

**СТАВОВИ И РАЗМИСЛУВАЊА НА РАБОТОДАВАЧИТЕ, ВРАБОТЕНИТЕ ЛИЦА И РОДИТЕЛИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ЛИЦАТА СО АУТИЗАМ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

Тања СТАНКОВА<sup>1</sup>  
Владимир ТРАЈКОВСКИ<sup>2</sup>

невработен дефектолог<sup>1</sup>  
Институт за дефектологија, Филозофски факултет, Скопје, Македонија<sup>2</sup>

Примено: 28.06.2010  
Прифатено: 28.09.2010  
UDK: 364-787.4:616.89 (497.7)

**Резиме**

Правото на работа во сите развиени земји во светот претставува едно од основните права на човекот. Вработувањето, односно правото на работа на лицата со инвалидност е последна фаза од долгиот и сложен процес на нивната рехабилитација, кое делува и на можноста за нивно интегрирање во локалната заедница.

Основната цел на ова истражување е да се испита можноста за вработување на лицата со аутизам, врз основа на ставовите и мислењата на работодавачите, вработените лица и родителите на децата со аутизам.

Основни задачи, во чија насока го спроведуваме истражувањето, се следниве: да се утврди дали работодавачите би вработиле лице со аутизам, дали работодавачите и нивните вработени знаат што е тоа аутизам, дали, според работодавачите и вработените, лицата со аутизам можат во целост да ги извршуваат своите работни задолженија и дали родителите би сакале нивното дете да стапи во работен однос.

Истражувањето го спроведовме во период од 3 месеци и опфативме 130 испитаници. Добиените податоци беа собрани, групирани, табелирани и обработени во програмот Microsoft Office Excel 2003, применувајќи  $\chi^2$

Адреса за кореспонденција:

СТАНКОВА Тања

бул: „Октомвриска Революција“ 12/4-9  
1000 Скопје, Р. Македонија  
e-mail: tanja\_stankova@yahoo.com

**ATTITUDES AND OPINIONS OF EMPLOYERS, EMPLOYEES AND PARENTS ABOUT THE EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH AUTISM IN THE REPUBLIC OF MACEDONIA**

Tanja STANKOVA<sup>1</sup>  
Vladimir TRAJKOVSKI<sup>2</sup>

unemployed special educator and rehabilitator<sup>1</sup>  
Institute of Special Education and Rehabilitation,  
Faculty of Philosophy, Skopje, Macedonia<sup>2</sup>

Received: 28.06.2010  
Accepted: 28.09.2010  
Original Article

**Abstract**

The right to work is one of the fundamental human rights in all developed countries around the world. The employment, actually the right to work of persons with disability is the final phase of the long and complex process of their rehabilitation that affects the possibility of their integration in the community.

The main objective of this research is to investigate the possibility of employment of people with autism, based on the attitudes and opinions of employers, employees and parents of the children with autism.

The basic tasks of this research are: to determine whether the employers would employ a person with autism; whether employers and the employees know what autism is; whether according to employers and employees people with autism are able to perform their job duties in complete and whether the parents of children with autism would like their child to be employed.

We conducted this research in a period of 3 months and included 130 respondents. Obtained data were collected, grouped, tabled and processed with standard statistical program Microsoft Office Excel 2003, applying  $\chi^2$  tests

Corresponding address:

STANKOVA Tanja

bul: "Oktomvriska revolucija" 12/4-9  
1000 Skopje, R. Macedonia  
e-mail: tanja\_stankova@yahoo.com

тест и Fisher-ов Exact тест, а како сигнификантни беа земени разликите на ниво на значајност од  $p < 0.05$ .

Од анализата на резултатите, што ги добивме од истражувањето, утврдивме дека во Р. Македонија не постои позитивна клима за вработување на лицата со аутизам, односно дека работодавачите не би вработиле лице со аутизам. Стручните кадри мора поажурно да се ангажираат за оваа проблематика, како би се постигнала целосна интеграција на лицата со аутизам во општеството.

**Клучни зборови:** лица со аутизам, вработување, интеграција.

## Вовед

Поимот аутизам потекнува од грчкиот збор „autos“, што значи „сам“, или може да се преведе и како „повлеченост во себе“ и „егоистично битисување“. Иако аутизмот како термин е создаден во XX век, за неговото постоење има податоци уште од многу порано (1).

Според Светската здравствена организација (СЗО), детскиот аутизам претставува первазивно развојно нарушување кое се дефинира со постоење на ненормален или оштетен развој што се манифестира пред третата година од животот со карактеристичен облик на патолошко функционирање во сите три области на социјалните интеракции, во комуникациите и со повторувачко однесување (2).

## ВРАБОТУВАЊЕ

**Вработувањето**, односно правото на работа на лицата со инвалидност е последната фаза од долгиот и сложен процес на нивната рехабилитација.

Правото на работа во сите развиени земји во светот претставува едно од основните права на човекот. Меѓутоа, правото на работа не треба да се сфати како право на било каква работа, туку на работа која одговара на способностите и квалификациите на човекот и право на работа со чие вршење човекот ја обезбедува својата егзистенција (3).

and Fisher's Exact test. Statistical important difference was at the level of  $p < 0.05$ .

From the analysis and the interpretation of the results, we concluded that in the Republic of Macedonia do not exist positive atmosphere, for employment of the persons with autism, the employers do not want to employ a person with autism. The professionals must engage more deeply in this problematic in order to achieve a complete integration of the people with autism in the society.

**Key words:** people with autism, employment and integration.

## Introduction

The term autism comes from the Greek word “autos”, which means “alone”, or it can be translated as a “withdrawal into itself” and “egotistical existence”. Although autism as a term was created in the 20th century, information of its existence was known much earlier (1).

According to the **World Health Organization** a Childhood Autism is a pervasive developmental disorder defined by the presence of abnormal and/or impaired development that is manifest before the age of three, and by the characteristic type of abnormal functioning in all three areas of social interaction, communication, and restricted, repetitive behaviour (2).

## EMPLOYMENT

**Employment** or the right to work of people with disabilities is the last phase of the long and complex process of their rehabilitation.

The right to work in all developed countries is one of the fundamental human rights. However, the right to work should not be understood as a right of any work, but a job that fits the capabilities and qualifications of the individual and right to work, whose performance secures human's existence (3).

## **ЗАКОНСКА РЕГУЛАТИВА**

Во 2000 година Република Македонија го донесе **Законот за вработување на инвалидни лица**. Законот за вработување на инвалиди обезбедува:

- услови за работење и прилагодување на работното место покриени од посебни фондови за оваа цел;

- работодавците кои имаат вработено инвалиди се ослободени од плаќање придонеси за здравствено, пензиско и инвалидско осигурување, и за вработување;

- заштитните друштва се ослободени од плаќање на данок од добивка и сите давачки од добивката;

- работодавецот што ќе вработи инвалидно лице добива:

- неповратни средства во износ од 20 просечни плати, а за потешките инвалиди 40 просечни плати или 4 500€, односно 9 000€;
- за адаптација на работното место работодавецот добива 30 просечни плати или 6 650€;
- за набавка на опрема се доделуваат средства во износ до 50 просечни плати или 11 000€;
- средствата за ослободување од давачките се обезбедуваат од Буџетот на Републиката, а средствата што се доделуваат на работодавците се исплатуваат од Посебен наменски фонд за обезбедување на услови за вработување и работење на инвалидните лица (4).

## **ПРОФЕСИОНАЛНА ОРИЕНТАЦИЈА И ОСПОСОБУВАЊЕ**

Професионалната ориентација го опфаќа професионалното просветување и информирање, индивидуално советување на кандидатот за училиштето или занимањето, при што укажува на подрачјата во кои инвалидното лице може да постигне максимален успех со оглед на неговите психофизички способности како и вработувањето и следењето на неговиот успех. Работното оспособување е составен дел на севкупниот процес на рехабилитацијата и социјалната интеграција на лицата со инвалидност. Тоа се врши врз ос-

## **LEGISLATION**

The Republic of Macedonia adopted the **Law on Employment of people with disabilities** in the year of 2000. The Law on Employment of people with disabilities provides:

- working conditions and period for adaptation at work covered by special fund for this purpose;

-employers of people with disabilities are free of tax payment of health, pension and disability insurance, and employment;

- free of VAT for the associations of people with disabilities and the employees are released from salary tax;

- the employer of people with disabilities is provided with:

- irreversible means of 4.500 Euros and 9.000 Euros for people with severe disabilities;
- 6.650 Euros for adaptation at the work place;
- 11.000 Euros for equipment.
- The state's budget provides means for tax releases and resources accorded to the employer are paid from a special fund that provides conditions for employment and work of people with disabilities (4).

## **PROFESSIONAL ORIENTATION AND QUALIFICATION**

Professional orientation includes: professional education and information, individual counselling of the candidate for schooling or occupational activities. This procedure indicates the areas in which the disabled person can achieve maximum success, considering his psychical abilities as well as the employment and the monitoring of its success. Work training is part of the overall process of rehabilitation and social integration of people with

нова на програма изработена од работодавецот, во соработка со центарот за вработување (1).

Преминот од училиште на работа претставува тешкотија на повеќето млади личности, а особено значаен стрес за лицата со аутизам (5).

Воопшто лицата со аутизам не можат лесно да најдат постојана работа. Само околу 15% од лицата со аутизам успеваат да ја задржат својата работа (6). Голем придонес за невработеноста имаат и недостатокот на соодветна едукација во детството и отсуството на поддршка во адаптирање на работната средина според потребите на овие лица (7).

## **ОБЛИЦИ НА ВРАБОТУВАЊЕ**

Два основни облика на вработување на лицата со аутизам се:

### **Вработување во заштитни услови**

Вработувањето во заштитни услови започна во педесетите години, за инвалидизирани лица, кои не можат да се вработат во редовните услови (1). Заштитните работилници генерално се фокусираат на преостанатите вештини и едноставни задачи кои понатаму нудат мала можност за развој на нови вештини. Вработувањето во заштитни работилници се спроведува по завршувањето на професионалното оспособување.

### **Вработување со поддршка**

Вработувањето со поддршка е наменето за индивидуи кои имаат добри работни способности и мали проблеми во однесувањето, што сепак бара надзор и обука со цел да се постигне успех на работното место. Лицата со аутизам имаат работни инструктори кои им ги покажуваат потребните работни постапки, помош, доколку им е потребна, при транспорт од дома до работата, соодветно социјално однесување – пристигнување на време, одвојување на време за оброк, социјализација со колегите за време на паузите итн. (8).

## **СТРАТЕГИИ НА ПОДДРШКА НА РАБОТНО МЕСТО**

Доколку персоналот на работното место ги познава **стратегииите на поддршка**, може многу да придонесе за прилагодувањето на ли-

disabilities. It is implemented based on a program made by the employer, in cooperation with the Centre for Employment (1).

The transfer from school to work is difficult for most young people and especially important stress for the people with autism (5).

It is not easy at all for people with autism to find permanent job. Only about 15% of the individuals with autism hold a job position (6). Great contributions to the unemployment have the lack of a proper education in childhood and the lack of support in adapting the workplace to the needs of these people (7).

## **FORMS OF EMPLOYMENT**

Two basic forms of employment of persons with autism:

### **Employment in protective conditions**

The employment in protective conditions started in the fifties, including disabled people, who cannot be employed under regular conditions (1). Protective workshops generally are focused on the remaining skills and simple tasks, which further more offer small opportunities to develop new skills. Employment in protective workshops is conducted upon completion of professional training.

### **Supported Employment**

Supported Employment is designed for individuals who have good job skills and low behaviour problems, which still require supervision and training to achieve success at the workplace. People with autism have a work-related instructor who shows them the necessary operating procedures, assistance, if they need one for the transport from home to work, appropriate social behaviour – arrival on time, using meal break, socializing with colleagues during the breaks etc (8).

## **STRATEGIES OF SUPPORT AT THE WORK PLACE**

If staff members at the workplace are familiar with the **strategies of support**, they can greatly contribute to the adjustment of person with

цето со аутизам на самото работно место, неговата социјализација и успех во работата.

1. *Одредете ја комуникационата порака преку однесувањето;*
2. *Научете го правилно првиот пат;*
3. *Кажете му што да прави, наместо што да не прави;*
4. *Забележете ја неспособноста за правилно барање на помош;*
5. *Намалете ја брзината на говорот;*
6. *Дајте подолго време за одговор;*
7. *Давајте кратки и концизни насоки;*
8. *Создајте навика за одмор;*
9. *Јасно одредете го почетокот и крајот на задачата;*
10. *Користете комуникациски картички;*
11. *Одберете индивидуална работа;*
12. *Дознајте ги мотивациите за работа (9).*

### **БАРИЕРИ ПРИ ВРАБОТУВАЊЕ**

Секоја личност со одреден вид на инвалидитет не е во предност, кога станува збор за барање на работа, без оглед на степенот на нивното функционирање. Важно е целосно да се биде искрен при пополнувањето на потребните формулари за работа или биографија. Некои лица со аутизам сметаат дека треба да го прикријат своето нарушување, посетувањето специјални училишта, долгиот период без работа или пак што биле отпуштени од предходното работно место. Присуството на интервју за работа е мошне стресно искуство за лицата со аутизам, кои имаат тешкотии при справување со стресни ситуации (5). За жал повеќето лица со аутизам не го поминуваат успешно интервјуто. Погрешните социјални чекори, како на пример појавувањето на интервју со обична маица или пак избегнувањето на контакт со очи со потенцијалниот раководител, не ги поврзуваат со квалификациите на лицето со аутизам за работата за која конкурира. Во поголем дел од случаите, работата ја добиваат самоуверени кандидати со широка насмевка на лицето и топол поздрав со рацете, иако тие ги немаат истите квалификации како кандидатот со аутизам (6). Истражувањата покажале дека со правилен тренинг и обука, лицата со аутизам мо-

autism at the very workplace, his socialization and work success.

1. **Specify the communication message via behaviour;**
2. **Teach him/her right the first time;**
3. **Tell him/her what to do instead of what not to do;**
4. **Notice the inability for appropriate assistance request;**
5. **Reduce the speed of speech;**
6. **Give more time to respond;**
7. **Give short and concise directions;**
8. **Create a habit for a break;**
9. **Clearly specify the beginning and the end of the assignment;**
10. **Use Communication Cards;**
11. **Choose individual work;**
12. **Find out the motivations for work (9).**

### **BARRIERS WITHIN THE EMPLOYMENT PROCEDURE**

Any person with some kind of disability is at a disadvantage when it comes to seeking for work, whatever their level of functioning is. It is important to be completely honest in completing application forms or CV. Some people with autism consider that they should keep a secret that they have a disability, have attended special school, been out of work for prolonged periods or even dismissed from previous job. The presence of job interviews is very stressful experience for people with autism. Attending job interview is a quite stressful experience for people with autism, which have difficulties coping with stressful situations (5). Unfortunately most people with autism do not pass the interview successfully. Wrong social steps, like attending an interview with T-shirt or avoiding eye contact with the potential boss, don't associated with the qualifications of the person with autism for the job that he/she is applying for. In most cases, the work is given to candidates with a broad confident smile and a warm shake-hand, although they do not have the same qualifications as candidates with autism (6). Studies showed that, appropriate training can

жат да ги подобрат вештините потребни при аплицирање за работа. Симпатии кај лицето што го води интервјуто може да се јават и доколку лицето со аутизам е способно да објасни како неговото нарушување влијае на работата, како и напорите кои ги направил за надминување на истите и поради самиот факт што кандидатот ги препознава своите тешкотии и презема одредени чекори за нивно надминување (5).

## СООДВЕТНИ РАБОТНИ МЕСТА

Работните места за лицата со аутизам треба да се избираат внимателно, притоа секогаш имајќи ја предвид намалената способност за извршување на повеќе задолженија во истиот момент (6).

При изборот на работното место потребно е да се задоволат следните две барања:

- компатибилност на работните вештини и способности на лицата со аутизам со барањата на работното место;
- компатибилност на интересите на лицата со аутизам со барањата на работното место (9).

Треба да се избегнуваат работни места кои бараат моментална обработка на барањето или наредбата: касиер, готвач, келнер, телефонски оператор, рецепционер. Од друга страна лицата со аутизам имаат многу добра долготрајна меморија, која е многу подобра и од повеќето нормални лица. Затоа тие се посоодветни за професии кои бараат визуелно размислување, како **компјутерски програмери и аниматори**. Други соодветни работни места се **поправање и одржување на компјутери**, потоа како **заварувачи, водоводии, столари** итн. Лицата со високофункционален аутизам можат да најдат работа и на отворениот пазар, без поддршка и програма за работно оспособување, најчесто како **компјутерски програмери, архитектонско проектирање, технички цртач, графика** итн. Тие можат да работат и во **уговорителски објекти** (ресторани), без да имаат директен контакт со потрошувачите: расчистување маси, миеење садови, послужување храна. Потоа како **помошници за складирање на производи** во маркети, во **салони за миеење на автомобили**, во **библиотеки**,

help people with autism to improve the skills needed for applying for a job. The interviewer can have much more sympathy for a candidate who is able to explain how his disorder may have an impact on the job and what efforts have been made to overcome problems, because of the fact, that the candidate recognizes his/her difficulties and has taken active steps to deal with these (5).

## SUITABLE JOBS

Jobs for people with autism should be chosen carefully, always keeping in mind of their reduced ability of executing multiple tasks at the same time (6).

During selection of a job, it is necessary to meet the following two requests:

- compatibility of the work skills and abilities of persons with autism, with the demands of the workplace;
- compatibility of the interests of people with autism with the demands of the workplace (9).

Jobs that require immediate processing of the request or demand should be avoided; a cashier, a cook, a waitress, a telephone operator, receptionist. On the other hand, autistic people have very good long term memory which is much better than that is with any normal person. That is why autistic people are more suited for jobs with requirement of visual thinking like that of a **computer programmer** and **computer animation**. Other suitable jobs are: **reparator of computers, welder, plumber, carpenter** etc. People with highly functional autism can find work on the open market, without support and work training program, usually as **computer programmer, architectural design, technical draftsman, graphic** etc. They also can work in **catering facilities-restaurants**, without having direct contact with the customers-clearing tables, washing dishes, serving food. These people can work like **assistants for storage of products** in

во сметководство и книговодство, во хотелите како *собна послуга*, во *индустриско и земјоделско производство*. Поголемиот број лица со аутизам многу добро се справуваат со животните и знаат да воспостават посебен контакт со истите. Затоа тие можат да работат во *стационарите за помош на животни и продавници за домашни миленичиња*. Но и покрај овие способности проблем е да се најде работодавач кој би ги обезбедил потребните услови при вработувањето на овие лица (6).

### **ПРИЛАГОДУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО**

Од суштинско значење е прилагодувањето на работното место според потребите на лицата со аутизам.

- Информирајте го работниот персонал за карактеристиките, интересите, социјалните вештини и однесувањето на нивните колеги со аутизам;
- Секојдневно, на таблата за информации, истакнувајте дневен распоред со слики за овие лица;
- Физички јасно одбележете го работниот простор на лицето со аутизам со јаки, впечатливи бои;
- Покажете флексибилност за нивниот начин на уредување и одржување на сопственото работно место, како и за нивниот сопствен начин за организирање на работните задолженија;
- Минимизирајте ги сензорните дистрактори за да се подобри нивната концентрација;
- Задавајте работни задолженија кои бараат краток социјален контакт и комплексните задачи распоредете ги во помали задолженија, прикажани со дијаграм;
- Обезбедете тивко и изолирано место, каде лицата со аутизам би можеле да се смират кога се под стрес (10).

### **ПРИДОБИВКИ ПРИ ВРАБОТУВАЊЕ НА ЛИЦЕ СО АУТИЗАМ**

При вработување на лицата со аутизам, следствено доаѓаат и придобивки од истото. Лицата со аутизам максимално се трудат да

*markets, car washing, library*, accounting and *bookkeeping*, in hotels as *room service, industrial and agricultural production*. Many people with autism cope very well with animals and know how to make a special contact with them. That's why they can work in animal shelters and pet shops.

Beside these capabilities, it remains very hard to find employer, who would provide the necessary conditions for employment of these people (6).

### **ADJUSTMENT OF THE WORK PLACE**

Adjusting the work place according to the needs of people with autism is essential.

- Inform the staff about the characteristics, interests, social skills and behaviour of their colleagues with autism;
- Every day, on information board, give the daily schedule with pictures for these people;
- Clearly mark the workspace of the person with autism with strong, striking colours;
- Show flexibility to their way of organizing and maintaining their own work place and for their own way of organizing work tasks;
- Minimize the sensory distractors to improve their concentration;
- Give job duties that require a short social contact and arrange the complex tasks into smaller tasks, shown in diagram;
- Provide a quiet and isolated place, where people with autism can calm down when they are under stress (10).

### **BENEFITS OF EMPLOYING A PERSON WITH AUTISM**

With the employment of the people with autism, consequently benefits come from employment. People with autism are extremely

бидат *ефикасни и исполнителни*. Многумина од нив се среќни кога извршуваат рутински, предвидливи работи, кои на другите соработници не им се омилени, притоа демонстрирајќи подолга *константност и истрајност* во истата. Работат константно и продуктивно, без да одвојуваат време за кратки паузи и бесцелни разговори со колегите. *Ретко отсутуваат од работа* наспроти останатите вработени од општата популација. *Искреноста* е една од вредностите важни за лицата со аутизам. Измамата и самата намера да се измами бара сериозна социјална мудрост и искуство, што е над можностите на овие лица. Во САД многу компании бараат аутистични работници, токму поради нивните квалитети, меѓу кои најмногу се издвојуваат: реткото отсуство од работа, веродостојноста на исказите и можноста претпоставените да се „потпрат“ на нив (5).

### *Материјали и методи*

Цел на ова истражување е да се испитаат ставовите и мислењата на работодавачите, нивните вработени и родителите на децата со аутизам за процесот на вработување на лицата со аутизам.

Во ова истражување опфатени се 130 испитаници, поделени во три групи:

- првата група ја сочинуваат 33 работодавачи;
- втората група ја сочинуваат 66 вработени лица;
- третата група ја сочинуваат 31 родител на деца со аутизам.

Истражувањето е спроведено во 33 претпријатија во Скопје, преку телефонски разговори со родителите на децата со аутизам, во период од 5. X 2009 г. до 20. XI 2009 г., во кое се користени три типа на анкетни прашалници:

- Анкетен прашалник наменет за работодавачите. Тој се состои од 21 прашање, од кои 2 се од отворен тип, а останатите 19 се од затворен тип;
- Анкетен лист наменет за вработените лица. Тој се состои од 18 прашања, од кои 2 се од отворен тип, а останатите 16 се од затворен тип.
- Анкетен лист наменет за родителите

trying to be *efficient, competent and reliable* workers. Many are happier doing routine, predictable jobs, which other workers may dislike, thus demonstrate a *longer persistence and constancy*. Because they do not tend to seek out social interactions with others, they are more likely to work steadily and consistently throughout the day, without taking time off to chat or gossip. *They are rarely absent from work*, which is not the case with the other employees of the general population. *Honesty* is another important value for people with autism. Deceit or the intent to deceive requires considerable social sophistication, which is usually beyond their competence. In the U.S.A many companies are looking for autistic workers, exactly because of their qualities: low absenteeism, trustworthiness and reliability (5).

### *Material and methods*

The aim of this research is to present the attitudes and opinions of employers, employees and parents about the employment of people with autism in the Republic of Macedonia.

This research includes 130 subjects, divided into three groups:

- the first group consists 33 employers;
- the second group consists 66 employees;
- the third group consists 31 parents of children with autism.

This research was conducted within 33 companies in Skopje through telephone conversations with parents of children with autism, over the period from 5.X.2009 until 20.XI.2009. Three types of survey questionnaires were used:

- Questionnaire for employers. It consists of 21 questions, of which two are open type, and the rest 19 are closed type questions.
- Questionnaire for employees. It consists of 18 questions, of which two are open type, and the rest 16 are closed type questions.
- Questionnaire for parents of children with



на децата со аутизам. Тој се состои од 11 прашања, од кои 1 е од отворен тип, а останатите 10 се од затворен тип.

Дел од прашањата од анкетните листови за работодавачите, вработените и родителите на децата со аутизам се поклопуваат.

*Методи:* каузален метод и метод на дескриптивна анализа.

*Техники:* анализа на документација и анкета.

*Инструмент:* во ова истражување користени се три типа на анкетни прашалници:

Податоците од ова истражување се групирани, табелирани, обработени и графички прикажани со програмот Microsoft Office Excel 2003. Од дескриптивната статистика претставени се процентите на структура. Разликите помеѓу категориите податоци во одредени групи беа анализирани со  $\chi^2$  тест и Fisher-ов Exact тест, а како сигнификантни беа земени разликите на ниво на значајност од  $p < 0.05$ .

## Резултати

Во ова истражување вклучени се вкупно 130 испитаници (33 работодавачи, 66 вработени лица и 31 родител на деца со аутизам).

Од слика 1 може да се види дека само 15% од работодавачите имале познавања за аутизам, а останатите 84% не знаеле што е тоа аутизам. Слична е состојбата и кај вработените лица, каде 25% имаат одредени сознанија, додека 74% не се запознаени со поимот аутизам.

autism. It consists of 11 questions, of which one is open type, and the rest 10 are closed type questions.

Some of the questions for the employers, employees and the parents are the same.

*Used methods:* the causal method and the method of descriptive analysis

*Techniques:* document's analysis and inquiry

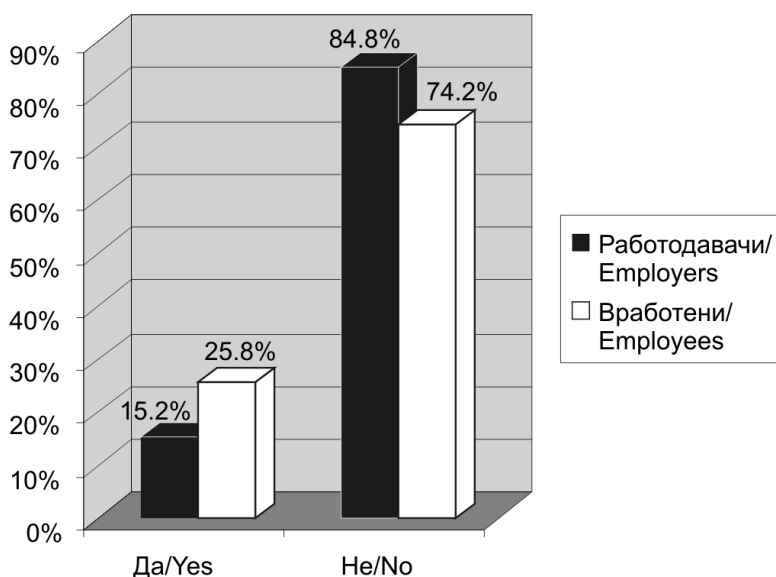
*Instruments:* three types of questionnaire were used.

The information from the research was stored, grouped and processed with standard statistical program Microsoft Office Excel 2003. The categorical data differences between the groups were analyzed with  $\chi^2$  tests and Fisher's Exact test. As significant we considered the differences with  $p < 0.05$  level of significance.

## Results

In this research 130 respondents were involved (33 employers, 66 employees and 31 parent of child with autism).

From Figure 1 we can see that only 15% of the employers had knowledge about autism, and the remaining 84% did not know what autism is. The situation was similar with the employees too, where 25% had some knowledge about autism and 74% were not familiar with the term autism.

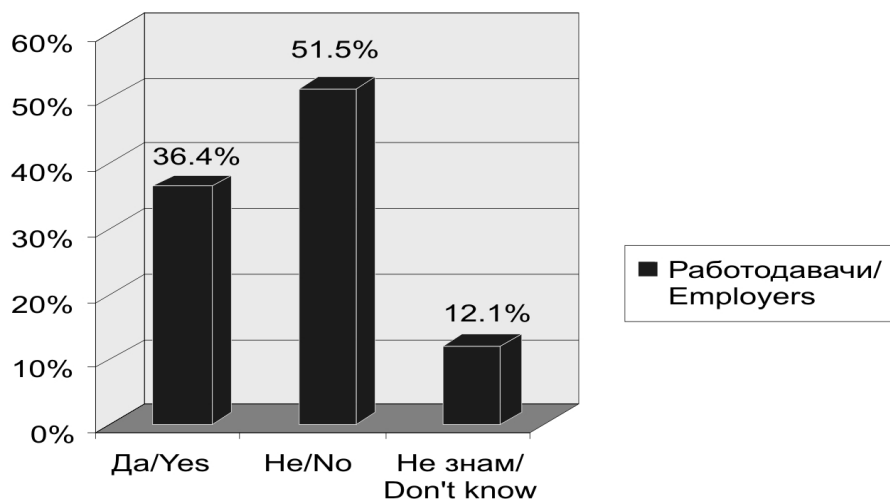


Слика 1. Знаење за аутизам

На прашањето „Доколку стручно лице предходно ве информирало за способностите и можностите на овие лица, дали досега би имале вработено лице со аутизам?“ 36% од работодавачите одговориле позитивно, 51% негативно, а 12% немаат формирано конкретен став за ова прашање (слика 2).

Figure 1. Knowledge of autism

To the question “If previously you were informed by Professional about the abilities and capabilities of these individuals, would you have employed person with autism till now?” 36% of the employers responded positively, 51% negatively, and 12% did not have specific opinion on this issue (Figure2).



Слика 2. Став за вработување на лица со аутизам

Во табела 1 може да се види дека на прашањето „Според Ваше мислење, дали лицата со аутизам би можеле да ги исполнуваат своите работни должности?“ најголем дел од испитаниците сметаат дека овие лица можат делумно да ги исполнуваат работните должности, околу 16% и од работодавачите и од вработените лица мислат дека овие лица можат потполно да ги исполнуваат, 6% и од работодавачите и од вработените лица веруваат дека тие нема да ги исполнуваат своите должности, а 27% од работодавачите и 18% од вработените лица не знаат да одговорат.

Figure 2. Attitude about the employment of people with autism

In Table 1 we can see that on the question “According to your opinion, could people with autism complete their job duties?” the biggest part of the respondents think that these people can partially complete their work obligations, around 16% of the employers and employees think that these people can complete their work obligations completely, 6% of employers and employees believe that they will not complete their duties, 27% of the employers and 18% of employees don’t know how to answer to this question.

Табела 1. Исполнување на работни должности

Table 1. Completing job duties

Испитаници/ Examinees	Да, потполно/ Yes, completely	Делумно/ Partially	Нема да ги исполнуваат/ They won't complete them	Не знам/ don't know	Вкупно/ Summary	$\chi^2$	df	p
Работодавачи/ Employers	5(15,2%)	17(51,5%)	2(6%)	9(27,3%)	33(100%)	0.46	1	0.94
Вработени/ Employees	11(16,6%)	39(59,1%)	4(6,1%)	12(18,2%)	66(100%)			
Вкупно/ Total	16(16,1%)	56(56,6%)	6(6,1%)	21(21,2%)	99(100%)			

Summary							
---------	--	--	--	--	--	--	--

Во втората табела може да се види дека 12% од работодавачите сметаат дека лицата со аутизам подобро би се приспособиле и напредувале на работно место кое бара повеќе ангажирање на психичките способности, а останатите 87% се одлучиле за работно место кое бара повеќе физички способности. Од вработените 18% се одлучиле за психички способности, а 81% сметаат дека посодветно е работно место кое бара ангажирање на физичките способности.

In the second table we can see that 12% of the employers thought that people with autism can adapt and progress better of the work place which requires psychical abilities and the remaining 87% thought that the work place that requires more physical abilities is better for them. 18% of employees considered that psychical abilities were better expressed within the people with autism and 81% considered the physical abilities as more rewarding.

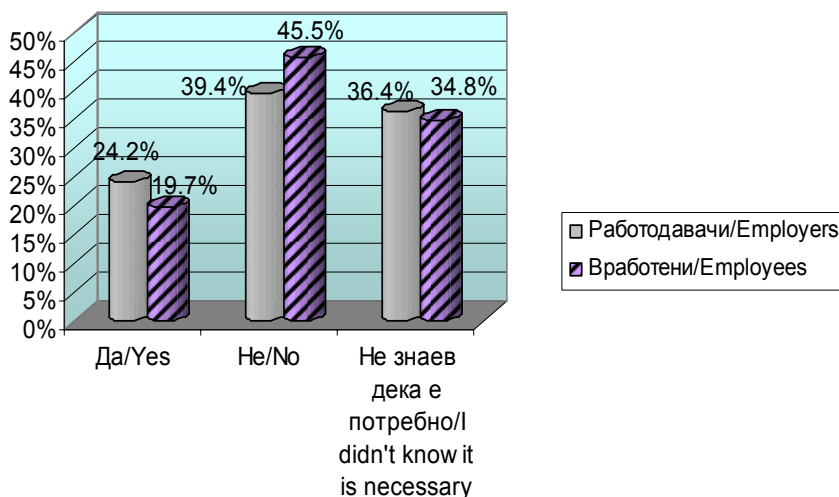
Табела 2. Подобрени психички или физички способности

Table 2. Better psychic or physical abilities

Испитаници/ Examinees	Психички способности/ Psychic abilities	Физички способности/ Physical abilities	Вкупно/ Summary	$\chi^2$	df	p
Работодавачи/ Employers	4(12,1%)	29(87,9%)	33(100%)	0,6	1	0,44
Вработени/ Employees	12(18,2%)	54(81,8%)	66(100%)			
Вкупно/ Summary	16(16,2%)	83(83,8%)	99(100%)			

На прашањето „Дали сте информирани за потребата од адаптација на работното место, според потребите на лицето со аутизам?“, 24% од работодавачите се запознаени со таа потреба, 39% не се информирани и 36% воопшто и не знаеле дека тоа е потребно. Од вработените 19% се информирани, 45% не се информирани, а 34% не знаеле дека има потреба од адаптација на работното место (Слика 3).

In the response for the question “Are you informed about the necessity of adapting the workplace according to the needs of the person with autism?” 24% of employers were familiar with the need, 39% were not informed and 36% didn't know at all that it is necessary. From the employee's category, 19% were familiar with it, 45% weren't informed and 34% did not know that it is necessary (Figure 3).



Слика 3. Информираност за потребата од

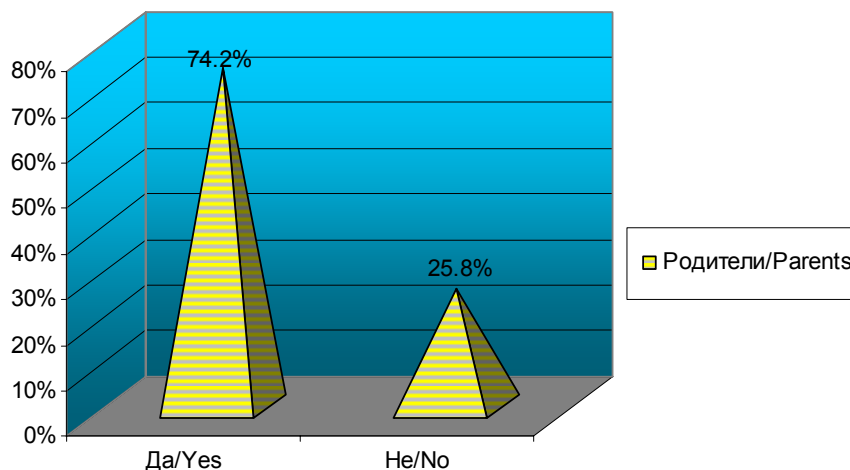
Figure 3. Awareness about the need of adapting

*адаптација на работното место*

Од сликата 4 може да забележиме дека најголем дел од родителите 74% сакаат нивното дете да стапи во работен однос, а дури 26% од родителите мислат дека вработувањето нема да им ја подобри состојбата, односно не сакаат нивното дете да се вработи.

*the workplace.*

From figure 4 we can see that most of the parents 74% want their child to start working, even 26% of parents think that the employment will not improve their child's situation, actually they don't want their child to be employed.



Слика 4. Воспоставување на работен однос

Figure 4. Employment

**Дискусија**

Согласно поставените цели на истражувањето и врз основа на анализата на резултатите се утврди дека: работодавачите и нивните вработени не знаат што е тоа аутизам; од работодавачите дури 84,8% немаат сознанија за аутизмот, а од вработените лица 74,2% не знаат што е тоа аутизам. Од работодавачите и вработените кои се изјаснија дека знаат што е тоа аутизам, најголем дел од нивните претстави за аутизмот ги карактеризираа стереотипните движења, менталната ретардација и „живеењето во свој свет“; не постои статистички значајна разлика во одговорите на работодавачите и вработените; работодавачите не би вработиле лице со аутизам; со тоа и не постои позитивен став за вработување на лицата со аутизам, како резултат на 51.5% работодавачи кои сметаат дека овие лица не би биле продуктивни за нивната фирма; работодавачите и нивните вработени сметаат дека лицата со аутизам не би биле способни во целост да ги извршуваат своите работни

**Discussion**

According to the aims of this research and from the analysis of the results it was established that: The employers and their employees do not know what autism is. 84,8% of the employers did not have any knowledge about autism and 74,2% of the employees did not know what autism is. The biggest part of the employers and the employees, which knew what autism is, had imagination of autism with characterized stereotypic movements, mental retardation and “living of autists in their own world”. There is no statistically significant difference between the answers of employers and employees. Employers would not employ a person with autism. Thus, there is no positive attitude to the employment of people with autism and 51.5% employers believed that these people wouldn't be productive for their company. Employers and their employees thought that people with autism would not be able to complete their job

должности; од работодавачите 51,2% сметаат дека работните должности лицата со аутизам би ги извршувале делумно, а истото мислење го делат и вработените со 59,1%. Од самите резултати се забележува дека нема значајна статистичка разлика во одговорите на работодавачите и вработените. Работодавачите и вработените лица сметаат дека лицата со аутизам подобро би ги извршувале работните должности кои бараат ангажирање повеќе на физичките способности, отколку на психичките. Од работодавачите 87,9% го застапуваат овој став, а од вработените за нијанса помалку 81,8%. Работодавачите и нивните вработени 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. Родителите на децата со аутизам сакаат нивните деца да стапат во работен однос. Изненадувачки е резултатот што дури 25,8% од родителите не сакаат нивните деца да се вработат, најчесто поради несоодветниот однос и третман кој ќе им го пружат колегите од работното место.

### **Заклучок**

Врз основа на анализата на резултатите од истражувањето можеме да заклучиме дека:

- ▶ Да се организираат средби на кои работодавачите и вработените ќе се информираат за развојното нарушување АУТИЗАМ и за психофизичките способности на овие лица, со што би увиделе дека и овие лица можат да бидат продуктивни за општеството, како физички, така и психички.

- ▶ Да се организира обука/тренинг за работодавачите и вработените за нивно оспособување за правилен и соодветен начин на комуницирање и разбирање на однесувањето на нивните колеги со аутизам.

- ▶ На работодавачите 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.

- ▶ Стручните лица да ја подигнат свеста на работодавачите и нивните вработени за потребата од вработување на лицата со аутизам. Да им се потенцира дека целиот долго-

duties. 51.2% of the employers considered that these people would complete their job duties partially, and 59.1% of the employees were sharing the same opinion.

From the results we can see that there is no statistically important difference between the answers of employers and employees. Employers and employees believed that people with autism will complete their work duties better if they were engaged in more physical abilities, rather than psychical abilities. 87,9% of the employers represented this attitude and the employees little less with 81,8%. Employers and their employees were not informed about the necessity of adapting the workplace, according to the needs of the person with autism. Part of them did not know at all that it is necessary to know. The parents of the children with autism wanted their child to be employed. It is surprising that even 25.8% of parents didn't want their children to be employed, mostly because of the inadequate treatment of their colleagues in the workplace.

### **Conclusions**

Based on the analysis of the results of the research we can conclude:

- ▶ The need of organizing meetings at which employers and employees will be informed about the developmental disorder AUTISM and the psycho-physical capabilities of these people would help understand that these people can be productive for the society.

- ▶ The need of organizing trainings for the employers and employees for proper and appropriate way of communicating and understanding the behaviour of their colleagues with autism.

- ▶ Suitable workplaces must be shown to the employers, in their firms, to which the person with autism may contribute to further development and progress of the company.

- ▶ Professionals must raise the awareness of employers and their employees of the need for employment of persons with autism. They also

траен 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 осетат како рамноправни граѓани.

► Да се информираат родителите на децата со аутизам за потребата и значењето од вработувањето на нивните деца и колку тоа влијае на зголемувањето на независноста на нивните деца во секојдневните обврски.

► Да се организираат средби со родителите на кои ќе се запознаат со процесот на професионална ориентација и оспособување, како и за погодниот период на нејзино отпочнување.

need to emphasize that the long and painstaking process of rehabilitation won't be successful, unless the person with autism is employed and feels as equal citizen in the society.

► Parents of children with autism must be informed of the need and importance regarding the employment of their children and how it affects their child's independence in the daily routines.

► The need to organize meetings with the parents, so they can be introduced with the process of Professional orientation and training, and the favourable period of its beginning.

### *Литература / References:*

1. Трајковски В. Аутизам. Скопје: Филозофски факултет; 2004.
2. Трајковски В. Медицински основи на инвалидноста. Скопје: Филозофски факултет; 2008.
3. Петров Р. Професионална ориентација, оспособување и вработување. Скопје: Филозофски факултет; 2007.
4. Ајдински Љ. Сервисните служби во Македонија за заштита, образование и рехабилитација на децата со посебни образовни потреби. Дефектолошка теорија и практика 2006; 1-2: 63-76.
5. Howlin P. Autism- preparing for adulthood. London and New York: Routledge; 1997.
6. BRIGET HUB. Careers for People with Autism-How to Choose the Right Job in Autism. [online 2009], [cited 2009 October 7]  
Available from:  
URL: <http://www.brighthub.com/education/special/articles/39150.aspx>
7. Autisme Europe 2003. Autism end Employment. [online 2003], [cited 2009 October 27]  
Available from:  
URL: [http://www.autismeurope.org/portal/O/AE\\_EYPD\\_EMPLOY\\_FINAL\\_ENG.pdf](http://www.autismeurope.org/portal/O/AE_EYPD_EMPLOY_FINAL_ENG.pdf)
8. Autocom Autism National Committee. Jobs options for workers with autism increasing. [online 1998], [cited 2009 October 17]  
Available from:  
URL: <http://www.autcom.org/>
9. Autism & Employment. Employment for Individuals with Autism Spectrum Disorders Transcript, March 16, 2004. [online 2004], [cited 2009 October 17]  
Available from:  
URL: <http://www.neurodiversity.com/employment.html>
10. Scott Standifer, Ph.D. Adult & Employment: A Guide for Vocational Rehabilitation Professionals. Disability Policy&Studies, School of Health Professions, University of Missouri, 2009.

