибуцијата според видот на попреченост на лицата со инвалидност е подолу табеларно прикажана во табела 3.

Табела 3: Вид на попреченост на лицата со инвалидност

	f	%
Оштетување на вид	16	7,6%
Оштетување на слух	33	15,6%
Телесно оштетување	76	36,0%
Ментална ретардација	69	32,7%
Комбинирани пречки	11	5,2%
Трудов инвалид	3	1,4%
Оштетување на глас, говор и јазик	3	1,4%
Вкупно	211	100,0%

➤ *Испитаници според религиозна припадност*

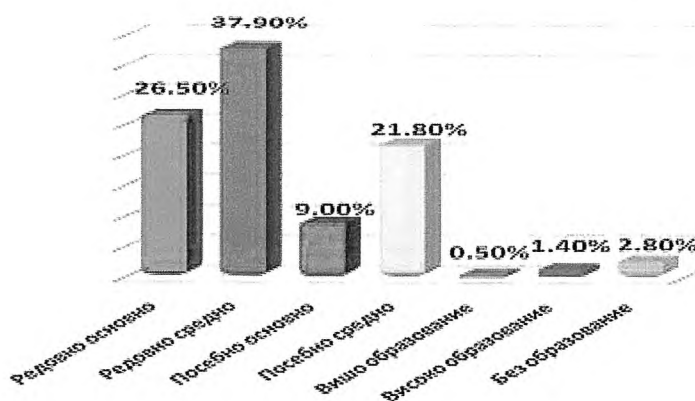
Во однос на **религиозната припадност** на лицата со инвалидност, 132 лица, односно 62,6% од лицата со инвалидност се христијани, а 79 лица, односно 37,4% од лицата со инвалидност се муслимани. Дистрибуцијата на религиозната припадност на лицата со инвалидност е подолу табеларно прикажана на табела 4.

Табела 4: Религиозна припадност на лицата со инвалидност

	f	%
Христијани	132	62,6%
Муслимани	79	37,4%
Вкупно	211	100,0%

➤ *Испитаници според образовна стурктура*

Во однос на **степенот на образование** на лицата со инвалидност, 56 лица, односно 26,5% од лицата со инвалидност се со завршено редовно средно образование, 3 лица, односно 1,4% од лицата со инвалидност се со завршено високо образование, 19 лица односно 9,0 % од лицата со инвалидност се со завршено посебно основно образование, 46 лица односно 21,8 % од лицата со инвалидност се со завршено посебно средно образование, 1 лице односно 0,5 % од лицата со инвалидност се со завршено вишо образование и 6 лица односно 2,8 % од лицата со инвалидност немале никакво образование. Дистрибуцијата на образованието на лицата со инвалидност подолу графички е прикажана на слика 3.



Слика 3: Образование на лицата со инвалидност

2. Дескриптивна анализа

Во понатамошниот тек на анализата на прибраните податоци, се пристапи кон дескриптивна обработка на трите зададени прашалници: - Прашалникот за лицата со инвалидност, прашалникот за менаџерите на заштитните друштва и прашалникот за лицата од општата популација коишто работат во заштитно друштво. При тоа се анализираа фреквенциите на одговори во секоја можна категорија на сите прашања од прашалниците и истите, освен во форма на фреквенции, се прикажаа и во процентуална застапеност, како и со графички приказ. Резултатите од дескриптивната анализа на секој од прашалниците се дадени во продолжение.

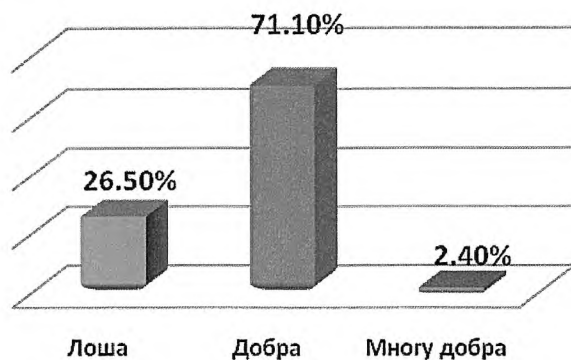
2.1 Дескриптивна анализа на Прашалникот за лицата со инвалидност

Во однос на прашањето, **дали имаат редовен личен доход**, 207 лица или 98,1% од лицата со инвалидност изјавиле дека имаат редовна исплата на личниот доход, додека 4 лица или 1,9% изјавиле дека немаат редовна исплата на личниот доход. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 4.



Слика 4: Дали имате редовна исплата на личен доход?

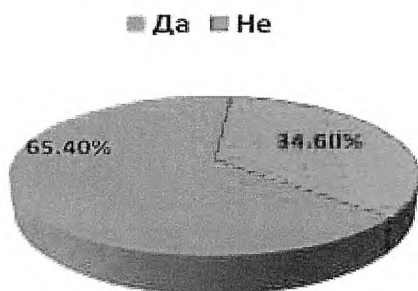
Во однос на прашањето, **проценката на сопствената социо-економска состојба**, 56 лица или 26,5% од лицата со инвалидност ја оцениле како лоша, 150 лица или 71,1% од лицата со инвалидност ја оцениле како добра и 5 лица или 2,4% од лицата со инвалидност ја оцениле како многу добра. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 5.



Слика 5: Проценка на сојсйвената соцо-економска состојба

Во однос на **можноста за правење на сопствен избор при добивање на работното место**, 138 лица или 65,4% од лицата со инвалидност изјавиле дека имале можност да направат сопствен избор, додека 73 лица или 36,6% од лицата со инвалидност изјавиле дека немале можност да направат сопствен избор при добивање на работното место. Одговорите на испитаниците на ова прашање се прикажани подолу на слика 6.

Во однос на прашањето, **дали наидуваат на проблеми при воспоставување на комуникација и извршување на работата**, 32 лица или 15,2% од лицата со инвалидност сметаат дека имаат проблеми при воспоставување на комуникација и извршување на работата, додека 179 лица или 84,8% од лицата со инвалидност изјавиле дека не наидуваат на проблеми при воспоставување на комуникација и извршување на работата. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 7.



Слика 6: Дали имавте можност за правење сојсйвен избор при добивање на работното место?



Слика 7: Дали со Вашите колеги наидуваат на проблеми при воспоставување на комуникација и извршување на работата?

Во однос на прашањето, дали **учествуваат во групни активности и дали се дружат со колегите**, 190 лица или 90,05% од лицата со инвалидност одговориле потврдно, додека 21 лице или 9,95% од лицата со инвалидност изјавиле дека не учествуваат во групни активности и не се дружат со колегите. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 8.



Слика 8: Дали на работното место учествуваат во групни активности и се дружат со колегите?

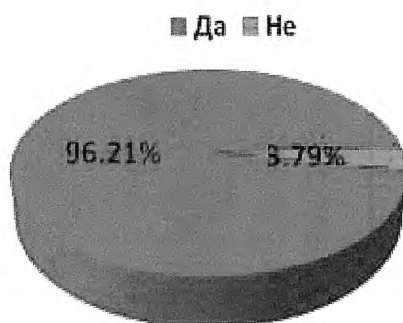
Во однос на прашањето, дали **самостојно ги завршуваат работните активности**, 166 лица или 78,67% од лицата со инвалидност одговориле дека самостојно ги завршуваат работните активности, додека 45 лица или 21,33% од лицата со инвалидност одговориле дека не ги завршуваат самостојно работните активности. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 9.



Слика 9: Дали самостојно ги извршуваат работните активности?

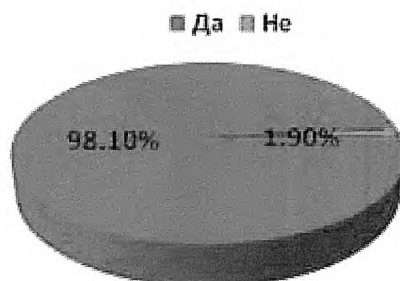
Во однос на прашањето, дали **сметаат дека се еднакво третирани на работното место како и останатите работници**, 203 лица или 96,2% од лицата со инвалидност сметаат дека се еднакво третирани на работното место како и останатите работници, додека 8 лица или 3,8% од лицата со инвалидност сметаат дека се еднакво третирани на работното место како и останатите работници.

Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 10.



Слика 10: Сметате ли дека еднакво сѐе ирејирани на работното место како и останатите работници?

Во однос на тоа, дали сметаат дека се прифатени од колегите, 207 лица или 98,1% од лицата со инвалидност сметаат дека се прифатени од колегите, додека 4 лица или 1,9% од лицата со инвалидност сметаат дека не се прифатени од колегите на работното место. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 11.



Слика 11: Сметате ли дека сѐе ирифатени од колегите?

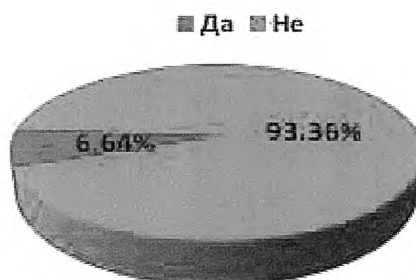
Во однос на прашањето, дали надвор од работното место се дружат со колегите, 99 лица или 46,9% од лицата со инвалидност се дружат со колегите надвор од работното место, додека 112 лица или 53,1% од лицата со инвалидност не се дружат со колегите надвор од работното место. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 12.

Во однос на тоа дали сметаат дека се дискриминирани на работното место од страна на другите колеги, 14 лица или 6,6% од лицата со инвалидност сметаат дека се дискриминирани на работното место од страна на другите колеги, додека

197 лица или 93,4% од лицата со инвалидност сметаат дека не се дискриминирани на работното место од страна на другите колеги. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 13.



Слика 12: Дали надвор од работно место се дружите со колежите (посетувајте културни и спортички манифестации)?



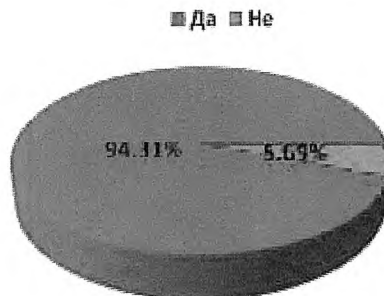
Слика 13: Дали мислите дека сите дискриминирани на работното место од страна на другите колеги?

Во однос на тоа дали сметаат дека постои етничка дискриминација на работното место, 13 лица или 6,2% од лицата со инвалидност сметаат постои етничка дискриминација на нивното работно место, додека 198 лица или 93,8 % од лицата со инвалидност сметаат дека не постои етничка дискриминација на нивното работно место. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 14.

Во однос на тоа дали меѓусебно со колегите си ги почитуваат верските разлики, 199 лица или 94,3% од лицата со инвалидност изјавиле дека си ги почитуваат верските разлики со колегите, додека 12 лица или 5,7% од лицата со инвалидност изјавиле дека не си ги почитуваат верските разлики со колегите на работното место. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 15.



Слика 14: Смейате ли дека постои етничка дискриминација на работното место?



Слика 15: Дали меѓусебно со колеѓите си ги почитувате верските разлики?

Во однос на тоа дали се молат/постат во текот на работниот ден, 103 лица или 48,8% од лицата со инвалидност изјавиле дека се молат/постат во текот на работниот ден, додека 108 лица или 51,2% од лицата со инвалидност изјавиле дека не се молат/постат во текот на работниот ден. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 16.

Во однос на прашањето, дали се согласуваат со ставот дека кон припадниците од другата вера треба да се биде повнимателен, 159 лица или 75,4% од лицата со инвалидност се согласуваат со ставот дека кон припадниците од другата вера треба да се биде повнимателен, додека 52 лица или 24% од лицата со инвалидност изјавиле дека не се согласуваат со ставот дека кон припадниците од другата вера треба да се биде повнимателен. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 17.



Слика 16: Дали се молиите/постанието во некој ден?



Слика 17: Дали се согласувате со ставот дека кон припадниците од друга вера треба да се биде повнимателен?

Во однос на прашањето, дали во изминатите 12 месеци лично почувствувале дискриминација на некоја основа, 8 лица или 3,8% од лицата со инвалидност изјавиле дека почувствувале дискриминација базирана на нивната етничка припадност, 8 лица или 3,8% од лицата со инвалидност изјавиле дека почувствувале дискриминација базирана на нивната религиозна припадност, 38 лица или 18,0% од лицата со инвалидност изјавиле дека почувствувале дискриминација базирана на нивната инвалидност, додека 157 лица или 74,4% од лицата со инвалидност изјавиле дека не почувствувале дискриминација на работното место. Одговорите на испитаниците на ова прашање се прикажани во табела 4.

Табела 4: Дали во изминатите 12 месеци лично сте се почувствувале дискриминација врз основа на:

	f	%
Етничка припадност	8	3,8
Религија или уверување	8	3,8
Инвалидност	38	18,0
Не сум почувствувал/а дискриминација	157	74,4
Вкупно	211	100,0

Во однос на прашањето, дали знаат кои се нивните права во случај да бидат жртва на дискриминација на работното место, 163 лица или 77,3% од лицата со инвалидност сметаат дека знаат кои се нивните права во случај да бидат жртва на дискриминација на работното место, додека 48 лица или 22,7% од лицата со инвалидност сметаат дека не знаат кои се нивните права во случај да бидат жртва на дискриминација на работното место. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 18.



Слика 18: Дали знаете кои се Вашите права во случај да сѐе жртва на дискриминацијана работното место?

1.2 Дескриптивна анализа на Прашалникот за менаџерите

Во однос на тоа, кој бил предизвикот за вработување на лице/а со инвалидност, за 1 менаџер, односно за 3,1% од менаџерите тоа биле бенефициите што ќе се добијат, за 5 менаџери, односно за 15,6% од менаџерите предизвикот лежел во хуманата компонента, додека за најголем дел од менаџерите, односно за 26 менаџери или 81,3% од менаџерите предизвикот да вработат лице со инвалидност бил комбинација од двете претходно наведени причини. Одговорите на испитаниците на ова прашање се прикажани во табела 5.

Табела 5: Кој беше предизвикот за вработување на лице/а со инвалидност?

	f	%
Бенефиции	1	3,1
Хумана компонента	5	15,6
Комбинација од двете	26	81,3
Вкупно	32	100,0

Во однос на тоа дали заштитното друштво обезбедува соодветни работни услови за лицата со инвалидност согласно нивната функционална состојба, сите 32 односно 100% од менаџерите одговориле потврдно, односно сметаат дека нивното заштитното друштво обезбедува соодветни работни услови за лицата со инвалидност согласно нивната функционална состојба.

Во однос на тоа дали вработените лица со инвалидност во нивното заштитното друштво имаат еднаков третман со останатите вработени, 31, односно 96,9% од менаџерите одговориле потврдно, односно сметаат дека вработените лица со инвалидност во нивното заштитно друштво имаат еднаков третман со останатите вработени, додека 1 менаџер (3,1%) не смета дека вработените лица со инвалидност во неговото заштитното друштво имаат еднаков третман со останатите вработени. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 19:



Слика 19: Дали вработениите лица со инвалидност во Вашето заштитно друштво, согласно со postoечката законодавство имаат поеднаков третман како и останатите вработени ?

Во однос на тоа дали лицата со инвалидност во нивното заштитно друштво се вработени за извршување на елементарни работни операции или како асистенти со цел да се намали одговорноста на работното место, 23, односно 71,9% од менаџерите одговориле дека лицата со инвалидност се вработени за извршување на елементарни работни операции, 2 односно 6,3% од менаџерите одговориле дека лицата со инвалидност се вработени како асистенти, а 7, односно 21,9% од менаџерите одговориле дека лицата со инвалидност се вработени за извршување на комбинација од двете претходно наведени работни функции. Одговорите на испитаниците на ова прашање се прикажани во табела 6.

Табела 6: Дали лицата со инвалидност се вработени за извршување на елементарни работни операции или како асистенти со цел да се намали одговорноста на работното место?

	f	%
Елементарни работни операции	23	71,9
Асистенти	2	6,3
Комбинација од двете	7	21,9
Вкупно	32	100,0

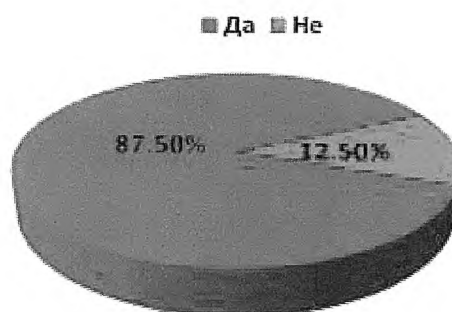
Во однос на прашањето, дали сметаат дека интерперсоналните односи помеѓу вработените лица со инвалидност и вработените лица од општата популација се на задоволително ниво, 31, односно 96,9% од менаџерите одговориле потврдно, односно сметале дека интерперсоналните односи помеѓу вработените лица со инвалидност и вработените лица од општата популација се на задоволително ниво, додека 1, односно 3,1% од менаџерите одговориле

негативно, односно сметале дека интерперсоналните односи помеѓу вработените лица со инвалидност и вработените лица од општата популација не се на задоволително ниво. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 20.

Во однос на прашањето дали се задоволни од работата на нивното заштитно друштво, 28, односно 87,5% од менаџерите одговориле потврдно, односно биле задоволни од работата на нивното заштитно друштво, додека 4, односно 12,5% од менаџерите одговориле негативно, односно не биле задоволни од работата на нивното заштитно друштво. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 21.



Слика 20: Сметате ли дека интерперсоналните односи со вработените лица со инвалидност и лица од општината популација во заштитното друштво се на задоволувачко ниво?



Слика 21: Дали сѐе задоволни од квалитетот на работата во Вашето заштитно друштво?

Во однос на прашањето, дали сметаат дека постои етничка дискриминација во нивното заштитно друштво, 32, односно 100% од менаџерите сметаат дека нема таква појава, односно дека не постои етничка дискриминација во нивното заштитно друштво.

Во однос на прашањето доколку постои дискриминација, дали истата се рефлектира на квалитетот на работата, 32, односно 100% од менаџерите сметаат дека нема таква појава, односно дека доколку постои дискриминација, истата не се рефлектира на квалитетот на работата.

Во однос на прашањето, дали се запознаени со верските обичаи на вработените, 29, односно 90,6% од менаџерите сметаат дека се добро запознаени со верските обичаи на вработените, додека 3, односно 9,4% од менаџерите сметаат дека не се запознаени со верските обичаи на вработените. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 22.

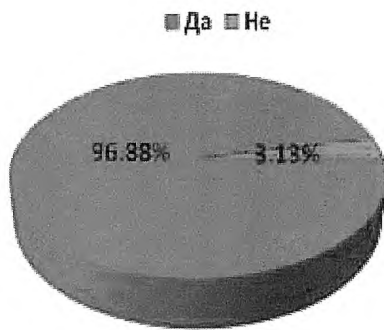


Слика 22: Дали сѐе запознаени со верскиите обичаи на вработените?

Во однос на прашањето, дали ги почитуваат верските разлики кај колегите, сите односно 100% од менаџерите изјавиле дека сметаат дека ги почитуваат верските разлики кај колегите.

Во однос на прашањето, дали сметаат дека постои адаптирана работна средина за лицата со инвалидност во нивното заштитно друштво, 31 менаџер, односно 96,9% изјавиле дека сметаат дека постои адаптирана работна средина за лицата со инвалидност во нивното заштитно друштво, додека само 1 менаџер, односно 3,1% изјавил дека не смета дека постои адаптирана работна средина за лицата со инвалидност во неговото заштитно друштво. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 23.

Во однос на прашањето, дали сметаат дека постои кохезија помеѓу вработените во заштитното друштво, 21 менаџер, односно 65,6% изјавиле дека сметаат дека постои кохезија помеѓу вработените во заштитното друштво, додека 11 менаџери, односно 34,4% од менаџерите изјавиле дека сметаат дека не постои кохезија помеѓу вработените во заштитното друштво. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 24.



Слика 23: Дали сметате дека работната средина е погодна за лица со инвалидност во заштитното друштво?



Слика 24: Сметате ли дека постои кохезија помеѓу вработените лица во заштитното друштво?

Во однос на прашањето, која од наведените карактеристики е битна при вработувањето на лице со инвалидност, 23 менаџери, односно 71,9% од менаџерите изјавиле дека тоа е возраста, 6 менаџери, односно 18,8% од менаџерите изјавиле дека сметаат дека тоа е полот, 2 менаџери, односно 6,3% од менаџерите изјавиле дека сметаат дека тоа е видот на инвалидност, 2 менаџери, односно 6,3% од менаџерите изјавиле дека сметаат дека тоа е етничката припадност, 2 менаџери, односно 6,3% од менаџерите изјавиле дека сметаат дека тоа е начинот на облекување и појавата на лицето, 6 менаџери, односно 18,8% од менаџерите изјавиле дека сметаат дека тоа е физичкиот изглед и 3 менаџери, односно 9,4 % од менаџерите изјавиле дека сметаат дека тоа е начинот на кој лицето зборува. Одговорите на испитаниците на ова прашање се прикажани во табела 7.

Табела 7: Кога сакате да вработите некого во Вашето заштитно друштво, а можете да бирате помеѓу двајца кандидати со еднакви вештини и квалификации, кој од наведените критериуми го става едниот од кандидатите во понеповолна положба?

	ДА		НЕ	
	f	%	f	%
Возраст	23	71,9%	9	28,1
Пол	6	18,8%	26	81,3
Инвалидност	2	6,3%	9	28,1
Етничка припадност	2	6,3%	30	93,8
Религија или уверување	2	6,3%	30	93,8
Начин на облекување и појава	2	6,3%	30	93,8
Физички изглед	6	18,8%	26	81,3
Начин на кој зборува	3	9,4%	29	90,6%

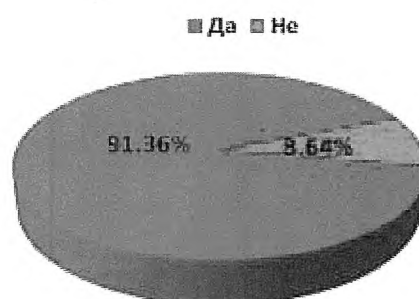
1.3 Дескриптивна анализа на лицата од општината популација вработени во заштитно друштво

Во однос на прашањето дали се запознаени со правата и можностите на лицата со инвалидност, 251 лице, односно 83,4% од испитаниците од општината популација одговориле дека сметаат дека се запознаени со правата и можностите на лицата со инвалидност, додека 50 лица, односно 16,6% од испитаниците од општината популација одговориле дека не се запознаени со правата и можностите на лицата со инвалидност. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 25.

Во однос на тоа дали редовно воспоставуваат комуникација со лицата со инвалидност во заштитното друштво, 275 лица, односно 91,4% од испитаниците од општината популација одговориле дека редовно воспоставуваат комуникација со лицата со инвалидност во заштитното друштво, додека 26 лица, односно 8,6% од испитаниците од општината популација одговориле дека не воспоставуваат редовна комуникација со лицата со инвалидност во заштитното друштво. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 26.



Слика 25: Дали сѐе запознаени со правата и можностите на лицата со инвалидност?



Слика 26: Дали редовно воспоставуваат комуникација (лица со инвалидност) во заштитното друштво?

Во однос на тоа дали сметаат дека односите со нивните колеги се на задоволувачко ниво, 283 лица, односно 94,0% од испитаниците од општината популација одговориле потврдно, односно сметале дека односите со нивните колеги се на задоволувачко ниво, додека 18 лица односно 6,0 % од испитаниците од општината популација одговориле негативно, односно сметале дека односите со

нивните колеги не се на задоволувачко ниво. Одговорите на испитаниците на ова прашање се прикажани подолу графички на слика 27.

Во однос на тоа дали се соочувале со некакви потешкотии или наидувале на проблеми при воспоставување на комуникација со лицата со инвалидност, 99 лица, односно 32,9 % од испитаниците од општата популација одговориле потврдно, односно изјавиле дека се соочувале со некакви потешкотии или наидувале на проблеми при воспоставување на комуникација со лицата со инвалидност, додека 202 лица, односно 67,1% од испитаниците од општата популација одговориле негативно, односно изјавиле дека не се соочувале со никакви потешкотии и не наидувале на проблеми при воспоставување на комуникација со лицата со инвалидност. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 28.



Слика 27: Дали со Вашите колеги индиректните односи се на задоволувачко ниво?



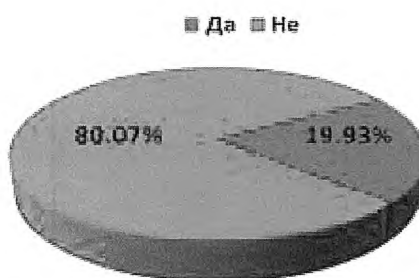
Слика 28: Дали се соочувате со потешкотии или наидувате на проблем при воспоставување на комуникација со лица со инвалидност?

Во однос на прашањето, дали надвор од работното место организирале дружење со колегите кои се лица со инвалидност, 164 лица, односно 54,5% од испитаниците од општата популација одговориле потврдно, односно изјавиле дека надвор од работното место организирале дружење со колегите кои се лица со инвалидност, додека 137 лица, односно 45,5% од испитаниците од општата популација одговориле негативно, односно изјавиле дека надвор од работното место не организирале дружење со колегите кои се лица со инвалидност. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 29.

Во однос на прашањето, дали преку заштитното друштво колегијално организирале културни и спортски манифестации, 60 лица, односно 19,9% од испитаниците од општата популација одговориле дека преку заштитното друштво колегијално организирале културни и спортски манифестации, додека 241 лице односно 80,1% од испитаниците од општата популација одговориле дека преку заштитното друштво не организирале колегијални културни и спортски манифестации. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 30.



Слика 29: Дали надвор од работното место организирате дружење со колегите кои се лица со инвалидност?



Слика 30: Дали преку заштитното друштво колегијално организирате посети на културни и спортски манифестации?

Во однос на тоа дали сметаат дека постои етничка дискриминација на работното место, 11 лица, односно 3,7% од испитаниците од општата популација изјавиле дека сметаат дека постои етничка дискриминација на работното место, додека 290 лица, односно 96,3% од испитаниците од општата популација одговориле дека сметаат дека не постои етничка дискриминација на работното место. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 31.

Во однос на прашањето, дали се молат/постат во текот на работниот ден, 117 лица, односно 38,9 % од испитаниците од општата популација изјавиле дека се молат/постат во текот на работниот ден, додека 184 лица, односно 61,1% од испитаниците од општата популација одговориле дека не се молат/постат во текот на работниот ден. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 32.



Слика 31: Сметате ли дека постои етничка дискриминација на работното место?



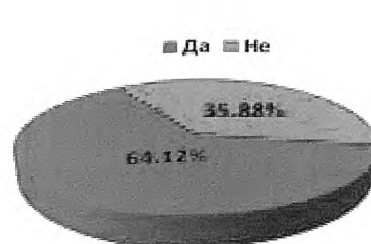
Слика 32: Дали се молате/позивате во џекој на работниот ден?

Во однос на прашањето, дали ги почитуваат верските разлики кај колегите, 281 лице, односно 93,4% од испитаниците од општата популација изјавиле дека ги почитуваат верските разлики кај колегите, додека 20 лица, односно 6,6% од испитаниците од општата популација одговориле дека не ги почитуваат верските разлики кај колегите. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 33.

Во однос на прашањето, дали имаат блиски пријатели помеѓу лицата со инвалидност од заштитното друштво, 193 лица, односно 64,1% од испитаниците од општата популација одговориле потврдно, односно изјавиле дека имаат блиски пријатели помеѓу лицата со инвалидност од заштитното друштво, додека 108 лица, односно 35,9% од испитаниците од општата популација одговориле негативно, односно изјавиле дека немаат блиски пријатели помеѓу лицата со инвалидност од заштитното друштво. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 34.



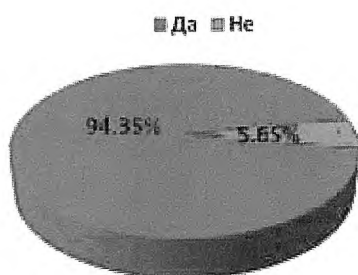
Слика 33: Дали ги почитувате верските разлики кај колежите?



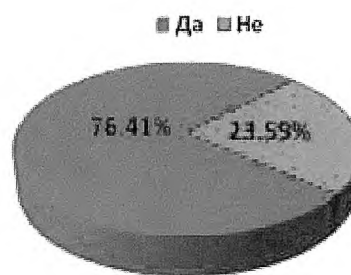
Слика 34: Дали имате блиски пријатели (лица со инвалидност) од заштитното друштво?

Во однос на тоа дали сметаат дека лицата со инвалидност се прифатени од страна на другите вработени во заштитното друштво, 284 лица, односно 94,4% од испитаниците од општата популација одговориле потврдно, односно изјавиле дека сметаат дека лицата со инвалидност се прифатени од страна на другите вработени во заштитното друштво, додека 17 лица, односно 5,6% од испитаниците од општата популација одговориле негативно, односно изјавиле дека сметаат, дека лицата со инвалидност не се прифатени од страна на другите вработени во заштитното друштво. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 35.

Во однос на прашањето, дали се согласуваат дека со припадници од друга вера треба да се биде повнимателен, 230 лица, односно 76,4% од испитаниците од општата популација одговориле потврдно, односно се согласуваат со ставот дека со припадници од друга вера треба да се биде повнимателен, додека 71 лице, односно 23,6% од испитаниците од општата популација одговориле негативно, односно дека не се согласуваат со ставот дека со припадници од друга вера треба да се биде повнимателен. Одговорите на испитаниците на ова прашање графички се прикажани на слика 36.



Слика 35: Сметате ли дека лицата со инвалидност се прифатени од страна на другите вработени во заштитното друштво?



Слика 36: Дали се согласувате со ставот дека кон припадници од другата вера треба да се биде повнимателен?

Прашањето, дали имаат другари/познаници кои се припадници на друга етничка или верска заедница или се лица со инвалидност, 230 лица, односно 76,4% од испитаниците од општата популација одговориле дека имаат другари/познаници што се припадници на друга етничка група, додека 112 лица, односно 37,2% од испитаниците од општата популација одговориле дека немаат другари/познаници што се припадници на друга етничка група. Во однос на пријатели од друга религиска група, 155 лица, односно 51,5% од испитаниците од општата популација одговориле дека имаат другари/познаници што се припадници на друга религиска група, додека 146 лица, односно 48,5% од испитаниците од општата популација одговориле дека немаат другари/познаници што се припадници на друга религиска група. Во однос на пријатели од лицата со инвалидност, 187 лица, односно 62,1% од испитаниците од општата популација одговориле дека имаат другари/познаници кои се лица со инвалидност, додека 114 лица, односно 37,9% од испитаниците од општата популација одговориле дека немаат другари/познаници кои се лица со инвалидност. Одговорите на испитаниците на ова прашање табеларно се прикажани, во табела 8.

Табела 8: Дали имате другар или познаници кои се:

	ДА		НЕ	
	f	%	f	%
Припадници на друга етничка група	230	76,4	71	23,6
Припадници на друга религиска група	155	51,5	146	48,5
Лица со инвалидност	187	62,1	114	37,9

3. Компаративна анализа

3.1. Тестирање на хипотезите за прифатеност и интеграција на лицата со инвалидност на работното место

Општата хипотеза на ова група на хипотези гласи:

Хипотеза 1: Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво сметаат дека се добро прифатени на работното место, дека се запазени сите нивни права и потенцијали како работници, се чувствуваат прифатено од страна на колегите и не се дискриминирани ниту по една основа.

Хипотезата се состои од 4 субхипотези и сите од нив беа пооделно тестирани. Резултатите од компаративната анализа се дадени во продолжение.

Хипотеза 1.1: Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитното друштво имаат задоволувачки и соодветен работен стайлус како вработени лица.

За тестирање на ова субхипотеза се направија поединечни тестирања на трите субхипотези при што се добија следните резултати:

Субхипотеза 1.1.а: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во поголем број ќе имаат редовен личен доход, се направи споредба на фреквенциите на одговори во двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=195,303^a$, при што $p<0,01$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот на оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 9.

Табела 9: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во поголем број ќе имаат редовен личен доход:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	207	105,5	195,303 ^a	1	0,0001**
Не	4	105,5			
Вкупно	211	211			

Субхипотеза 1.1.б: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера ќе ја проценат својата социо-економска состојба како добра или многу добра, се направи споредба на фреквенциите на одговори на

трите можни категории преку нивно прикажување во табела за контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=153,848^b$, при што $p<0,01$, *со што се потврдува оваа субхипотеза.* Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 10.

Табела 10: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера ќе ја проценат својата социо-економска состојба како добра или многу добра:

	fo	fe	χ^2	df	p
Лоша	56	70,3	153,848 ^b	2	0,0001**
Добра	150	70,3			
Многу добра	5	70,3			
Вкупно	211	211			

Субхипотеза 1.1.в: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност значајно поголема мера имале можност за правење на сопствен избор при добивање на работното место, се направи споредба на фреквенциите на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=20,024^a$, при што $p<0,01$, *со што се потврдува оваа субхипотеза.* Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 11:

Табела 11: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност значајно поголема мера имале можност за правење на сопствен избор при добивање на работното место:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	138	105,5	20,024 ^a	1	0,0001**
Не	73	105,5			
Вкупно	211	211			

Хипотеза 1.2: Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегите на работното место.

За тестирање на оваа субхипотеза се направија поединечни тестирања на трите субхипотези при што се добија следните резултати:

Субхипотеза 1.2.а: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера немаат проблеми при воспоставувањето на комуникација и извршување на работата, се направи споредба на фреквенциите на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=102,412^a$, при што $p<0,01$, *со што се потврдува оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот на оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 12.

Табела 12: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера немаат проблем при воспоставувањето на комуникација и извршување на работата:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	32	105,5	102,412 ^a	1	0,0001**
Не	179	105,5			
Вкупно	211	211			

Субхипотеза 1.2.б: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера учествуваат во групни активности и се дружат со колегите, се направи споредба на фреквенциите на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=135,360^a$, при што $p<0,01$, *со што се потврдува оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 13.

Табела 13: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера учествуваат во групни активности и се дружат со колегите:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	190	105,5	135,360 ^a	1	0,0001**
Не	21	105,5			
Вкупно	211	211			

Субхипотеза 1.2.в: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера се дружат со колегите надвор од работното место, се направи споредба на фреквенциите на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=0,801$, при што $p>0,05$, *со што се отфрла оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 14:

Табела 14: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдење дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера се дружат со колегите надвор од работното место:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	99	105,5	0,801 ^a	1	0,371
Не	112	105,5			
Вкупно	211	211			

Хипотеза 1.3: Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво се добро прифатени и соодветно приети од страна на другите вработени во заштитното друштво.

За тестирање на ова субхипотеза се направија поединечни тестирања на трите субхипотези при што се добија следните резултати:

Субхипотеза 1.3.а: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера самостојно ги завршуваат работните активности, се направи споредба на фреквенциите на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=69,389^a$, при што $p<0,01$, *со што се потврдува оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 15.

Табела 15: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера самостојно ги завршуваат работните активности:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	166	105,5	69,389 ^a	1	0,0001**
Не	45	105,5			
Вкупно	211	211			

Субхипотеза 1.3.б: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера сметаат дека се еднакво третирани на работното место како и останатите работници, се направи споредба на фреквенциите на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=180,213^a$, при што $p<0,01$, *со што се потврдува оваа субхипотеза.* Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 16.

Табела 16: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера сметаат дека се еднакво третирани на работното место како и останатите работници:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	203	105,5	180,213 ^a	1	0,0001**
Не	8	105,5			
Вкупно	211	211			

Субхипотеза 1.3.в: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера сметаат дека се прифатени од колегите, се направи споредба на фреквенциите на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=195,303^a$, при што $p<0,01$, *со што се потврдува оваа субхипотеза.* Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 17.

Табела 17: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера сметаат дека се прифатени од колегите:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	207	105,5	195,303 ^a	1	0,0001**
Не	4	105,5			
Вкупно	211	211			

Хипотеза 1.4: Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитен друштво не се дискриминирани на работното место по една основа.

За тестирање на ова субхипотеза се направија поединечни тестирања на шестте суб-хипотези при што се добија следните резултати:

Субхипотеза 1.4.a: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера сметаат дека не се дискриминирани на работното место од страна на другите колеги, се направи споредба на фреквенциите на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=158,716^a$, при што $p<0,01$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 18.

Табела 18: Табела на контингенција и χ^2 тест за Лицата со инвалидност во значајно поголема мера сметаат дека не се дискриминирани на работното место од страна на другите колеги.

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	14	105,5	158,716 ^a	1	0,0001**
Не	197	105,5			
Вкупно	211	211			

Субхипотеза 1.4.b: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера сметаат дека не постои етничка дискриминација на нивното работно место, се направи споредба на фреквенциите на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=162,204^a$, при што $p<0,01$, со што се потврдува оваа субхипотеза.

Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 19.

Табела 19: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера сметаат дека не постои етничка дискриминација на нивното работно место:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	13	105,5	162,204 ^a	1	0,0001**
Не	198	105,5			
Вкупно	211	211			

Субхипотеза 1.4.в: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера сметаат дека меѓусебно со колегите си ги почитуваат верските разлики, се направи споредба на фреквенциите на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=165,730^a$, при што $p<0,01$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 20.

Табела 20: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера сметаат дека меѓусебно со колегите си ги почитуваат верските разлики:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	199	105,5	165,730 ^a	1	0,0001**
Не	12	105,5			
Вкупно	211	211			

Субхипотеза 1.4.г: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера се молат/постат во текот на работниот ден, се направи споредба на фреквенциите на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата на еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=0,118^a$, при што $p>0,05$, со што се отфрла оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за ова хипотеза се дадени во продолжение во Табела 21.

Табела 21: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера се молат/постат во текот на работниот ден:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	103	105,5	0,118 ^a	1	0,731
Не	108	105,5			
Вкупно	211	211			

Субхипотеза 1.4.д: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера се согласуваат со ставот дека кон припадниците од другата вера треба да се биде повнимателен, се направи споредба на фреквенциите на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредува со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=54,261^a$, при што $p<0,01$, *со што се потврдува оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за ова хипотеза се дадени во продолжение во Табела 22.

Табела 22: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера се согласуваат со ставот дека кон припадниците од другата вера треба да се биде повнимателен:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	159	105,5	54,261 ^a	1	0,0001**
Не	52	105,5			
Вкупно	211	211			

Субхипотеза 1.4.ѓ: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во изминатите 12 месеци лично не почувствувале дискриминација на било која основа, се направи споредба на фреквенциите на одговорите во сите можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=286,081^a$, при што $p<0,01$, односно се покажа дека најголем дел од лицата со инвалидност не почувствувале дека се дискриминирани, *со што се потврдува оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 23.

Табела 23: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во изминатите 12 месеци лично не почувствувале дискриминација на било која основа:

	fo	fe	χ^2	df	p
Етничка припадност	8	52,8	286,081 ^a	3	0,0001**
Религија или уверување	8	52,8			
Инвалидност	38	52,8			
Не сум бил дискриминиран	157	52,8			
Вкупно	211	211			

Субхипотеза 1.4.е: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера знаат кои се нивните права во случај да бидат жртва на дискриминација на работното место, се направи споредба на фреквенциите на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=62,678^a$, при што $p<0,01$, *со што се потврдува оваа субхипотеза.* Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 24.

Табела 24: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера знаат кои се нивните права во случај да бидат жртва на дискриминација на работното место:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	163	105,5	62,678 ^a	1	0,0001**
Не	48	105,5			
Вкупно	211	211			

3.2 Тестирање на хипотезите за проценката на менаџерите на заштитните друштва за статусот на лицата со инвалидност како вработени лица

Општата хипотеза на оваа група на хипотези гласи:

Хипотеза 2: Менаџерите на заштитните друштва сметаат дека Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво се добро прифатени на работното место, дека се запазени сите нивни права и потенцијали како работници, се чувствуваат прифатено од страна на колегите и не се дискриминирани ниту по една основа.

Хипотезата се состои од 4 субхипотези и сите од нив беа поодделно тестирали. Резултатите од компаративната анализа се дадени во продолжение.

Хипотеза 2.1: *Менаџерите на заштитниот друштво сметаат дека Лица со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво имаат задоволувачки и соодветен работен стипендиум како вработени лица и дека друштвото обезбедува соодветни услови за работа на испитите.*

За тестирање на оваа субхипотеза се направија поединечни тестирања на четирите субхипотези при што се добија следните резултати:

Субхипотеза 2.1.а: Во однос на тврдењето дека за Менаџерите на заштитното друштво комбинацијата од бенефициите и хуманата компонента е најголема мотивација за вработување на лице со инвалидност, се направи споредба на фреквенциите на одговори на трите можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за еднаква распределба. Поради присуство на полиња со фреквенција помала од 5 се направи Yates'- ова корекција на χ^2 тестот. Резултатите покажаа дека вредноста на Yates' $\chi^2=27,514$ при што $p<0,01$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на Yates' χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 25.

Табела 25: Табела на контингенцијата и Yates' χ^2 тест за тврдењето дека за Менаџерите на заштитното друштво комбинацијата од бенефициите и хуманата компонента е најголема мотивација за вработување на лице со инвалидност:

	fo	fe	Yates' χ^2	df	p
Бенефиции	1	10,7	27,514	2	0,0001**
Хумана Компонента	5	10,7			
Комбинација од двете	26	10,7			
Вкупно	32	32			

Субхипотеза 2.1.б: Во однос на тврдењето дека Менаџерите на заштитните друштва во значајно поголема мера сметаат дека заштитното друштво обезбедува соодветни работни услови за лицата со инвалидност согласно нивната функционална состојба, направена е споредба на фреквенциите на одговорите на двете можни категории, при што се увиде дека 100% од менаџерите на

заштитното друштво сметаат дека нивното друштво обезбедува соодветни услови, *со што се потврдува оваа субхипотеза.*

Субхипотеза 2.1.в: Во однос на тврдењето дека Менаџерите на заштитните друштва во значајно поголема мера сметаат дека постои адаптирана работна средина за лицата со инвалидност во нивното заштитно друштво, се направи споредба на фреквенциите на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, а тестирањето за значајност е направено со помош на Fisher-exact-овиот тест поради тоа што во едното поле измерената фреквенција е помала од 5. Fisher-exact-овиот тест има вредност од $p < 0,01$, *со што се потврдува оваа субхипотеза.* Вредностите на контингенциската табела за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 26.

Табела 26: Табела на контингенција и Fisher-exact тест за тврдењето дека Менаџерите на заштитните друштва во значајно поголема мера сметаат дека постои адаптирана работна средина за лицата со инвалидност во нивното заштитно друштво:

	fo	fe	Fisher-exact
Да	31	16,0	p<0,01
Не	1	16,0	
Вкупно	32	32	

Субхипотеза 2.1.г: Во однос на тврдењето дека Менаџерите на заштитните друштва во значајно поголема мера се задоволни од работата на нивното заштитно друштво, направена е споредба на фреквенциите на одговорите на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, а тестирањето за значајност е направено со помош на Fisher-exact-овиот тест поради тоа што во едното поле измерената фреквенција е помала од 5. Fisher-exact-овиот тест има вредност од $p < 0,01$, *со што се потврдува оваа субхипотеза.* Вредностите на контингенциската табела за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 27.

Табела 27: Табела на контингенција и Fisher-exact тест за тврдењето дека Менаџерите на заштитните друштва во значајно поголема мера се задоволни од работата на нивното заштитно друштво:

	fo	fe	Fisher-exact
Да	28	16,0	p<0,01
Не	4	16,0	
Вкупно	32	32	

Хипотеза 2.2: Менаџерите на заштитните друштва сметаат дека Лица со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегите на работното место.

За тестирање на ова субхипотеза се направија поединечни тестирања на двете суб-хипотези при што се добија следните резултати:

Субхипотеза 2.2.а: Во однос на тврдењето дека Менаџерите на заштитните друштва во значајно поголема мера сметаат дека интерперсоналните односи помеѓу вработените лица со инвалидност и вработените лица од општата популација се на задоволително ниво, се направи споредба на фреквенциите на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, а тестирањето за значајност е направено со помош на Fisher-exact-овиот тест поради тоа што во едното поле измерената фреквенција е 1. Fisher-exact-овиот тест има вредност од $p<0,01$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Вредностите на контингенциската табела за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 28.

Табела 28. Табела на контингенција и Fisher-exact тест за тврдењето дека Менаџерите на заштитните друштва во значајно поголема мера сметаат дека интерперсоналните односи помеѓу вработените лица со инвалидност и вработените лица од општата популација се на задоволително ниво:

	fo	fe	Fisher-exact
Да	31	16,0	p<0,01
Не	1	16,0	
Вкупно	32	32	

Субхипотеза 2.2.б: Во однос на тврдењето дека Менаџерите на заштитните друштва во значајно поголема мера сметаат дека постои кохезија во нивната работна организација, направена е споредба на фреквенциите на одговорите на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција,

при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=3,125^u$, при што вредноста на $p=0,077$, *со што се ојфрла оваа субхипотеза.* Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 29.

Табела 29: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Менаџерите на заштитните друштва во значајно поголема мера сметаат дека постои кохезија во нивната работна организација:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	21	16,0	3,125 ^u	1	0,077
Не	11	16,0			
Вкупно	32	32			

Хипотеза 2.3: Менаџериите на заштитниите друштва сметаат дека Лицаа со инвалидитет кои се вработени во заштитното друштво се добро прифатени и соодветно шреширани од страна на другите вработени во заштитното друштво.

За тестирање на оваа субхипотеза се направија поединечни тестирања на двете субхипотези при што се добија следните резултати.

Субхипотеза 2.3.а: Во однос на тврдењето дека Менаџерите на заштитните друштва во значајно поголема мера сметаат дека вработените лица со инвалидност во нивното заштитно друштво имаат еднаков третман со останатите вработени, се направи споредба на фреквенциите на одговорите на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, а тестирањето за значајност е направено со помош на Fisher-exact-овиот тест поради тоа што во едното поле измерената фреквенција е 1. Fisher-exact-овиот тест има вредност од $p<0,01$, *со што се потврдува оваа субхипотеза.* Вредностите на контингенциската табела за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 30.

Табела 30: Табела на контингенција и Fisher-exact тест за тврдењето дека Менаџерите на заштитните друштва во значајно поголема мера сметаат дека вработените лица со инвалидност во нивното заштитно друштво имаат еднаков третман со останатите вработени:

	fo	fe	Fisher-exact
Да	31	16,0	p<0,01
Не	1	16,0	
Вкупно	32	32	

Субхипотеза 2.3.б: Во однос на тврдењето дека Менаџерите на заштитните друштва во значајно помала мера сметаат дека лицата со инвалидност во нивното заштитно друштво се вработени за извршување на елементарни работни операции во значајно поголема мера повеќе отколку што се вработени на другите нивоа на одговорност, направена е споредба на фреквенциите на одговорите на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваат со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за еднаква распределба. Поради присуство на полиња со фреквенција помала од 5 се направи Yates'- ова корекција на χ^2 тестот. Резултатите покажаа дека вредноста на Yates' $\chi^2=24,378$, при што $p<0,01$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на Yates' χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 31.

Табела 31. Табела на контингенција и Yates' χ^2 тест за тврдењето дека Менаџерите на заштитните друштва во значајно помала мера сметаат дека лицата со инвалидност во нивното заштитно друштво се вработени за извршување на елементарни работни операции во значајно поголема мера повеќе отколку што се вработени на другите нивоа на одговорност:

	fo	fe	Yates' χ^2	df	p
Елементарни работни операции	23	10,7	24,378	2	0,0001**
Асистенти	2	10,7			
Комбинација од двете	7	10,7			
Вкупно	32	32			

Хипотеза 2.4: Менаџерите на заштитните друштва сметаат дека Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво не се дискриминирани на работното место по ниту една основа.

За тестирање на оваа субхипотеза се направија поединечни тестирања на петте субхипотези при што се добија следните резултати.

Субхипотеза 2.4.а: Во однос на тврдењето дека Менаџерите на заштитните друштва во значајно поголема мера сметаат дека не постои дискриминација во нивното заштитно друштво, се направи споредба на фреквенциите на одговори на двете можни категории при што се увиде дека сите менаџери сметаат дека не постои етничка дискриминација во нивното заштитно друштво, *со што се потврдува оваа субхипотеза.*

Субхипотеза 2.4.б: Во однос на тврдењето дека Менаџерите на заштитните друштва во значајно поголема мера сметаат дека доколку постои дискриминација, истата не се рефлектира на квалитетот на работата, направена е споредба на фреквенциите на одговорите на двете можни категории при што е утврдено дека сите менаџери (100%) сметаат дека доколку постои дискриминација, истата не се рефлектира на квалитетот на работата, *со што се потврдува оваа субхипотеза.*

Субхипотеза 2.4.в: Во однос на тврдењето на Менаџерите на заштитните друштва во значајно поголема мера се запознаени со верските обичаи на вработените, направена е споредба на фреквенциите на одговорите на двете можни категории на одговорите при што е утврдено дека сите менаџери (100%) сметаат дека во значајно поголема мера се запознаени со верските обичаи на вработените, *со што се потврдува оваа субхипотеза.*

Субхипотеза 2.4.г: Во однос на тврдењето дека Менаџерите на заштитните друштва во значајно поголема мера ги почитуваат верските разлики кај колегите, направена е споредба на фреквенциите на одговорите на двете можни категории на одговори, при што е утврдено дека сите менаџери (100%) сметаат дека значајно поголема мера ги почитуваат верските разлики кај колегите, *со што се потврдува оваа субхипотеза.*

Субхипотеза 2.4.д: Во однос на тврдењето дека кај Менаџерите на заштитните друштва постојат определени критериуми кои се поважни за изборот на кандидатот кој ќе се вработи во заштитното друштво, се покажа дека

критериумите за вработување на лицата со инвалидност кои се статистички значајни над другите се **возраста и типот на инвалидноста кој го има лицето**, при што за двата критериуми вредноста на χ^2 тестот изнесува $\chi^2=6,125^a$, при што $p<0,05$. Останатите критериуми се покажаа како статистички незначајни во однос на донесувањето на одлуката за вработување на определено лице. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 32.

Табела 32: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека кај Менаџерите на заштитните друштва постојат определени критериуми кои се поважни за изборот на кандидатот кој ќе се вработи во заштитното друштво:

Критериум	Значајност	fo	fe	χ^2	df	p
Пол	Да	6	16,0	12,500 ^a	1	0,0001
	Не	26	16,0			
	Вкупно	32				
Возраст	Да	23	16,0	6,125 ^a	1	0,013*
	Не	9	16,0			
	Вкупно	32				
Инвалидност	Да	23	16,0	6,125 ^a	1	0,013*
	Не	9	16,0			
	Вкупно	32				
Етничка припадност	Да	2	16,0	Fisher-exact $p<,0,01$		
	Не	30	16,0			
	Вкупно	32				
Религија	Да	2	16,0	Fisher-exact $p<,0,01$		
	Не	30	16,0			
	Вкупно	32				
Облека	Да	2	16,0	Fisher-exact $p<,0,01$		
	Не	30	16,0			
	Вкупно	32				
Изглед	Да	6	16,0	12,500 ^a	1	
	Не	26	16,0			
	Вкупно	32				
Начин на зборување	Да	3	16,0	Fisher-exact $p>0,05$		
	Не	29	16,0			
	Вкупно	32				

3.3 Тестирање на хипотезите за проценка на лицата од општа популација кои се вработени во заштитните друштва за статусот на лицата со инвалидност како вработени лица

Општа хипотеза на оваа група на хипотези гласи:

Хипотеза 3: Лицата од општата популација кои се вработени во заштитното друштво сметаат дека лицата со инвалидност се добро прифатени на работното место, дека се запазени сите нивни права и потенцијали како работници, се чувствуваат прифатено од страна на колегите и не се дискриминирани ниту по една основа.

Хипотезата се состои од 4 субхипотези и сите од нив беа пооделно тестирани.

Резултатите од компаративната анализа се дадени во продолжение.

Хипотеза 3.1: Лицата од општите популација кои се вработени во заштитното друштво сметаат дека се запознаени со правата и можностите на лицата со инвалидност.

Субхипотеза 3.1.а: Во однос на тврдењето дека Лицата од општата популација кои се вработени во заштитно друштво во значајна поголема мера се запознаени со правата и можностите на лицата со инвалидност, се направи споредба на фреквенциите на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=134,223^a$, при што $p<0,01$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 33.

Табела 33: Табела на контингенција и χ^2 тест за Лицата од општата популација кои се вработени во заштитно друштво во значајно поголема мера се запознаени со правата и можностите на лицата со инвалидност:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	251	150,5	134,223 ^a	1	0,0001**
Не	50	150,5			
Вкупно	301	301			

Хипотеза 3.2: Лицата од општинската популација кои се вработени во заштитното друштво имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегиите-лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво.

Субхипотеза 3.2.а: Во однос на тврдењето дека Лицата од општинската популација кои се вработени во заштитно друштво во значајно поголема мера редовно воспоставуваат комуникација со лицата со инвалидност во заштитното друштво, се направи споредба на фреквенциите на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваат со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=205,983^a$, при што $p<0,01$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во табела 34:

Табела 34: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата од општинската популација кои се вработени во заштитно друштво во значајно поголема мера редовно воспоставуваат комуникација со лицата со инвалидност во заштитното друштво:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	275	150,5	205,983 ^a	1	0,0001**
Не	26	150,5			
Вкупно	301	301			

Субхипотеза 3.2.б: Во однос на тврдењето дека Лицата од општинската популација кои се вработени во заштитно друштво во значајно помала мера се соочувале со некакви потешкотии или наидувале на проблеми при воспоставување на комуникација со лица со инвалидност, се направи споредба на фреквенциите на одговорите на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваат со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=35,246^a$, при што $p<0,01$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 35.

Табела 35: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата од општата популација кои се вработени во заштитно друштво во значајно помала мера се соочувале со некакви потешкотии или наидувале на проблеми при воспоставување на комуникација со лица со инвалидност:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	99	150,5	35,246 ^a	1	0,0001**
Не	202	150,5			
Вкупно	301	301			

Субхипотеза 3.2.в: Во однос на тврдењето дека Лицата од општата популација кои се вработени во заштитно друштво во значајно поголема мера надвор од работното место организирале дружење со колегите кои се лица со инвалидност, се направи споредба на фреквенциите на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=2,422^a$, при што $p>0,05$, **со што се отфрла оваа субхипотеза.** Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 35.

Табела 35: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата од општата популација кои се вработени во заштитно друштво во значајно поголема мера надвор од работното место организирале дружење со колегите кои се лица со инвалидност:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	164	150,5	2,422 ^a	1	0,12
Не	137	150,5			
Вкупно	301	301			

Субхипотеза 3.2.г: Во однос на тврдењето дека Лицата од општата популација кои се вработени во заштитно друштво во значајно поголема мера преку заштитно друштво колегијално организирале културни и спортски манифестации, се направи споредба на фреквенции на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=108,841^a$, при што $p<0,01$, но во насока спротивна на очекуваната, односно во статистички значајна мера не организирале културни и спортски манифестации, **со што се отфрла оваа субхипотеза и истовремено се прифаќа спротивната хипотеза.**

Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 36.

Табела 36: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата од општата популација кои се вработени во заштитно друштво во значајно поголема мера преку заштитното друштво колегијално организирале културни и спортски манифестации:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	60	150,5	108,841 ^a	1	0,0001**
Не	241	150,5			
Вкупно	301	301			

Субхипотеза 3.2.д: Во однос на тврдењето дека Лицата од општата популација кои се вработени во заштитно друштво во значајно поголема мера имаат блиски пријатели помеѓу лицата со инвалидност од заштитното друштво, се направи споредба на фреквенции на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=24,003^a$, при што $p<0,01$, *со што се ирифаќа оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 37.

Табела 37: Табела на контингенција и χ^2 тест за Лицата од општата популација кои се вработени во заштитно друштво во значајно поголема мера имаат блиски пријатели помеѓу лицата со инвалидност од заштитно друштво:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	193	150,5	24,003 ^a	1	0,0001**
Не	108	150,5			
Вкупно	301	301			

Хипотеза 3.3: Лицата од општинската популација кои се вработени во заштитно друштво сметаат дека лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво се добро ирифаќени и соодветно ирифаќени од страна на другите вработени во заштитно друштво.

Субхипотеза 3.3.а: Во однос на тврдењето дека Лицата од општата популација кои се вработени во заштитно друштво во значајна поголема мера сметаат дека односите со нивните колеги се на задоволувачко ниво, се направи споредба на фреквенциите на одговорите на двете можни категории преку нивно

прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=233,306^a$, при што $p<0,01$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 38.

Табела 38: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата од општата популација кои се вработени во заштитно друштво во значајно поголема мера сметаат дека односите со нивните колеги се на задоволувачко ниво:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	283	150,5	233,306 ^a	1	0,0001**
Не	18	150,5			
Вкупно	301	301			

Субхипотеза 3.3.б: Во однос на тврдењето дека Лицата од општата популација кои се вработени во заштитно друштво во значајно поголема мера сметаат дека лицата со инвалидност се прифатени од страна на другите вработени во заштитното друштво, се направи споредба на фреквенциите на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=236,841^a$, при што $p<0,01$, со што се прифаќа оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 39.

Табела 39: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата од општата популација кои се вработени во заштитно друштво во значајно поголема мера сметаат дека лицата со инвалидност се прифатени од страна на другите вработени во заштитното друштво:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	284	150,5	236,841 ^a	1	0,0001**
Не	17	150,5			
Вкупно	301	301			

Хипотеза 3.4: Лицата од општинската популација кои се вработени во заштитното друштво сметаат дека не постои дискриминација во нивна една основа во нивната работна средина.

Субхипотеза 3.4.а: Во однос на тврдењето дека Лицата од општата популација кои се вработени во заштитно друштво во значајно поголема мера сметаат дека не постои етичка дискриминација на работното место, се направи споредба на фреквенции на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=258,608^a$, при што $p<0,01$, *со широк се прифаќа оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 40.

Табела 40: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата од општата популација кои се вработени во заштитното друштво во значајно поголема мера сметаат дека не постои етничка дискриминација на работното место:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	11	150,5	258,608 ^a	1	0,0001**
Не	290	150,5			
Вкупно	301	301			

Субхипотеза 3.4.б: Во однос на тврдењето дека Лицата од општата популација кои се вработени во заштитно друштво во значајно поголема мера се молат/постат во текот на работниот ден, се направи споредба на фреквенциите на одговори на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=14,914^a$, при што $p>0,05$, *со широк се отфрла оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 41.

Табела 41: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата од општата популација кои се вработени во заштитно друштво во значајно поголема мера се молат/постат во текот на работниот ден:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	117	150,5	14,914 ^a	1	0,0001**
Не	184	150,5			
Вкупно	301	301			

Субхипотеза 3.4.в: Во однос на тврдењето дека Лицата од општата популација кои се вработени во заштитно друштво во значајно поголема мера ги

почитуваат верските разлики кај колегите, се направи споредба на фреквенциите на одговорите на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=226,316^a$, при што $p<0,01$, со што се ирифаќа оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 42.

Табела 42: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата од општата популација кои се вработени во заштитно друштво во значајно поголема мера ги почитуваат верските разлики кај колегите:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	281	150,5	226,316 ^a	1	0,0001**
Не	20	150,5			
Вкупно	301	301			

Субхипотеза 3.4.г: Во однос на тврдењето дека Лицата од општата популација кои се вработени во заштитно друштво во значајно поголема мера се согласуваат дека со припадници од друга вера дека треба да се биде повнимателен, се направи споредба на фреквенциите на одговорите на двете можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=83,990^a$, при што $p<0,01$, со што се ирифаќа оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 43.

Табела 43: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдење дека лицата од општата популација кои се вработени во заштитно друштво во значајно поголема мера се согласуваат дека се припадници од другата вера, треба да се биде повнимателен:

	fo	fe	χ^2	df	p
Да	230	150,5	83,990 ^a	1	0,0001**
Не	71	150,5			
Вкупно	301	301			

3.4 Тестирање на хипотезите за прифатеност и интеграција на лицата со инвалидност на работното место според нивната национална припадност

Општата хипотеза на оваа група на хипотези гласи:

Хипотеза 4: Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво сметаат дека се добро прифатени на работното место, дека се зацазени сите нивни права и потенцијали како работници, се чувствуваат прифатено од страна на колегите и не се дискриминирани ниту по една основа, без оглед на тоа на која националност и припаѓаат.

Хипотезата се состои од 4 субхипотези и сите од нив беа пооделно тестирани. Резултатите од компаративната анализа се дадени во продолжение.

Хипотеза 4.1: Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво имаат задоволувачки и соодветен работен статус како вработени лица, без оглед на тоа на која националност и припаѓаат.

Субхипотеза 4.1.а: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера ќе имаат редовен личен доход, се направи споредба на фреквенциите на одговори во категориите ДА и НЕ. При тоа се увиде дека (ДА) е доминантниот одговор кај сите националности. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира исплатата на редовен доход. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за пропорционална распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=2,697^a$, при што вредноста на $p=0,610$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 44.

Табела 44: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера ќе имаат редовен личен доход:

	fo	fe	χ^2	df	p
Македонска	123	124.61	2,697 ^a	4	0,610
Албанска	63	61.90			
Ромска	10	9.73			
Турска	6	5.80			
Српска	5	4.97			
Вкупно	207	207			

Субхипотеза 4.1.б: Во однос на тврдењето дека Лицата со нвалидност од сите националности во подеднаква мера ќе ја проценат својата социо-економска состојба како добра или многу добра, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории. При тоа се увиде дека добрата социо-економска положба е доминантна кај сите националности. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира од другите. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест, но притоа се користеше т.н Yates'-ова корекција поради присуство на полиња со фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на $Yates'\chi^2=9,051$, односно $p>0,05$, *со што се потврдува оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 45.

Табела 45: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера ќе ја проценат својата социо-економска состојба како добра или многу добра:

	fo	fe	Yates' χ^2	df	p
Македонска	92	124.01	9.051	4	0,059
Албанска	42	61.59			
Ромска	6	9.68			
Турска	6	5.77			
Српска	4	4.94			
Вкупно	150	150			

Субхипотеза 4.1.в: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера имале можност за правење на сопствен избор при добивање на работното место, се направи споредба на фреквенциите на одговори во категориите ДА и НЕ. При тоа се увиде дека (ДА) е доминантниот одговор кај сите националности, освен кај Ромите. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира овој одговор. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест, но притоа се користеше т.н Yates'-ова корекција поради присуство на поголем број на полиња со фреквенција помала од 5 односно поради

тоа што повеќе од 20% од полињата имаат фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на $Yates'\chi^2=0,69$, односно $p>0,05$, *со што се потврдува оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 46.

Табела 46: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера имале можност за правење на сопствен избор при добивање на работното место:

	fo	fe	Yates' χ^2	df	p
Македонска	80	83.08	0,69	4	0.952
Албанска	46	41.26			
Ромска	4	6.49			
Турска	5	3.86			
Српска	3	3.31			
Вкупно	138	138			

Хипотеза 4.2: Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегиите на работното место, без оглед на тоа на која националност и припаѓаат.

Субхипотеза 4.2.а: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера ќе немаат проблем при воспоставување на комуникација и извршување на работата, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција. При тоа се увиде дека (НЕ) е доминантниот одговор кај сите националности. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (НЕ) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за пропорционална распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=0,593^a$, односно $p>0,05$, *со што се потврдува оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 47.

Табела 47: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера ќе немаат проблеми при воспоставување на комуникација и извршување на работата:

	fo	fe	χ^2	df	p
Македонска	103	107.76	0,593 ^a	4	0,963
Албанска	57	53.52			
Ромска	9	8.41			
Турска	5	5.01			
Српска	5	4.30			
Вкупно	179	179			

Субхипотеза 4.2.6: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера учествуваат во групни активности и се дружат со колегите, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории. При тоа се увиде дека (ДА) е доминантниот одговор кај сите националности. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за пропорционална распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=6,031^a$, при што вредноста на $p=0,197$, односно $p>0,05$, *со што се потврдува оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 48.

Табела 48: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера учествуваат во групни активности и се дружат со колегите:

	fo	fe	χ^2	df	p
Македонска	116	114.38	$\chi^2=6,031^a$	4	0,197
Албанска	56	56.81			
Ромска	7	8.93			
Турска	6	5.32			
Српска	5	4.56			
Вкупно	190	190			

Субхипотеза 4.2.в: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера се дружат со колегите надвор од работното место, без оглед на нивната националност, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории. При тоа се увиде дека (НЕ) е доминантниот одговор кај сите националности. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (НЕ) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира овој одговор. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест, но притоа се користеше т.н Yates'-ова корекција поради присуство на поголем број на полиња со фреквенција помала од 5 односно поради тоа што повеќе од 20% од полињата имаа фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на Yates' $\chi^2=0,306$, односно $p>0,05$, *со што се потврдува оваа субхипотеза.* Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 49.

Табела 49: Табела на контингенција и Yates' χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност значајно поголема мера се дружат со колегите надвор од работното место, без оглед на нивната националност:

	fo	fe	Yates' χ^2	df	p
Македонска	77	75.78	0,306	4	0.924
Албанска	39	37.67			
Ромска	5	5.92			
Турска	2	3.53			
Српска	3	3.02			
Вкупно	126	126			

Хипотеза 4.3: Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво се добро прифатени и соодветно ширеирани од страна на другите вработени во заштитно друштво, без оглед на тоа на која националност и припаѓаат.

Субхипотеза 4.3.а: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера самостојно ги завршуваат работните активности, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории. При тоа се увиде дека (ДА) е доминантниот одговор кај сите националности. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во

фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за пропорционална распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=0,935^a$, при што вредноста на $p=0,919$, односно $p>0,05$, *со што се потврдува оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 50.

Табела 50: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера самостојно ги завршуваат работните активности:

	fo	fe	χ^2	df	p
Македонска	101	99.93	$\chi^2=0,935^a$	4	0,919
Албанска	46	49.63			
Ромска	8	7.80			
Турска	6	4.65			
Српска	5	3.98			
Вкупно	166	166			

Субхипотеза 4.3.6: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера сметаат дека се еднакво третирани на работното место како и останатите работници, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории. При тоа се увиде дека (ДА) е доминантниот одговор кај сите националности. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за пропорционална распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=1,796^a$, односно $p>0,05$, *со што се потврдува оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 51.

Табела 51: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера сметаат дека се еднакво третирани на работното место како и останатите работници:

	fo	fe	χ^2	df	p
Македонска	123	122.21	$\chi^2=1,796^a$	4	0,773
Албанска	60	60.70			
Ромска	9	9.54			
Турска	6	5.68			
Српска	5	4.872			
Вкупно	203	203			

Субхипотеза 4.3.в: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера сметаат дека се прифатени од колегите, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории. При тоа се увиде дека (ДА) е доминантниот одговор кај сите националности. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за пропорционална распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=0,056^a$, односно $p>0,05$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 52.

Табела 52: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера сметаат дека се прифатени од колегите:

	fo	fe	χ^2	df	p
Македонска	123	124.61	$\chi^2= 0,056^a$	4	0,996
Албанска	63	29.90			
Ромска	10	9.73			
Турска	6	5.80			
Српска	5	4.97			
Вкупно	207	207			

Хипотеза 4.4: Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво не се дискриминирани на работното место по нишо една основа, без оглед на штоа на која националност и припадност.

Субхипотеза 4.4.а: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера сметаат дека не се дискриминирани на работното место од страна на другите колеги, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории. При тоа се увиде дека (НЕ) е доминантниот одговор кај сите националности. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (НЕ) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за пропорционална распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=7,098^a$, односно $p>0,05$, *со што се потврдува оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 53.

Табела 53: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера сметаат дека не се дискриминирани на работното место од страна на другите колеги:

	fo	fe	χ^2	df	p
Македонска	116	118.59	7,098 ^a	4	0,131
Албанска	62	58.90			
Ромска	8	9.26			
Турска	6	5.52			
Српска	5	4.73			
Вкупно	197	197			

Субхипотеза 4.4.б: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера сметаат дека не постои етничка дискриминација на нивното работно место, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории. При тоа се увиде дека (НЕ) е доминантниот одговор кај сите националности. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (НЕ) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за пропорционална распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=2,704^a$, односно $p>0,05$, *со што се потврдува оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 54.

Табела 54: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера сметаат дека не постои етничка дискриминација на нивното работно место:

	fo	fe	χ^2	df	p
Македонска	120	119.20	$\chi^2 = 2,704$	4	0,609
Албанска	57	59.20			
Ромска	10	9.31			
Турска	6	5.54			
Српска	5	4.75			
Вкупно	198	198			

Субхипотеза 4.4.в: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера сметаат дека меѓусебно со колегите си ги почитуваат верските разлики, се направи споредба на фреквенциите на одговори во категориите ДА и НЕ. При тоа се увиде дека (ДА) е доминантниот одговор кај сите националности. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест, но притоа се користеше т.н Yates'-ова корекција поради присуство на полиња со фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на $Yates'\chi^2=0,256$, односно $p>0,05$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на Yates' χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 49.

Табела 55: Табела на контингенција и Yates' χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера сметаат дека меѓусебно со колегите си ги почитуваат верските разлики:

	fo	fe	Yates' χ^2	df	p
Македонска	120	83.08	0,256	4	0.373
Албанска	61	41.26			
Ромска	8	6.49			
Турска	6	3.86			
Српска	4	3.31			
Вкупно	199	199			

Субхипотеза 4.4.г: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера се молат/постат во текот на работниот

ден, се направи споредба на фреквенциите на одговори во категориите ДА и НЕ. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) и (НЕ) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест, но притоа се користеше т.н Yates'-ова корекција поради присуство на полиња со фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на $Yates' \chi^2=15,183$, односно $p<0,01$, *со што се ојфрла оваа субхипотеза, односно се покажа дека Албанците значајно повеќе од другите националности се молеле/постале во шекош на работниот ден.* Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 56.

Табела 56: Табела на контингенција и Yates χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера се молат/постат во текот на работниот ден:

	Да	Не	Yates χ^2	df	p
Македонска	48	79	15,183	4	0,0001**
Албанска	44	19			
Ромска	3	7			
Турска	6	0			
Српска	2	3			
Вкупно	103	108			

Субхипотеза 4.4.д: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера се согласуваат со ставот дека кон припадниците од другата вера треба да се биде повнимателен, се направи споредба на фреквенциите на одговори во категориите ДА и НЕ. При тоа се увиде дека (ДА) е доминантниот одговор кај сите. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест, но притоа се користеше т.н Yates'-ова корекција поради присуство на полиња со фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на $Yates' \chi^2=0,119$, односно $p>0,05$, *со што се потврдува оваа субхипотеза.* Контингенциската табела и вредностите на Yates' χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 57.

Табела 57: Табела на контингенција и Yates' χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера се согласуваат со ставот дека кон припадниците од другата вера треба да се биде повнимателен:

	fo	fe	Yates' χ^2	df	p
Македонска	91	83.08	0,119	4	0.897
Албанска	51	41.26			
Ромска	7	6.49			
Турска	6	3.86			
Српска	4	3.312			
Вкупно	91	91			

Субхипотеза 4.4.г: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера во изминатите 12 месеци лично не почувствувале дискриминација на некоја основа, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории. При тоа се увиде дека доминантниот одговор кај сите националности е тоа дека не почувствувале дискриминација по ниту една основа. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на овој одговор помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест, но притоа се користеше т.н Yates'-ова корекција поради присуство на поголем број на полиња со фреквенција помала од 5 односно поради тоа што повеќе од 20% од полињата имаа фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на $Yates' \chi^2=2,215$, односно $p>0,05$, *со што се ипојврдува оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 58.

Табела 58: Табела на контингенција и Yates' χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност од сите националности во подеднаква мера во изминатите 12 месеци лично не почувствувале дискриминација на некоја основа:

	fo	fe	Yates' χ^2	df	p
Македонска	92	94.514	2,215	4	0.712
Албанска	52	46.943			
Ромска	8	7.379			
Турска	2	4.396			
Српска	3	3.768			
Вкупно	157	157			

Субхипотеза 4.4.е: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера знаат кои се нивните права во случај да бидат жртва на дискриминација на работното место, без оглед на нивната националност, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории. При тоа се увиде дека (ДА) е доминантниот одговор кај сите националности. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=7,241^a$, при што вредноста на $p=0,124$ односно $p>0,05$, *со што се потврдува оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 59.

Табела 59: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во значајно поголема мера знаат кои се нивните права во случај да бидат жртва на дискриминација на работното место, без оглед на нивната националност:

	fo	fe	χ^2	df	p
Македонска	91	98.126	$\chi^2= 7,241^a$	4	0,124
Албанска	53	48.737			
Ромска	8	7.661			
Турска	6	4.564			
Српска	5	3.912			
Вкупно	163	163			

3.5 Тестирање на хипотезите за прифатеност и интеграција на лицата со инвалидност на работно место според видот на инвалидност кој го имаат.

Општа хипотеза на оваа група на хипотези гласи:

Хипотеза 5: Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво сметаат дека се добро прифатени на работното место, дека се запазени сите нивни права и потенцијали како работници, се чувствуваат прифатено од страна на колегите и не се дискриминирани ниту по една основа, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат.

Хипотезата се состои од 4 субхипотези и сите од нив беа пооделно тестирани. Резултатите од компаративната анализа се дадени во продолжение.

Хипотеза 5.1: Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво имаат задоволувачки и соодветен работен статус како вработени лица, без оглед на тоа каков инвалидитет имаат.

Субхипотеза 5.1.а: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера ќе имаат редовен личен доход, без оглед на тоа каков вид на инвалидност имаат, се направи споредба на фреквенциите на одговори во сите можни категории. При тоа се установи дека (ДА) е доминантниот одговор кај сите групи на испитаници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните групи на лица со инвалидност, за да се увиди дали кај некоја од групите значајно доминира исплатата на редовен доход. Тестирањето се направи со помош χ^2 тест, но притоа се користеше т.н Yates'-ова корекција поради присуство на полиња со фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на $Yates'\chi^2=0,312$, односно $p>0,05$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во Табела 60:

Табела 60: Табела на контингенција и Yates' χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера ќе имаат редовен личен доход, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат:

	fo	fe	Yates' χ^2	df	p
Оштетување на вид	16	15.73	0,312	6	0,999
Оштетување на слух	33	32.29			
Телесно оштетување	74	74.52			
Ментална ретардација	68	67.69			
Комбинирани пречки	11	10.76			
Трудов инвалид	2	2.90			
Оштетување на глас, говор и јазик	3	2.90			
Вкупно	207	207			

Субхипотеза 5.1.б: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера ќе ја проценат својата социо-економска состојба како добра или многу добра, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории. При тоа се увиде дека добрата социо-економска положба е доминантна кај сите

националности. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира од другите. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест, но притоа се користеше т.н Yates'-ова корекција поради присуство на поголем број на полиња со фреквенција помала од 5 односно поради тоа што повеќе од 20% од полињата имаа фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на $Yates'\chi^2=0,729$, при што вредноста на $p>0,05$, *со што се потврдува оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во Табела 61.

Табела 61: Табела на контингенција и Yates' χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера ќе ја проценат својата социо-економска состојба како добра или многу добра, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат:

	fo	fe	Yates' χ^2	df	p
Оштетување на вид	13	11.4	0.729	6	0,923
Оштетување на слух	23	23.4			
Телесно оштетување	60	54			
Ментална ретардација	40	49.05			
Комбинирани пречки	9	7.8			
Трудов инвалид	3	2.1			
Оштетување на глас, говор и јазик	2	2.1			
Вкупно	150	150			

Субхипотеза 5.1.в: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера имале можност за правење на сопствен избор при добивање на работно место, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат. При тоа се установи дека Да е доминантниот одговор кај сите групи на испитаници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните групи на лица со инвалидност, за да се увиди дали кај некоја од групите значајно доминира исплатата на редовен доход. Тестирањето се направи со помош на χ^2 но притоа се користеше т.н Yates'-ова корекција поради присуство полиња со фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на $Yates'\chi^2=1.74$, односно $p>0,05$, *со што се потврдува*

оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 62.

Табела 62: Табела на контингенција и Yates' χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера имале можност за правење на сопствен избор при добивање на работно место, без оглед на тоа каков вид на инвалидност имаат:

	fo	fe	Yates' χ^2	df	p
Оштетување на вид	9	10.49	1.74	6	0,942
Оштетување на слух	22	21.53			
Телесно оштетување	58	49.68			
Ментална ретардација	40	45.12			
Комбинирани пречки	7	7.18			
Трудов инвалид	2	1.93			
Оштетување на глас, говор и јазик	0	1.93			
Вкупно	138	138			

Хипотеза 5.2: Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегиите на работно место, без оглед на тоа каков инвалидитет имаат.

Субхипотеза 5.2.а: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера ќе немаат проблем при воспоставување на комуникација и извршување на работата, без оглед на тоа каков инвалидитет имаат, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории. При тоа се установи дека (НЕ) е доминантниот одговор кај сите групи на испитаници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (НЕ) помеѓу различните групи на лица со инвалидност, за да се увиди дали кај некоја од групите значајно доминира овој одговор. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест, но притоа се користеше т.н Yates'-ова корекција поради присуство на поголем број на полиња со фреквенција помала од 5 односно поради тоа што повеќе од 20% од полињата имаа фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на Yates' $\chi^2=0.571$, односно $p>0,05$, *со што се потврдува оваа субхипотеза.* Контингенциската табела и вредностите на Yates' χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 63.

Табела 63: Табела на контингенција и Yates' χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера ќе немаат проблем при воспоставување на комуникација и извршување на работата, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат:

	fo	fe	Yates' χ^2	df	p
Оштетување на вид	14	13.60	0.571	6	0,996
Оштетување на слух	22	27.92			
Телесно оштетување	71	64.44			
Ментална ретардација	57	58.53			
Комбинирани пречки	9	9.31			
Трудов инвалид	3	2.51			
Оштетување на глас, говор и јазик	3	2.51			
Вкупно	179	179			

Субхипотеза 5.2.б: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера учествуваат во групни активности и се дружат со колегите, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории. При тоа се установи дека (ДА) е доминантниот одговор кај сите групи на испитаници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните групи на лица со инвалидност, за да се увиди дали кај некоја од групите значајно доминира овој одговор. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест, но притоа се користеше т.н Yates'-ова корекција поради присуство на поголем број на полиња со фреквенција помала од 5 односно поради тоа што повеќе од 20% од полињата имаа фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на Yates' $\chi^2=0,208$, односно $p>0,05$, **со што се потврдува оваа субхипотеза.** Контингенциската табела и вредностите на Yates' χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 64.

Табела 64: Табела на контингенција и Yates' χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера учествуваат во групни активности и се дружат со колегите, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат:

	fo	fe	Yates' χ^2	df	p
Оштетување на вид	16	14.44	0.208	6	0,999
Оштетување на слух	29	29.64			
Телесно оштетување	71	68.4			
Ментална ретардација	59	62.13			
Комбинирани пречки	9	9.88			
Трудов инвалид	3	2.66			
Оштетување на глас, говор и јазик	3	2.66			
Вкупно	190	190			

Субхипотеза 5.2.в: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера се дружат со колегите надвор од работното место, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција, при што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија на еднаква распределба. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест, но притоа се користеше т.н Yates'-ова корекција поради присуство на поголем број на полиња со фреквенција помала од 5 односно поради тоа што повеќе од 20% од полињата имаа фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на Yates' $\chi^2=11,302$, при што вредноста на $p=0,039$, односно $p<0,05$, со што се отфрла оваа субхипотеза, односно се покажа дека лицата со телесно оштетување значајно повеќе се дружат со колегите, а лицата со оштетување на слухот и лицата со ментална ретардација значајно помалку се дружат со колегите надвор од работното место од другите групи на испитаници. Контингенциската табела и вредностите на тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 65.

Табела 65: Табела на контингенција и Yates' χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера се дружат со колегите надвор од работното место, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат:

	Да	Не	Yates' χ^2	df	p
Оштетување на вид	7	9	11,302	6	0,039*
Оштетување на слух	10	23			
Телесно оштетување	47	29			
Ментална ретардација	28	41			
Комбинирани пречки	4	7			
Трудов инвалид	1	2			
Оштетување на глас, говор и јазик	2	1			
Вкупно	99	112			

Хипотеза 5.3: Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво се добро прифатени и соодветно ширени од страна на другите вработени во заштитното друштво, без оглед на тоа каков инвалидитет имаат.

Субхипотеза 5.3.а: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера самостојно ги извршуваат работните активности, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории. При тоа се установи дека (ДА) е доминантниот одговор кај сите групи на испитаници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните групи на лица со инвалидност, за да се увиди дали кај некоја од групите значајно доминира овој одговор. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест, но притоа се користеше т.н Yates'-ова корекција поради присуство на поголем број на полиња со фреквенција помала од 5 односно поради тоа што повеќе од 20% од полињата имаа фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на $Yates' \chi^2=0,307$, односно $p>0,05$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на Yates' χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 66.

Табела 66: Табела на контингенција и *Yates' χ^2* тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера самостојно ги извршуваат работните активности, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат:

	fo	fe	<i>Yates' χ^2</i>	df	p
Оштетување на вид	13	12.62	0,307	6	0,994
Оштетување на слух	28	25.90			
Телесно оштетување	62	59.76			
Ментална ретардација	51	54.28			
Комбинирани пречки	7	8.63			
Трудов инвалид	3	2.32			
Оштетување на глас, говор и јазик	2	1.67			
Вкупно	166	166			

Субхипотеза 5.3.б: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера сметаат дека се еднакво третирани на работното место како и останатите работници, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории. При тоа се установи дека (ДА) е доминантниот одговор кај сите групи на испитаници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните групи на лица со инвалидност, за да се увиди дали кај некоја од групите значајно доминира овој одговор. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест, но притоа се користеше т.н *Yates'*-ова корекција поради присуство на поголем број на полиња со фреквенција помала од 5 односно поради тоа што повеќе од 20% од полињата имаа фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на *Yates' χ^2* =0,11, односно $p>0,05$, **со што се потврдува оваа субхипотеза.** Контингенциската табела и вредностите на *Yates' χ^2* тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 67.

Табела 67: Табела на контингенција и *Yates' χ^2* тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера сметаат дека се еднакво третирани на работното место како и останатите работници, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат:

	fo	fe	<i>Yates' χ^2</i>	df	p
Оштетување на вид	14	15.43	0,11	6	0,999
Оштетување на слух	32	31.67			
Телесно оштетување	75	73.08			
Ментална ретардација	65	66.38			
Комбинирани пречки	11	10.56			
Трудов инвалид	3	2.84			
Оштетување на глас, говор и јазик	3	2.03			
Вкупно	203	203			

Субхипотеза 5.3.в: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера сметаат дека се прифатени од колегите, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории. При тоа се установи дека (ДА) е доминантниот одговор кај сите групи на испитаници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните групи на лица со инвалидност, за да се увиди дали кај некоја од групите значајно доминира овој одговор. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест, но притоа се користеше т.н *Yates'*-ова корекција поради присуство на поголем број на полиња со фреквенција помала од 5 односно поради тоа што повеќе од 20% од полињата имаа фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на *Yates' χ^2* =0,098, односно $p>0,05$, *со што се потврдува оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на *Yates' χ^2* тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 68.

Табела 68: Табела на контингенција и Yates' χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера сметаат дека се прифатени од колегите, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат:

	fo	fe	Yates' χ^2	df	p
Оштетување на вид	16	15.73	0,098	6	0,998
Оштетување на слух	32	32.29			
Телесно оштетување	76	74.52			
Ментална ретардација	66	67.67			
Комбинирани пречки	11	10.76			
Трудов инвалид	3	2.90			
Оштетување на глас, говор и јазик	3	2.07			
Вкупно	207	207			

Хипотеза 5.4: Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво не се дискриминирани на работното место по ниту една основа, без оглед на тоа каков инвалидитет имаат.

Субхипотеза 5.4.а: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера сметаат дека не се дискриминирани на работното место од страна на другите колеги, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории. При тоа се установи дека (НЕ) е доминантниот одговор кај сите групи на испитаници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (НЕ) помеѓу различните групи на лица со инвалидност, за да се увиди дали кај некоја од групите значајно доминира овој одговор. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест, но притоа се користеше т.н Yates'-ова корекција поради присуство на поголем број на полиња со фреквенција помала од 5 односно поради тоа што повеќе од 20% од полињата имаа фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на Yates' $\chi^2=0,456$, односно $p>0,05$, *со што се потврдува оваа субхипотеза.* Контингенциската табела и вредностите на Yates' χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 69.

Табела 69: Табела на контингенција и *Yates'χ²* тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера сметаат дека не се дискриминирани на работното место од страна на другите колеги, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат:

	fo	fe	<i>Yates'χ²</i>	df	p
Оштетување на вид	16	14.972	0.456	6	0,993
Оштетување на слух	27	30.732			
Телесно оштетување	71	70.92			
Ментална ретардација	67	64.419			
Комбинирани пречки	11	10.244			
Трудов инвалид	2	2.758			
Оштетување на глас, говор и јазик	3	1.97			
Вкупно	197	197			

Субхипотеза 5.4.б: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера сметаат дека не постои етничка дискриминација на нивното работно место, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории. При тоа се установи дека (НЕ) е доминантниот одговор кај сите групи на испитаници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (НЕ) помеѓу различните групи на лица со инвалидност, за да се увиди дали кај некоја од групите значајно доминира овој одговор. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест, но притоа се користеше т.н *Yates'*-ова корекција поради присуство на поголем број на полиња со фреквенција помала од 5 односно поради тоа што повеќе од 20% од полињата имаа фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на *Yates'χ²*=0.06, односно $p>0,05$, **со што се потврдува оваа субхипотеза.** Контингенциската табела и вредностите на *Yates'χ²* тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 70.

Табела 70: Табела на контингенција и Yates' χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера сметаат дека не постои етничка дискриминација на работното место, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат:

	fo	fe	Yates' χ^2	df	p
Оштетување на вид	14	15.05	0,06	6	0,996
Оштетување на слух	30	30.89			
Телесно оштетување	71	71.28			
Ментална ретардација	66	64.75			
Комбинирани пречки	11	10.30			
Трудов инвалид	3	2.772			
Оштетување на глас, говор и јазик	3	1.98			
Вкупно	198	198			

Субхипотеза 5.4.в: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера сметаат дека меѓусебно со колегите си ги почитуваат верските разлики, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории. При тоа се установи дека (ДА) е доминантниот одговор кај сите групи на испитаници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните групи на лица со инвалидност, за да се увиди дали кај некоја од групите значајно доминира овој одговор. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест, но притоа се користеше т.н Yates'-ова корекција поради присуство на поголем број на полиња со фреквенција помала од 5 односно поради тоа што повеќе од 20% од полињата имаа фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на $Yates' \chi^2=0,12$, односно $p>0,05$, **со што се потврдува оваа субхипотеза.** Контингенциската табела и вредностите на $Yates' \chi^2$ тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 71.

Табела 71: Табела на контингенција и Yates' χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера сметаат дека меѓусебно со колегите си ги почитуваат верските разлики, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат:

	fo	fe	Yates' χ^2	df	p
Оштетување на вид	16	15.12	0,12	6	0,982
Оштетување на слух	32	31.04			
Телесно оштетување	73	71.64			
Ментална ретардација	61	65.07			
Комбинирани пречки	11	10.35			
Трудов инвалид	3	2.79			
Оштетување на глас, говор и јазик	3	2.79			
Вкупно	199	199			

Субхипотеза 5.4.г: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера се молат/постат во текот на работниот ден, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории. При тоа се установи дека (H₀) е доминантниот одговор кај сите групи на испитаници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (H₁) помеѓу различните групи на лица со инвалидност, за да се увиди дали кај некоја од групите значајно доминира овој одговор. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест, но притоа се користеше т.н Yates'-ова корекција поради присуство на поголем број на полиња со фреквенција помала од 5 односно поради тоа што повеќе од 20% од полињата имаа фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на Yates' $\chi^2=0,401$, односно $p>0,05$, *со што се потврдува оваа субхипотеза.* Контингенциската табела и вредностите на Yates' χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 72.

Табела 72: Табела на контингенција и *Yates'χ²* тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера се молат/постат во текот на работниот ден, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат:

	fo	fe	<i>Yates'χ²</i>	df	p
Оштетување на вид	9	8.21	0,401	6	0,897
Оштетување на слух	18	16.85			
Телесно оштетување	35	38.88			
Ментална ретардација	39	35.32			
Комбинирани пречки	3	5.62			
Трудов инвалид	2	1.512			
Оштетување на глас, говор и јазик	2	1.08			
Вкупно	108	108			

Субхипотеза 5.4.д: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера се согласуваат со ставот дека кон припадниците од другата вера треба да се биде повнимателен, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории. При тоа се установи дека (ДА) е доминантниот одговор кај сите групи на испитаници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните групи на лица со инвалидност, за да се увиди дали кај некоја од групите значајно доминира овој одговор. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест, но притоа се користеше т.н *Yates'*-ова корекција поради присуство на поголем број на полиња со фреквенција помала од 5 односно поради тоа што повеќе од 20% од полињата имаа фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на *Yates'χ²*=0,308, односно $p>0,05$, **со што се потврдува оваа субхипотеза**. Контингенциската табела и вредностите на *Yates'χ²* тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 73.

Табела 73: Табела на контингенција и Yates' χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера се согласуваат со ставот дека кои припадниците од другата вера треба да се биде повнимателен, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат:

	fo	fe	Yates' χ^2	df	p
Оштетување на вид	10	12.08	0,308	6	0,995
Оштетување на слух	26	24.81			
Телесно оштетување	62	57.24			
Ментална ретардација	49	51.99			
Комбинирани пречки	10	8.27			
Трудов инвалид	1	2.23			
Оштетување на глас, говор и јазик	1	2.27			
Вкупно	159	159			

Субхипотеза 5.4.г: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера во изминатите 12 месеци лично не почувствувале дискриминација на некоја основа, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција. При тоа се увиде дека најчестиот одговор бил дека не биле дискриминирани по ниту една основа, при што истите се споредуваа со χ^2 тест. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест, но притоа се користеше т.н Yates'-ова корекција поради присуство на поголем број на полиња со фреквенција помала од 5 односно поради тоа што повеќе од 20% од полињата имаа фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на Yates' $\chi^2=1,347$, односно $p>0,05$, **со што се потврдува оваа субхипотеза.** Контингенциската табела и вредностите на Yates' χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 74.

Табела 74: Табела на контингенција и Yates' χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера во изминативе 12 месеци лично не почувствувале дискриминација на некоја основа, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат:

	fo	fe	Yates' χ^2	df	p
Оштетување на вид	14	11.93	1,347	6	0,969
Оштетување на слух	25	24.49			
Телесно оштетување	59	56.5			
Ментална ретардација	46	51.34			
Комбинирани пречки	8	8.16			
Трудов инвалид	3	2.20			
Оштетување на глас, говор и јазик	2	2.20			
Вкупно	157	157			

Субхипотеза 5.4.е: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера знаат кои се нивните права во случај да бидат жртва на дискриминација на работното место, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат, се направи споредба на фреквенциите на одговори на сите можни категории. При тоа се установи дека (ДА) е доминантниот одговор кај сите групи на испитаници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните групи на лица со инвалидност, за да се увиди дали кај некоја од групите значајно доминира овој одговор. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест, но притоа се користеше т.н Yates'-ова корекција поради присуство на поголем број на полиња со фреквенција помала од 5 односно поради тоа што повеќе од 20% од полињата имаа фреквенција помала од 5. Резултатите покажаа дека вредноста на Yates' $\chi^2=0,106$, односно $p>0,05$, *со што се потврдува оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на Yates' χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 75.

Табела 75: Табела на контингенција и Yates' χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера знаат кои се нивните права во случај да бидат жртва на дискриминација на работното место, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат:

	fo	fe	Yates' χ^2	df	p
Оштетување на вид	12	12.39	0,106	6	0,998
Оштетување на слух	23	25.43			
Телесно оштетување	65	58.68			
Ментална ретардација	51	53.30			
Комбинирани пречки	8	8.48			
Трудов инвалид	2	2.28			
Оштетување на глас, говор и јазик	2	2.28			
Вкупно	163	163			

3.6 Тестирање на хипотезите на прифатеност и интеграција на лицата со инвалидност на работното место според видот на нивната верска припадност.

Општата хипотеза на ова група хипотези гласи:

Хипотеза б: Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво сметаат дека се добро прифатени на работното место, дека се запазени сите нивни права и потенцијали како работници, се чувствуваат прифатено од нивните колегите и не се дискриминирани ниту по една основа, без оглед на тоа која е нивната вероисповед.

Хипотезата се состои од 4 субхипотези и сите од нив беа поодделно тестирани. Резултатите од компаративната анализа се дадени во продолжение.

Хипотеза 6.1: Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво имаат задоволувачки и соодветен работен статус како вработени лица, без оглед на тоа која е нивната вероисповед.

Субхипотеза 6.1.а: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера ќе имаат редовен личен доход, без оглед на тоа која е нивната вероисповед. При тоа се увиде дека (ДА) е доминантниот одговор кај припадниците на двете религиозни заедници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно

доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теоријата за пропорционална распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=0,052^a$, односно $p>0,05$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во Табела 76.

Табела 76: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдење дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера ќе имаат редовен личен доход, без оглед на тоа која е нивната вероисповед:

	fo	fe	χ^2	df	p
Христијани	128	129,58	0,052 ^a	1	0,820
Муслимани	79	77,42			
Вкупно	207	207			

Субхипотеза 6.1.б: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера ќе ја проценат својата социо-економска состојба како добра или многу добра, без оглед на тоа која е нивната вероисповед, се направи споредба на фреквенциите на одговорите на сите можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција. При тоа се установи дека доминантен одговор кај двете групи била добрата социо-економска состојба. Фреквенциите на одговори се споредуваа со помош на χ^2 тест базиран на теоријата за пропорционална распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=1,484^a$, односно $p>0,05$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 77.

Табела 77: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдење дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера ќе ја проценат својата социо-економска состојба како добра или многу добра, без оглед на тоа која е нивната вероисповед:

	fo	fe	χ^2	df	p
Христијани	96	93,9	1,484 ^a	2	0,476
Муслимани	54	56,1			
Вкупно	150	150			

Субхипотеза 6.1.в: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера имале можност за правење на сопствен избор при добивање на работното место, без оглед на тоа која е нивната вероисповед, се направи споредба на можните одговори. При тоа се увиде дека (ДА) е доминантниот одговор кај припадниците на двете религиозни заедници. Понатаму се пристапи

кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за пропорционална распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=0,355^a$, односно $p>0,05$, *со што се потврдува дека оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 78.

Табела 78: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера имале можност за правење на сопствен избор при добивање на работно место, без оглед на тоа која е нивната вероисповед:

	fo	fe	χ^2	df	p
Христијани	83	86.39	0,355 ^a	1	0,551
Муслиман	55	51.61			
Вкупно	138	138			

Хипотеза 6.2: Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегиите на работно место, без оглед на тоа која е нивната вероисповед.

Субхипотеза 6.2.а: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера ќе немаат проблем при воспоставување на комуникација и извршување на работата, без оглед на тоа која е нивната вероисповед. При тоа се увиде дека (НЕ) е доминантниот одговор кај припадниците на двете религиозни заедници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (НЕ) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за пропорционална распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=0,392^a$, односно $p>0,05$, *со што се потврдува оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 79.

Табела 79: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдење дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера ќе немаат проблем при воспоставување на комуникација и извршување на работата, без оглед на тоа која е нивната вероисповед:

	fo	fe	χ^2	df	p
Христијани	108	112.05	0,392 ^a	1	0,531
Муслиман	71	66.95			
Вкупно	179	179			

Субхипотеза 6.2.б: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера учествуваат во групни активности и се дружат со колегите, без оглед на тоа која е нивната вероисповед. При тоа се увиде дека (ДА) е доминантниот одговор кај припадниците на двете религиозни заедници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за пропорционална распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=0,095^a$, односно $p>0,05$, *со што се потврдува оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 80.

Табела 80: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера учествуваат во групни активности и се дружат со колегите, без оглед на тоа која е нивната вероисповед:

	fo	fe	χ^2	df	p
Христијани	121	118,94	0,095 ^a	1	0,754
Муслимани	69	71,06			
Вкупно	190	190			

Субхипотеза 6.2.в: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера се дружат со колегите надвор од работното место, без оглед на тоа која е нивната вероисповед. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) и (НЕ) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за пропорционална распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=6,484^a$, при што вредноста на $p=0,011$ односно $p<0,05$, *со што се потврдува оваа субхипотеза, односно се покажало дека муслиманите во значајно поголема мера се дружат со колегите надвор од работното место*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 81.

Табела 81: Табела на Контингенција и χ^2 тест за тврдење дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера се дружат со колегите надвор од работното место, без оглед на тоа која е нивната вероисповед:

	Да	Не	χ^2	df	p
Христијани	53	79	6,484 ^a	1	0,011*
Муслимани	46	33			
Вкупно	99	112			

Хипотеза 6.3: Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво се добро прифатени и соодветно ширежирани од страна на другите вработени во заштитно друштво, без оглед на тоа која е нивната вероисповед.

Субхипотеза 6.3.а: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера самостојно ги завршуваат работните активности, без оглед на тоа која е нивната вероисповед. При тоа се увиде дека (ДА) е доминантниот одговор кај припадниците на двете религиозни заедници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за пропорционална распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=0,112^a$, односно $p>0,05$, со што се потврдува дека оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 82.

Табела 82: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера самостојно ги завршуваат работните активности, без оглед на тоа која е нивната вероисповед:

	fo	fe	χ^2	df	p
Христијани	106	103.92	0,112 ^a	1	0,738
Муслимани	60	62.08			
Вкупно	166	166			

Субхипотеза 6.3.б: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера сметаат дека се еднакво третирани на работното место како и останатите работници, без оглед на тоа која е нивната вероисповед. При тоа се увиде дека (ДА) е доминантниот одговор кај припадниците на двете религиозни заедници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата

на одговорот (ДА) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за пропорционална распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=0,018^a$, односно $p>0,05$, *со што се потврдува оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 83.

Табела 83: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера сметаат дека се еднакво третирани на работното место како и останатите работници, без оглед на тоа која е нивната вероисповед:

	fo	fe	χ^2	df	p
Христијани	128	127,08	0,018 ^a	1	0,893
Муслимани	75	75,92			
Вкупно	203	203			

Субхипотеза 6.3.в: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера сметаат дека се прифатени од колегите, без оглед на тоа која е нивната вероисповед. При тоа се увиде дека (ДА) е доминантниот одговор кај припадниците на двете религиозни заедници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за пропорционална распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=0,052^a$, односно $p<0,05$, *со што се потврдува оваа субхипотеза*. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 84.

Табела 84: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лица со инвалидност во подеднаква мера сметаат дека се прифатени од колегите, без оглед на тоа која е нивната вероисповед:

	fo	fe	χ^2	df	p
Христијани	128	129,58	0,052 ^a	1	0,820
Муслимани	79	77,42			
Вкупно	207	207			

Хипотеза 6.4: Лицата со инвалидност кои се вработени во заштитно друштво не се дискриминирани на работното место по ниту една основа, без оглед на тоа која е нивната вероисповед.

Субхипотеза 6.4.а: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера сметаат дека не се дискриминирани на работното место од страна на другите колеги, без оглед на тоа која е нивната вероисповед. При тоа се увиде дека (НЕ) е доминантниот одговор кај припадниците на двете религиозни заедници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за пропорционална распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=0,117^a$, односно $p>0,05$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 85.

Табела 85: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера сметаат дека не се дискриминирани на работното место од страна на другите колеги, без оглед на тоа која е нивната вероисповед:

	fo	fe	χ^2	df	p
Христијани	121	123,32	0,117 ^a	1	0,327
Муслимани	76	73,68			
Вкупно	197	197			

Субхипотеза 6.4.б: Во однос на тврдењето дека на Лицата со инвалидност во подеднаква мера сметаат дека не постои етничка дискриминација на нивното работно место, без оглед на нивната религиозна припадност. При тоа се увиде дека (НЕ) е доминантниот одговор кај припадниците на двете религиозни заедници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (НЕ) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за пропорционална распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=0,024^a$, односно $p>0,05$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 86.

Табела 86: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера сметаат дека не постои етничка дискриминација на нивното работно место, без оглед на тоа каков вид на инвалидитет имаат:

	fo	fe	χ^2	df	p
Христијани	125	123,95	0.024 ^a	1	0.877
Муслимани	73	74,05			
Вкупно	198	198			

Субхипотеза 6.4.в: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера сметаат дека меѓусебно со колегите си ги почитуваат верските разлики, без оглед на тоа која е нивната вероисповед, се направи споредба на фреквенциите на одговорите ДА и НЕ кај двете групи на испитаници. При тоа се увиде дека (ДА) е доминантниот одговор кај припадниците на двете религиозни заедници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за пропорционална распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=0,007^a$, односно $p>0,05$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 87.

Табела 87: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера сметаат дека меѓусебно со колегите си ги почитуваат верските разлики, без оглед на тоа која е нивната вероисповед:

	fo	fe	χ^2	df	p
Христијани	124	124.574	0,007 ^a	1	0,933
Муслимани	75	74.426			
Вкупно	199	199			

Субхипотеза 6.4.г: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера се молат/постат во текот на работниот ден, без оглед на тоа која е нивната вероисповед, се направи споредба на фреквенциите на одговори ДА и НЕ кај двете групи на испитаници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за пропорционална распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=16,876^a$, односно $p<0,01$, со што се отфрла оваа субхипотеза,

односно се покажало дека муслиманиџе во значајно поголема мера се молат/постат на работниот месџо. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 88.

Табела 88: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера се молат/постат во текот на работниот ден, без оглед на тоа која е нивната вероисповед:

	Да	Не	χ^2	df	p
Христијани	50	82	16,876 ^a	1	0,0017**
Муслимани	53	26			
Вкупно	103	108			

Субхипотеза 6.4.д: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера се согласуваат со ставот дека кон припадниците од другата вера треба да се биде повнимателен, без оглед на тоа која е нивната вероисповед, се направи споредба на фреквенциите на одговори ДА и НЕ кај двете групи на испитаници. При тоа се увиде дека (ДА) е доминантниот одговор кај припадниците на двете религиозни заедници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=0,552^a$, односно $p>0,05$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 89.

Табела 89: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера се согласуваат со ставот дека кон припадниците од другата вера треба да се биде повнимателен, без оглед на тоа која е нивната вероисповед:

	fo	fe	χ^2	df	p
Христијани	95	99,53	0,552 ^a	1	0,457
Муслимани	64	59,47			
Вкупно	159	159			

Субхипотеза 6.4.г: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера во изминатите 12 месеци лично не почувствувале дискриминација на некоја основа, без оглед на тоа која е нивната вероисповед, се направи споредба на фреквенции на одговори на сите можни категории преку нивно прикажување во табела на контингенција. При тоа се увиде дека најчесто испитаниците одговарале дека не биле дискриминирани по ниту една основа, при

што истите се споредуваа со χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за еднаква распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=0,293^a$, односно $p>0,05$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 90.

Табела 90: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера во изминатите 12 месеци лично не почувствувале дискриминација на некоја основа, без оглед на тоа која е нивната вероисповед:

	fo	fe	χ^2	df	p
Христијани	95	98,28	0,293 ^a	1	0,472
Муслимани	62	58,71			
Вкупно	157	157			

Субхипотеза 6.4.е: Во однос на тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера знаат кои се нивните права во случај да бидат жртва на дискриминација на работното место, без оглед на тоа која е нивната вероисповед. При тоа се увиде дека (ДА) е доминантниот одговор кај припадниците на двете религиозни заедници. Понатаму се пристапи кон тестирање на разликата во фреквенцијата на одговорот (ДА) помеѓу различните националности за да се увиди дали кај некоја од националностите значајно доминира. Тестирањето се направи со помош на χ^2 тест со очекувани фреквенции на база на теорија за пропорционална распределба. Резултатите покажаа дека вредноста на $\chi^2=0,955^a$, односно $p>0,05$, со што се потврдува оваа субхипотеза. Контингенциската табела и вредностите на χ^2 тестот за оваа хипотеза се дадени во продолжение во Табела 91.

Табела 91: Табела на контингенција и χ^2 тест за тврдењето дека Лицата со инвалидност во подеднаква мера знаат кои се нивните права во случај да бидат жртва на дискриминација на работното место, без оглед на тоа која е нивната вероисповед:

	fo	fe	χ^2	df	p
Христијани	96	102,04	0,955 ^a	1	0,328
Муслимани	67	60,96			
Вкупно	163	163			

IV. ДИСКУСИЈА

И покрај усогласените напори за зголемување на вклученоста на лицата со инвалидност на пазарот на трудот, стапките на вработеност за оваа група остануваат ниски. Вредностите и ставовите на работодавачите често се негативни кон вработувањето на овие лица, што создава значителни бариери за инклузија на работното место (126). Вработувањето на лицата со инвалидност е бизнис одлука, а не само алтруизам (127). Овие лица сакаат да бидат активни членови на заедницата и се работна сила. Компаниите што вработуваат лица со инвалидност нагласуваат дека загриженоста околу вработувањето на овие лица е пренагласена, скриените трошоци се ретки, а државните олеснувања им помагаат да ги неутрализираат трошоците (128). Како и да е, најдобрите практики во областа на вработувањето на лицата со инвалидност се случуваат само кога давателите на услуги и лицата со инвалидност го гледаат вработувањето како примарен приоритет, генералната, јавна свест создава арена за соработка и системи за интеграција, а работодавачите прават лична заложба да вработуваат лица со инвалидност (129). Вистинската социјална интеграција на лицата со инвалидност, ќе дојде кога лицата со и без инвалидност соработуваат со цел да се справат со нивната ексклузија, базирана на општество со широка основа.

Мнозинството на поединци, без оглед на инвалидноста сакаат да добијат работни места што ќе профитираат од нивните вештини, способности и амбиции додека ги исполнуваат своите финансиски потреби. За жал, на многу лица со инвалидност не им е дадена можност да се здобијат со овие работни места поради митовите и стереотипите што постојат помеѓу работодавачите и колегите на лицата со инвалидност.

Бариерите за вработување на оваа популација можат да се најдат во физичката животна средина, ставовите на супервизорите и колегите на работното место и во социјалните ограничувања. Овие бариери се особено обесхрабрувачки со оглед на драматичните социјални, психолошки и економски придобивки од вработувањето на оваа група (130).

Првата хипотеза односно претпоставката дека лицата со инвалидност што се вработени во заштитно друштво сметаат дека се добро прифатени на

работното место, дека се запазени сите нивни права и потенцијали како работници, се разгледуваа сите нејзини субхипотези и се *воспоставени дека оваа хипотеза во најголем дел се потврдува*. Имено, во однос на ова хипотеза се разгледуваа сите прашања од Прашалникот за лицата со инвалидност како засебни хипотези и се разгледуваа фреквенциите на двата алтернативни одговори на секое прашање, од кои едниот упатуваше кон позитивна интеграција на лицата со инвалидност и другата алтернатива на одговорот која укажуваше на постоење на некаков вид на нееднаквост, односно некаков вид на дискриминација. По анализата се покажа дека:

- Субхипотезата дека лицата со инвалидност што се вработени во заштитно друштво имаат задоволувачки и соодветен работен статус како вработени лица, целосно се потврдува.
- Субхипотезата дека лицата со инвалидност што се вработени во заштитно друштво имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегите на работното место, во најголем дел се потврдува, освен тврдењето дека лицата со инвалидност се дружеле со колегите надвор од работното место.
- Субхипотезата дека лицата со инвалидност што се вработени во заштитно друштво се добро прифатени и соодветно третирани од страна на другите вработени во заштитното друштво, целосно се потврдува.
- Субхипотезата дека лицата со инвалидност што се вработени во заштитно друштво не се дискриминирани на работното место по ниту една основа во најголем дел се потврдува, освен тврдењето дека лицата со инвалидност постеле/се молеле на работното место.

Во едно истражување за „Социјална интеграција и вработените со инвалидност: нивно гледиште“, спроведено од страна на Хелен Геј (Helen Gay) во 2004 година, се добиени скоро слични резултати. Во самиот фокус на ова истражување е социјалната интеграција на работното место на лицата со инвалидност, со акцент на социјалната поддршка, во целина и на работното место, за работниците со инвалидност во споредба со работниците без инвалидност. Исто така се споредува воочената стигма кон лицата со инвалидност на работното место. При анализа на добиените резултати, констатирано е дека ниту една група не смета, дека работното место може да

биде голем извор на нови пријателства, освен ако работниците имаат заеднички интереси и се такви типови на индивидуи што ќе бидат избрани како пријатели во секоја ситуација во и вон работното место. Констатирано е дека работниците со инвалидност доживеале повеќе стигма од работниците без инвалидност. Резултатите од истражувањето покажале дека времетрајето на вработувањето не влијае на нивото на социјалната поддршка во целина или на работното место и за работниците со инвалидност и за работниците без инвалидност, но го намалува нивото на воочената стигма за лицата со инвалидност. Заклучокот од истражувањето вели дека само оној тип на контакт којшто ги наведува луѓето да прават заеднички работи најверојатно ќе резултира со сменети ставови (131).

Втората хипотеза, односно претпоставката дека менаџерите на заштитните друштва сметаат дека лицата со инвалидност што се вработени во нивното заштитно друштво се добро прифатени на работното место, дека се запазени сите нивни права и потенцијали и дека истите се чувствуваат прифатено од страна на нивните колеги и не се дискриминирани по ниту една основа, се разгледуваа сите нејзини субхипотези и се *воспоставени дека оваа хипотеза во најголем дел се потврдува*. Имено, во однос на оваа хипотеза се разгледуваа сите прашања од Прашалникот за менаџери на заштитни друштва како засебни хипотези и се разгледуваа фреквенциите на двата алтернативни одговори на секое прашање, од коишто едниот упатуваше кон позитивна интеграција на лицата со инвалидност на работното место и другата алтернатива на одговорот која укажуваше на постоење на некаков вид на нееднаквост, односно некаков вид на дискриминација, овој пат проценето од аспект на менаџерите на заштитните друштва. По анализата се покажа дека:

- Субхипотезата дека менаџерите на заштитните друштва сметаат дека лицата со инвалидност што се вработени во заштитно друштво имаат задоволувачки и соодветен работен статус како вработени лица и дека друштвото обезбедува соодветни услови за работа на истите, целосно се потврдува.
- Субхипотезата дека менаџерите на заштитните друштва сметаат дека лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегите на работното

место, во најголем дел се потврдува, освен тврдењето дека сметаат дека постои доволно кохезија помеѓу вработените.

- Субхипотезата дека менаџерите на заштитните друштва сметаат дека лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, се добро прифатени и соодветно третирани од страна на другите вработени во заштитното друштво, целосно се потврдува.
- Субхипотезата дека менаџерите на заштитните друштва сметаат дека лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, не се дискриминирани на работното место по ниту една основа, целосно се потврдува.

Слични наоди се најдени и во истражувањето спроведено од страна на Станкова и Трајковски за „Ставови и размислувања на работодавачите, вработените лица и родителите за вработување на лицата со аутизам во Република Македонија“, при што се утврдило дека 39% од работодавачите и 45% од вработените лица не се информирани за потребата од адаптирање на работното место според потребите на лицето со аутизам. Дел од нив и воопшто не знаеле дека тоа е потребно. Работодавачите и вработените лица сметале дека лицата со аутизам подобро би ги извршувале работните должности што бараат повеќе ангажирање на физичките способности, отколку на психичките. Од работодавачите 87.9% го застапуваат овој став, а од вработените за нијанса помалку - 81.8%. На работодавачите треба да им се посочат работните места, во нивните фирми, на кои лицата со аутизам можат да дадат свој придонес за натамошниот развој и напредок на фирмата. Да им се потенцира дека целиот долготраен и макотрпен процес на рехабилитација нема да биде успешен, доколку лицето со аутизам не се вработи и не ја почувствува припадноста и еднаквоста во општеството т.е. не се почувствуваат како рамноправни граѓани (132).

Третата хипотеза, односно претпоставката дека лицата од општа популација што се вработени во заштитните друштва сметаат дека лицата со инвалидност, се добро прифатени на работното место, дека се запазени сите нивни права и потенцијали и дека истите се чувствуваат прифатено од страна на нивните колеги и не се дискриминирани по ниту една основа, се разгледуваат сите нејзини субхипотези и се *воспоставени дека и оваа хипотеза во најголем дел се*

појврдува. Имено, во однос на оваа хипотеза се разгледуваа сите прашања од Прашалникот за лицата од општата популација вработени во заштитно друштво како засебни хипотези и се разгледуваа фреквенциите на двата алтернативни одговори на секое прашање, од коишто едниот упатуваше кон позитивна интеграција на лицата со инвалидност на работното место и другата алтернатива на одговорот која укажуваше на постоење на некаков вид на нееднаквост, односно некаков вид на дискриминација, овој пат проценето од аспект на лицата од општа популација вработени во заштитното друштво. По анализата се покажаа како точни следниве тврдења:

- Субхипотезата дека лицата од општата популација што се вработени во заштитното друштво сметаат дека се запознаени со правата и можностите на лицата со инвалидност, целосно се потврдува.
- Субхипотезата дека лицата од општата популација што се вработени во заштитното друштво имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегите-лицата со инвалидност што се вработени во заштитното друштво, во најголем дел се потврдува освен субхипотезата дека се дружат со нив надвор од работното место и не организираат спортски и културни манифестации.
- Субхипотезата дека лицата од општата популација што се вработени во заштитното друштво сметаат дека лицата со инвалидност што се вработени во заштитно друштво се добро прифатени и соодветно третирани од страна на другите вработени во заштитното друштво, целосно се потврдува.
- Субхипотезата дека лицата од општата популација што се вработени во заштитното друштво сметаат дека не постои дискриминација по ниту една основа во нивната работна средина, целосно се потврдува.

Наоди слични на овој се пронајдени и во Извештајот за **Инвалидноста на пазарот на трудот во Ирска: Докази од QNHS Модул на Еднаквост 2010** спроведен од страна на Вотсон Д. Кингстон Г. и МекЏинити Ф. (*Watson D, Kingston G, и McGinnity F*). Овој извештај ги испитува разликите помеѓу лицата со и без инвалидност што партиципираат на пазарот на трудот, што се невработени и нивната окупација. Исто така, овој извештај го испитува и искуството од дискриминацијата на лицата со или без инвалидност. Фокусот на ова

истражување се лицата со инвалидност на работна возраст од 18 до 64 години, со исклучок на студенти под 25 години. Податоците што се користат во овој извештај доаѓаат од 2004 и 2010 година од Модулите на еднаквост на кварталното истражување на националните домаќинства (QNHS) спроведено од страна на Централната канцеларија за статистика, со цел да обезбеди проценки на клучната статистика на пазарот на трудот. Модулите на еднаквост од QNHS прашалникот беа потполенти во четири квартала во 2004 и 2010 година преку директни лични интервјуа, а вкупниот број на испитаници што земале учество во 2004 година бил 24 600, додека во 2010 година 16 800 испитаници, од кои 1736 испитаници биле со инвалидност во 2004 година, а 1089 испитаника со инвалидност во 2010 година. Резултат од истражувањето покажал дека лицата со инвалидност имаат пониска стапка на партиципирање на пазарот на трудот, пониска стапка на вработување, повисока стапка на вработување со скратено работно време и повисока стапка на невработеност. Било утврдено дека во 2010 година лицата со инвалидност имаат поголем ризик од дискриминација за разлика од лицата без инвалидност. Во поглед на религијата било утврдено дека помеѓу лицата со инвалидност, младите адолесценти, членови на религии што не се христијански или членови што не се припадници на некоја религија имаат поголем ризик од дискриминација. Исто така, во истражувањето во поглед на дискриминација поврзана со работата не е пронајдена значајна разлика помеѓу лицата со инвалидност во поглед на пол, раса, националност или етничка припадност (133).

Четвртата хипотеза, односно претпоставката, дека лицата со инвалидност од различна националност што се вработени во заштитно друштво подеднакво сметаат дека се добро прифатени на работното место, дека се запазни сите нивни права и потенцијали како работници, се разгледуваа сите нејзини субхипотези и се *воспоставени дека оваа хипотеза во најголем дел се потврдува*. Имено, во однос на ова хипотеза се разгледуваа сите прашања од Прашалникот за лицата со инвалидност како засебни хипотези и се разгледуваа фреквенциите на двата алтернативни одговори на секое прашање, од кои едниот упатуваше кон позитивна интеграција на лицата со инвалидност и другата алтернатива на одговорот која укажуваше на постоење на некаков вид на нееднаквост, односно некаков вид на дискриминација. Фреквенциите на сите одговори се споредија

помеѓу лицата со инвалидност од различна национална припадност, при што се покажа дека:

- Субхипотезата дека лицата со инвалидност, што се вработени во заштитното друштво, имаат задоволувачки и соодветен работен статус како вработени лица, без оглед на нивната националност, целосно се потврдува.
- Субхипотезата дека лицата со инвалидност, што се вработени во заштитното друштво, имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегите на работното место, без оглед на нивната националност во најголем дел се потврдува, освен субхипотезата дека се дружат со нив надвор од работното место и организираат спортски и културни манифестации.
- Субхипотезата дека лицата со инвалидност, што се вработени во заштитното друштво, се добро прифатени и соодветно третирани од страна на другите вработени во заштитното друштво, без оглед на нивната националност, целосно се потврдува.
- Субхипотезата дека лицата со инвалидност, што се вработени во заштитното друштво, не се дискриминирани на работното место по ниту една основа, без оглед на нивната националност, целосно се потврдува.

Од друга страна, интересни резултати спротивни на нашите се добиени во една студија чијшто предмет на истражување биле „**Малцинските етнички лица со инвалидност во Ирска - ситуации, идентитет и искуства**“ спроведено од страна на Марија Пирс (*Maria Pierce*) на Универзитетскиот колеџ во Даблин, при одделот за Социјална работа и политика заедно со Институтот за социјални промени во 2003 година. Оваа студија има повеќе цели, од кои едната е да се утврдат бариерите со коишто лицата со инвалидност, од различно етничко потекло, се соочуваат при вработувањето. Квалитативното истражување е спроведено со интервју еден на еден, наместо со употреба на фокус групи. Биле одржани интервјуа со лица со инвалидност од различно етничко потекло со цел утврдување како е да се биде лице со инвалидност од различно етничко потекло при процесот на вработување. Лицата што биле интервјуирани, некои од нив биле вработени на отворениот пазар на трудот, некои работеле во заштитни друштва, а некои биле во процес на барање на работа. Општа констатација во студијата

била дека лицата со инвалидност од различна етничка припадност се изложени на дискриминација при вработувањето од страна на работодавците и дека постои општо мислење дека лицата со инвалидност не се способни за работа (134).

Исто така, според извештајот на Крзаловски, зависно од етничката припадност при вработување, дискриминација постои по основа на различно третирање на поединецот што припаѓа на конкретна етничка заедница. Дискриминација по основа на етничка припадност како и според вероисповед се забележува при вработување, а како причина се наведува - непознавање на другиот лично, сликата која ја создаваат медиумите за етничките заедници, како и влијание од пошироките општествени фактори: невработеност, сиромаштија, национализам, улога на семејството, а и укажуваат на долготрајноста на постоењето на дискриминација (51).

Петтата хипотеза, односно претпоставката, дека лицата со инвалидност што се вработени во заштитно друштво подеднакво сметаат дека се добро прифатени на работното место, дека се запазени сите нивни права и потенцијали како работници, без оглед на тоа каков вид на инвалидност имаат, се разгледуваа сите нејзини субхипотези и се *восптанови дека оваа хипотеза во најголем дел се ипоштердува*. Имено, во однос на оваа хипотеза се разгледуваа сите прашања од Прашалникот за лицата со инвалидност како засебни хипотези и се разгледуваа фреквенциите на двата алтернативни одговори на секое прашање, од коишто едниот упатуваше кон позитивна интеграција на лицата со инвалидност и другата алтернатива на одговорот која укажуваше на постоење на некаков вид на нееднаквост, односно некаков вид на дискриминација. Фреквенциите на сите одговори се споредија помеѓу лицата со различни видови на инвалидност, при што се покажа дека:

- Субхипотезата дека лицата со инвалидност, што се вработени во заштитното друштво, имаат задоволувачки и соодветен работен статус како вработени лица, без оглед на тоа каков инвалидитет имаат, целосно се потврдува.
- Субхипотезата дека лицата со инвалидност, што се вработени во заштитното друштво, имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегите на работното место, без оглед на тоа каков инвалидитет имаат, но не се дружат со нив надвор од работното место и не организираат

спортски и културни манифестации. Исто така лицата со пречки во слухот и комбинирани пречки имаат најголеми тешкотии во комуникацијата со другите.

- Субхипотезата дека лицата со инвалидност, што се вработени во заштитното друштво, се добро прифатени и соодветно третирани од страна на другите вработени во заштитното друштво, без оглед на тоа каков инвалидитет имаат целосно се потврдува.
- Субхипотезата дека лицата со инвалидност, што се вработени во заштитното друштво, не се дискриминирани на работното место по ниту една основа, без оглед на тоа каков инвалидитет имаат целосно се потврдува.

Слични наоди се пронајдени и во следната студија „Пилот студија за вработување и работни услови за лица со инвалидност во Македонија“, спроведена од страна на Петров Р, Јачова З, Грут Л, Валсо ЕЦ, Тирми Г. 2006: *Општитство за ситие* - работилница која ја поттикна дискусијата за предизвиците за вработување и работните услови за лицата со инвалидност во Република Македонија, во соработка со СИНТЕФ од Норвешка и НВО Полио Плус. Оваа студија ја **подржа** и Министерството за труд и социјална политика на РМ. Во истражувањето биле опфатени 7 заштитни друштва со 168 работници, од кои 70 се лица со инвалидност (опфатени во студијата се лица со ментална ретација, телесно инвалидни лица и лица со оштетен слух).

Основни цели на студијата биле да се утврди статусот на вработените лица со инвалидност во РМ во заштитните друштва согласно постоечката легислатива и да се идентификува најдобра пракса - модел на функционирање на заштитните друштва. Резултатите од студијата покажале дека вработените лица со инвалидност во РМ во заштитните друштва, согласно постоечката легислатива, имаат подеднаков третман како и останатите вработени (35).

Шестата хипотеза, односно претпоставката, дека лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, подеднакво сметаат дека се добро прифатени на работното место, дека се запазени сите нивни права и потенцијали како работници, без оглед на нивната религиозна припадност, се разгледуваа сите нејзини субхипотези и се **восптанови дека оваа хипотеза во најголем дел се**

појврдува. Имено, во однос на ова хипотеза се разгледуваа сите прашања од Прашалникот за лицата со инвалидност како засебни хипотези и се разгледуваа фреквенциите на двата алтернативни одговори на секое прашање, од коишто едниот упатуваше кон позитивна интеграција на лицата со инвалидност и другата алтернатива на одговорот којашто укажуваше на постоење на некаков вид на нееднаквост, односно некаков вид на дискриминација. Фреквенциите на сите одговори се споредија помеѓу лицата со различна религиозна припадност, при што се покажа дека:

- Субхипотезата дека лицата со инвалидност, што се вработени во заштитното друштво, имаат задоволувачки и соодветен работен статус како вработени лица, без оглед на нивната вероисповед целосно се потврдува.
- Субхипотезата дека лицата со инвалидност, што се вработени во заштитното друштво, имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегите на работното место, без оглед на нивната вероисповед во најголема мера се потврдува, освен тоа дека сите подеднакво се дружат со колегите надвор од работното место. Во однос на оваа субхипотеза се покажа дека муслиманите, значајно повеќе од христијаните се дружат со нив надвор од работното место.
- Субхипотезата дека лицата со инвалидност, што се вработени во заштитното друштво, се добро прифатени и соодветно третирани од страна на другите вработени во заштитното друштво, без оглед на нивната вероисповед, целосно се потврдува.
- Субхипотезата дека лицата со инвалидност, што се вработени во заштитното друштво, не се дискриминирани на работното место по ниту една основа, без оглед на нивната вероисповед, во најголема мера се потврдува. Единствено се покажа дека муслиманите се молат/постат значајно повеќе од христијаните на работното место, а пак христијаните значајно повеќе знаат каде може да се обратат во случај да се нарушени нивните права.

Елен Идлер и Станислав Касл (*Ellen L. Idler u Stanislav V. Kasl*) во 1997 година преку студијата „Религијата помеѓу лицата со инвалидност и лицата без инвалидност II: присуство во богослужбите како предзнак на курсот на

инвалидноста“, истражуван е краткиот и долгиот рок на важноста на религиското учество врз здравјето и благосостојбата на лицата со инвалидност.

Резултатите од ова истражување покажуваат дека 76% од постарите луѓе наспроти 44% од луѓето под 30 години, се изјасниле дека религијата е „многу важна“ во нивниот живот. Резултатите покажале дека особено за лицата со инвалидност, религијата делува како мрежа која испитаниците ги поврзува со пријатели и роднини, прослави за празници и со други социјални и културни активности (135).

Од сето горенаведеното може да се донесе генерален заклучок дека лицата со инвалидност коишто се вработени во заштитно друштво во Република Македонија генерално имаат добар и задоволувачки статус како вработени лица. Оваа проценка се направи како субјективна проценка на неколку битни параметри што се битни за проценка на статусот на вработените лица, но субјективноста на проценката се намали преку тоа што истовремено за истите параметри беше побарана проценка од страна на менаџерите на заштитните друштва и лицата од општата популација што се вработени во заштитните друштва.

Се покажа дека едни од основните полиња каде што лицата со инвалидност се на некој начин исклучени од средината или се дискриминирани се различните дружења со колегите надвор од работното место и религиозните практики.

Имено, во однос на дружењето надвор од работното место, при анализата на сите субхипотези од сите шест групи на хипотези, укажуваат на тоа дека дружењето надвор од работното место е нешто што го прават многу мал број на испитаници. Она што тука се наметнува како прашање е колку ваквата практика, односно непостоењето на истата може да се земе како релевантен критериум за постоење на исклученост и дискриминација на работното место кон лицата со инвалидност. Имено, доколку се разгледа колку оваа практика е воопшто присутна на работните места во земјава како културолошка карактеристика и колку истата е застапена во општата популација (каде се покажа истото дека колегите малку се дружат надвор од работното место), можеби овој критериум и не треба да се земе како сосема релевантен показател за постоење на дискриминација кон лицата со инвалидност на работното место, или пак треба да

се разгледува многу претпазливо, согласно контекстот во кој е испитувано прашањето. Имено, кај лицата со инвалидност од муслиманска вероисповед се покажа дека значајно се дружат со колегите надвор од работното место, а ова не беше случај кај лицата со инвалидност од христијанска вероисповед, ниту кај општата популација. Со заклучоците од овие наоди би биле многу непретпазливи кога би рекле дека се должат на етничка или религиозна припадност кај работниците. Сметаме дека можеби постои одредена културолошка карактеристика или срединско влијание (како на пример мало место на живеење) коишто би биле интервенирачки варијабли во овој случај.

Во однос на второто битно поле каде што постои определена разлика помеѓу испитаниците е полето на религиозни практики, односно постењето или молењето во текот на работниот ден. Повторно, тука се покажа дека испитаниците од албанска националност и муслиманска вероисповед во значајно поголема мера практикувале религиозни обичаи на работното место. Причината за ова може да се побара во разликата помеѓу религиозните практики и тоа колку внимание и редовност во текот на денот бараат истите. Основната разлика помеѓу постењето во христијанската и муслиманската религија (може да се каже дека постот во муслиманската религија е со поголеми побарувања од верникот), како и постоењето на точно определени временски интервали за молитва во муслиманската религија се едни од основните причини што довеле до ваков наод, а при тоа најверојатно и не е показател за постоење на религиозна дискриминација, особено заради тоа што преку другите прашања што директно го испитуваат присуството на религиозна или етничка дискриминација не се покажало дека лицата со инвалидност што се вработени во заштитното друштво се чувствуваат дискриминирани по некоја од овие две основи.

За разлика од нашите резултати, едно поново истражување спроведено во САД од страна на Таненбаум Центарот за меѓурелигиско разбирање (*Tanenbaum Center for Interreligious Understanding*) во 2013 година, дава сеопфатна слика на искуствата на американските работници со религиозна дискриминација и предрасуди на работните места, како и нивните перцепции за дискриминација во американското општество. Резултатите од ова истражување покажуваат дека повеќе од 1/2 од работниците чувствуваат дека муслиманите искусуваат дискриминација на работното место, 50% од оние што не се христијани се

изјасниле дека работодавачите ги игнорираат нивните религиозни потреби, 48% од белите евангелиските христијани се изјасниле дека искусиле или биле сведоци на религиозни предрасуди, а речиси 6 од 10 атеисти се сложуваат дека луѓето ги негираат нивните верувања (136).

Дискриминацијата во однос на типот на инвалидитет, се покажа дека за лицата со оштетен слух и за лицата со ментална ретардација постојат најголеми пречки и бариери на работното место, особено во комуникацијата со другите и дружењето со колегите во и надвор од работното место.

Согледувајќи ги добиените резултати од нашето истражување, можеме да ги споредиме со резултатите на Централната статистичка канцеларија (ЦСК) во Ирска (*Central Statistics Office: Census 2002*), каде што е испитувано влијанието на типот на инвалидноста на стапката на вработеност.

Табела 92. Учество во работата на луѓето со инвалидност во однос на типот на инвалидност (возраст 15-64)

Тип на инвалидност	%
Слепило, глувост или тешко оштетување на видот или слухот	45.0
Состојба која значително ограничува една или повеќе основни физички активности	23.8
Тешкотии во учењето, помнењето и концентрација	25.5
Тешкотии во облекување, капење или движење во домот	16.1
Тешкотии при излегување надвор од домот сам	17.5
Тешкотии при работењето на професијата или бизнисот	17.3
Вкупно лица со инвалидност	29.3
Вкупно лица без инвалидност	63.3

Од табелата јасно се гледа дека лицата со оштетувања на слухот и видот имаат најмалку бариери во работата, факт кој најверојатно се должи на економската развиеност на земјата и нивото на јавната свест додека лицата со тешкотии во учењето, помнењето и концентрацијата имаат поголеми бариери и релативна ниска стапка на вработеност (137).

V. ЗАКЛУЧОК

1. Лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, сметаат дека се добро прифатени на работното место, дека се запазени сите нивни права и потенцијали како работници, се чувствуваат прифатено од страна на колегите и не се дискриминирани ниту по една основа.

- Лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, имаат задоволувачки и соодветен работен статус како вработени лица.
- Лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегите на работното место, освен што не се дружеле во значајна мера со колегите надвор од работното место.
- Лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, се добро прифатени и соодветно третирали од страна на другите вработени во заштитното друштво.
- Лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, не се дискриминирани на работното место по ниту една основа.

2. Менаџерите на заштитните друштва сметаат дека лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, имаат задоволувачки и соодветен работен статус како вработени лица и дека друштвото обезбедува соодветни услови за работа на истите.

- Менаџерите на заштитните друштва сметаат дека лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, имаат задоволувачки и соодветен работен статус како вработени лица и дека друштвото обезбедува соодветни услови за работа на истите.
- Менаџерите на заштитните друштва сметаат дека лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегите на работното место, но сметаат дека не постои доволно кохезија помеѓу вработените.

- Менаџерите на заштитните друштва сметаат дека лицата со инвалидност, што се вработени во заштитното друштво, се добро прифатени и соодветно третирали од страна на другите вработени во заштитното друштво.
 - Менаџерите на заштитните друштва сметаат дека лицата со инвалидност, што се вработени во заштитното друштво, не се дискриминирани на работното место по ниту една основа.
- 3. Лицата од општата популација, што се вработени во заштитното друштво, сметаат дека лицата со инвалидност, се добро прифатени на работното место, дека се запазени сите нивни права и потенцијали како работници, се чувствуваат прифатено од страна на колегите и не се дискриминирани ниту по една основа.**
- Лицата од општата популација, што се вработени во заштитното друштво, сметаат дека се запознаени со правата и можностите на лицата инвалидност.
 - Лицата од општата популација, што се вработени во заштитното друштво, имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегите - лицата со инвалидност што се вработени во заштитно друштво, но не се дружат со нив надвор од работното место и не организираат спортски и културни манифестации.
 - Лицата од општата популација, што се вработени во заштитното друштво, сметаат дека лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, се добро прифатени и соодветно третирали од страна на другите вработени во заштитното друштво.
 - Лицата од општата популација, што се вработени во заштитното друштво, сметаат дека не постои дискриминација по ниту една основа во нивната работна средина.
- 4. Лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, сметаат дека се добро прифатени на работното место, дека се запазени сите нивни права и потенцијали како работници, се чувствуваат прифатено од страна на колегите и не се дискриминирани ниту по една основа, без оглед на нивната националност.**

- Лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, имаат задоволувачки и соодветен работен статус како вработени лица, без оглед на нивната националност.
- Лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегите на работното место, без оглед на нивната националност, но не се дружат со нив надвор од работното место и не организираат спортски и културни манифестации.
- Лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, се добро прифатени и соодветно третирали од страна на другите вработени во заштитното друштво, без оглед на нивната националност.
- Лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, не се дискриминирани на работното место по ниту една основа, без оглед на нивната националност.

5. Лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, сметаат дека се добро прифатени на работното место, дека се запазени сите нивни права и потенцијали како работници, се чувствуваат прифатено од страна на колегите и не се дискриминирани ниту по една основа, без оглед на тоа каков вид на инвалидност имаат.

- Лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, имаат задоволувачки и соодветен работен статус како вработени лица, без оглед на тоа каква инвалидност имаат.
- Лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегите на работното место, без оглед на тоа каква инвалидност имаат, но не се дружат со нив надвор од работното место и не организираат спортски и културни манифестации. Исто така лицата со пречки во слухот и комбинирани пречки имаат поголеми тешкотии во комуникацијата со другите.

- Лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, се добро прифатени и соодветно третирани од страна на другите вработени во заштитното друштво, без оглед на тоа каков вид на инвалидност имаат.
 - Лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, не се дискриминирани на работното место по ниту една основа, без оглед на тоа каква инвалидност имаат.
- 6. Лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, сметаат дека се добро прифатени на работното место, дека се запазени сите нивни права и потенцијали како работници, се чувствуваат прифатено од страна на колегите и не се дискриминирани ниту по една основа, без оглед на тоа која е нивната вероисповед.**
- Лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, имаат задоволувачки и соодветен работен статус како вработени лица, без оглед на тоа која е нивната вероисповед.
 - Лицата со инвалидност, што се вработени во заштитното друштво, имаат задоволувачка комуникација и интеракција со колегите на работното место, без оглед на тоа која е нивната вероисповед, но муслиманите значајно повеќе од христијаните се дружат со нив надвор од работното.
 - Лицата со инвалидност, што се вработени во заштитно друштво, се добро прифатени и соодветно третирани од страна на другите вработени во заштитното друштво, без оглед на тоа која е нивната вероисповед.
 - Лицата со инвалидност, што се вработени во заштитното друштво, не се дискриминирани на работното место по ниту една основа, без оглед на тоа која е нивната вероисповед. Исто така муслиманите се молат/постат значајно повеќе од христијаните на работното место, а пак христијаните значајно повеќе знаат каде може да се обратат во случај да се нарушени нивните права.

VI. Предлог мерки за поефикасно вработување на лицата со инвалидност

Зависно од севкупната анализа и обработка на секоја хипотеза, од резултатите и изведените заклучоци, ги истакнуваме следниве предлози:

- Создавање услови за партиципација во општествениот живот. Пристапност и еднакви можности во политичката, економската и социјалната сфера од животот.
- Осовременување на постоечката законска регулатива заради спречување на дискриминација и создавање на услови за подобра социјална интеграција и вклучување на лицата со инвалидност без оглед на нивната етничка и верска припадност во сите сфери на општествениот животот.
- Заради спречување на можни злоупотреби предлагаме посилна контрола на институциите во претпријатијата и заштитните друштва каде што се вработени лица со инвалидност.
- Со помош на средствата за масовната комуникација и со разни работилници да се подигне индивидуалната и колективната свест на граѓаните за разбирањето на можностите и потребите на лицата со инвалидност без оглед на нивната етничка и верска припадност.
- Унапредување на програмите за работа во социјалните сервисни служби преку воведување на области од работно оспособување и вработување на лицата со инвалидност.
- Да се организираат повеќе средби на родителите на лицата со инвалидност без оглед на нивната етничка и верска припадност заради размена на позитивно искуство во однос на вработувањето на нивните деца.
- Редовно информирање на семејствата што имаат лица со инвалидност за нивните законски права и обврски во областа на вработувањето.
- Перманентно и континуирано усовршување на сите стручни лица што се занимаваат со проблемите на лицата со инвалидност сè со

цел запознавање со најновите научни достигнувања од областа на работно оспособување на лицата со инвалидност и нивна имплементација во практиката.

- Идентификување и промовирање на модели на добри практики и размена на искуства во однос на постоечка легислатива.
- Промовирање на нови можности за вработување на лицата со инвалидност без оглед на нивната верска и етничка припадност на пазарот на трудот - концептот на социјално претпримеништво како форма на вработување на лицата со инвалидност.
- Развивање на инструменти и алатки со цел да се соберат точни и споредливи податоци за стапката на вработеност на лицата со инвалидност.
- Формирање мрежа на локално, регионално и национално ниво за да може да се слушне гласот на лицата со инвалидност без оглед на нивната етничка и верска припадност околу проблемите што ги имаат при нивно вработување.
- Формирање на групи за поддршка за вработените лица со инвалидност како амортизери помеѓу поединецот и светот, помагајќи да се одржи менталното здравје на лицата со инвалидност.
- Учество на лицата со инвалидност во носење на закони и политики со цел да се има јасен преглед на потребите и прашањата што ги тангираат лицата со инвалидност во однос на нивното вработување.
- Зголемување на Посебниот фонд од Закон за вработување на инвалидни лица.
- Вработување на лицата со инвалидност во јавната администрација преку формирање на квоти за инвалидни лица.
- Препорачуваме, преку формирање на фондови, државата да стимулира транзиција од заштитно вработување кон вработување на отворен пазар на трудот.
- Елиминирање на сите архитектонски и комуникациски бариери што влијаат на пристапот, превозот и слободното движење на лицата со инвалидност.

- Секогаш, кога тоа е можно, на лицата со инвалидност да им се обезбеди превоз од и до работното место.
- Да се обезбеди скратено работно време за лицата со инвалидност што не можат да работат полно работно време.
- Промовирање на вработување на лицата со инвалидност во приватниот сектор преку соодветни политики и мерки.
- Препорачуваме - компаниите што вработуваат лица со инвалидност да имаат свои политики за флексибилно работно време за верски церемонии (време потребно за пост или молитва на работниците со или без инвалидност, празнување на верски празници и сл.) како и материјали со кои ќе се објасни верската разновидност присутна во компанијата.

VII. Литература

1. **WHOQOL G.** Measuring Quality of Life: The Development of the World Health Organization of Life Instruments, Geneva, 1993.
2. **Стојкова Ж.** Меѓународни норми и стандарди за лицата со хендикеп. Едиција "Јустисијана", Скопје, 2004.
3. **Barnes C.** Disabled people in Britain and discrimination. London, 1991.
4. **Lakicevic M.** Metode i tehnike socijalnog rada III. Beograd, 2000.
5. **Републички центар за поддршка на лица со интелектуална попреченост-ПОРАКА,** Од попреченост до можност: патеки за еднакво вработување на лицата со интелектуална попреченост. Скопје, 2006.
6. **Teodorović, B.** Kvaliteta življenja odraslih osoba s težom mentalnom retardacijom, Naš prijatelj, Beograd, 1997.
7. **Schalock RL, Siperstein GN.** Quality of Life, Volume II: Application to Persons With Disabilities. American Association on Mental Retardation, Washington DC, 1997.
8. **Петров Р, Ѓурчиновска Ј, Станојковска Н.** Заштита и рехабилитација на лицата со инвалидност. Филозофски факултет, Скопје, 2008.
9. **Babic Z, Leutar Z.** Polozaj osoba sa invaliditetom na trzistu rada Republike Hrvatske, Pravni fakultet, Studiski centar Socijalnog rada, Zagreb, 2010.
10. **Definition of disability under the Equality Act 2010** [online] Available at: < <https://www.gov.uk/definition-of-disability-under-equality-act-2010> > [Accessed 21 March 2014]
11. **CRPD**, clen 19, Convention on the rights of persons with disabilities.
12. **Cordic A.** Defektoloski leksikon, Zavod za ucebnike i nastavna sredstva. Belgrad, 1999.
13. **Правилник за оцена на специфичните потреби на лицата со пречки во физичкиот или психичкиот развој.** Министерство за труд и социјална политика на РМ. Бр. 30/2000.
14. **Закон за вработување на инвалидни лица.** (12.06.2000), објавен во Сл. Весник на РМ" бр.16/2004, 62/2005, 113/2005, 29/2007, 88/2008, 161/2008, 99/2009 и 136/2011.
15. **Teens Health answers and service – Nemours fondation.** What is visual impairment. 2007.
16. **Петров Р.** Лица со инвалидност-професионална ориентација, оспособување и вработување. Куманово: Македонска Ризница, 2007.
17. **American Speech-Language-Hearing Association** [online] Available at: <<http://www.asha.org/docs/html/RP1993-00208.html>> [Accessed 19 March 2014]
18. **Vukotic S.** Drustveno ekonomski polozaj i razvojne mogucnosti zastitnih organizacija, Zagreb, 1983.
19. **Individuals with Disabilities Education Act.** Definition of orthopedic impairment. 2012.
20. **Centers for disease control and prevention Department of health and human services.** About intelectual disability [Online]. 2005.
21. **World Health Organization.** The ICD-10 Classifikation of Mental and Behavioral Health Disorders: Clinical descriptions and diagnostic guidelines. Geneva, 1992.
22. **American Association on Mental Retardation.** Definition of mental retardation. 2002
23. **Stošljević M.** Uvod u defektologiju, Defektoloski fakultet, Beograd, 1998.

24. **Colorado Department of Education** [online] Available at: <<http://www.cde.state.co.us/cdesped/sd-multiple>> [Accessed 5 March 2014]
25. **Lam C.S.** Employment. Encyclopedia of disability, Sage Publications, Inc, 2007.
26. **Грујевски Г.** Осврт на Законот за вработување на инвалидни лица. *Дефектолошка теорија и практика*. Скопје, 2004; 1-2: 157-162.
27. **Ајдински Г.** Олигофренологија. Филозофски факултет, Скопје, 2007.
28. **Odović G, Rapić D, Nedović G.** Zaposhljavanje osoba sa invaliditetom. Specijalna edukacija i rehabilitacija, 2008.
29. **Thomas T, Thomas G, Joiner J.G.** Issues in the vocational rehabilitation of persons with serious and persistent mental illness. A national survey of counselor insights. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 1993.
30. **Skocic M.S., Pinoza K.** Teshkoce pri zaposhljavanju i radu osoba s oshtecnjima vida percipirane od strane poslodavca. *Hrvatska revija za rehabilitaciski istrazivanja*, 2009.
31. **Cook J.A., Burke-Miller J.K., Razzano L.A.** Right to work. Encyclopedia of disability, Sage Publications, Inc, 2007.
32. **Vilchinsky N., Findler, L.** Attitudes towards Israel's equal rights for people with disabilities law: A multiperspective approach. *Rehabilitation Psychology*, 49(4), 309–316, 2004.
33. **Henry D., Keys C., Jopp D., Balcazar, F.** The community living attitudes scale, mental retardation form: Development and psychometric properties. *Mental Retardation*, 34(3), 149–158, 1996.
34. **European Disability Forum** <<Nothing about us without us>> [online] Available at: <http://www.edf-feph.org/Page_Generale.asp?DocID=13379> [Accessed 20 March 2014]
35. **Петров Р, Јачова З, Грут Ј, Валсо Е.Ц, Турми Г.** Општество за сите - *Пилот сџудија за вработување и работниот однос на лица со инвалидност во Македонија*, Универзитет "Св. Кирил и Методиј", SINTEF, FOSIM, Скопје, 2006.
36. **Graham H.** Unequal Lives: Health and Socioeconomic Inequalities. Maidenhead: Open University Press, 2007.
37. **Lister R.** Poverty. Cambridge: Polity Press, 2004.
38. **Fabian Commission on Life Chances and Child Poverty.** Narrowing the Gap: The Final Report of the Fabian Commission on Life Chances and Child Poverty. Fabian Society, London, 2006.
39. **Wilkinson R.G., Pickett K.E.** The Spirit Level: Why More Equal Societies Almost Always Do Better. Penguin, London, 2009.
40. **Nunn A, Johnson S, Monro S, Bickerstaffe T, Kelsey S.** Factors influencing social mobility. DWP, London, 2007.
41. **Williams B, Copestake P, Eversley J, Stafford B.** Experiences and Expectations of Disabled People. Office for Disability Issues, London, 2008.
42. **Office for Disability Issues.** Annual Report Annex Annex one: Indicators data. Office for Disability Issues. London, 2008.
43. **Jenkins SP, Rigg JA.** Disability and disadvantage: selection, onset and duration effects. *Journal of Social Policy* 33(3):479–501. 2004.
44. **Yeo R, Moore K.** Including disabled people in poverty reduction work: 'Nothing about us, without us'. *World Development* 31:571-590. 2003.
45. **World Health Organization, UNICEF.** World report on child injury prevention. World Health Organization & UNICEF. Geneva, 2008.
46. **Emerson E, Malam S, Davies I, Spencer K.** Adults with Learning Difficulties in England 2003/4. Leeds: Health & Social Care Information Centre. 2005.

47. **Hanson MD, Chen E.** Socioeconomic status and health behaviors in adolescence: A review of the literature. *Journal of Behavioral Medicine* 30:263–285. 2007.
48. **Gilbride D, Stensrud R, Connolly M.** Employers concerns about the ADA: Implications and opportunities for rehabilitation counselors. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 1992.
49. **Kish – Glavaš L, Sokač K.** Istraživanje stavova poslodavca o zapošljavanju osoba sa invaliditetom, 2007.
50. **Burchard T.** The Education and Employment of Disabled young people: frustrated ambition, 2005.
51. **Крзаловски А.** Дискриминација во Р. Македонија по основа на етничка припадност, истражувачки извештај, 2011.
52. **Krieger N.** A glossary for social epidemiology. *J Epidemiol Community Health* 55(10): 693-700. doi:10.1136/jech.55.10.693. PubMed: 11553651. 2001.
53. **Borrell C, Muntaner C, Gil-González D, Artazcoz L, Rodríguez-Sanz M et al.** Perceived discrimination and health by gender, socialclass, and country of birth in a Southern European country. *Prev Med* 50: 86–92. doi:10.1016/j.ypmed.2009.10.016. PubMed: 19891984. 2010.
54. **Williams DR, Neighbors HW, Jackson JS.** Racial/ethnic discrimination and health: Findings from community studies. *Am J Public Health* 93(2): 200–208. doi:10.2105/AJPH.93.2.200. PubMed:12554570. 2003
55. **Alvarez-Galvez J, & Salvador-Carulla L.** Perceived discrimination and self-rated health in europe: Evidence from the european social survey (2010). *PLoS One*, 8(9) doi:http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0074252 , 2013.
56. **Census, disability, carrers and voluntary activities.** Dublin, Stationery Office, 2007.
57. **Gallup.** Worldwide, good jobs linked to higher well being. Available at www.gallup.com/poll/146639/worldwide-good-jobs-linked-higher-wellbeing.aspx. 2011.
58. **Oxley H.** Policies for healthy ageing: An overview. OECD Health working papers. Available at <http://dx.doi.org/10.1787/226757488706> , 2009.
59. **Noonan A.** “At this point now”: Older workers’ reflections on their current employment experiences. *International Journal for Aging and Human Development*, 62, 211–241, 2005.
60. **Beyer S, Brown T, Akandi R, Rapley M.** A comparison of quality of life outcomes for people with intellectual disabilities in supported employment, day services and employment enterprises. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23, 290–295, 2010.
61. **Schalock R, Alonso M.** *Handbook on quality of life for human service practitioners.* Washington, DC: American Association on Mental Retardation. 2002.
62. **Keith K, Schalock R.** (Eds.). *Cross-cultural perspectives on quality of life.* Washington, DC: American Association on Mental Retardation, 2000.
63. **Dempsey I, Ford J.** Employment for people with intellectual disability in australia and the united kingdom. *Journal of Disability Policy Studies*, 19(4), 233-243. doi:http://dx.doi.org/10.1177/1044207308314946, 2009.
64. **Ефремов Љ.** Вработувањето на лицата со инвалидност во Република Македонија. *Дефектолошка теорија и практика*. Скопје, 2007; 3-4: 67-70.
65. **Lakic Stojacic S.** Povezati sve karike Linker, casopis Resornog centra za osobe sa invaliditetom, Novi Sad, 2005.
66. **Станковиќ Т.** Домашни законски хендикепи: закон за вработување на (најздрави) инвалиди, *Вулкан*, (2005) 12.
67. Устав на Р. Македонија, Скопје.

68. The evolving concept of sheltered workshops in the EU: Realities and future developments for enabling environments [online] Available at: <http://www.easpd.eu/sites/default/files/sites/default/files/policy_message_0.pdf> [Accessed 15 March 2014]
69. **Martin T.** Sheltered employment. A review of the literature. Dublin (Ireland): Martin & Associates, 2001.
70. **O'Brien J, Dempsey I.** Comparative analysis of employment services for people with disabilities in Australia, Finland, and Sweden. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities* 1(3/4):126-35, 2004.
71. **Visier L.** Sheltered employment for persons with disabilities. *International Labour Review* 137(3):347-65, 1998.
72. **Conley RW.** The economics of mental retardation. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1973.
73. **Gersuny G, Lefton M.** Service and servitude in the sheltered workshop. *Social Work* 15:74-81, 1970.
74. **Kregel J, Dean DH.** Sheltered vs Supported Employment: A Direct Comparison of Long -Term Earnings Outcomes for Individuals with Cognitive Disabilities. <http://www.worksupport.com/Main/downloads/dean/shelteredchap3.pdf> [Accessed 22 March 2014]
75. **NOVA Employment "Focus on Ability..."** [online] Available at: <http://www.novaemployment.com.au/ceo/11112008-33041-PM_213/> [Accessed 01 March 2014]
76. **Butterworth J, Boeltzig H.** Supporting employment and personal choices: A response to Weikle. *Journal of Intellectual and Developmental Disabilities* 46(1):61-3, 2008.
77. **Sulewski JS.** Shifting resources away from sheltered workshops in vermont. Institute for Community Inclusion, University Massachusetts Boston, 2007.
78. **DDD.** County services for working age adults. policy 4.11. Washington Division of Developmental Disabilities, 2004.
79. **Butterworth J, Hall A, Hoff D, Migliore A.** State and international efforts to reform or eliminate the use of sub-minimum wage for persons with disabilities. Boston (MA): Institute for Community Inclusion, University of Massachusetts Boston, 2007.
80. **Terry K.** Sheltered employment, *Encyclopedia of disability*, Sage Publications, Inc, 2007.
81. **Migliore A.** Sheltered Workshops. In: JH Stone, M Blouin, editors. *International Encyclopedia of Rehabilitation*. 2010. Available online: <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/136/> [Accessed 25 March 2014]
82. **Treloar S.** The Winston Churchill memorial trust of Australia. to study models of vocational employment for 'people with a disability' in Sweden, the Netherlands, United Kingdom and the United States of America, 2002.
83. **McConkey R, Mezza F.** Employment aspirations of people with learning disabilities attending day centres. *Journal of Learning Disabilities* 5(4):309-10, 2001.
84. **Weikle DWJ.** Achieving community membership through CRPs: A reaction to Metzel et al. *Journal of Intellectual and Developmental Disabilities* 46(1):58-3, 2008.
85. **The Urban Institute.** Report of the comprehensive needs study. Department of Health, Education, and Welfare. Report number 309; Report to the Rehabilitation Services Administration, US, 1975.
86. **Timmons JC, Hall AC, Bose J, Wolfe A, Winsor J.** Choosing employment: Factors that impact employment decisions for individuals with intellectual disabilities. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 49(4), 285-299, 2011.

87. **Hall AC, Kramer J.** Social capital through workplace connections: Opportunities for workers with intellectual disabilities. *Journal of Social Work in Disability and Rehabilitation*, 8(3), 146–170, 2009.
88. **Conley R, Azzam R, Mitchell A.** Evaluation of transition to work demonstration projects using a natural supports model, 1995.
89. **Whitehead CW.** Sheltered workshops in the decade ahead: Work, wages or welfare. In: Vocational rehabilitation of severely handicapped persons. In: Bellamy GT, O'Connor G, Karan OC, editors. Baltimore (MD): Brookes Publishing Co, 1979.
90. **Taylor SJ.** Caught in the continuum: A critical analysis of the principle of the least restrictive environment. *Research & Practice for Persons with Severe Disabilities* 29(4):218-13, 2004.
91. **Beyer S, Hedebouw G, Morgan C, Van Regenmortel T, Samoy E.** International reflections: An interim report on effective approaches to vocational training and employment for people with learning disabilities from the LABOR project, 2002.
92. **Fitzsimmons SJ, Collingnon FC, Wolff PC.** The program services and support system of the Rehabilitation Services Administration. Cambridge (MA): Abt Associates, 1974.
93. **Gottwald G, Pendyck G.** Review of evaluation of supported employment. Dublin (Ireland), 1997.
94. **Samoy E, Waterplas L.** Sheltered employment in the European community. Louvain: Hoger Instituut voor De Arbeid Leuven, 1992.
95. **O'Reilly A.** The right to decent work of persons with disabilities. Geneva, Switzerland: International Labour Office, 2003.
96. **Noll S, Trent J.W.** Mental retardation in America: A historical reader. New York: New York University Press, 2004.
97. **Block L.** Saying goodbye to an old friend: The closure of a sheltered workshop. *Canadian Journal of Rehabilitation* 7(2):111-8, 1993.
98. **Kiernan W.** Where we are now. *Focus on Autism & Other Developmental Disabilities* 15(2):90-6, 2000.
99. **US Department of Labor.** Summary of major findings of the US Department of Labor. sheltered workshop study. *Amicus* 4(5,6):276, 1979.
100. **Butterworth J, Smith FA, Hall AC, Migliore A, Winsor J.** State data: The national report on employment services and outcomes. Boston: Institute for Community Inclusion, University of Massachusetts Boston, 2009.
101. **EIM, Business and Policy Research.** Active labour market programmes for people with disabilities. fact and figures on use and impact, 2002.
102. *Преглед на пројекти што го регулираат работењето на Заинтересирани претовски друштва и работењето на инвалидни лица во Република Македонија*, 2010. Скопје: Заедница на заштитни друштва на Македонија ЗАПОВИМ.
103. Национално координативно тело за еднакви можности на лицата со инвалидност: "Извештај за осигурување на задачите кои произлегуваат од Националната стратегија за изедначување на правата на лицата со инвалидност во РМ на планот на работењето". Работна група за вработување на инвалиди, Скопје, 2011.
104. **Јакулиќ С.** Рехабилитација ментално ретардираних лица, Београд, 1986
105. **Sekretarijat za rad, zaposljavanje i ravnopravnosti polova AP Vojvodine:** Linker-zaposljavanje osoba sa invaliditetom, *Casopis resursnog centra za osobe sa invaliditetom Ekumenske humanitarne organizacije*, godina 1, broj1/2005.

106. **Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) Report.** Employment Policies For People With Disabilities [OCDE/GD(92)7, Labour Market and Social Policy, occasional papers no. 8, 1992.
107. **National Association for the Mentally Handicapped of Ireland (NAMHI).** The Crisis of Unemployment, A Report on the Crisis of Unemployment for the School-Leaver with a Mild Mental Handicap, 1986.
108. **Martin T.** Sheltered Employment. Dublin, 2001. Available online: http://www.tma.ie/downloads/sheltered_employment_review.pdf [Accessed 15 March 2014]
109. **Leichsenring, Kai, Strümpel, Charlotte.** Mandatory Employment or Equal Opportunities? Employment Policies for People with Disabilities in the UN-European Region, report of International Expert Meeting, Vienna 1–2 December, 1994.
110. **Gaventa B, Newell C.** Religion, Encyclopedia of disability, Sage Publications, Inc, 2007.
111. **Bernstein L, Calhoun D, Latham A, Shepherd MC, Sparks KJ, Tomchuck L.** *Britannica Book of the Year 1995* (Chicago, Encyclopaedia Britannica), 1995.
112. **Ivan Cvitković,** Sociologija religije, DES - Sarajevo, Sarajevo, 2004.
113. **Yinger, M.** The Scientific Study of Religion, Routledge, London, 1970.
114. **Pavicević V.** Sociologija religije, Beogradski izdavacko-graficki zavod, Beograd, 1988.
115. **Turner S, Hatton C, Shah R, Stansfield J, Rahim N.** Religious expression among adults with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 17, 161–171, 2004.
116. **Juergensmeyer M, Roof WC.** Religious Identity, Encyclopedia of Global Religion, Sage Publications, Inc, 2007.
117. **Ристовски Љ.** Најдоброто за Македонија. Маран ата - Македонска Христијанска евангелска мисија, Скопје, 2011.
118. **Матевски З, Стојаноска Т.** Социологија на религија. (интерна литература за 7 семестар, Институт за социологија).
119. **Републички центар за поддршка на лица со интелектуална попреченост- ПОРАКА,** Состојби и предлог - мерки за изедначување на можностите за лицата со интелектуална попреченост во Република Македонија. Скопје, 2005.
120. **Skinner D, Correa V, Skinner M, Bailey D.** Role of religion in the lives of Latino families of young children with developmental delays. *American Journal on Mental Retardation*, 106, 297–313, 2001.
121. **Vogel G, Reiter S.** Significance of a bar/bat mitzvah ceremony for parents of Jewish children with developmental disabilities. *Mental Retardation*, 42, 294–303, 2004.
122. **Hasnain R, Shaikh L, Shanawani H.** Disability and the Muslim Perspective: An introduction for Rehabilitation and Health Care Providers. Center for International Rehabilitation Research Information & Exchange, University at Buffalo, New York, 2008.
123. **MyHandicap "Disability in the eyes of religion"** [online] Available at: <http://www.myhandicap.com/disability-religion-islam-buddhism-christianity-jewish.html> [Accessed 01 March 2014]
124. **Vass-Gal E.** Disabled People and Economic Needs in the Developing World: A Political Perspective from Jordan. University of Wisconsin, Milwaukee US, 2004.
125. **Евангелие на Лука.** Новиот Завет, Меѓународно здружение Гидеони, Скопје, 1999.
126. **Westmorland MG, Williams R.** Employers and policy makers can make a

- difference to the employment of people with disabilities. *Disability & Rehabilitation*, 2002: 24, 15, 802–809.
127. **Jewish Vocational Service**. An employer's guide to hiring people with disabilities: The untapped workforce. Minnetonka, MN: Author. 2001.
128. **Wellner AS**. The disability advantage. *Inc. Magazine*, 2005: 29–31.
129. **Smits SJ**. Disability and employment in the USA: The quest for best practices. *Disability & Society*, 2004: 19, 6, 647–662.
130. **Robinson JE**. Access to employment for people with disabilities: Findings of a consumer-led project. *Disability & Rehabilitation*, 2000: 22, 5, 246–253.
131. **Gay H**. Social Integration and Employees with a Disability: Their view. *Disability Studies Quarterly*. Volume 24, No. 1, 2004.
132. **Станкова Т, Трајковски В**. Ставови и размислувања на работодавачите, вработените лица и родителите за вработување на лицата со аутизам во Република Македонија. *Дефектолошка теорија и практика*. Скопје, 2010; 11(3-4):16-29.
133. **Watson D, Kingston G, McGinnity F**. Disability in the Irish Labour Market: Evidence from the QNHS Equality Module 2010. Equality Authority, Economic and Social Research Institute, Dublin, 2012.
134. **Pierce M**. Minority Ethnic People with Disabilities in Ireland: Situation, Identity and Experience. University Dublin in conjunction with Institute for the social Change, Department of Social Policy and Social work, 2003.
135. **Idler LE, Kasl VS**. Religion Among Disabled and Nondisabled Persons II: Attendance at Religious Services as a Predictor of the Course of Disability. *The Journals of Gerontology*. Nov 1997; Vol 52B. No 6, 306-316.
136. **Religion News Service "Religious diversity is increasing at the office, and so are pitfalls"** [online] Available at: <http://www.religionnews.com/2013/08/29/religious-diversity-is-increasing-at-the-office-and-so-are-pitfalls/> [Accessed 18 April 2014]
137. National Disability Authority "**Disability and Work: The picture we learn from official statistics**" [online] Available at: <http://www.nda.ie/cntmgmtnew.nsf/0/E016F5035C8127BC802570660054EC12?OpenDocument> [Accessed 18 April 2014]

VIII. ПРИЛОЗИ**Анкетен лист за лица од општата популација вработени во заштитно друштво**

1. Дали сте запознаени со правата и можностите на лицата со инвалидност?
 1. Да
 2. Не
2. Дали редовно воспоставувате комуникација (лица со инвалидност) во заштитното друштво?
 1. Да
 2. Не
3. Дали со Вашите колеги интерперсоналните односи се на задоволувачко ниво?
 1. Да
 2. Не
4. Дали се соочувате со потешкотии или наидувате на проблем при воспоставување на комуникација со лица со инвалидност?
 1. Да
 2. Не
5. Дали надвор од работното место организирате дружење со колегите кои се лица со инвалидност?
 1. Да
 2. Не
6. Дали преку заштитното друштво колегијално организирате посети на културни и спортски манифестации?
 1. Да
 2. Не
7. Сметате ли дека постои етничка дискриминација на работното место?
 1. Да
 2. Не
8. Дали се молите/постите во текот на работниот ден?
 1. Да
 2. Не
9. Дали ги почитувате верските разлики кај колегите?
 1. Да
 2. Не
10. Дали имате блиски пријатели (лица со инвалидност) од заштитното друштво?
 1. Да
 2. Не
11. Сметате ли дека лицата со инвалидност се прифатени од страна на другите вработени во заштитното друштво?
 1. Да
 2. Не
12. Дали се согласувате со ставот дека кон припадници од другата вера треба да се биде повнимателен?
 1. Да
 2. Не
13. Дали имате другар или познаници кои се:
 1. друга етничка припадност
 2. инвалидизирани
 3. друга религија или уверување.

Анкетен лист за менаџерите

1. Кој е вашиот предизвик за вработување на лица со инвалидност:
 1. бенифиции,
 2. хумана компонента
 3. комбинација од двете.
2. Дали заштитното друштво обезбедува соодветни работни услови за лицата со инвалидност согласно со нивната функционална состојба?
 1. Да
 2. Не
3. Дали вработените лица со инвалидност во Вашето заштитно друштво, согласно со постоечката легислатива имаат подеднаков третман како и останатите вработени?
 1. Да
 2. Не
4. Дали лицата со инвалидност се вработени за извршување на елементарни работни операции или како асистенти со цел да се намали одговорноста на работното место?

 1. Да
 2. Не
5. Сметате ли дека интерперсоналните односи со вработените лица со инвалидност и лица од општата популација во заштитното друштво се на задоволувачко ниво?
 1. Да
 2. Не
6. Дали сте задоволни од квалитетот на работата во Вашето заштитно друштво?
 1. Да
 2. Не
7. Дали во Вашето заштитно друштво постои етничка дискриминација?
 1. Да
 2. Не
8. Доколку постои дискриминација, дали истата се рефлектира на квалитетот на работата?
 1. Да
 2. Не
9. Дали сте запознаени со верските обичаи на вработените?
 1. Да
 2. Не
10. Дали ги почитувате верските разлики кај колегите?
 1. Да
 2. Не
11. Дали сметате дека постои адаптирана работна средина за лицата со инвалидност во заштитното друштво?
 1. Да
 2. Не
12. Сметате ли дека постои кохезија помеѓу вработените лица во заштитното друштво?
 1. Да
 2. Не
13. Кога сакате да вработите некого во Вашето заштитно друштво, а можете да бирате помеѓу двајца кандидати со еднакви вештини и квалификации, кој од наведените критериуми го ставадниот од кандидатите во понеповолна положба?
 1. Возраст
 2. Пол
 3. Инвалидитет
 4. Етничка припадност
 5. Религија или уверување
 6. Начин на облекување и појава
 7. Физички изглед
 8. Начин на кој зборува

Анкетен лист за лица со инвалидност вработени во заштитни друштва

1. Дали имате редовна исплата на личен доход?
 1. Да
 2. Не
2. Каква е општата економска состојба во вашето семејство:
 1. лоша
 2. добра
 3. многу добра?
3. Дали имавте можност за правење сопствен избор при добивање на работното место?
 1. Да
 2. Не
4. Дали со вашите колеги наидувате на проблеми при воспоставување на комуникација и извршување на работата?
 1. Да
 2. Не
5. Дали на работното место учествувате во групни активности и се дружите со колегите?
 1. Да
 2. Не
6. Дали самостојно ги извршувате работните активности?
 1. Да
 2. Не
7. Сметате ли дека еднакво сте третираны на работното место како и останатите работници?
 1. Да
 2. Не
8. Сметате ли дека сте прифатени од колегите?
 1. Да
 2. Не
9. Дали надвор од работното место се дружите со колегите (посетувате културни и спортски манифестации)?
 1. Да
 2. Не
10. Дали мислите дека сте дискриминирани на работното место од страна на другите колеги?
 1. Да
 2. Не
11. Сметате ли дека постои етничка дискриминација на работното место?
 1. Да
 2. Не
12. Дали меѓусебно со колегите си ги почитувате верските разлики?
 1. Да
 2. Не
13. Дали се молите/постите во текот на денот?
 1. Да
 2. Не
14. Дали се согласувате со ставот дека кон припадниците од друга вера треба да се биде повнимателен?
 1. Да
 2. Не
15. Дали во изминатите 12 месеци лично сте се почувствувале дискриминирани врз основа на:
 1. етничка припадност
 2. религија или уверување
 3. инвалидност
 4. недискриминација.
16. Дали знаете кои се Вашите права во случај да сте жртва на дискриминацијана работното место?
 1. Да
 2. Не