

## **İşverenin Otizm Spektrum Bozukluğu olan İşçilere Karşı Borçlarının Değerlendirilmesi**

### *Evaluation of Employer's Obligations to Workers with Autism Spectrum Disorder*

İdil YILDIRIM ARI <sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Hukuk Bölümü, Adalet Programı, Meslek Yüksekokulu, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

[idyildirim@arel.edu.tr](mailto:idyildirim@arel.edu.tr)

Geliş Tarihi/Received: 26.07.2021

Bölüm/Section: Sosyal Bilimler/İşletme

Kabul Tarihi/Accepted: 10.08.2021

Araştırma Makalesi/Research Article

#### **Özet**

Otizm Spektrum Bozukluğu (OSB) olan bireyler, günümüzde artan oranda iş piyasasında yer almaktadırlar. Ancak, işveren OSB'li bireylere işyerinde herhangi bir işçiyeye gösterdiği özenden daha fazlasını göstermelidir. OSB'li bireylerin işyerinde kendilerini rahat hissetmeleri, çalışma hayatında yer alabilmeleri için çok önemlidir. Bu nedenle hem işveren hem de işçiler, OSB'li bireylere karşı davranışlarını düzeltmek, değiştirmek ve geliştirmekle yükümlüdürler. İşyerinde, OSB'li bireylerin dikkatini dağıtacak hususlar tespit edilmeli, OSB'li bireylerin özellikleri tanınmalı ve OSB'li bireylere doğru desteğin verilmesi için iş koçu ile birlikte çalışılmalıdır. OSB'li bireylerin istihdamı hususunda işverenlere yol gösterici nitelikteki çalışmaların sayısının düşük olması, birçok OSB'li bireyi iş hayatından uzaklaştırmakta ve onların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarının önüne geçmektedir. Bu çalışmada, OSB'li bireylerin istihdamında işverenin yükümlülükleri hususunda gerek yerel yönetimlerin ve sendikaların işverenlere yönelik olarak hazırladıkları rehber kitaplardan ve gerekse bilimsel çalışmalardan faydalanılmıştır. Türkiye'de de OSB'li bireylerin istihdamı hususunda gerekli önem verilerek OSB'li bireylerin iş piyasasına kazandırılmasına yönelik önerilerde bulunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Otizm Spektrum Bozukluğu, İş Koçu, İstihdam, Otizimli Çalışan

#### **Abstract**

The number of individuals with autism spectrum disorder has increased dramatically in recent years. However., employers should treat more sensitive individuals with ASD than others. It is very important for individuals with ASD to feel comfortable in the workplace and to take part in working life. Therefore, both employers and co-workers are responsible to correct, change and improve their behavior towards individuals with ASD. In the workplace, issues that may distract individuals with ASD should be identified, the characteristics of individuals with ASD should be recognized and a job coach should be worked with to provide the right support to individuals with ASD. There are few number of studies that guide to employers about the employment of individuals with ASD. As a result, many individuals with ASD stay away from job market and unfortunately they are prevented from gaining their economic independence. In this study, both guidebooks prepared by local governments and unions and scientific studies regarding the employer's obligations in the employment of individuals with ASD were used. In Turkey too, by attaching the necessary importance to the employment of individuals with ASD, suggestions are made for the inclusion in the labour market of them.

**Keywords:** Autism Spectrum Disorder, Job Coach, Employment, Austistic Worker

#### **1. Giriş**

Otizm Spektrum Bozukluğu (OSB), sosyal iletişim ve sosyal etkileşimde zorluklar ve davranışlar, ilgi alanları ve etkinliklerde sınırlı ve tekrarlayan örüntülerle karakterize bir nörogeşişim bozukluğu olarak tanımlanır [1]. Türkçe'de "içe yöneliklik" olarak tanımlanan otizm [2], ilk olarak Leo Kanner tarafından tıp literatürüne kazandırılmış olup, sözlü ve sözel olmayan iletişimde bozukluk gibi çekirdek belirtileri olan süreğen bir bozukluk olarak tanımlanmıştır. Günümüzde, bireye otizm tanısı konulması için iletişim ve toplumsal gelişim alanlarında bozukluk, yineleyici, sınırlayıcı ilgi ve davranışlar ve bu alanlardaki sorunların 30 ay öncesinden görülmesi gerekmektedir [3].

\* Yazılışılan yazar/Corresponding author: İdil YILDIRIM ARI

<sup>1</sup> [orcid.org/0000-0002-5310-4968](https://orcid.org/0000-0002-5310-4968)

Otizm, çalışmaya engel bir durum değildir ancak işyerlerinin otizmlili bireylerin gereksinimlerini görmezden gelmesi istihdama engel bir durum oluşturmaktadır. Tüm OSB’li bireyler bilişsel, sosyal ve davranışsal işlevsellik, çalışma yeteneği ve arzusuna sahiptir. Bireylerin güçlü ve zayıf yönleri, özel ilgi alanları dahil bireysel özellikleri dikkate alınarak uygun bir işe yerleştirilebilirler. Bireylerin yetenek ve bilgilerine uygun bir eşleşme yaratıldığında başarılı ve daimi bir istihdam ilişkisi kurulabilir [4].

OSB’lilerin istihdama katılmasının hem kendileri hem de aileleri için olumlu sonuçları bulunmaktadır. Öncelikle ailelerin otizmlili bir bireyin topluma kazandırılması sürecinde yaşadıkları zorluklar hafifletmekte, aile kendine vakit ayırabilmekte, ailelerinin çocuklarının geleceğine ilişkin kaygılarını azaltmakta, aile çocuklarıyla daha nitelikli iletişim kurmakta, bireylerin çalışmaları karşılığında aile bütçesine ekonomik katkı yapmaları sonucunda devlet yardımlarına bağımlılıkları azalmaktadır. Bireylerde görülen gelişmeler ise ailelerine olan bağımlılıklarında, takıntılı hareketlerinde ve tekrarlayıcı davranışlarında azalma, konuşma yeteneklerinde ise olumlu değişiklikler görülmekte, bireyler sosyalleşme olanaklarına kavuşmakta, bireylerin özgüvenleri ve mutluluk düzeylerinde artış görülmektedir [5]. Ancak, otizmlili bireylerin çalışma yaşamındaki görünürlük oranları oldukça düşüktür. Günümüzde iş piyasasında daha çok otizmlili bireyin yer alması için onların karakterleri ve ihtiyaçları da gözlemlenmesi gerekmektedir [6].

Otizmlililerin istihdamında reel sektör yerine genellikle korumalı işyerlerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Korumalı işyerlerinin temel amacı, sosyal ve mesleki entegrasyon ve rehabilitasyondur. Bu işyerlerine ilişkin olarak engelli çalışanları korumak ve çalışma mevzuatının uygulanmasına dair istisnaları belirtmek üzere bazı ülkelerde yasal düzenlemeler yapıldığı görülürken, bazı ülkelerde ise herhangi bir mevzuat bulunmamaktadır [7]. Korumalı işyerinde öne çıkan husus, istihdamın yanı sıra engelli bireylerin tedavi ve sosyalleşme sürecine yardımcı olmaktır. Bu nedenle yalnızca istihdam olgusu ön planda tutulmamaktadır. Türkiye’de korumalı işyerlerinde çalışacak engelli bireylere erişim hususunda zorluklar yaşanmaktadır. Zira bu konuda bir veri tabanı bulunmaması nedeniyle işverenler zihinsel engelli bireylere erişim sağlayamamaktadır. Bu sorunun giderilmesi için T.C. Sağlık Bakanlığı tarafından yürütülen ve 2011-2023 dönemini kapsayan “Ulusal Ruh Sağlığı Eylem Planına” uygun bir veri tabanının oluşturulması önerilmektedir [8].

İşverenin, iş sözleşmesinden doğan başlıca borçları işçiye ücretini ödemek, işçiye eşit davranmak ve işçinin kişiliğini korumaktır. İşverenin otizmlili işçinin taraf olduğu sözleşmeden doğan borçları, diğer işçilere nazaran daha hassas bir çalışma ilişkisi ortaya koymaktadır. İşveren OSB’li bireye verdiği talimatlarda özenli davranmalı, özellikle işyerini OSB’li bireylere uygun hale getirmeli, işveren ve işçilere OSB’li bireylerle çalışmaları için eğitim vermeli ve iş koçundan destek almaları gerekmektedir. OSB’li bireylerin istihdamında iş koçlarının önemli bir rolü bulunmaktadır. İş koçu, otizmlililerin güçlü ve sıradışı yanlarını keşfetmektedir. Bu nedenle işveren, işyerinde organizasyon becerilerini öğretmek ve güçlendirmek için iş koçu çalıştırmalıdır. İş koçu, otizmlili bireyin işyerindeki oryantasyonunu sağlamaya da yardımcı olmaktadır [9], [10], [11]. Amerika Birleşik Devletleri’nde konu ile ilgili olarak verilen kararlarda OSB’li bireylerin iş koçu ile çalışmasının reddedilmesi, işverenin aleyhine sonuçlar doğurmaktadır. EEOC v. Party City, Corp., kararında, işveren otizmlili başvurusunun istihdamında iş koçuna ihtiyaç duyduğunu fark etmiş ancak iş koçu istihdamını reddederek, OSB’li bireyin iş başvurusunu reddetmiştir. Mahkeme, bu olayda işvereni haksız bulmuş ve OSB’li bireyin çalışması için iş koçu çalıştırılmasının önemine değinerek işvereni tazminata mahkum etmiştir. [12]. EEOC v. Tarsadia Hotels dba Comfort Suites kararında da otizmlili çalışanın iş koçu ile çalışma talebinin reddedilmesi hususu mahkemeye taşınmış ve işveren tazminata mahkum edilmiştir. [13]. İş koçu, otizmlili bireylerin işyerinde çalışmalarını teşvik etmek için ödül sistemi kurabilir. Ancak performans yönetiminin otizmlili bireylere uygun olarak planlanması gerekir. Örneğin OSB’li birey için ödül, kariyer basamaklarını tırmanmak değildir. Otizmlili bireylere ödül olarak ilgi alanları ve yetenekleri ile ilgili yeni beceriler veya görevler isteyebilirler [14], [15].

## **2. İş Görüşmeleri sırasında işverenin borçları**

OSB’li bireylerin işe alınması, istihdam edilmelerinin ilk ve en önemli sürecidir. İşverenin, iş ilanında ve iş görüşmelerinde dikkat etmesi gereken hususlar bulunmaktadır. Öncelikle, OSB’li bireye yönelik olarak hazırlanan bir iş ilanında kullanılacak ifadeler dikkat edilmelidir. Eğer başvuru iş görüşmesi sırasında yardıma ihtiyaç duyuyorsa, bu hususu da belirtmesi için başvuru formunda yer bırakılmalıdır. İlanda adaylardan istenen temel beceriler listelenmeli, jargon veya gereksiz bilgilerden kaçınılmalıdır [24]. Otizmlili işçiye kendini ifade etme olanağı tanınmalıdır. Bu husus, iş görüşmeleri sürecinde de kendini göstermektedir. OSB’li birey ile yapılacak görüşmelerinde dikkat edilmesi gereken noktalar bulunmaktadır. Aksi halde, otizmlili birey kendini ifade edemeyecek ve başarısız bir iş görüşmesi gerçekleştirecektir [16]. Farazi değil somut örnekler üzerinden gidilmelidir. Örneğin işçiye bir sorunla karşılaştığında nasıl bir yol izleyeceğini sormak yerine, somut bir örnek ortaya konmalı ve adaya bu olayı nasıl çözeceği sorulmalıdır. OSB’li bireye sorulacak sorularda işverenin amacını ortaya koyacak örnekler kullanılmalı sürecin daha iyi işlenmesini sağlayacaktır. Otizmlili bireye sorulacak sorular “evet”, “hayır” şeklinde yanıtlanacak şekilde olmamalıdır [25]. OSB’li bireylere sorulan soruların tekrarlanması ve onların düşünmeleri için yeterli zaman ayrılmalıdır. Adaylara görüşme sırasında sorulan soruların bir kopyasının da önlerinde bulundurulması soruları yazılı olarak görerek düşünmelerine yardımcı olmaktadır. OSB’li bireyin rahatlaması sağlanmalı ve gerekirse su ikramında bulunulmalıdır [26].

### 3. İşverenin talimat verirken özen gösterme borcu

Türk Borçlar Kanunu'nda işverenin borçları arasında işçiye talimat vermede özen borcuna yer verilmemiş olmakla birlikte engelli bireylerin istihdamında işveren, talimat verirken daha dikkatli ve özenli olmalıdır. Bu borç kanundan değil, iş sözleşmesinden doğan bir borçtur. Aksi halde, işçi yapacağı işi tam olarak kavrayamaz. Bu durumda işçi, moral bozukluğu ve bıkkınlık yaşayıp işi bırakmak zorunda kalırken; işveren ise boşa zaman harcadığını düşünerek engelli işçileri istihdam etmekten kaçınacaktır. Bu gibi durumların yaşanmaması adına, işveren konumuz açısından ele aldığımızda otizmlili bireylere talimat verirken birtakım hususlara dikkat etmelidir.

Otizmlili işçinin yapacağı işin tanımı, işçinin yükümlülükleri, çalışma saatleri ve işçinin ücreti hakkında net bilgi verilmelidir. Eğer işçinin çalışma düzeninde bir değişiklik olacaksa, bu durum OSB'li bireye önceden bildirilmeli, değişikliğin ne zaman olacağı ve nasıl olacağına dair düzenli hatırlatmalar yapılmalıdır. [11].

İletişim, OSB'li bireylerin istihdamında önemli bir husustur. Özellikle işveren, işveren vekili veya diğer çalışanlarla iletişim kurmakta zorlanan otizmliler için bazı önlemler alınması gerekmektedir. Öncelikle işveren, çalışanına verdiği talimatları açık ve net bir biçimde, yazılı olarak vermeli, soyut kavramlar kullanılmaktan kaçınılmalıdır. Talimatların sözlü yerine yazılı bir biçimde verilmesi, OSB'li bireylerin istihdamında önem taşıyan bir husustur [9], [17], [18]. Örneğin elektronik posta sistemi üzerinden otizmlili işçiye talimatlar verilebilir. Bir diğer yöntem ses kayıdır. İşçilere ses kayıtları gönderilerek talimat verilmesi, işçinin ilgili talimatı tekrar tekrar dinleyebilmesine imkan verecektir [15], [10].

OSB'li işçiye işyeri, kuralları hatırlatılmalı ve işçinin varsa yazılı olmayan kurallar olarak nitelendirilen teamüllere uyması sağlanmalıdır. Örneğin, işçinin müşterilere karşılamak için takım elbise giymesi hususu işçiye hatırlatılmalıdır [11]. İşveren, işyerindeki cihazların çalıştırılması, bilgisayarın kullanılması gibi hususlarda OSB'li bireylere yardımcı olacak akış şemalarının asılması önemlidir. Resimli ipuçları sağlayarak cihazların kullanımı kolaylaştırılabilir. OSB'li bireylere verilen görevleri sıralamak, görevi renklere ayırarak belirlemek gerekir [10].

İşçiye verilen işin bitirilmesi için öngörülen zamanın önceden belirtilmesi çok önemlidir. Sabit bir tarih verilerek işin bitirilmesi istenmelidir. Ancak, son teslim tarihlerinin belirlenmesi hususunda dikkatli olunması gerekir. İşin verildiği tarih ile teslim tarihi arasındaki süre kısa tutulmamalıdır. OSB'li işçilerin zaman yönetimine yardım edebilmek için işçiye verilen projenin bölümlere ayrılması, kontrol listesi belirlenmesi, görevin tamamlanması için yeterli zaman belirlendikten sonra teslim tarihi için uyarıcı, örneğin alarm konması, önemli tarihlerin hatırlatılması için post-it notları kullanılması, işin teslim tarihinin vurgulanması için duvar takviminin kullanılması, günlük çalışma faaliyetlerinin takvime yazılması, işçiye elektronik veya fiziki ortamda erişebileceği bir ajanda verilmesi ve bunun kullanımı konusunda işçiye eğitim verilmelidir. İşçiye yaptığı işin geri dönüşü hakkında bilgi alınacağı belirtilmeli, performans sistemi konusunda bilgi verilmeli ve işçi ile haftalık veya aylık toplantılar yapılarak işçiye olumlu ya da olumsuz yönde dönüş yapılmalı, işçiye yerinde yapılan övgü ve pekiştirmelerle işçinin gelişimi sağlanacaktır [9-11].

OSB'li işçiye eğitimler verilmeli ve bu eğitimler belirli aralıklarla yenilenmelidir. İşçilerin çalışma tekniklerini öğrenmesi için kendisine özgü eğitimler verilmesi önemlidir. İşçilerin çoklu görev yapabilmesi, örneğin telefonda konuşurken bir yandan da bilgisayarda yazı yazılmasını öğrenmesi için eğitimler verilebilir. Eşzamanlı olarak gerçekleştirilmesi gereken görevleri öğrendikçe işçinin performansı da artacaktır. OSB'li bireye verilen iş bitmeden yeni bir görev verilmemelidir [10].

İşyerinde OSB'li bireylere yardım edecek personelin belirlenmesi gerekir. Bu şekilde yardımsever bir ortam yaratılarak, bireylerin güçlü yanları kullanılır ve sosyal entegrasyonu desteklenir. Bireylere işyerindeki sosyal rutinlerin açıklanması hususunda da yardım edilmesi gerekir [9]. Çalışanlara verilecek duyarlılık eğitimleri sonucunda otizmlili bireyin davranışlarının arkasında yatan nedenleri anlayacak ve ihtiyaçlarına uygun karşılıklar verebilecektir. Bu şekilde takım çalışmalarında istenen ahenge ulaşmak mümkün olacaktır. Eğitimlerin yanı sıra, çalışanlara otizmlili bireylerle iletişimlerinde dikkat etmeleri hususları açıklayan dokümanlar hazırlanması önerilmektedir [19].

İşyerinde hayvan beslemek, otizmlili çalışanların iş motivasyonunu artırmak için bir yöntem olarak görülmektedir. Özellikle rehber köpekler, OSB'li bireylere işyerinde yardımcı olmaktadır [16]. İşveren, işçinin beraberinde getirdiği bu canlıları da korumakla yükümlüdür. Zira, bu canlılar OSB'li bir bireyin istihdamında olağan olarak görülmelidir [30], [31].

Otizmlili işçilerin işyerine ulaşım araçlarının yarattığı sorunlar nedeniyle işe geç gelmeleri ya da işyeri bilgisayarlarının bozulması nedeniyle işlerini yetiştirememeleri anksiyeteye neden olabilir. Bu gibi sorunların aşılması için otizmlili bireylere yardımcı olunmalı, yalnız bırakılmamalıdır. Sorunun çözümüne odaklanarak, otizmlili bireylerin işe odaklanmaları sağlanmalıdır [11].

Esnek çalışma saatlerinin uygulanması, çalışma saatlerinin azaltılması, otizmlili çalışanlara sunulacak eğitimde değişiklikler yapılması ve ihtiyaca göre değiştirilen iş gereksinimleri performansla olumlu katkılar sağlamaktadır [15]. OSB'li bireyler, diğer çalışanlara nazaran işverenlerden daha fazla izin talep edebilirler. İşveren, otizmlili bireyin izin talebini değerlendirerek makul bir gerekçenin bulunması ve izin süresinin belirtilmesi halinde bu izni işçiye vermemelidir [20].

İşyerinde yapılacak toplantıların öncesinde gündemin önceden bildirilmesi iletişimin kolaylaştırılması için önemlidir. Eğer otizimli çalışanın toplantıda konuşma yapması gerekiyorsa, olası bir kaygıyı azaltmak veya ortadan kaldırmak için toplantı tarihi önceden kendisine bildirilmelidir. Çalışanı yıldırımamak için eğer istiyorsa toplantılara istediği bir meslektaşı ya da arkadaşının katılmasına izin verilmeli, istediğinde sözlü cevap vermek yerine yazılı cevap verme imkanı tanınmalıdır. Eğer söz konusu toplantının amacı, otizimli bireyin performansının değerlendirilmesi ya da hakkında açılan bir disiplin soruşturmasına ilişkin ise toplantıda OSB'li bireye bir avukatın eşlik etmesine izin verilmelidir [10].

#### **4. Eşit davranma borcu**

İşverenin iş sözleşmesinden doğan önemli borçlarından biri de adalet ve hakkaniyet düşüncelerinden doğan eşit davranma borcudur. Burada önemli olan husus, aynı konumdaki işçiler arasında objektif açıdan haklı görülemeyecek herhangi bir ayrıma gidilmemesi, eşit durumda olan kişilere hakkaniyet esasına göre eşit davranılmasıdır [29-30]. Bir olayda eşit davranma ilkesinin uygulanması için aranan üç unsur bulunmaktadır: Bunlar aynı işyerine aidiyet, işçi topluluğuna aidiyet ve işçi ile işveren arasında kurulmuş hukuki bir ilişkinin varlığıdır [31]. İşveren aynı ve benzer durumdaki kişileri farklı işleme tabi tutamaz ve ayrıcalık tanıyamaz. Aynı kıdemde ve eşit verimle çalışan iki çalışandan biri, ayırım yasaklarından herhangi biri söz konusu olmaksızın, daha düşük ücretle çalıştırılmaz veya daha olumsuz çalışma koşullarına tabi tutulamaz [27]. İşveren, iş başvurusu sırasında, işin devamında ve işin sona ermesinde otizimli bireylere doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık yapmama yükümlülüğü altındadır. Bireyin, otizimli olması işe alınmasına engel bir durum olarak görülemez. OSB'li bireyin davranışları, işin görülmesine engel bir durum oluşturmadıkça işten çıkarılamazlar. İşyerinde izlenen işyeri politikalarının OSB'li bireylerin istihdamı ile çelişmesi ve onları dışlaması da eşitlik ilkesine aykırı olacaktır. Otizimli bireyler, sözleşme ile üstlendikleri işi gördükleri sürece ayrımcı bir muameleye tabi tutulamazlar. İşyerinde terfi sürecinde otizimli işçi, yaptığı iş ve sosyal becerilerini ölçmekten uzak bir teste tabi tutularak başarısız sayılamaz [20-21].

İşveren, objektif açıdan makul bir sebebe dayanmadıkça otizimli işçiyi işyerinde dağıtılacak ikramiye, prim, çocuk zammı ve diğer sosyal yardımlardan mahrum bırakamayacaktır. Aynı şekilde yapılan sosyal yardımın niteliği açısından yalnızca OSB'li bireylere verilmesi de objektif açıdan haklı ve makul olarak değerlendirilebiliyorsa işverenin eşit işlem yapma borcuna aykırı değildir [28], [31]. Örneğin işveren, OSB'li bireylerin istihdamını teşvik etmek için bu kişilere saat başına düşen ücreti %50 oranda arttırılmış halini ödeyebilir. Burada işverenin uygulaması, keyfi bir ayırım olarak değerlendirilemeyecektir.

Önemli olan çalışanın OSB'li bireyin iş performansının yetenek ve bilgi seviyesine göre ölçülmesi ve kendisine yapabileceği işlerin verilmesidir. İşveren, işin görülmesi sürecinde OSB'li bireyin özelliklerini de göz önüne alarak kendisini çalıştırmalıdır. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde restoran girişinde müşterileri karşılayan otizimli bir işçi, konuşamamakta ancak elindeki görsel kartlarla iletişim kurmaktadır. İşveren, OSB'li bireyin bu şekilde çalışmasından rahatsız olmuş ve kendisini işten çıkarılmıştır. Konu, mahkemeye taşındığında işverenin OSB'li bireyin konuşamaması nedeniyle işten çıkarılmasını ayrımcı bir tutum olarak değerlendirmiş ve işçiye tazminat ödemesine karar verilmiştir [22].

#### **5. İşçinin kişiliğini koruma borcu**

İşveren, işçiye yardımcı olmak, çıkarlarını korumak ve uğrayabileceği muhtemel zararlara karşı gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Bu durum iş sözleşmesinin işçi ile işveren arasında kurduğu kişisel ilişki kuran niteliğinden kaynaklanmaktadır [27]. İşveren ve işçi arasındaki ilişki, kişiler hukukuna ait bir topluluk ilişkisi kurmakta ve tarafların karşılıklı sadakat yükümü işçiyi gözetme borcunu oluşturmaktadır [29]. İş sözleşmesinde insan emeği ve hizmeti sözleşmenin esas unsuru olarak kabul edildiği için işçi kişisel ve iktisadi açıdan gelebilecek tehlikelere karşı korunmaktadır [30].

İşveren, işçinin sağlığını ve hayatını tehlike altına sokacak riskleri ortadan kaldırmalı, işçiye işletme tehlikeleri ve meslek hastalıklarına karşı her türlü tedbiri almalıdır [30]. İşyerinde otizimli bireyleri rahatsız edecek birçok görsel, işitsel ve dokunsal alanda dikkat dağıtıcı unsurlar bulunmaktadır. İşyerinde yüksek ses seviyeleri ve rahatsız edici aydınlatmalar OSB'li bireyleri rahatsız edebilir. Bu kapsamda işyerindeki olanakların OSB'lilere uygun olarak iyileştirilmesi, örneğin işyerindeki ses düzeyinin azaltılması gerekir. Gürültü ve uyaran seviyesi düşük bir ortam OSB'lilerin performansı için çok önemlidir. Mümkünse otizimli işçilerin çalıştığı ofisin işyerindeki gürültülü ortamdan uzakta olması, ofisin işitsel dikkat dağıtıcı unsurlardan korunması için önlemler alınması, işçiye gürültü önleyici kulaklıklar verilmesi, çalıştıkları ortamın ses geçirmeyen duvarlarla bölünmesi gerekir. İşyerinde beyaz gürültü ses makinası çalıştırılması önerilmektedir [9], [15].

Görsel açıdan dikkat dağıtıcıların önlenmesi hususunda ise işverenler, OSB'li bireyin çalıştığı yeri duvarlarla çevirebilir, işçinin ofisi görsel açıdan uyarıcı olmayacak şekilde dizayn edilebilir, işçinin ofisi görsel uyarıcılarından uzak bir yere konumlandırılabilir ve varsa çalıştığı yerdeki dağınıklık temizlenmelidir [9]. Bireyin çalıştığı yerin büyüklüğü de önem taşımaktadır. Otizimli bireyler küçük ofis veya bölmelerde daha rahat çalışmaktadırlar [26].

OSB'li bireyler floresan ışıklardan rahatsız olmaktadır. Bu durumda, işçinin çalışma alanı daha aydınlık bir yere, örneğin pencere kenarına taşınabilir ya da çalışma alanı akkor lamba ile aydınlatılabilir [15].

OSB'li bireylerin çalışırken kullandıkları ve rahat ettikleri bir sandalyenin değiştirilmesi bile, bu işçilerin iş yükünü arttırmaktadır. Bu nedenle OSB'li bireylerde bu şekilde radikal değişiklikler yapılmamalı, onlara elinden gelenin en iyisini yapmaları için destek verilmelidir [23],[9].

OSB'lilerde sıklıkla görülen motor stereotipleri, yineleyen konuşmalar (ekolali), rutinler ve ritüeller, işyerindeki diğer çalışanlar rahatsız edebilir. Bu nedenle işveren, otizimli işçilere özel bir çalışma alanı sağlayarak hareketleriyle diğer çalışanları rahatsız etmesinin önüne geçmeli, gerekli fiziksel aktiviteleri yapabilmeleri için çalışma saatlerini düzenlemeli ve gerekli ara dinleme sürelerini sağlamalı, sakinleşmeleri için işyerinde stres topu ve benzeri eşyaları kullanmalarına izin verilmeli, gazete okumaları ya da yürüyüş yapmalarına imkan tanınmalıdır [17], [11]. Ayrıca, otizimli bireylerin duygusal boşalma durumlarıyla başa çıkabilmeleri için işyerinde özel bir alan yaratılması önerilmektedir [14].

Eğer, otizimli çalışan mutfağa ya da yemekhaneye yakın bir alanda çalışıyorsa, bu kokuların onun performansını düşürebileceği göz önüne alınarak çalışma alanı değiştirilmelidir [15].

OSB'li bireylerin psikolojik tacizden de korunması gerekir. Belirli süreden beri devam eden sistematik, bireyin onuruna, kişiliğine yönelik olumsuz söz ve davranışlarda bulunmak, çalışana işyerinin hakimi olduğunu gösterme, ego tatmini ya da kıskançlık gibi duygularla hareket etme psikolojik taciz olarak kabul edilmektedir [28]. İşverenin, işyerindeki işçileri şeflerinin ve diğer çalışanların veya üçüncü kişilerin ahlak dışı davranışlarına karşı korumak veya rahatsız edilmelerini engelleyici tedbirler almakla yükümlüdür [30]. Aksi halde, çalışan özgüvenini yitirecek, işinden zevk almayacak, verimi düşecektir [31]. OSB'li bireylerin psikolojik tacize uğraması, hem iş piyasasından hem de yaşamdan uzaklaşmalarına ve onarılamaz yaralar almalarına sebebiyet verecektir. Bu nedenle işveren, otizimli bireylerin yaptıkları hareketlerin taklit edilmesi, onlara isim takılarak dalga geçilmesi ve haklarında uygunsuz konuşmaların yapılmasının önüne geçmeli, otizimli bireylerle konuşurken abartılı bir dil kullanılmamalı, soyut ifadelerden kaçınılmalı, bu konuda tüm çalışanlar uyarılmalıdır [20]. Bu çerçevede diğer işçilere otizimli bireylere hoşgörü ve anlayışlarını güvence altına almak için eğitim verilmelidir [11].

## 6. Sonuç

Türkiye'nin otizimli bireylerin istihdamı konusundaki çalışmaları, Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri'yle karşılaştırıldığında eksiklikler barındırmaktadır. Özellikle işverenlere yönelik rehberlik edici çalışmaların yoksunluğu, Türkiye'de önemli sayıda otizimli bireyi iş piyasasının dışında bırakmaktadır. İş piyasasında otizimli bireylerin istihdamı kendi geleceklerini kurabilmeleri için çok önemlidir. Ancak kendi gayretlerinin yanı sıra işveren ve diğer çalışanların da otizimli bireye empati yapması ve ona yardımcı olması gerekir. İşyeri desteğinin yanı sıra, OSB'li bireylerin iş koçu desteği ile çalışması da performanslarını arttırmakta, bu şekilde işyerine daha rahat adapte olabilmektedirler. İşyerinde otizimli bireye fiziki açıdan uygun bir çalışma alanı yaratılması otizimli bireyi olumlu yönde etkileyen bir diğer husustur. Çalışanlar, otizimli bireye hem bilgi paylaşımı yaparak yardımcı olmalı hem de otizimli birey ile dalga geçmemelidir. Otizimli bireye acımak, otizimli bireyin yapması gereken işleri onun yapamayacağını ileri sürerek iş arkadaşının yapması da OSB'li bireyin aleyhine sonuçlar doğuracaktır. Bu nedenle hem işveren hem de çalışanlar otizimli birey ile sağlıklı bir iletişim kurmak ve onun iş piyasasında kalmasını sağlamak için profesyonel destek almalıdır.

## 7. Kaynaklar

- [1] Autism Spectrum Disorder, <https://www.apa.org/topics/autism-spectrum-disorder>, (11.03.2021).
- [2] <https://sozluk.gov.tr/> (11.03.2021).
- [3] Bodur S ve Soysal AS. "Otizmin Erken Tanisi ve Onemi". *Surekli Tip Egitimi Dergisi*, 13(10), 394-398, 2004.
- [4] Hendricks D. "Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success". *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32, 125-134, 2010.
- [5] Efeoglu IE ve Kilincarslan O. "Çalışma Hayatında Otizimli Bireyler ve Aileleri Üzerine Fenomenolojik Bir Araştırma". *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1),37-66, 2021.
- [6] Chen LC, Leader G, Sung C ve Leahy M. "Trends in Employment for Individuals with Autism Spectrum Disorder: a Review of the Research Literature". *Rev J Autism Dev Disord*, 2, 115-127, 2015.
- [7] Visier L. "Sheltered employment for persons with disabilities", *International Labour Review*, 137(3), 347-365,1998.
- [8] Cavus OH ve Tekin A. "Türkiye'de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korunmalı İşyeri", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 145-165, 2015.
- [9] Einzigtartige Team-Mitglieder suchen Unternehmen mit Potential, [https://www.wilhelm.ch/domains/wilhelm\\_ch/data/free\\_docs/Brosch%C3%BCre%20Autismus\\_Schweiz.pdf](https://www.wilhelm.ch/domains/wilhelm_ch/data/free_docs/Brosch%C3%BCre%20Autismus_Schweiz.pdf), (13.06.2021).
- [10] Accomodation and Compliance Series: Employees with Autism Spectrum, <https://askjan.org/publications/Disability-Downloads.cfm?pubid=206344>, (13.06.2021)
- [11] Factsheet for Employers on Autism [https://rct.learningpool.com/pluginfile.php/711/mod\\_folder/content/0/Saesneg%2520-%2520English/Factsheet%2520on%2520Autism%252012\\_13.pdf%3Fforcedownload%3D1+%26cd=2%26hl=tr%26ct=clnk%26gl=tr](https://rct.learningpool.com/pluginfile.php/711/mod_folder/content/0/Saesneg%2520-%2520English/Factsheet%2520on%2520Autism%252012_13.pdf%3Fforcedownload%3D1+%26cd=2%26hl=tr%26ct=clnk%26gl=tr), (01.07.2021).
- [12] City to Pay \$155.000to Settle EEOC Disability Discrimination Lawsuit, <https://www.eeoc.gov/newsroom/party-city-pay-155000-settle-eeoc-disability-discrimination-lawsuit.Party>, (07.07.2021).

- [13] EEOC Sues Comfort Suites For Disability Discrimination, <https://www.eeoc.gov/newsroom/eeoc-sues-comfort-suites-disability-discrimination>, (07.07.2021).
- [14] Markel KS, Elia B. “How Human Resource Management Can Best Support Employees with Autism: Future Directions for Research and Practice”, *Journal of Business and Management*, 22(1), 71-86, 2016.
- [15] <https://www.carautismroadmap.org/workplace-accommodations-and-supports-for-individuals-with-asd/?print=pdf>, Workplace Accommodations and Supports For Austistic Individuals (01.07.2021).
- [16] Understanding Autism - Employment Making Employment a positive experience for people living with autism in Derbyshire, <https://www.derbyshire.gov.uk/site-elements/documents/pdf/social-health/adult-care-and-wellbeing/disability-support/autism/understanding-autism-employment.pdf>. (23.06.2021).
- [17] Accomodation and Compliance Series: Employees with Autism Spectrum, <https://askjan.org/publications/Disability-Downloads.cfm?pubid=206344>. (13.06.2021).
- [18] Understanding Autism - Employment Making Employment a positive experience for people living with autism in Derbyshire, <https://www.derbyshire.gov.uk/site-elements/documents/pdf/social-health/adult-care-and-wellbeing/disability-support/autism/understanding-autism-employment.pdf>. (23.06.2021).
- [19] Autism in the Workplace: How to Accomodate Adults with Autism, <https://udservices.org/blog/employees-with-autism/>, (01.07.2021)
- [20] Booth J. Autism in the workplace. TUC.2014.
- [21] Autism awareness in the workplace, [https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Autism%20Awareness%20in%20the%20Workplace%20FINAL\\_1.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Autism%20Awareness%20in%20the%20Workplace%20FINAL_1.pdf), (29.06.2021).
- [22] Chuck E. Cheese&#39;S Must Pay Maximum Damages Under The Ada To Mentally Retarded Employee Following Multi-Million Dollar Jury Award, <https://www.eeoc.gov/newsroom/chuck-e-cheeses-must-pay-maximum-damages-under-ada-mentally-retarded-employee-following-0>, (07.07.2021)
- [23] Khalifa G, Sharif Z, Sultan M ve Di Rezze B. “Workplace accommodations for adults with autism spectrum disorder: a scoping review”, *Disability and Rehabilitation*, 42(9), 1316-1331, 2019.
- [24] Tips: Interviewing someone with an ASD, <https://www.tssa.org.uk/download.cfm?docid=BE67C782-9559-4457-A85EDF75AB324F8C>, (07.07.2021)
- [25] Interviewing Your Applicant With Autism, <https://hireautism.org/resource-center/interviewing-your-applicant-with-autism>, (07.07.2021).
- [26] Autism’s Hidden Strengths: Interviewing&Hiring Individuals with Autism, <http://fraser-www.s3.amazonaws.com/a/for-employers-tip-sheet.pdf>, (07.07.2021).
- [27] Süzek S. *İş Hukuku*. Yenilenmiş 19. Baskı. Beta Yayınevi. İstanbul 2020.
- [28] Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T. *İş Hukuku Dersleri*. Yenilenmiş 33. baskı. Beta Yayınevi. İstanbul 2020.
- [29] Akyiğit E. *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.
- [30] Senyen Kaplan, E.T. *Bireysel İş Hukuku*, Yenilenmiş 11. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2020.
- [31] Demircioğlu AM, Centel T, Kaplan HA. *İş Hukuku*, Gözden geçirilmiş Yirminci Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2019.