

МЕЃУНАРОДЕН ЦЕНТАР ЗА СЛАВЈАНСКА ПРОСВЕТА - СВЕТИ НИКОЛЕ

**«МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД»**  
(ПСИХОЛОГИЈА И ОБРАЗОВАНИЕ)

**СПИСАНИЕ**  
на научни трудови

**ДВАНАЕСЕТТА МЕЃУНАРОДНА  
НАУЧНА КОНФЕРЕНЦИЈА  
„МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД“  
МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ  
„ГАВРИЛО РОМАНОВИЧ ДЕРЖАВИН“  
СВЕТИ НИКОЛЕ - БИТОЛА**

*Година VIII*

*Број 3*

*Април 2021*

- СВЕТИ НИКОЛЕ, Р. СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА -  
- 2021 -

**Издавач:** Меѓународен центар за славјанска просвета - Свети Николе

**За издавачот:** м-р Михаела Ѓорчева, директор

**Наслов:** «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД» (ПСИХОЛОГИЈА И ОБРАЗОВАНИЕ)

**Организационен одбор:**

Претседател: проф. д-р Јордан Ѓорчев

Заменик претседател: д-р Стромов Владимир Јуревич, Русија

Член: м-р Борче Серафимовски

Член: м-р Милена Спасовска

**Уредувачки одбор:**

Проф. д-р Ленче Петреска - Република Северна Македонија

Проф. д-р Александар Илиевски - Република Северна Македонија

Проф. д-р Мирослав Крстиќ - Република Србија

Проф. д-р Момчило Симоновиќ - Република Србија

Проф. д-р Тодор Галунов - Република Бугарија

Проф. д-р Даниела Тасевска - Република Бугарија

Доц. д-р Хаџиб Салкиќ - Република Босна и Херцеговина

Проф. д-р Татјана Осадчаја - Руска Федерација

Доц. д-р Вера Шунаева - Руска Федерација

**Уредник:** проф. д-р Јордан Ѓорчев

**Компјутерска обработка и дизајн:** Адриано Панајотов, Маја Маријана Панајотова, Благој Митев

**ISSN (принт)** 1857-9299

**ISSN (онлајн)** 1857-9302

**Адреса на комисијата:** ул. Маршал Тито 77, Свети Николе, Р. Северна Македонија

**Контакт телефон:** +389 (0)32 440 330

**Уредувачкиот одбор им се заблагодарува на сите учесници за соработката!**

**Напомена:**

Уредувачкиот одбор на списанието «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК-ЗАПАД» не одговара за можните повреди на авторските права на научните трудови објавени во списанието. Целосната одговорност за оригиналноста, автентичноста и лекторирањето на научните трудови објавени во списанието е на самите автори на трудовите.

Секој научен труд пред објавувањето во списанието «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК-ЗАПАД» е рецензиран од двајца анонимни рецензенти од соодветната научна област.

**Печати:** Книжарница и печатница „Славјански“, Свети Николе

**Тираж:** 100

МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ  
**ИСТОК - ЗАПАД**  
ПСИХОЛОГИЈА И ОБРАЗОВАНИЕ

331.5.024.5-057.16:616-056.26/.3(497.7)

331.5.024.5-057.16:616-056.26/.3(592.3)

331.5.024.5-057.16:616-056.26/.3(71)

**Марија Милошевска, студент на втор циклус студии**

Филозофски факултет – Скопје, УКИМ

Р. Северна Македонија

## **ЛИЦАТА СО АУТИЗАМ И DOWN СИНДРОМ КАКО ПОТЕНЦИЈАЛЕН ЧОВЕЧКИ РЕСУРС ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ВО КОМПАНИИТЕ ВО МАКЕДОНИЈА**

**АПСТРАКТ:** Трудот ги презентира ставовите и мислењата на работодавачите и нивните вработени во компаниите во Македонија за вработување, применување на Законската регулатива при вработување и преземање соодветни мерки за адаптација на работните места на лицата со аутизам и Down синдром, во однос на работодавачите и вработените во компаниите во Сингапур и Канада.

Истражувањето е спроведено во 65 фирми во Македонија, Сингапур и Канада и опфатени се 121 испитаници.

Од анализата на резултатите утврдивме дека во Македонија сè уште не постои позитивна клима за вработување на лицата со аутизам, во ни една од испитаните компании нема вработено лице со аутизам.

**КЛУЧНИ ЗБОРОВИ:** лица со аутизам, лица со Down синдром, работодавачи, вработување, инклузија

## **PEOPLE WITH AUTISM AND DOWN SYNDROME AS POTENTIAL HUMAN RESOURCES FOR EMPLOYMENT IN COMPANIES IN MACEDONIA**

**ABSTRACT:** This research present the attitudes and opinions of Macedonian companies' employers and their employees for employment the persons with autism and Down syndrome, implementation of the employment legislative and undertaking appropriate measures for adaptation the job workspace for these persons in relation to the opinions by the employers and employees of companies in Singapore and Canada.

The research was conducted in 65 companies in Macedonia, Singapore and Canada and covered 121 respondents.

From the results, we concluded that in Macedonia there is still no positive climate for employment of people with autism, none of the surveyed companies have employed persons with autism yet.

**KEYWORDS:** people with autism, people with Down syndrome, employers, employment, inclusion

### **ВОВЕД**

Човечноста на едно општество се гледа според тоа како тоа општество ги треира лицата со попреченост. Вработувањето е последна фаза од процесот на рехабилитација. Правото на работа во сите развиени земји во светот претставува едно од основните права на човекот. Квалитетното вработување е еден од клучните показатели дека лицата со попреченост може да водат активен и

независен живот, добивајќи можност да ги искористат своите способности.<sup>1</sup>

### **Законска регулатива**

Во 2000 година Република Македонија го донесе **Законот за вработување на инвалидни лица**. При вработување на инвалидно лице, работодавачот е должен да создаде соодветни услови за работење и адаптација на работното место во зависност од работното место, видот и степенот на образованието и видот и степенот на инвалидноста на инвалидното лице кое се вработува. Во **Агенцијата за вработување на Република Македонија** со состојба на 31.12.2018, евидентирани се 1328 невработени инвалидни лица – активни баратели на работа и истите се вбројани во вкупниот број на невработени лица.

Сè уште нема податоци за бројот на лица со Down синдром и аутизам ниту пак за бројот на невработени лица, истражувањата покажуваат дека меѓу 76% и 90% на возрасни лица со аутизам во моментот се невработени, а во некои истражувања не е регистрирано ниту едно вработено лице.<sup>2</sup>

### **ВРАБОТУВАЊЕ НА ЛИЦА СО АУТИЗАМ И DOWN СИНДРОМ ВО МАКЕДОНИЈА**

Луѓето со аутизам може да бидат исклучително доверливи работници, кои имаат големо внимание на деталите, високи нивоа на концентрација и силни истражувачки вештини. Со зголемена свест за тоа што е аутизмот, како најдобро можат да се управуваат лицата со аутизам и разумните решенија за приспособување кои можеби се потребни, повеќе луѓе со аутизам би можеле да најдат вработување. Без национална стратегија и регистар на точниот или барем приближниот број на овие лица, кои бараат соодветна грижа и внимание, Македонија останува без можност за намалување или барем ублажување на овој проблем. Македонија е многу назад во нудењето сервиси и можности за лицата со Down синдром, додека во другите држави завршуваат универзитети, редовно се вработени и нивниот живот е функционален и самостоен. Сè уште постои голема потреба од системски решенија. Сè уште нема податоци за бројот на лица со Down синдром. Голем дел од работата што ја вршат лицата со Down синдром во Македонија е со скратено работно време, почнувајќи од 4-8 часа неделно. Главниот предизвик со кој се соочуваат е да се добие доволно работно искуство, да бидат независни и да се социјализираат. Затоа потребно да се обезбедат можности за волонтирање, професионална ориентација и стекнување вештини и способности, соодветна обука и тренинг, за да се изгради доверба и да најдат вработување кое одговара на нивните интереси и вештини.<sup>3</sup>

### **МОЖНОСТИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ЛИЦА СО ПОПРЕЧЕНОСТ ВО СИНГАПУР И КАНАДА**

Можностите за вработување за лицата со посебни потреби во Сингапур се зголемиле во последните две децении поради силниот економски развој. Министерството за образование има воведено стручно образование во одредени училишта за специјално образование, додека Националниот совет за социјална

1. Кусиникова, Н и др. (2017) Вработување и раководење на лица со попреченост: практичен водич за претпријатијата, Скопје: Здружение Конект.

2. Закон за вработување на инвалидни лица (Сл.Весник на Р.Македонија бр.87 од 17.10.2005 год.)

3. Станкова Т. и Трајковски В (2010), Ставови и размислувања на работодавачите, вработените лица и родителите за вработување на лицата со аутизам во Република Македонија, Дефектолошка теорија и практика.

служба обезбедил центри за обука и интеграција. Покрај тоа, многу доброволни организации обезбедиле различни услуги за вработување на лица со посебни потреби во Сингапур.<sup>4</sup> Канадското друштво за Down синдром (КДДС), преку Националната инклузивна иницијатива за вработување, се обидува да соработува со канадските компании за вработување на високо маргинализирани работници - возрасни со пречки во развојот. Канадското друштво за Down синдром се фокусира на едукација, градење на односи помеѓу локалните даватели на услуги и работодавачите, образованието, промената на човечките ресурси во рамките на компаниите и ширење на ресурсите. КДДС соработува со компаниите, без никаков трошок, и демонстрира силно економско образложение и враќање за вработување на маргинализирани работници, врз основа на емпириски податоци и вистински примери на успеси.<sup>5</sup>

## МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

### 1. Цел на истражувањето

Целта на ова истражување беше да се согледаат ставовите и мислењата на работодавачите и нивните вработени во компаниите во Македонија за вработување, применување на Законската регулатива при вработување и преземање соодветни мерки за адаптација на работните места на лицата со аутизам и Down синдром, во однос на работодавачите и вработените во компаниите во Сингапур и Канада.

### 2. Метод и примерок на истражувањето

Во истражувањето се опфаќени 121 испитаник, кои се поделени во 2 групи. Првата група се состои од 65 работодавачи: 35 работодавачи од компании во Македонија, 15 работодавачи од компании во Сингапур и 15 работодавачи од компании во Канада. Во втората група се опфаќени 56 вработени лица: 26 вработени лица во компаниите во Македонија, 15 вработени лица во компаниите во Сингапур и 15 вработени лица во компаниите во Канада. Истражувањето е спроведено во 65 фирми во Македонија, Сингапур и Канада преку анкетен прашалник во печатена форма, преку телефонски разговори и со испраќање на анкетниот прашалник на е-маил адреса. Во истражувањето се опфаќени компаративна метода, статистичка метода, метода на анкетирање и метод на дескриптивна анализа, а од техники: анкета и анализа на документација.

### 3. Обработка на податоците

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

4. SG Enable (2016), Agency dedicated to enabling persons with disabilities, Singapore.

5. Inge, K and Targett P. (2006), Identifying job opportunities for individuals with disabilities. Journal of Vocational Rehabilitation, Canada.

## РЕЗУЛТАТИ И ПРЕДЛОГ ПРЕПОРАКИ

Согласно поставените цели на истражувањето и врз основа на анализата на резултатите се утврди дека: во компаниите во Македонија не постои интерес за вработување на лица со аутизам иако висок процент 73,08% од работодавачите се изјаснија дека би вработиле лице со аутизам и Down синдром, додека пак 50% од испитаните компании се изјаснија дека имале/имаат вработено лица со инвалидност, од кои 19,28% од компаниите имаат вработено лице со Down синдром, лице со аутизам нема вработено во ни една од испитаните компании во Македонија. За разлика од Македонија во Сингапур 53,33% од компаниите се изјаснија дека имаат вработени лица со аутизам и Down синдром и во Канада 60% од компаниите имаат вработени лица со Down синдром и 20% од компаниите имаат вработени лица со аутизам.

- » Во Македонија голем процент од работодавачите 92,31% и вработените 88,46% сметаат дека е потребно да работи квалификуван ментор со овие лица за полесна адаптација на работното место и вклучување во работните задачи, додека во Канада и Сингапур процентот е поголем за разлика од Македонија, 100% од работодавачите и вработените сметаат дека е потребно да работи квалификуван ментор со овие лица за полесна адаптација на работното место и вклучување во работните задачи.
- » Работодавачите во Македонија се помалку информирани за придобивките од вработувањето на лицата со Down синдром и аутизам и нивниот потенцијал како човечки ресурс и достапните законски поволности при вработувањето на лица со попреченост, тоа се потврдува со процентот кој е понизок во однос на работодавачите во Канада и Сингапур. Во Македонија 92,30% се информирани за придобивките од вработувањето на лицата со аутизам и Down синдром и нивниот потенцијал како човечки ресурс и достапните законски поволности при вработувањето на лица со попреченост додека работодавачите во Канада и Сингапур се 100% информирани.
- » Работодавачите од компаниите во Македонија не ги исполнуваат условите за вработување на лице со инвалидност за разлика од работодавачите од компаниите во Сингапур и Канада. Ова го потврдува нискиот процент на работодавачи во Македонија 42,31% од нив се изјаснија дека ги исполнуваат условите за вработување на лице со инвалидност за разлика од работодавачите од компаниите во Сингапур и Канада кои 100% ги исполнуваат условите.
- » Кај вработените во компаниите во Македонија се уште постои дискриминација кон лицата со аутизам и Down синдром, 88,46% од вработените се изјасниле дека би имале коректен однос кон колегата со аутизам и Down синдром додека 11,54% од вработените се изјасниле дека би контактирале или контактираат само службено, за разлика од Сингапур и Канада каде што 100% од вработените се изјасниле дека би имале коректен однос кон колегите со аутизам и Down синдром.

**Предлози**

Врз основа на анализата на резултатите од истражувањето, како и врз основа на изведените заклучоци, ги истакнуваме следниве предлози:

Меѓу често наведените причини за ниското ниво за вработување на лицата со попреченост се наведуваат: верувања дека лицата со попреченост имаат пониска продуктивност, ставови и затвореност на менаџментот и стравувања од дополнителни трошоци. Затоа е потребно да се организираат информативни предавања или пак посети на фирмите од страна на стручни лица-дефектолози, кои ќе ги запознаат работодавачите со бенефициите кои ја следуваат нивната фирма, доколку вработат лице со попреченост, со што би се зголемил интересот за вработување на лица со пречки во развојот, нагласувајќи ги лицата со аутизам и Down синдром.

Потребно е обезбедување на нивна доследна примена во практиката и/или вградување на аспектот на попреченост во човечките ресурси (регрутација, обезбедување работни услови, задржување на работа),

Стручните лица да ја подигнат свеста на работодавците и нивните вработени за потребата од вработување на лицата со аутизам и Down синдром. Да им се потенцира дека целиот долготраен и макотрпен процес на рехабилитација нема да биде успешен доколку лицето со аутизам и Down синдром не се вработи и не ја почувствува припадноста и еднаквоста во општеството, т.е. не се почувствува како рамноправен граѓанин.

Да се организира обука/тренинг за работодавачите и вработените за нивно оспособување за правилен и соодветен начин на комуницирање и разбирање на однесувањето на нивниот колега со аутизам и/или Down синдром.

Креирање на национална стратегија за аутизам и Down синдром, Национален регистер за да приближно го дознаеме точниот број на лица со аутизам и Down синдром, формирање на повеќе центри за заштита и рехабилитација на децата, младинците и возрасните лица со аутизам и Down синдром, но и поголемо вклучување не само на одговорните фактори, туку и дополнителна едукација на дефектолозите, медицинарите, психолозите и социјалните работници за подигнување на квалитетот на животот и остварување на првата на лица со аутистичен спектар на нарушувања во Македонија, права кои им се гарантирани со Конвенцијата од ОН.

Претставници ментори од компаниите би било пожелно да се лица кои се дефектолози, социјални работници, медицинари, психолози кои ќе им обезбедат со самото вработување, искористување на нивниот потенцијал, соодветна поддршка, обука и напредок на лицата со попреченост на работното место.



## ЛИТЕРАТУРА

1. Кусиникова, Н и др. (2017) Вработување и раководење на лица со попреченост: практичен водич за претпријатијата, Скопје: Здружение Конект.
2. Закон за вработување на инвалидни лица (Сл.Весник на Р.Македонија бр.87 од 17.10.2005 год.) URL: <http://av.gov.mk/content/pdf/Zakon%20za%20vrabotuvawe%20invalidni%20lica.pdf>
3. Станкова Т. и Трајковски В (2010), Ставови и размислувања на работодавачите, вработените лица и родителите за вработување на лицата со аутизам во Република Македонија, Дефектолошка теорија и практика.
4. SG Enable (2016), Agency dedicated to enabling persons with disabilities, Singapore. URL: <https://employment.sgenable.sg/about-us/what-we-do/>
5. Inge, K and Targett P. (2006), Identifying job opportunities for individuals with disabilities. Journal of Vocational Rehabilitation, Canada.