

**TÜRK HUKUKU'NDA
TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA
BARIŞÇI ÇÖZÜM YOLU OLARAK
ARABULUCULUK**

Mustafa KOR

**Yüksek Lisans Tezi
Çalışma İktisadı Anabilim Dalı
Danışman: Prof. Dr. Alpay HEKİMLER**

2018

**T.C.
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TÜRK HUKUKU'NDA TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA
BARIŞÇI ÇÖZÜM YOLU OLARAK ARABULUCULUK**

Mustafa KOR

ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI

DANIŞMAN: Prof. Dr. Alpay HEKİMLER

TEKİRDAĞ-2018

Her hakkı saklıdır

T.C.
NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa KOR tarafından hazırlanan "Türk Hukuku'nda Toplu İş Uyuşmazlıklarında Barışçı Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk" konulu YÜKSEK LİSANS Tezinin Sınavı, Namık Kemal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği uyarınca günü saat’da yapılmış olup, tezin* OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA

* Jüri üyelerinin teze ilgili karar açıklaması kısmında "Kabul Edilmesine / Reddine" seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

ÖZET

Türk Hukuku'nda bireysel iş uyuşmazlığı alanında kitap, makale, tez gibi bir çok kaynak ile çalışmaların yapıldığı ve çalışmaların son yıllarda bu alanda yoğunlaştığı görülmektedir. Toplu iş uyuşmazlığı alanındaki eksikliğin bir nebze olsun giderilmesine yardımcı olmak, toplu iş uyuşmazlığı konusunda çalışma yapılmasını teşvik etmek amacıyla Türk Hukuku'nda Toplu İş Uyuşmazlıklarında Barışçı Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk konulu tezin yazılması gerekliliği ortaya çıktığı söylenebilir.

Tezin hazırlanma nedenleri; Türk Hukuku'ndaki kanun, tüzük ve yönetmeliklerde arabuluculuk ile ilgili geçen düzenlemeleri açıklamaya çalışmak, arabuluculukta eksik olan konular belirlenerek kanun koyucu tarafından düzenleme yapılmasına yardımcı olmak, mevcut düzenlemelerin uygulamada meydana getirdiği sorunları eleştirerek tamamen veya kısmen değiştirilmesinde yol gösterici olmak ve özellikle arabuluculuk kurumunun uyuşmazlığın taraflarınca çözüme odaklı olarak daha istekli ve etkin kullanılmasını teşvik etmek olduğu belirtilebilir.

Türk Hukuku'nda 3008 Sayılı İş Kanunu'ndaki grev ve lokavtın yasak olduğu dönemden sonra 1961 Anayasası'nın tanıdığı haklara bağlı olarak 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yürürlüğe girdiği ve uzlaştırmanın toplu iş uyuşmazlıklarında barışçı çözüm yolu olarak yer aldığı görülmektedir.

1982 Anayasası kabul edildikten sonra 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yürürlüğe girdiği, 2012 yılında Anayasa'da yapılan değişikliklerden sonra da halen yürürlükte olan 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun yürürlüğe girdiği ve her iki kanunda da arabuluculuğun toplu çıkar uyuşmazlıklarında barışçı çözüm yolu olarak yer aldığı anlaşılmaktadır.

6356 Sayılı Kanun ihtiyari-zorunlu arabuluculuk ayırımını kaldırmıştır. Arabuluculuk, grev ve lokavta başvurulmadan önce başvurulması zorunlu olan ve toplu çıkar uyuşmazlıklarında gidilebilen barışçı çözüm yolu olduğu ifade edilebilir. Kanun koyucu tarafından grev ve lokavta toplu hak uyuşmazlıklarında başvurulması tanınmamış, hak uyuşmazlıklarının çözümü doğru bir tercih olarak mahkemelere

bırakılmıştır.

Türk Hukuku'nda bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu döneminde 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'na bağlı olarak ihtiyari olarak arabulucuya götürülebildiği görülmektedir. Bireysel iş uyuşmazlıklarının mahkeme tarafından çözümünün masraflı olması ve uzun sürmesi nedeniyle bu durumun işçinin mağduriyetine yol açtığı ifade edilebilir. Bireysel iş uyuşmazlıklarının daha hızlı ve etkin çözülmesine yönelik yasal çalışmalar tezin yazımı aşamasında tamamlanmıştır. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu toplu hak uyuşmazlıklarından kaynaklanan ve mahkemede görülecek olan dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurulmasını dava şartı olarak getirmiştir. Böylece ihtiyari olan arabuluculuk toplu çıkar uyuşmazlıklarında olduğu gibi zorunlu arabuluculuk şekline dönüşmüştür.

Tezin varılan sonucunu kısaca özetlemek gerekirse; Türk Hukuku'nda 6356 Sayılı Kanunu ile grev ve lokavt öncesi toplu menfaat (çıkart) uyuşmazlıkları için barışçı çözüm yolu olarak getirilen arabuluculuk konusundaki düzenlemelerin yetersiz olduğu ve eksikliklerin gelişen çalışma koşulları dikkate alınarak yeniden ele alınması gerekmektedir. Toplu hak uyuşmazlıklarında yapılan yeni düzenlemeler dikkate alınarak toplu hak ve çıkart uyuşmazlıklarında farklı uygulamaların ya da yeni sorunların ortaya çıkması söz konusu olabilecektir. 6356 Sayılı Kanunda yer alan arabuluculuk ile ilgili hükümlerin değiştirilerek 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ve 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nda yer alan düzenlemeler de dikkate alınarak toplu iş uyuşmazlıkları için arabuluculuk konusunda bütünlük arz edecek şekilde Adalet Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ortak olarak yürütecekleri çalışma sonucunda arabuluculuk hükümlerinin yönetmeliğe bırakılmadan daha ayrıntılı bir şekilde hazırlanacak yeni bir kanun ile günümüzdeki şartlara uygun olarak yeniden düzenlenmesi gerektiği hususunda kanaate varıldığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Arabuluculuk, Barışçı Çözüm Yolları, Toplu İş Uyuşmazlığı, Türk Hukuku'nda Arabuluculuk Ve Çeşitleri, Uluslararası Metinler ve Bazı Ülkelerde Arabuluculuk Uygulamaları

ABSTRACT

There are many sources and studies on the field of individual labor disputes in Turkish Law such as books, articles, theses and it can be observed that the studies being conducted has concentrated on this field in recent years. In order to help you eliminate your gaps in collective labor disputes and to encourage conducting studies on the collective labor disputes, it can be said that it is necessary to write a thesis on Mediation as a Peaceful Solution in Collective Labor Disputes in Turkish Law.

Reasons for preparing the thesis are as follows: Trying to explain the amendments made to the laws and regulations in Turkish Law regarding the mediation, determining the issues that are missing regarding the mediation and helping the legislator make amendments, guiding the change in regulations in whole or in part by criticizing the problems that the existing regulations bring about in practice, and encouraging the mediation institution in particular to make use of the dispute more willingly and effectively in a solution-oriented manner.

According to the rights recognized by the Constitution of 1961 after the period when the strike and lockout in the Labor Law No. 3008 was forbidden in Turkish Law, the Collective Labor Agreement Strikes and Lockout Law No. 275 entered into effect and it appears that the reconciliation took place as a peaceful solution alternative to the collective labor disputes.

After the adoption of the 1982 Constitution, the Collective Labor Convention Striking and Lockout Law No. 2822 entered into effect and after the amendments made in the Constitution in 2012, the Law No. 6356, which is still in force, entered into force. In both cases, it is understood that the mediation took part in the collective interests disputes as a peaceful solution.

Law No. 6356 has removed the distinction between voluntary and mandatory mediation. It can be argued that the mediation is a mandatory peaceful solution that needs to be considered in collective interests disputes before resorting to the options like the strike and lockout. Resorting to strike and lockout in collective

rights disputes was not recognized by the legislator and therefore the resolution of the rights disputes was left to the courts.

It is seen that the solution of individual labor disputes in Turkish Law can be arbitrarily dealt with the help of mediation in accordance with Law No. 6325 on Mediation in Legal Disputes in the period of the Labor Courts Law No. 5521. Since the settlement of the individual labor dispute cases at courts is considered to be a fairly costly and lengthy process, it can be said that this situation leads to the victimization of the worker. Legal work on resolving individual labor disputes more quickly and effectively has been completed in the course of writing the thesis. The enacted Labor Courts Law No. 7036 has deemed it mandatory cause of action to resort to mediation before bringing the cases regarding the collective rights disputes to the court. Thus, the arbitrary mediation has become mandatory, as in the case of the collective interests disputes.

To summarize the result of the thesis, one can say that the regulations regarding the mediation offered as a peaceful solution alternative with the enactment of the Turkish Law No. 6356 to strike and lockout in the collective interests disputes are insufficient and the deficiencies need to be reconsidered taking into account the evolving working conditions. Taking into account the new regulations on collective rights disputes, it is possible that different practices or new problems arise in the collective rights and interests disputes. By changing the provisions concerning the mediation in the Law No. 6356, and taking into consideration the regulations contained in the Labor Courts Law No. 7036 and the Law on Mediation in Legal Disputes No. 6325, and as a result of the joint work of the Ministry of Justice and the Ministry of Labor and Social Security, which will provide a complete picture of mediation for collective labor disputes, it can be said that the mediation provisions have been decided to be rearranged in accordance with the current conditions, with a new law to be prepared in detail without resorting to the regulations.

Keywords: Mediation, Peaceful Solutions, Collective Labor Dispute, Mediation in Turkish Law and Types of Mediation in Turkish Law, International Texts and Mediation Practices in Some Countries

ÖNSÖZ

Çalışma hayatında işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla yaptıkları toplu pazarlıkları her zaman toplu iş sözleşmesi ile sonuçlandırmaları beklenmektedir. Ne var ki toplu pazarlıklar neticesinde toplu iş sözleşmesi şeklinde anlaşma sağlanamaması durumunda taraflar arasında toplu iş uyuşmazlığı ortaya çıkmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin imzalanamaması haliyle birlikte ortaya çıkan toplu çıkar uyuşmazlığı tarafları grev ve lokavt gibi sonuçları hem taraflar hem de devlet açısından oldukça ağır olan barışçı olmayan yollara kadar götürebilmektedir. Toplu çıkar uyuşmazlığının tarafları grev ve lokavta başvurmadan önce zorunlu arabuluculuk gibi barışçı çözüm yollarına başvurmaları gerekmektedir. İşte bu nedenler toplu çıkar uyuşmazlığı alanında barışçı çözüm yolu olarak arabuluculuk konusunda tez yazılmasının önemini ortaya çıkarmaktadır.

Türk Hukuku'nda da pek çok ülkede benimsenen sistem gibi 18/10/2012 tarihinde kabul edilen ve 07/11/2012 tarihinde 28460 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda (SenTİSK) toplu çıkar uyuşmazlıklarının çözümünde "Arabuluculuk" kurumunun barışçı çözüm yolu olarak benimsendiği görülmektedir. 6356 Sayılı SenTİSK, barışçı olmayan çözüm yöntemleri olan grev ve lokavta başvurulmadan önce son çare olarak barışçı çözüm yollarından olan Arabuluculuk safhasının geçilmesini zorunlu kıldığı görülmektedir. Tezin amacının Türk Hukuku'ndaki kanun ve yönetmeliklerde arabuluculuk ile ilgili geçen konuları anlatarak açıklamaya çalışmak, toplu iş uyuşmazlıklarının daha etkin ve hızlı bir şekilde çözülmesine yönelik olarak devletin ve tarafların yapması gereken konuları açığa kavuşturmak ve arabuluculuk konusunda eksik bulunan yönleri tespit ederek kanun koyucunun bu hususlarda düzenleme yapmasına yardımcı olmak olduğu söylenebilir.

Türk Hukuku'nda Toplu İş Uyuşmazlıklarında Barışçı Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk konulu tezin kısaca kapsamından bahsetmek gerekirse öncelikle İş

Uyuşmazlığı Kavramı, Çeşitleri ve Sistemleri açıklığa kavuşturulmaya çalışılacak sonra Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çeşitli Çözüm Yolları, Tarihsel Süreç, Uluslararası Metinler ve Bazı Ülke Uygulamaları anlatılacak olup son olarak da Türk Hukuku'nda Arabuluculuk ve Çeşitleri hakkında bilgi verilmeye çalışılacaktır.

İş bu tez çalışmama başlayıp tamamlama aşamasına kadar olan süreçte yardımını hiçbir zaman esirgemeyen başta tez danışmanım Prof. Dr. Alpay Hekimler'e, tez çalışmam sırasında sabırlı davranarak bana bu aşamada en büyük desteği sağlayan sevgili eşim Gamze Kor'a, tez yazımına başladığım sırada dünyaya gelen ve bana her türlü sıkıntı ve zorluğu unutturan neşe kaynağım güler yüzlü kızım Ekin Kor'a ve benim bugünlere gelmemi sağlayan aileme teşekkür ediyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ	v
TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ	1
1.İŞ UYUŞMAZLIĞI KAVRAMI, ÇEŞİTLERİ VE SİSTEMLERİ.....	7
1.1.İş uyuşmazlığı kavramı	7
1.2.İş uyuşmazlıklarının türleri	9
1.2.1.Bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları ayrımı.....	9
1.2.1.1.Bireysel iş uyuşmazlığı	9
1.2.1.2.Toplu iş uyuşmazlığı	11
1.2.2.Hak ve menfaat uyuşmazlıkları ayrımı.....	12
1.2.2.1.Toplu hak uyuşmazlığı	12
1.2.2.2.Toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlığı	14
1.3.Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanan sistemler	15
1.3.1.Otoriter sistem	16
1.3.2.Serbesti sistem.....	17
1.3.3.Karma sistem.....	18
1.3.4.Türkiye'deki sistem.....	18
2.TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜM YOLLARI, TARİHSEL SÜREÇ, ULUSLARARASI METİNLER VE BAZI ÜLKE UYGULAMALARI	21
2.1.Toplu iş uyuşmazlığının unsurları	22
2.1.1.Uyuşmazlığın taraflarını toplulukların oluşturması	22
2.1.2.Uyuşmazlığın konusunu tarafların ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma koşullarının oluşturması	22
2.2.Toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları	23
2.2.1.Genel olarak barışçı olmayan çözüm yolları	24
2.2.1.1.Grev	24
2.2.1.2.Lokavt.....	29
2.2.1.3.Boykot	32

2.2.2.Barişçı çözümler.....	33
2.2.2.1.Uzlaştırma	33
2.2.2.2.Tahkim (hakemlik)	37
2.2.2.2.1.Özel tahkim	37
2.2.2.2.2.Zorunlu tahkim	38
2.2.2.3.Arabuluculuk	39
2.3.Türkiye’de toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlerinde uygulanan barişçı çözümler yollarına ilişkin tarihsel süreç.....	40
2.4.Arabuluculuk ile ilgili uluslararası metinler.....	43
2.4.1.Gözden geçirilmiş avrupa sosyal şartı	43
2.4.2.Uluslararası çalışma örgütünün (ILO) sözleşmeleri ile tavsiye kararları ...	45
2.5.Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlerinde uygulanan barişçı çözümler yollarına ilişkin bazı ölkelerdeki uygulamalar	50
2.5.1.Almanya	51
2.5.2.Avusturya	54
2.5.3.Slovenya	55
2.5.4.İngiltere	56
2.5.5.Fransa	57
2.5.6.İspanya.....	58
2.5.7.İsveç.....	59
2.5.8.İtalya	60
2.5.9.Yunanistan.....	61
3.TÜRK HUKUKU’NDA ARABULUCULUK VE ÇEŞİTLERİ	63
3.1.Arabuluculuk kavramı ve tanımı	64
3.2.Arabuluculuğun temel prensipleri	66
3.2.1.Görevini bizzat yerine getiren üçüncü bir kişi olarak arabulucunun mevcut olması	66
3.2.2.Arabulucunun tarafsız kalması ile eşit davranması	67
3.2.3.Arabulucunun hüküm vermekten çekinmesi ile bağlayıcı bir karar verme yetkisinin bulunmaması.....	69
3.2.4.Arabulucunun yetkisini uyuşmazlığın taraflarından alması.....	70
3.2.5.Arabuluculukta karşılıklı anlaşmaya bağlı bir çözümler esas alınması.....	71

3.2.6.Arabuluculukta güvenli bir müzakere ortamının hazırlanması ve tarafların yetkisi	72
3.2.7.Arabuluculukta gizlilik ve sırların saklanması	73
3.2.8.Arabulucunun taraflara bağımsız hukuki yol göstermekten kaçınması	74
3.2.9.Arabuluculukta anlaşmazlığın kontrol altına alınması ve hazırlık görüşmesi	75
3.3.Toplu iş uyuşmazlığının tespiti, görevli makam ve arabulucunun atanması....	76
3.4.Arabuluculuk teşkilatı	82
3.4.1.Arabuluculuk sistemi.....	83
3.4.1.1.Genel müdürlük	84
3.4.1.2.Seçici kurul.....	86
3.4.1.3.Arabulucular	87
3.4.2.Arabulucunun nitelikleri.....	88
3.4.3.Arabulucunun seçimi.....	91
3.4.4.Arabulucuların görevlendirilmesi ve çalışma esasları.....	92
3.4.5.Arabuluculuk listesinin düzenlenmesi ve ilanı.....	97
3.4.6.Arabulucunun ücretinin tespiti ve ödenmesi ile emanetler hesabı	99
3.4.7.Arabuluculuk faaliyetlerinin kamuoyuna duyurulması	102
3.5.Arabulucunun görevi, arabulucunun süresi, arabulucunun çalışma faaliyeti ve yöntemleri ile arabulucu görevinin sonuçlanması	103
3.6.Arabulucunun niteliği ve sorumluluğu.....	106
3.7.Resmi arabuluculuk çalışmaları (2000-2015)	107
3.8.Arabuluculuğun çeşitleri	107
3.8.1.Olağan arabuluculuk.....	108
3.8.2.Olağanüstü arabuluculuk	111
3.9.Türkiye’de arabuluculuk uygulamalarına ilişkin veriler	116
SONUÇ	129
KAYNAKÇA	137
EK-1	145
EK-2	147

TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ

Tablo 1: Yıllar İtibari ile Resmi Arabuluculuk Çalışmaları.....	117
Şekil 1: Yıllar İtibari ile Arabuluculuk Sayıları.....	118
Şekil 2: Yıllar İtibari ile Arabuluculuk Çalışmalarının Kapsadığı Uyuşmazlık Sayıları.....	119
Şekil 3: Yıllar İtibari ile Arabuluculuk Çalışmalarının Kapsadığı İşyeri Sayısı.....	120
Şekil 4: Yıllar İtibari ile Arabuluculuk Çalışmalarının Kapsadığı İşçi Sayısı.....	121
Şekil 5: 2017 Yılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Sayıları.....	122
Şekil 6: Hukuk Uyuşmazlıklarında 2017 Yılı Konularına Göre Arabuluculuk Uygulamaları.....	123
Şekil 7: Hukuk Uyuşmazlıklarında 2017 Yılı Arabuluculuk Uygulamalarının Anlaşma Sonucuna Göre Dağılımı.....	124
Şekil 8: Hukuk Uyuşmazlıklarında 2017 Yılı Arabuluculuk Uygulamalarının Anlaşma Süresine Göre Dağılımı.....	125
Şekil 9: 2018 Yılı İlk 3 Ay İtibari ile İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk İstatistikleri.....	126
Şekil 10: İlk 3 Ay İstatistiklerine göre Mahkemeye Gelen Dava Dosya Sayılarının Karşılaştırılması.....	128

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AK	: Avrupa Konseyi
AKBK	: Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi
AKPM	: Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi
Any	: Anayasa
ASŞ	: Avrupa Sosyal Şartı
GGASŞ	: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
ILO	: International Labour Organization
İHS	: İnsan Hakları Sözleşmesi
İMK	: İş Mahkemeleri Kanunu
İşK	: İş Kanunu
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HUAK	: Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu
SenTİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu

GİRİŞ

İşçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işverenin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla yaptıkları toplu pazarlıkları her zaman toplu iş sözleşmesi ile sonuçlandırmaları beklenmektedir. Ne var ki toplu pazarlıklar neticesinde toplu iş sözleşmesi şeklinde anlaşma sağlanamaması durumunda taraflar arasında toplu iş uyuşmazlığı ortaya çıkmaktadır. Toplu iş uyuşmazlığına bağlı olarak taraflar arasında toplu iş sözleşmesi imzalanamadığında bu süreç tarafları grev ve lokavt gibi neticeleri oldukça ağır olabilecek barışçı olmayan yollara kadar götürebilmektedir. Bu sebeple taraflar grev ve lokavta başvurmadan önce uzlaştırma, tahkim ve arabuluculuk gibi barışçı yollara başvurmaları gerekmektedir.

Türk Hukuku'nda pek çok ülkede benimsenen sistem gibi 18/10/2012 tarihinde kabul edilen ve 07/11/2012 tarihinde 28460 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda (SenTİSK) arabuluculuğun barışçı çözüm yolu olarak benimsendiği görülmektedir. 6356 Sayılı SenTİSK, barışçı olmayan çözüm yöntemlerinden olan grev ve lokavta başvurulmadan önce son çare olarak barışçı çözüm yollarından arabuluculuk safhasının geçilmesini zorunlu tuttuğu görülmektedir.

Tez konusunun Türk Hukuku'nda Toplu İş Uyuşmazlıklarında Barışçı Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk olması sebebi ile öncelikle İş Uyuşmazlığı Kavramı, Çeşitleri ve Sistemleri açıklığa kavuşturulmaya çalışılacak sonra ise Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çeşitli Çözüm Yolları, Tarihsel Süreç, Uluslararası Metinler ve Bazı Ülke Uygulamalarından bahsedilecek ve son olarak da Türk Hukuku'nda Arabuluculuk ve Çeşitleri hakkında bilgi verilmeye çalışılacaktır.

Tezin birinci bölümü İş Uyuşmazlığı Kavramı, Çeşitleri ve Sistemleri başlığını taşımaktadır. 6356 Sayılı SenTİSK'de uyuşmazlık kavramına yer verilip verilmediği hususu ele alınarak iş uyuşmazlığı kavramının tanımı yapılmaya çalışılacaktır. Daha sonra iş uyuşmazlığının ayrımları olan bireysel iş uyuşmazlığı-toplu iş uyuşmazlığı ile hak uyuşmazlığı-çıkar uyuşmazlığı kavramları ve içeriği

hakkında bilgi verilerek 6356 Sayılı SenTİSK'de yer alan sistemin uyuşmazlık çeşidine ve türüne göre izlenecek yol ve yöntemin hangisi olacağı hususunun ortaya çıkarılması hedeflenmektedir.

Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü hukukumuzda 04/02/1950 tarihinde 7424 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (İMK) ile sağlanmaktaydı. Ne var ki anılan kanunun günümüz çalışma hayatı ihtiyaçlarını yeterince karşılamaması sebebiyle 12/10/2017 tarihinde 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (İMK) kabul edilmiş ve 25/10/2017 tarihinde 30221 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Böylece bireysel iş uyuşmazlıklarında 5521 Sayılı İMK döneminde uygulanan ihtiyari arabuluculuk sistemi 7036 Sayılı İMK ile yerini zorunlu arabuluculuk sistemine bırakmıştır. 7036 Sayılı İMK'nın bireysel iş uyuşmazlıklarında sağlayacağı fayda ile her iki kanuna ilişkin olarak uygulanan barışçı çözüm yollarında 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun (HUAK) rolünün nasıl olacağı ifade edilmeye çalışılacaktır.

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü hukukumuzda 6356 Sayılı SenTİSK ile sağlanmaya çalışılmaktadır. Uyuşmazlığın kişilerinin topluluk ya da topluluklar olduğu ve taraflar arasında karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartları konusunda çıkan uyuşmazlıklar toplu iş uyuşmazlıkları olmakla birlikte 6356 Sayılı SenTİSK'de toplu iş uyuşmazlıklarının toplu hak uyuşmazlıkları veya toplu menfaat uyuşmazlıkları şeklinde karşımıza çıktığı görülmektedir. 6356 Sayılı SenTİSK'de 50. madde "Arabuluculuk", 53. madde ise "Yorum ve Eda Davaları" olarak düzenlenmiştir. Uyuşmazlığın toplu hak uyuşmazlığı veya toplu menfaat (çıkart) uyuşmazlığı olmasına göre çözüm yolu farklılık arz etmektedir. Bu bağlamda tez içeriğinde özellikle bu farklılıktan kaynaklanan durumların ayırımı ele alınarak uyuşmazlıkta 6356 Sayılı SenTİSK'in veya 7036 Sayılı İMK'nın uygulanmasına götüren sistem ortaya çıkmaktadır. Her iki kanunda barışçı çözüm yolu aynı ise de uygulanan usul ve esasa ilişkin kurallar farklılık taşımaktadır. Bu nedenle de tez içeriğinde 6356 Sayılı SenTİSK'de yer alan grev ve lokavt öncesi başvurulması zorunlu olan ve sadece toplu menfaat (çıkart) uyuşmazlıklarında gidilebilen barışçı çözüm yolu olan arabuluculuk sistemi ve içeriği ayrıntılı olarak

anlatılacaktır. Toplu hak ve çıkar uyuşmazlığı ayırımının daha iyi anlaşılması için de 7036 Sayılı İMK ve 6325 Sayılı HUAK'da yer alan düzenlemelerden de kısaca bilgi verilmesi amaçlanmaktadır.

Toplu iş uyuşmazlıklarında uygulanan çözüm sistemlerine ilişkin üçlü bir ayırım yapılacak olunursa bu sistemler; "Serbesti Sistemi", "Kısmi Serbesti Sistemi" ve "Otoriter Sistem" olduğu görülmektedir. Bu sebeple anılan bu sistemlerin içeriği ile 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK), 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK) ve 6356 Sayılı SenTİSK döneminde Türkiye'de uygulanan sistemlerin hangisi olduğu ve dönemsel olarak farklılık arz edip etmediği ile halen uygulanan sistem hakkında açıklama yapılmaya çalışılacaktır. Böylece 6356 Sayılı SenTİSK ile birlikte uygulanan sistem ve bu sistemin kanundaki yansımaları açığa çıkarılacaktır.

Tezin ikinci bölümü Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çeşitli Çözüm Yolları, Tarihsel Süreç, Uluslararası Metinler ve Bazı Ülke Uygulamaları başlığını taşımaktadır. 6356 Sayılı SenTİSK'de yer alan toplu iş uyuşmazlıklarının unsurları olan uyuşmazlığı toplulukların oluşturması ile konusunun tarafların karşılıklı ekonomik ve sosyal durumları ve çalışma şartları olması sebebiyle bu kavramlar anlatılarak toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yollarından bahsedilecektir. Böylece toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları, barışçı çözüm yolları ve barışçı olmayan çözüm yolları şeklinde iki bölümde incelenmesi sağlanarak tezin konusu olan arabuluculuk kurumunun çalışma hayatındaki yeri ve önemi değerlendirilecektir.

İşçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işveren arasındaki toplu pazarlıklar her zaman toplu iş sözleşmesi ile sonuçlanamamaktadır. Yasa koyucu taraflar arasında toplu pazarlık esnasında ortaya çıkan toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yöntemler ile çözümlenmesini hedeflemekte ise de uyuşmazlığın her zaman barışçı çözüm yöntemleri ile çözümlenmesi söz konusu olmamaktadır. Bu aşamada barışçı olmayan çözüm yolları bir başka deyişle iş mücadelesi araçları devreye girmektedir. Barışçı olmayan çözüm yollarından en önemlileri olduğu düşünülen grev hakkı ve lokavttan ayrıntılı olarak bahsedilecektir. Daha sonra ise barışçı çözüm yolları olan uzlaştırma, tahkim ve arabuluculuktan

bahsedilerek bu kurumlar arasındaki ilişki ve farklılıkların anlaşılması sağlanacaktır. Tüm bu açıklamalar sonucunda Türk Hukuku'nda toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanan barışçı çözüm yollarına ilişkin tarihsel süreç 3008 Sayılı İş Kanunu (İşK), 275 Sayılı TİSGLK, 2822 Sayılı TİSGLK ve 6356 Sayılı SenTİSK çerçevesinde ele alınarak bugün uygulanan arabuluculuk kurumuna geliş sürecinin ortaya çıkarılması hedeflenmektedir.

Arbuluculuk ile ilgili uluslararası metinler başlığı altında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) sözleşmeleri ile tavsiye kararlarında yer alan temel ilke ve kurallar anlatılarak burada Türkiye tarafından imzalanan veya çekince konulan sözleşmelerde yer alan hükümlerin 6356 Sayılı SenTİSK'deki yansımaları ile gerekli düzenleme ve değişikliklerin yapıp yapılmadığı konusu irdelenecektir. Ayrıca toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde getirilen barışçı çözüm yollarına ilişkin olarak Almanya, Avusturya, Slovenya, İngiltere, Fransa, İspanya, İsveç, İtalya ve Yunanistan gibi ülkelerdeki arabuluculuk ve uzlaştırma uygulamalarına bakılarak bu ülkelerin konumu, hukuki ve sosyal yapısı ile iş anlayışına göre hukuki nitelendirmelerin farklılık arz edip etmediği ile hangi çözüm yöntemlerinin benimsendiği veya benimsenmediği değerlendirilecektir.

Tezin üçüncü bölümü Türk Hukuku'nda Arabuluculuk ve Çeşitleri başlığını taşımaktadır. Anılan başlık uyarınca Türk Hukuku'nda halen yürürlükte olan 6356 Sayılı SenTİSK'de ve anılan kanuna bağlı olarak çıkarılan Toplu İş Sözleşmesinde Arabuluculuğa ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nde arabuluculuk kavramına yer verilip verilmediği, tanımının yapıp yapılmadığı konusu hakkında bilgi verilecektir. Ayrıca 2822 Sayılı TİSGLK ve bu kanun döneminde yürürlükte bulunan Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü'nde arabuluculuk kavramının nasıl yer aldığı da ifade edilerek her iki kanundaki hükümler karşılaştırılarak anlatılması sağlanmış olacak ve aradaki farklar ortaya çıkarılacaktır.

6356 Sayılı SenTİSK'de arabuluculuğun temel prensipleri olan arabulucunun görevini bizzat yerine getirmesi, tarafsız kalması, taraflara eşit davranması, bağlayıcı karar verme yetkisinin bulunmaması, gizlilik ve sırların

saklanması ve diğer temel prensiplerin ne şekilde yer aldığı ile kanundaki maddelerde yer alan hükümlerin içeriklerinde bu temel prensiplerin nasıl düzenlendikleri anlatılarak arabulucuların uyması gerekli meslek etik ve kurallarının genel çerçevesi çizilmeye çalışılacaktır.

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için gerekli arabuluculuk aşamasına geçilmeden önce uyuşmazlığın tespiti gerekmektedir. Bu sebeple toplu iş uyuşmazlığının hangi durumlarda oluştuğu, görevli makamın ne zaman devreye girdiği ve bunun sonucunda arabulucunun atanmasına aşamasına nasıl geçildiği, Arabuluculuk Teşkilatı ve Arabuluculuk Sistemi içerisinde yer alan organların görevlerinin neler olduğu, arabulucularda bulunması gerekli nitelikleri, görevli makam tarafından arabulucunun seçimi, görevlendirilmesi, çalışma esasları, arabuluculuğun toplu iş uyuşmazlığını çözmedeki süresi, arabulucunun yaptığı görevin niteliği ile göreve bağlı taraflara verdiği zarardan sorumluluğunun nasıl olduğu ve diğer konulara ilişkin safhaların Türk Hukuku'nda bugüne kadar konu ile ilgili bulunan kanunların karşılaştırılarak anlatılması amaçlanmaktadır.

Ülkemizde resmi arabuluculuk çalışmalarına ilişkin olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı içerisinde Çalışma Genel Müdürlüğüne bağlı olarak bulunan Sendika Üyeliği ve İstatistik Daire Başkanlığı tarafından 2000-2015 yılları arasındaki görevlendirilen arabulucuların toplu iş uyuşmazlıklarını anlaşma veya uyuşmazlık ile sonuçlandırma durumlarının arabuluculuk sayısı, kapsadığı uyuşmazlık sayısı, işyeri sayısı ve işçi sayısı esas alınarak sayısal olarak ifade edilmeye çalışılacaktır. Böylece ülkemizdeki resmi arabuluculuk çalışmalarından arabuluculuğun toplu iş uyuşmazlığına olumlu ve olumsuz etkilerine ilişkin sonuç çıkarılması hedeflenmektedir.

Türk Hukuku'nda 275 Sayılı TİSGLK, 2822 Sayılı TİSGLK ve 6356 Sayılı SenTİSK dönemleri gözetilerek arabuluculuk çeşitleri olan Olağan Arabuluculuk ve Olağanüstü Arabuluculuk kavramları toplu iş uyuşmazlığının bulunduğu aşamaya, başvurulma zamanına, başvurulma şekline ve yöntemine bakılarak anlatılmaya çalışılacaktır.

Tezin üçüncü bölümünden sonra sonuç bölümünde ise tüm bu anlatılan

konular bir bütün halinde değerlendirilerek Türk Hukuku'nda Toplu İş Uyuşmazlıklarında Barışçı Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk konusundaki kanundaki düzenlemeler ve uygulamalar ele alınarak varılan kanaat ve düşünce bildirilmeye çalışılacaktır.

1.İŞ UYUŞMAZLIĞI KAVRAMI, ÇEŞİTLERİ VE SİSTEMLERİ

Türk Hukuku'nda 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 18/10/2012 tarihinde kabul edilmiş ve 07/11/2012 tarihinde 28460 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunda yer alan maddeler incelendiğinde iş uyuşmazlığı kavramının tanımının yapılmadığı görülmektedir. İş uyuşmazlığının tanımı ile bu tanımdan yola çıkılarak bireysel iş uyuşmazlığı-toplu iş uyuşmazlığı ile hak uyuşmazlığı-çıkar uyuşmazlığı kavramlarının ele alınması gerekmektedir.

Bireysel iş uyuşmazlıkları ile toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin olarak çeşitli kanunlarda yer alan düzenlemeler ile birlikte bu uyuşmazlıklara ilişkin olarak getirilen barışçı çözüm yolları ve özellikle arabuluculuk sisteminin irdelenmesi önem arz etmektedir.

Toplu iş uyuşmazlıklarında uygulanan çözüm sistemlerine ilişkin üçlü bir ayırım yapıldığında bu sistemlerin "Serbesti Sistemi", "Kısmi Serbesti Sistemi" ve "Otoriter Sistem" olduğu görülmektedir. Bu sebeple de anılan bu sistemlerin içeriği ile Türk Hukuku'nda eski ve yeni kanun dönemlerinde toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkin uygulanan sistemler, bu sistemlerin kanunlarda yer alan barışçı çözüm yollarına etkilerinin incelenmesi gerekmektedir.

1.1.İş uyuşmazlığı kavramı

6356 Sayılı SenTİSK'in 1. maddesinde işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına ilişkin usul ve esasların düzenlenmesi hususlarının yasa koyucunun amacı olarak açıklanmıştır. Taraflar arasındaki toplu pazarlıklar sonucunda toplu iş sözleşmesi yapmaları ile bu esnada taraflar arasında ortaya

çıkabilecek uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmeleri ve yine uyuşmazlığın çözümlenemediği durumlarda da grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasların da ayrıca yasa koyucu tarafından madde içeriğinde amaç olarak düzenlendiği görülmektedir.

Kanun metni içeriğinde yer alan kavramların neyi ifade ettiği 6356 Sayılı SenTİSK'in 2. maddesinde açıkça belirtilmiş ancak uyuşmazlık kavramı ile ilgili olarak herhangi bir tanım yapılmadığı görülmüştür. Bu nedenle iş uyuşmazlığının tanımının yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

Bir işyerinde işçi veya işçi örgütü ile işveren sendikasına üye olmayan işveren veya işveren örgütleri arasında yürürlükte bulunan iş koşullarının biri veya birkaçı veya hepsi yahut bu iş koşullarının uygulama yöntemleri sebebiyle ortaya çıkan uyuşmazlıkların tanımının iş uyuşmazlığı şeklinde yapılabileceği söylenebilir. (Aktay vd., 2015: 326)

Başka bir tanıma göre de iş uyuşmazlığı, işçilerle işverenler veya işçi ve işveren örgütleri arasında bireysel iş ilişkileri çerçevesinde veya toplu iş sözleşmesinin yapılması, uygulanması hatta son bulması esnasındaki aşamalarda ortaya çıkan uyuşmazlıklar olarak belirtilebilir. (Akyiğit, 2015: 697)

2822 Sayılı TİSGLK ve 6356 Sayılı SenTİSK hükümleri incelendiğinde “uyuşmazlık” kavramının kullanıldığı görülmektedir. Ne var ki her iki kanunda da uyuşmazlık konusunda tanım yapılmadığı görülmüş ise de genel anlamda iş uyuşmazlığı, işverenler ile işçiler veya bunlar tarafından kurulan mesleki kuruluşlar (sendika) arasındaki iş ilişkisine bağlı olarak ortaya çıkan meseleler ile ilgili uyuşmazlıklar olduğu söylenebilir. (Kızıloğlu vd., 2014: 4)

İş uyuşmazlıkları, iş sözleşmesinden, mevzuat hükümlerinden veya toplu iş sözleşmesinden ortaya çıkan bir hakkın ihlal edilmesi ya da taraflar arasında oluşacak yeni çalışma koşullarının düzenlenmesi esnasında meydana gelebileceği ifade edilebilir. (Sümer, 2014: 259)

1.2.İş uyuşmazlıklarının türleri

İşçi ve işveren arasındaki iş uyuşmazlıklarının türleri uyuşmazlığın tarafları bakımından olabileceği gibi uyuşmazlığın konusu ve niteliğine göre de olabilir.

İşçi ve işveren arasındaki iş uyuşmazlıkları farklı yönlerden ayrıma tabi tutulmakla birlikte bireysel iş uyuşmazlığı-toplu iş uyuşmazlığı ile hak uyuşmazlığı-çıkar uyuşmazlığı ayrımının en fazla kullanılan bir sınıflandırma olduğu söylenebilir. (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2015: 313)

1.2.1.Bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları ayrımı

İşçi ve işveren arasındaki iş uyuşmazlıklarının ayrımlarından birincisi uyuşmazlığın tarafları bakımından olup bu ayrımda uyuşmazlık, bireysel iş uyuşmazlığı-toplu iş uyuşmazlığı şeklindedir.

1.2.1.1.Bireysel iş uyuşmazlığı

İş uyuşmazlığı teriminin değişik anlamları olmakla birlikte bu terim ilk olarak işçi ile işveren arasında iş sözleşmesi sebebiyle meydana gelen uyuşmazlığı anlatmakta olduğu belirtilebilir. Bu uyuşmazlığın bireysel iş uyuşmazlığı şeklinde olduğu söylenebilir. Yürürlükteki hukuka dayanılarak verilen mahkeme kararı ile bireysel uyuşmazlık türünden olan uyuşmazlıkların genellikle çözüme kavuşturulduğu ifade edilebilir. Bireysel uyuşmazlık türünden uyuşmazlıkların çözümü için bir çok ülkede özel bir usul uygulanmakta olup bu usulün diğer bir ifade ile anlatımının "iş yargılaması" (iş muhakemesi hukuku) şeklinde olduğu söylenebilir. (Tunçomağ ve Centel, 2015: 409,410)

Başka bir ifade ile; iş sözleşmesi veya mevzuattan kaynaklanan işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıklara bireysel iş uyuşmazlığı adı verilmektedir. Bireysel

iş uyuşmazlıklarına örnek olarak; akdin feshinde ödenmesi gereken tazminatların ödenmemesi, iş akdinin fesihle ilgili şartların yerine getirilmemesi, taraflar arasında sözlü ya da yazılı olarak yapılmış bir iş akdinin devamı sırasında iş akdinden kaynaklanan borçların eksik yerine getirilmesi ya da vaktinde yerine getirilmemesi, iş akdinin son bulmasında sözleşme taraflarının karşılıklı olarak uyması gereken sorumluluklara uymamaları verilebilir. (Aktay, 2015: 326,327)

Hukukumuzda bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü 04/02/1950 tarihinde yürürlüğe giren 5521 Sayılı İMK ile sağlanmaktaydı. 5521 Sayılı İMK'nın içeriğinde bireysel iş uyuşmazlıkları ile ilgili barışçı bir çözüm yolu olan arabuluculuk kurumuna ilişkin herhangi bir ifade yer almamıştır. Ancak böyle bir ifadenin yer almaması, bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk kurumunun olmadığı anlamına gelmemektedir. 5521 Sayılı İMK'da olmayan bu düzenleme 22 Haziran 2012 tarih ve 28331 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6325 Sayılı HUAK ile sağlanmaya çalışılmıştır. 5521 Sayılı İMK döneminde, 2012 yılında kabul edilen 6325 Sayılı HUAK uyarınca bireysel iş uyuşmazlıklarına ihtiyari olarak arabuluculuk yoluna başvurulduğu görülmektedir.

Bireysel iş uyuşmazlıklarının daha hızlı ve etkin bir biçimde çözümlenmesini sağlamak amacıyla 5521 Sayılı İMK döneminde ihtiyari olan arabuluculuk, 12/10/2017 tarihinde kabul edilen ve 25/10/2017 tarihinde 30221 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 Sayılı İMK ile zorunlu arabuluculuk haline getirilmiştir.

7036 Sayılı İMK'nın 3. maddesinde mahkemede bireysel iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle dava açılmadan önce başvurulması dava şartı olarak yer alması nedeniyle ihtiyari olan arabuluculuğun artık zorunlu arabuluculuk şekline dönüştürüldüğü anlaşılmaktadır. 7036 Sayılı İMK'nın 38. maddesi gereği zorunlu arabuluculuğa ilişkin maddeler 01/01/2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

7036 Sayılı İMK'nın 3. maddesinin 21. fıkrasında anılan madde de hüküm bulunmayan hallerde niteliğine uygun düştüğü ölçüde 07/06/2012 tarihli 6325 Sayılı HUAK hükümlerinin uygulanacağı açıkça ifade edilmiştir.

1.2.1.2. Toplu iş uyuşmazlığı

Çalışma şartları, ekonomik ve sosyal durumlar ile ilgili konularda işçi sendikası ile işveren sendikasına üye olmayan işveren veya işveren sendikası arasında meydana gelen uyuşmazlık, toplu iş uyuşmazlığı olarak ifade edilebilir. İşçi sendikası tarafından işçi ile işveren arasında toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra ortaya çıkan bireysel uyuşmazlığın benimsenerek uyuşmazlığa taraf olması veya tüm işçileri ilgilendiren bir konu sebebiyle de toplu iş uyuşmazlığı çıkabileceği söylenebilir. Bu duruma örnek vermek gerekirse işçi sendikasının, işveren tarafından toplu iş sözleşmesi ile sağlanan ücret zammının işçilerden birine sağlanmaması bağlı olarak konuyu toplu iş uyuşmazlığına dönüştürmesi şeklinde olabilir. (Tokol, 2013: 81)

Başka bir tanıma göre de toplu iş uyuşmazlığı, bir işçi topluluğunun taraf olarak hareket ettiği ve bu topluluğun ortak hak ve çıkarlarını ilgilendirdiği uyuşmazlıklara denildiği belirtilebilir. İşçi tarafının topluluk olması temel ölçüt olarak alındığı gibi uyuşmazlığın konusunun da topluluğu ilgilendirmesi gerektiği söylenebilir. (Sur, 2015: 363)

Başka bir görüşe göre de toplu iş uyuşmazlığının, taraflar arasındaki uyuşmazlığın, işveren topluluğu (sendika) veya işveren sendikasına üye olmayan işveren ile bir işçi topluluğu (sendika) arasında gerçekleştiğinde ortaya çıktığı söylenebilir. (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2015: 314)

Uyuşmazlığın kişilerinin topluluk ya da topluluklar olduğu bireyler olmadığı uyuşmazlıkların toplu iş uyuşmazlıkları olduğu ifade edilmektedir. Toplu iş uyuşmazlıkları toplu hak uyuşmazlıkları veya toplu menfaat uyuşmazlıkları şeklinde karşımıza çıktığı söylenebilir.

İşveren sendikasına üye olmayan işveren veya işveren sendikası ile işçi sendikası arasında uyuşmazlığın ilerideki iş koşullarının nasıl olacağı hususunda olması halinde toplu menfaat uyuşmazlığı, taraflar arasında yürürlükte olan iş koşullarını düzenleyen kuralların yorumlanması veya ihlali sebebiyle olması halinde ise toplu hak uyuşmazlığının ortaya çıktığı belirtilebilir. (Kızıloğlu vd., 2014: 6)

Hukumumuzda toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü 07/11/2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı SenTİSK ile sağlanmaya çalışılmaktadır. Toplu iş uyuşmazlıklarının kanunda belirtilen usul ve esaslara göre çözümlenmesi gerekmektedir.

1.2.2.Hak ve menfaat uyuşmazlıkları ayrımı

İşçi ve işveren arasındaki iş uyuşmazlıklarının ayrımının ikincisi de uyuşmazlığın niteliği ve konusu bakımından olup bu ayırmda uyuşmazlık, toplu hak uyuşmazlığı-toplu çıkar uyuşmazlığı şeklindedir.

1.2.2.1.Toplu hak uyuşmazlığı

İşveren sendikasına üye olmayan işveren veya işveren sendikası ile işçi sendikası arasında var olan bir hakkın korunmasıyla ilgili olarak meydana gelen uyuşmazlığa toplu hak uyuşmazlığı denildiği belirtilebilir. Hizmet akdi, mevzuat ve toplu iş sözleşmesinin içeriği, işçi ile işveren arasındaki ilişkinin dayanağını oluşturmakla birlikte taraflara bu hususlar ile sağlanan haklar ile ilgili taraflar arasında oluşan uyuşmazlıklar olduğu da söylenebilir. Bir hakkın uygulanmamasından, hakkın yanlış yorumlanmasından, hakkın eksik veya hatalı uygulanmasından hak ihlalinin ortaya çıkabildiği söylenebilir. Örnek vermek gerekirse; toplu iş sözleşmesinde yer alan ücretin eksik ödenmesi, ücrette hatalı ödeme yapılması veya ücret zammının ödenmemesi şeklinde olabilir. (Tokol, 2013: 81)

İşçi sendikası ile işveren sendikasına üye olmayan işveren veya işveren sendikası arasında toplu hak uyuşmazlığının çıkması durumunda uyuşmazlığın hangi yolla çözüleceği sorunu ortaya çıkmaktadır.

İş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, mevzuat veya örf ve adet ile getirilen bir

hakkın ihlali ya da hakkın farklı yorumlanması ile uyuşmazlık meydana gelmektedir. Taraflar arasındaki ilişkiyi düzenleyen işlem ya da mevzuatta çözüm bulunmaya çalışılacağı söylenebilir. Toplu hak uyuşmazlığı, işçi ve işveren arasında ücretin iş sözleşmesinde öngörülen zamanda ödenmediği, asgari ücretin altında bir ücret ödendiği veya toplu iş sözleşmesindeki hakların ödenmediği gibi iddialar ile ortaya çıktığında, bu uyuşmazlıklar yargı yolu veya tahkim gibi barışçı yollarla çözümlenebileceği belirtilebilir. Çünkü yürürlükteki mevzuatımızın hak grevine izin vermediği ifade edilmelidir. (Sur, 2015: 364)

Uyuşmazlığın tarafları arasında uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılacağı hususu 6356 Sayılı SenTİSK'in 53. maddesinde belirtilmiştir. Anılan madde toplu hak uyuşmazlıklarına ilişkin olması ve kanunun açık hükmünün bulunması sebebiyle 6356 Sayılı SenTİSK'de yer alan toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlıklarında uygulanan zorunlu arabuluculuğa ilişkin kuralların burada uygulanmayacağı anlaşılmaktadır. Kanunda yer alan dava yoluna ilişkin düzenlemelerde 7036 Sayılı İMK hükümleri ve içeriğinde getirilen usule ilişkin kurallar uygulanacaktır.

Toplu hak uyuşmazlıklarının daha hızlı ve etkin bir biçimde çözümlenmesini sağlamak amacıyla 5521 Sayılı İMK zamanında ihtiyari olan arabuluculuk, 12/10/2017 tarihinde kabul edilen ve 25/10/2017 tarihinde 30221 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 Sayılı İMK ile zorunlu arabuluculuk haline getirilmiştir.

7036 Sayılı İMK'nın 3. maddesinde mahkemede toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle dava açılmadan önce başvurulması dava şartı olarak yer alması nedeniyle ihtiyari olan arabuluculuğun artık zorunlu arabuluculuk şekline dönüştürüldüğü anlaşılmaktadır. 7036 Sayılı İMK'nın 38. maddesi gereği zorunlu arabuluculuğa ilişkin maddeler 01/01/2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Böylece toplu hak uyuşmazlıkları için de artık 7036 Sayılı İMK'da yer alan zorunlu arabuluculuk uygulamasına geçilmiştir.

7036 Sayılı İMK'nın 3. maddesinin 21. fıkrasında anılan madde de hüküm

bulunmayan hallerde niteliğine uygun düştüğü ölçüde 07/06/2012 tarihli 6325 Sayılı HUAK hükümlerinin uygulanacağı açıkça ifade edilmiştir.

1.2.2.2. Toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlığı

İşveren sendikasına üye olmayan işveren veya işveren sendikası ile işçi sendikası arasında ücret ve çalışma süresi gibi koşulların düzenlenmesi sebebiyle ortaya çıkan uyuşmazlıkların toplu iş uyuşmazlıklarının bir kısmına ilişkin olduğu belirtilmekle birlikte "çıkart uyuşmazlığı" ya da "düzenleme uyuşmazlığı" olarak da bu tür uyuşmazlıkların adlandırıldığı söylenebilir. (Tunçomağ ve Centel, 2015: 410)

Taraflar aralarındaki uyuşmazlığı kendilerine göre çözecekleri hukuk kuralını, yürürlükteki yasa, tüzük ve diğerlerinin uygulanması veya yorumlanmasından önce belirlemeleri hususu toplu çıkart uyuşmazlıklarının meydana geldiği zaman ortaya çıktığı söylenebilir. Hukuk kuralını kendisi yönünden en lehe olacak tarzda tespit ederek belirlemesinin tarafların asıl amacını oluşturduğu belirtilebilir. Örneğin ücret olarak mümkün olan en yüksek ücreti taraflardan işçi sendikasının belirlemek istediği düşünülebilir. İki tarafın haklı menfaatleri arasında makul bir denge yaratılmaya çalışılması ancak ortaya çıkan bu uyuşmazlıkları düzenlemeyi veya ortadan kaldırmayı sağlayan usul ile mümkün olduğu söylenebilir. Tarafları karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarının düzenlenmesi hususunda toplu iş sözleşmesi yapmaya başka bir ifade ile doğrudan anlaşmaya ancak belirlenen bu usul ile birlikte mümkün olabilir. Bu durum tarafların verilmiş bir anlaşma taslağının desteğiyle ve hakem prosedürü sonucunda ya da arabuluculuk prosedürü sonucu elde edilebileceği söylenebilir. (Tunçomağ ve Centel, 2015: 410)

Uyuşmazlığın tarafları arasında yapılması planlanan toplu iş sözleşmesi sırasında bir önceki toplu iş sözleşmesiyle yürürlükte olan iş hayatına ilişkin tarafların karşılıklı ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını ve kaidelerini veya bunların dışında öncekinden farklı yeni kaideler getirilmesine yönelik istekler

sebebiyle oluşan uyuşmazlıklar bütününe menfaat uyuşmazlıkları dendiği ifade edilebilir. Başka bir ifadeyle uyuşmazlığın tarafları arasındaki karşılıklı ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını düzenlemek veya değiştirmek ya da yeni bir hakkı getirmek amacıyla yapılan toplu pazarlıklar esnasında ortaya çıkan uyuşmazlığın menfaat uyuşmazlığı olduğu söylenebilir. (Kızıloğlu vd., 2014: 7)

Hukukumuzda toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümü 07/11/2012 tarihinde yürürlüğe giren Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile sağlanmaya çalışılmaktadır. 2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı SenTİSK'de toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlıklarının zorunlu olarak arabuluculuk yolu ile çözümleneceği belirtilmektedir. Toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlıklarında kanunda belirtilen zorunlu arabuluculuğa ilişkin usul ve esaslara göre çözümün sağlanması gerektiği söylenebilir.

Sonuç olarak toplu hak uyuşmazlıklarında 7036 Sayılı İMK'da ve burada hüküm olmaması halinde 6325 Sayılı HUAK'da niteliğine uygun olmak suretiyle burada yer alan zorunlu arabuluculuğa ilişkin hükümler uygulanmaktadır. Ne var ki toplu menfaat uyuşmazlıklarında ise 6356 sayılı SenTİSK'de yer alan zorunlu arabuluculuğa ilişkin hükümlerin uygulanması şeklinde bir durumun ortaya çıktığı belirtilebilir.

1.3.Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanan sistemler

Toplu iş uyuşmazlıklarında uygulanan çözüm sistemlerini dünyada çok net ve kesin bir şekilde ayrıma tabi tutmanın ve bunun sonucunda sınıflandırmanın kolay olmadığı belirtilebilir. Genellikle bir sistemden diğer sisteme geçişin yavaş yavaş olduğu söylenebilir. "Kısmi Serbesti" sistemi ile "Serbesti" sistemini örnek verecek olursak bu iki sistem arasındaki farkın çoğu zaman belirgin olmadığı ifade edilebilir. Üçlü bir ayırım yapılacak olunursa bu sistemler; "Serbesti Sistemi", "Kısmi Serbesti Sistemi" ve "Otoriter Sistem" olarak belirtilebilir. Bu sistemlerin ayırımının

uyuşmazlıkların çözümünde ağırlık taşıyan yöntemle dayanılarak yapıldığı şeklinde açıklanabilir. (Sur, 2015: 365) Bu sebeple aşağıda anılan sistemler ve Türkiye'de uygulanan sistem hakkında bilgi verilmesi gerekmektedir.

1.3.1.Otoriter sistem

Taraflar arasında ortaya çıkacak uyuşmazlıkların devletin belirlediği organ ve getirdiği yöntemler ile çözümlendiği otoriter sistemin müdahaleci bir iktisadi anlayış ve otoriter bir siyasi düzenin olduğu ülkelerde uygulanmakta olduğu söylenebilir. İş mücadelesi araçları olan grev ve lokavta gidilmesinin yasak olduğu sistem olarak adlandırılabilir. Otoriter sistemde uyuşmazlıklar devlet eliyle oluşturulan organ veya hakemler vesilesi ile çözümlenmesi gerektiğinden işverenlerin lokavt yolunu, işçilerin ise grev hakkını kullanabilmeleri söz konusu olmamaktadır. Resmi organlara uyuşmazlıkların çözümü için tarafların başvurularının mecburi olması sebebi ile bu organlar tarafından verilen kararların bağlayıcı nitelik taşıdığı ve uyulması gerektiği ifade edilebilir. Başka bir anlatım ile ifade etmek gerekirse uyuşmazlıkların devlet aracılığı ve hakemliğine başvurulmasının ve burada verilecek kararlara da uyulmasının otoriter sistemde zorunluluk olduğu söylenebilir. (Narmanlıoğlu vd., 2016: 521)

Uyuşmazlıkların zorunlu hakem vasıtasıyla veya devletin tayin edeceği kişi ya da kişiler tarafından çözümlenmesi olanağının tanındığı, uyuşmazlığın taraflarına grev ve lokavta başvurma olanağı tanınmadığı sisteme bazı ülkelerde yer verildiği görülmektedir. Görevlendirilen bu kişi ya da kurullar uyuşmazlığı çözümlenmekle görevli olup kararlarının bağlayıcı ve kesin olduğu söylenebilir. Otoriter bir siyasi rejimle yönetilen ülkelerde genel olarak bu sistemin görüldüğü belirtilebilir. Nazi yönetimindeki Almanya, diktatörlükle yönetilen dönemlerdeki Portekiz ve İspanya ile İkinci Dünya Savaşı öncesindeki faşist İtalya'da bu otoriter sistem örnek olarak gösterilebilir. Grev hakkı ve lokavtın olmadığı 1963 yılına kadar Türkiye'de bu sistemin olduğu söylenebilir. (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2015: 321)

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için Dünya'daki otoriter siyasi rejimlerde bazı zorlayıcı mekanizmaların getirilerek sonuçlandırılmasının genel olarak seçildiği ve bu mekanizmaların da devletin yönetiminde olduğu söylenebilir. Uygulama bakımından ise Dünya'da eski Doğu Bloku ülkelerinin bu duruma örnek gösterildiği görülmektedir. Bunun dışında ciddi kriz dönemlerinde otoriter çözüm yollarına sanayileşme aşamasında olan bazı demokrasilerde de başvurulduğunun görüldüğü belirtilebilir. (Sur, 2015: 366)

1.3.2.Serbesti sistem

Tarafların grev ve lokavta başvurularında hiç bir sınır ve engelin olmadığı sistem Serbesti Sistemi olarak adlandırılmaktadır. Tarafların özgür iradeleri ile toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü sağlanmaya çalışılmaktadır. Taraflar grev hakkı ve lokavtı kullanımını kendi iradeleri ile engelleyebilmekte, kendileri uyuşmazlıkta uzlaşma yollarını bulabilmekte olup ayrıca taraflar grev ve lokavta gitmekte de serbest oldukları söylenebilir. (Tokol, 2013: 82)

Serbesti sistemini yalnızca istenildiğinde iş mücadelesi araçları olan grev ve lokavta başvurulabilen ve bunların keyfi biçimde uygulanan bir sistem olarak da görülmemesi gerektiği söylenebilir. Dünya'da en özgürlükçü düzenlerde dahi grev ve lokavt ile ilgili olarak hukukun temel ilkelerinden hareket edildiğinde hakkın kötüye kullanılması konusunda yargı organları tarafından içtihatlar ile getirilen sınırlamalar olduğu belirtilmelidir. Yasama organı tarafından yapılan kanuni düzenlemelerde grev ve lokavt konusunda sınırlama olmamasının getirdiği boşluğun yargı organlarının uygulamada getirilen kararlar ile sağlandığı ifade edilebilir. (Oğuz vd., 2016: 23)

İşverenler ve işçiler aralarındaki uyuşmazlıkları çözümlenme konusunda bu sistemde serbest bırakıldığı söylenebilir. Uyuşmazlığın tarafları iradelerine göre barışçı çözüm yollarına gidebildikleri gibi isterlerse grev ve lokavt yoluna da gidebilmektedirler. Yukarıda da anlatıldığı üzere yargı organları tarafından içtihatlar ile getirilen sınırlamalar dışında grev ve lokavta başvurulmasında herhangi bir

koşulun olmadığı belirtilmelidir. Belçika, Danimarka, İsrail, Birleşik Krallık, Avusturya ve Avustralya gibi ülkeler serbesti sistemine örnek olarak gösterilebilir. (Tuncay ve Savaş Kutsal vd., 2015: 321)

1.3.3.Karma sistem

Karma sistemde uyuşmazlığın taraflarına iş mücadelesi araçları olan grev ve lokavta gidebilmelerinin tarafların özgür ve serbest iradelerine bırakıldığı ne var ki kanunlarda bulunan sınırlamalara da grev ve lokavtın olumsuz etkilerini gidermek için taraflara uyma mecburiyeti getirildiği sistem olarak görülebilir. Bu sistemde uyuşmazlığın tarafları iş mücadelesi araçları olan grev ve lokavt yoluna gitmeden önce barışçı çözüm yollarına başvurmaları gerekmekte olup buradan netice çıkmaması durumunda grev ve lokavt kararı alabildikleri söylenebilir. Tüm demokratik ülkelerde karma sistemin uygulandığı ifade edilebilir. (Tokol, 2013: 83)

Uyuşmazlığın önemli bir bölümünü çözen devlet desteğine sahip olan özel kurumlar bulunduğu ancak uyuşmazlığın bir bölümünün resmi organlara da götürüldüğü ülkelerin olduğu görülmektedir. Karma sistemde özel kurumlara sağlanan bazı yetkiler nedeniyle devlet desteğinin geniş olduğu söylenebilir. Bu kurumların resmi nitelik kazanması ve hatta resmi kurumların her türlü müdahalesini kaldırıp onların yerini alması bu özel kurumlara sağlanan geniş yetkiler sebebiyle olduğu belirtilebilir. Resmi uzlaştırma ve hakem kurulları, ilgililer tarafından oluşturulan benzer nitelikteki kurumların bulunduğu her yerde ikinci plana itildiği sistem karma sistem olarak ifade edilmektedir. (Tunçomağ ve Centel vd., 2015: 413)

1.3.4.Türkiye'deki sistem

1961 Anayasası döneminde ilk defa grev hakkının tanınması ile birlikte 1963 yılında 275 Sayılı TİSGLK yürürlüğe girmiş olup bu kanun 3008 Sayılı İşK'da

yer alan zorunlu hakem sistemini toplu iş uyuşmazlıklarındaki uygulanmasını kaldırdığı görülmüştür. Taraflar 3008 Sayılı İşK döneminde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde zorunlu hakeme ve uzlaştırmaya gitmek zorunda bırakılmış olup kanunda grev ve lokavt yasağı getirilmiştir. 275 Sayılı TİSGLK taraflara grev ve lokavt yolunu açmış ve zorunlu hakeme gitme sistemini kaldırmış olup bu düzenlemelerin 1961 Anayasası uyarınca yapıldığı belirtilmelidir. Ne var ki kanun grev hakkının ve lokavtın kullanımını bir kısım şartlara ve usullere bağladığı söylenebilir. Tahkim ve uzlaştırmanın barışçı yöntemler olarak 275 Sayılı TİSGLK döneminde kabul edildiği ifade edilmelidir. 2364 Sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun 1980 yılında çıkarılmış olup anılan kanunun sendikal haklar ve iş sözleşmesi yapma yetkisinin kısıtladığı ve bu hakları kullanmanın bir süre devlet denetimine geçmesinin 1980 askeri müdahalesiyle olduğu söylenebilir. 2364 Sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun ile getirilen zorunlu tahkim yoluyla süresi sona eren toplu iş sözleşmeleri tarafların iradelerine bakılmaksızın tekrar yürürlüğe konulduğu belirtilebilir. Bu dönemden sonra işçilere grev hakkı, işverenlere ise lokavt tanınmış ne var ki bu hakların nasıl kullanılacağına 1982 Anayasası'nın sendikal haklara bir kısım sınırlamalar getirmesine rağmen yasa koyucuya bıraktığı söylenebilir. Grev ve lokavta gitmeden önce arabuluculuğa başvurma zorunluluğu getirilmiş ancak grev hakkı ve lokavtın kullanılması sıkı şekil şartlarına bağlanmış olup bu durumun 1983 tarih ve 2822 Sayılı TİSGLK ile getirildiği ifade edilebilir. Tüm bu anlatılanlar sonucunda Türk Hukuk sistemimizde hem 275 Sayılı TİSGLK hem de 2822 Sayılı TİSGLK ile kısmi serbesti sisteminin kabul edildiği söylenebilir. (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2015: 323)

İşverenlere lokavt ile işçilere grev hakkına başvurma imkanı 1982 Anayasası'nın 54. maddesi ile tanındığı ne var ki bu imkanlar tanınırken bunların kapsamı ve istisnaları ile kullanma şart ve usullerinin kanunla belirleneceğinin getirildiği görülmektedir. Grev ve lokavta ilişkin düzenlemeler yapılırken 2822 Sayılı TİSGLK'da ve 6356 Sayılı SenTİSK'de önemli sınırlamalara da yer verildiği ifade edilebilir. Tüm bu açıklamalar ışığında 275 Sayılı TİSGLK'da olduğu gibi

sınırlı bir grev ve lokavt serbesti sisteminin hem 2822 Sayılı TİSGLK hem de 6356 Sayılı SenTİSK’de kabul edildiği söylenebilir. (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2015: 764)

2.TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜM YOLLARI, TARİHSEL SÜREÇ, ULUSLARARASI METİNLER VE BAZI ÜLKE UYGULAMALARI

Türkiye Cumhuriyet Anayasası (Any) 18/10/1982 tarihinde kabul edilmiş ve 09/11/1982 tarihinde 17863 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Anayasa’nın ”Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı” başlıklı 53. maddesinin 1. fıkrasında işçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları belirtilmekle birlikte 2. fıkrasında ise toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağına da kanunla düzenleneceğinin ifade edildiği görülmektedir.

6356 Sayılı SenTİSK'de yer alan toplu iş uyuşmazlıklarının unsurları olan tarafların karşılıklı ekonomik ve sosyal durumları ve çalışma şartları olması ile uyuşmazlığı toplulukların oluşturması sebebiyle bu kavramlar çözüm yollarından önce ele alınmalıdır.

İşçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işveren arasındaki karşılıklı ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarına yönelik yapılan toplu pazarlıklar sonucu toplu iş sözleşmesinin imzalanması taraflardan beklenmektedir. Toplu iş sözleşmesinin yapılamaması sebebiyle taraflar arasında toplu iş uyuşmazlıkları ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yollarından bahsedilmesi gerekmektedir. Böylece toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları, barışçı çözüm yolları ve barışçı olmayan çözüm yolları şeklinde iki bölümde ayrıntılı olarak incelenerek tezin ana konusu olan arabuluculuk kurumunun çalışma hayatındaki yeri ve önemi ifade edilmelidir.

Türk Hukuku’nda toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanan barışçı çözüm yollarına ilişkin tarihsel süreç de yeni ve eski kanunlar çerçevesinde değerlendirilmelidir. Arabuluculuk ile ilgili uluslararası metinlerde yer alan temel ilke ve kurallardan bahsedilerek Türkiye ile diğer bir kısım ülkelerdeki arabuluculuk ve uzlaştırma uygulamalarının anlatılması gerekmektedir.

2.1.Toplu iş uyuşmazlığının unsurları

Toplu iş uyuşmazlığının unsurlarını iki başlık altında incelemesi mümkündür. Bu unsurlardan birincisi unsurun uyuşmazlığın taraflarını toplulukların oluşturması, ikinci unsurun ise uyuşmazlığın konusunu tarafların karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarının oluşturması olduğu ifade edilebilir.

2.1.1.Uyuşmazlığın taraflarını toplulukların oluşturması

Toplu iş uyuşmazlıkları, bir işçi topluluğunun taraf olarak hareket ettiği ve bu topluluğun ortak hak ve çıkarlarını ilgilendirdiği uyuşmazlıklara dendiği söylenebilir. İşçi tarafının topluluk olması temel ölçüt olarak alındığı gibi uyuşmazlığın konusunun da topluluğu ilgilendirmesi gerektiği belirtilebilir. (Sur, 2015: 363)

Toplu iş uyuşmazlıklarında, uyuşmazlığın yanlarını topluluk veya toplulukların oluşturduğu, uyuşmazlığın yanlarını bireylerin oluşturmadığı söylenebilir. Toplu iş uyuşmazlıkları ister tarafların mevcut ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını düzenleyen hükümlerin yorumu veya ihlali çerçevesinde olsun (toplu hak uyuşmazlıkları) ister tarafların gelecekteki ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarının nasıl olabileceği şeklinde olsun (toplu çıkar uyuşmazlığı) her iki durumda da işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işveren ile işçi sendikası arasında meydana gelen uyuşmazlıklar olduğu belirtilebilir. (Kızıloğlu vd., 2014: 6)

2.1.2.Uyuşmazlığın konusunu tarafların ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma koşullarının oluşturması

Uyuşmazlığın konusunun tarafların ekonomik ve sosyal durumları ile

çalışma süresi ve ücret gibi çalışma koşullarına ilişkin bulunması hususunun, toplu iş uyuşmazlığından bahsedebilmek için varlığı gerekli ikinci unsur olarak karşımıza çıktığı belirtilebilir. Uyuşmazlık bir yasa hükmünün ya da mevcut toplu iş sözleşmesinin yorumlanmasından veya uygulanmasından meydana gelebileceği gibi tarafların mevcut ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma koşullarının değiştirilmesi ya da tekrardan düzenlenmesinden meydana gelebileceği de söylenebilir. Ne var ki sadece tarafların ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma koşullarının tekrar düzenlenmesi sırasında meydana gelebilecek uyuşmazlıkların 6356 Sayılı SenTİSK’de toplu iş uyuşmazlığı vasfında olduğu ifade edilebilir. (Tunçomağ ve Centel vd., 2015: 411, 412)

2.2.Toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları

Türk İş Hukuku’nda toplu iş uyuşmazlığının çözümünde gidilebilecek yasal yolların hangisi olacağı konusu aynı zamanda toplu iş uyuşmazlığının türü ile alakalı olduğu ve iş uyuşmazlığının çözümünde bazı hususlardan bahsetmek gerektiği söylenebilir. İş uyuşmazlığının “bireysel iş uyuşmazlığı” biçiminde olması ve bu durumun bir hakka yönelik olması halinde başvurulabilecek çözüm yerinin yargı mercileri olduğu görülmekle birlikte iş uyuşmazlığının “toplular iş uyuşmazlığı” olduğu takdirde ise zaman ve zeminle ilişkili olarak çözümde başvurulabilecek çeşitli yöntemlerin ortaya çıktığı söylenebilir. (Akyiğit, 2014: 606)

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yollarının iki ana başlıkta incelenmesinin mümkün olduğu söylenebilir. Çözüm yollarını barışçı ve barışçı olmayan çözüm yolları diye ikiye ayırabiliriz. İlk olarak barışçı olmayan çözüm yollarından kısaca bahsedilecek olup sonra ise ikinci olarak barışçı çözüm yolları anlatılmaya çalışılacaktır.

2.2.1.Genel olarak barışçı olmayan çözüm yolları

Toplu iş uyuşmazlıkları öncelikle barışçı yöntemler kullanılmak suretiyle çözümlenmelidir. Ancak uyuşmazlıkların çözümü her zaman barışçı yöntemlerin kullanılması suretiyle söz konusu olmayabilir. Bu aşamada barışçı olmayan çözüm yolları devreye girmektedir.

Barışçı yollarla toplu iş uyuşmazlığının çözümlenememesi durumunda devreye hukuken güç kullanarak çözüm yolları girdiğinden bu yolların kısaca iş mücadelesi kavramı ile anlatılmasının mümkün olduğu ifade edilebilir. (Akyiğit, 2015: 726)

Türk Hukuku'nda iş mücadelesi kavramının sık olarak kullanılan bir kavram olmadığı söylenebilir. Ne var ki boykot, grev, lokavt ve benzerlerinin ortak özellikler barındırmaları sebebiyle bu terimlerin "iş mücadelesi" adı altında birleştirilmesinin uygun olacağı belirtilebilir. Çalışma hayatının taraflarından her birinin belli bir hedefe ulaşmak için çalışma barışını toplu hareketlerle bozması hususu genel olarak iş mücadelesi olarak tanımlanabilir. (Tunçomağ ve Centel vd., 2015: 428)

Barışçı olmayan çözüm yollarından yani iş mücadelesi araçlarından en önemlileri olduğu düşünülen grev hakkı ve lokavt ile boykottan bahsedilerek bu yollar ile ilgili açıklama yapılmaya çalışılacaktır.

2.2.1.1.Grev

2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyet Anayasası (Any) 18/10/1982 tarihinde kabul edilmiş ve 09/11/1982 tarihinde 17863 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Anayasa yürürlüğe girdikten sonra birçok kez değişikliğe uğramıştır. Konumuz açısından bakıldığında; Anayasa'nın 07/05/2010 tarihinde kabul edilen ve 13/05/2010 tarihinde 27580 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5982 Sayılı Türkiye Cumhuriyet Anayasası'nın Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile değiştirilmeden önceki grev ve lokavta

ilişkin hükümleri de incelenmelidir. Değişiklik ile birlikte Anayasa'dan çıkarılan maddelerin hangileri olduğu açıklanmalıdır.

Anayasa'nın "Grev hakkı ve lokavt" başlıklı 54. maddesinin 1. fıkrasında toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahip oldukları ile bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenleneceğinin belirtildiği görülmektedir. Grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmayacağı hususunun ise 2. fıkra ifade edildiği görülmektedir.

Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddî zarardan sendikanın sorumlu olduğu 3. fıkra düzenlenmiş iken bu fıkra 07/05/2010 tarih ve 5982 Sayılı Kanun ile metinden çıkarılmıştır.

Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenleneceği 4. fıkra düzenlenmiştir. Ve yine diğer 5. ve 6. fıkralarda grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda erteleme sonunda, uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca çözüleceği, uyuşmazlığın her safhasında tarafların da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabileceği belirtilmiştir. Anılan fıkra ayrıca Yüksek Hakem Kurulunun kararlarının kesin olduğu ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu ile Yüksek hakem kurulunun kuruluş ve görevlerinin de kanunla düzenleneceği açıklanmıştır.

Siyasî amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişlerin yapılamayacağı 7. fıkra düzenlenmiş iken bu fıkra 07/05/2010 tarih ve 5982 Sayılı Kanun ile metinden çıkarılmıştır.

Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiç bir şekilde engellenemeyeceği de son fıkra hüküm altına alınmıştır.

2822 Sayılı TİSGLK'in "Grevin tanımı" başlıklı 25. maddesinde işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre

önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denildiği belirtilmiştir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve de kanuni grev denildiği de anılan kanunun 2. fıkrasında ifade edilmiştir.

Kanuni grev için kanunda aranan şartlar gerçekleşmeden taraflarca yapılan grev de kanun dışı grev olarak kanunda kabul edilmektedir.

Siyasî amaçlı grev, dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişlerin yapılamayacağına dair Anayasa'da yer alan hüküm 07/05/2010 tarih ve 5982 Sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle metinden çıkarılmıştır. Ne var ki belirtilen hususların kanundan çıkarılmadığı ve gerekli değişikliklerin yapılmadığı görülmektedir. Anayasa değişikliği yapılarak özgürlükçü bir ortam yaratılmaya çalışıldığı görülüyor ise de bu anlayışın kanuna yansımaması sebebiyle eleştirilere maruz kaldığı söylenebilir.

Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamayacağı kanunun son fıkrasında hükme bağlanmıştır.

2822 Sayılı TİSGLK'in "Grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması" başlıklı 47. maddesinin son fıkrasında grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendikanın sorumlu olduğuna dair hüküm bulunmaktadır. Ne var ki bu hüküm 07/05/2010 tarih ve 5982 Sayılı Kanun ile Anayasa'da yapılan değişiklikle metinden çıkarılmıştır. Anılan kanunda yer alan fıkranın Anayasa'da yapılan değişiklikten hemen sonra kanundan da çıkarılması gerekirken 6356 Sayılı SenTİSK yürürlüğe girdiği tarihe kadar varlığını koruduğu görülmüştür. Bu sebeple de eleştirilere maruz kaldığı söylenebilir.

Grevin tanımının 6356 Sayılı SenTİSK'in 58. maddesinin 1. fıkrasında

ayrıntılı olarak yapıldığı görülmektedir. Anılan madde içeriğinde grev, işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya çalışılan işin niteliğine göre önemli ölçüde işi aksatmak amacıyla işçilerin aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla toplu olarak çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları şeklinde tanımlandığı ifade edilebilir.

Grevin tanımı yapıldıktan sonra kanunun 2. fıkrada kanuni grevden, 3. fıkrasında ise kanun dışı grevden bahsedildiği görülmektedir. Kanuni grev, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması durumunda, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla kanunda belirtilen usul ve esaslara ilişkin hükümlere uygun olarak yapılan grev olarak ifade edildiği söylenebilir. Kanun dışı grevin ise kanuni grev için aranan usul ve esasa ilişkin şartlar gerçekleşmeden yapılan grev olarak tanımlandığı ifade edilebilir. Kanunda yapılan açıklamalar dikkate alındığında bir grevin kanuni grev sayılabilmesi için bir kısım koşulları içinde barındırması gerektiği anlaşılmaktadır.

Birinci unsur grevin mesleki amaca uygun olarak yapılmasıdır. Grevin, işçilerin sosyal ve ekonomik durumları ile çalışma koşullarını geliştirmek veya korumak hedefiyle toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında meydana gelen uyuşmazlık esnasında olması gerektiği söylenebilir. (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2015: 363)

İkinci unsur grevin işçi sendikası kararı ile alınmasıdır. İşçilerin bir kuruluşun verdiği karara uyarak veya kendi aralarında anlaşarak topluca çalışmamalarına grev denmesi genel tanımda yer almış ise de; grevin bir işçi sendikası kararıyla mümkün olduğu hususu işçi yanının toplu pazarlıkta ancak bir işçi sendikası olabileceğinin bir sonucu olduğu söylenebilir. (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2015: 777)

Üçüncü unsur işçilerin görmekte yükümlü oldukları işin tamamen bırakılmasıdır. İşçiler sendika kararı uyarınca işi bırakmaları gerekmektedir.

Dördüncü unsurun taraflar arasında toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlığı bulunması gerekmektedir. Hukukumuzda Anayasa ve Kanun gereği toplu hak

uyuşmazlıklarında kanuni grevden söz edilememektedir.

Beşinci unsur olarak da uyuşmazlığın tarafları arasında barışçı çözüm yolu olan arabuluculuk aşamasının zorunlu olarak geçilmiş olması gerekmektedir.

Altıncı unsurun ise grevin kanun hükümlerine uygun olarak yapılması gerektiği şeklinde ifade edilebilir.

Siyasî amaçlı grev, dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişlerin yapılamayacağına dair Anayasa'da hüküm yer almaması sebebiyle doğru bir tercih olarak 6356 Sayılı SenTİSK'de yer verilmediği görülmüştür.

2822 Sayılı SenTİSK ile 6356 Sayılı SenTİSK'de yer alan kanuni greve ilişkin hükümleri birlikte incelendiğinde; toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlığı çıkması durumunda işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla kanunda belirtilen usul ve esaslara ilişkin hükümlere uygun olarak yaptıkları grevin de kanuni grev olarak ifade edildiği söylenebilir.

Any'nın 54. maddesinin 1. fıkrasında toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlığın çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip olduklarının belirtilmiş olması ve 6356 Sayılı SenTİSK'in 58. maddesinin 2. fıkrasında toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlığın çıkması durumunda kanuni grev yapılabileceğinin belirtilmiş olması sebebiyle hukukumuzda grev hakkının ancak toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlıklarında söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Hukuk sistemimiz toplu hak uyuşmazlıklarına bağlı grev hakkına izin vermemektedir. Bu tür uyuşmazlıkların çözümü yine kanun gereği mahkemelere bırakılmıştır.

Grev ile toplu iş uyuşmazlığı arasındaki bağlantı incelendiğinde ise kanuni grev kararı alınabilmesi için taraflar arasında toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlığı bulunması ve zorunlu arabuluculuk aşamasının geçilmesinin şart olduğu anlaşılmaktadır.

2.2.1.2.Lokavt

Grev hakkı ve lokavt başlıklı Any'nin 54. maddesinin 1. fıkrasında toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahip oldukları ile bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenleneceğinin belirtildiği görülmektedir.

2822 Sayılı TİSGLK'in "Lokavtın tanımı" başlıklı 26. maddesinde işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denildiği ifade edilmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavtın kanuni lokavt, kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavtın da kanun dışı lokavt olarak adlandırıldığı söylenebilir.

2822 Sayılı TİSGLK'in "Lokavtın tanımı" başlıklı 26. maddesinin 3. fıkranın son cümlesinde siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtı kanun dışı lokavt olarak ifade edildiğine dair hüküm bulunmaktadır. Ne var ki bu hüküm 07/05/2010 tarih ve 5982 Sayılı Kanun ile Anayasa'da yapılan değişiklikle metinden çıkarılmıştır. Anılan kanunda yer alan fıkranın Anayasa'da yapılan değişiklikten hemen sonra kanundan da çıkarılması gerekirken 6356 Sayılı SenTİSK'in yürürlüğe girdiği tarihe kadar varlığını koruduğu görülmüştür. Bu sebeple de eleştirilere maruz kaldığı söylenebilir.

Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla lokavt yapılamayacağı da maddenin son fıkrasında yer almaktadır.

6356 Sayılı SenTİSK'in 59. maddesinin 1. fıkrasında lokavtın tanımının ayrıntılı olarak yapıldığı görülmektedir. Kanun maddesinde lokavt, işveren vekili

veya işveren tarafından, bir kuruluşun verdiği karara uyarak veya işveren sendikasına üye olmayan işverenin kendi kararıyla işyerindeki faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda işçilerin topluca işten uzaklaştırılması şeklinde tanımlanmıştır.

Lokavtın tanımı yapıldıktan sonra kanunun 2. fıkrasında kanuni lokavttan, 3. fıkrasında ise kanun dışı lokavttan bahsedildiği görülmektedir. Kanuni lokavt, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde kanunda belirtilen usul ve esasa ilişkin hükümlere uygun olarak yapılan lokavt olarak ifade edilmiştir. Kanun dışı lokavt ise kanuni lokavt için aranan usul ve esasa ilişkin şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavt olarak tanımlandığı ifade edilebilir. Kanunda yapılan açıklamalar dikkate alındığında bir lokavtın kanuni lokavt sayılabilmesi için bir kısım koşulları içinde barındırması gerektiği anlaşılmaktadır.

Birinci unsur lokavtın mesleki amaca uygun olarak yapılmasıdır. Lokavtta da, kanuni grevde olduğu gibi lokavtın amacını, işyerinden işçilerin sürekli olarak uzaklaştırılması değil, yalnızca toplu iş sözleşmesi yapılmasına kadar bir başka deyişle belirlenen amacın gerçekleştirilmesine kadar işçilerin işyerinden geçici olarak uzaklaştırılması olduğu söylenebilir. (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2015: 778)

İkinci unsur lokavtın işveren sendikasına üye olmayan işveren veya işveren vekili veya işveren sendikası kararı ile alınmasıdır. Lokavt kararını ancak işverenin bir sendika üyesi olması durumunda üye olduğu sendika tarafından alınmasının mümkün olduğu söylenebilir. Bir işveren sendika üyesi olmasına rağmen sendikadan ayrı olarak lokavt kararı aldığı takdirde bu kararın hükümsüz olduğu belirtilmelidir. İşveren kendisi lokavt kararı almak istiyorsa sendika üyeliğinden ayrılması gerektiği belirtilmelidir. (Aktay, 2015: 371)

Üçüncü unsur işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasıdır. Kanuni anlamda lokavttan bahsedebilmek için işçilerin işyerinde çalışılan yerden topluca uzaklaştırılması gerekmektedir birlikte işçi vasfının dışında bulunan çıraklık gibi kimselerin tamamı işyerinden uzaklaştırılsa dahi bu durum lokavt olarak kabul edilmeyeceği belirtilmelidir. (Akyiğit, 2015: 809)

Dördüncü unsurun taraflar arasında toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlığı bulunması gerekmektedir. Hukukumuzda Anayasa ve Kanun gereği toplu hak uyuşmazlıklarında kanuni lokavttan söz edilememektedir.

Beşinci unsur olarak da uyuşmazlığın tarafları arasında barışçı çözüm yolu olan arabuluculuk aşamasının zorunlu olarak geçilmiş olması gerekmektedir.

Altıncı unsurun ise lokavtın kanun hükümlerine uygun olarak yapılması gerektiği şeklinde ifade edilebilir.

Siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtı yapılamayacağına dair Anayasa'da hüküm yer almaması sebebiyle doğru bir tercih olarak 6356 Sayılı SenTİSK'de yer verilmediği görülmüştür.

2822 Sayılı SenTİSK ile 6356 Sayılı SenTİSK'de yer alan kanuni lokavta ilişkin hükümler birlikte incelendiğinde; toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlık çıkması durumunda işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde kanunda belirtilen usul ve esasa ilişkin hükümlere uygun olarak yaptıkları lokavtın kanuni lokavt olarak ifade edildiği söylenebilir.

Any'nın 54. maddesinin 1. fıkrasında toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlığın çıkması halinde işçiler grev hakkına sahip oldukları ile bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenleneceğinin belirtilmiş olması ve 6356 Sayılı SenTİSK'in 59. maddesinin 2. fıkrasında toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlığın çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde kanunda belirtilen usul ve esasa ilişkin hükümlere uygun olması durumunda kanuni lokavt yapılabileceğinin belirtilmiş olması sebebiyle hukukumuzda lokavtın ancak toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlıklarına bağlı olarak oluşmasının söz konusu olabileceği anlaşılmaktadır. Hukuk sistemimiz toplu hak uyuşmazlıklarına bağlı grev hakkı olmadığından bu hakka bağlı lokavtın oluşmasına da izin verilmemektedir. Toplu hak uyuşmazlıkların çözümü kanun gereği mahkemelere bırakılmıştır.

Lokavt ile toplu iş uyuşmazlığı arasındaki bağlantı incelendiğinde ise kanuni lokavt kararı alınabilmesi için taraflar arasında toplu çıkar (menfaat)

uyuşmazlığı bulunması ve zorunlu arabuluculuk aşamasının geçilmesinin şart olduğu anlaşılmaktadır.

2.2.1.3. Boykot

İş mücadelesi araçlarından biri de boykot olmakla birlikte boykot daha çok yardımcı ve bağımlı bir iş mücadelesi aracı olup grev ve lokavt ile beraber kullanıldığı söylenebilir. Belli bir hedefe erişmek için çalışma hayatının taraflarından birinin, örneğin işçi veya işverenin, karşı taraf ile hukuki bir münasebete girmekten kaçınması suretiyle karşı tarafı çalışma hayatından soyutlaması şeklinde olduğu belirtilebilir. (Tunçomağ ve Centel vd., 2015: 431)

Boykotu başka bir şekilde işçilerin, işvereni ticaret ve iş hayatından uzaklaştırmaya çalışmaları, işvereni belli bir davranışta bulunmaya veya bulunmamaya yönelik zorlamaları veya işvereni cezalandırmayı sağlamak için onunla organize ve toplu olacak şekilde hukuki bir münasebete girmekten imtina etmelerine yönelik çalışmaların boykot olarak ifade edilebileceği belirtilebilir. Boykota örnek vermek gerekirse; işverenin işyerinde ürettiği malzemelerin işçiler tarafından satın alınmaması veya başkaları tarafından satın alınmamasına yönelik çalışmaları olabileceği söylenebilir. (Tokol vd., 2013: 91,92)

Boykot tanımı incelendiğinde içerisinde bir kısım koşulları da barındırması gerektiği söylenebilir. Birinci unsur olarak boykotun bir amacı olmalıdır. Bu amaç iş yaşamı ile ilgili olması gerektiği belirtilebilir. İkinci unsur olarak boykot kararını veren tarafın işveren sendikasına üye olmayan işveren veya işveren vekili veya işveren sendikası kararı ile alınmasıdır. Üçüncü unsur da boykot edilenin de işçi veya işveren olması gerektiğidir.

İş mücadelesi araçları olan grev ve boykot birbiri ile karşılaştırıldığında amaç yönünden ayrıldıkları ifade edilebilir. Boykot edilenin ekonomik açıdan sona erdirilmesi boykotta amaç olarak bulunabilmekte ise de grevde böyle bir amacın olması söz konusu olamamaktadır. Bu bağlamda iş mücadelesi aracı olan grev son

bulduktan sonra işçiler çalıştıkları işyerinde faaliyetlerine devam etmeyi isterler iken boykotta bu durum intikam ve ceza anlayışı şeklinde olabildiği söylenebilir. (Tunçomağ ve Centel vd., 2015: 432)

İşçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işverenin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla yaptıkları toplu pazarlıklar sonucunda toplu iş sözleşmesi yapmaları, taraflar arasında ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmeleri ve yine uyuşmazlığın çözümlenemediği durumlarda da grev ve lokavta başvurularına ilişkin usul ve esasların 6356 Sayılı SenTİSK'in amacını oluşturması sebebiyle kanunda boykota yer verilmediği ve yasa koyucu tarafından boykotun desteklenmediği açıkça görülmektedir

2.2.2. Barışçı çözüm yolları

Toplu iş uyuşmazlıklarının temel amacı uyuşmazlığın barışçı yöntemler ile çözümlenmesidir. Barışçı yöntemleri üç grupta incelemek mümkün olup bunlar uzlaştırma, tahkim ve arabuluculuktur. Aşağıda barışçı yöntemlerden ilk olarak uzlaştırmadan bahsedilerek sonra tahkim kurumu hakkında bilgi verilecek ve son olarak da arabuluculuk müessesesi hakkında açıklama yapılmaya çalışılacaktır.

2.2.2.1. Uzlaştırma

275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 15/07/1963 tarih ve 11462 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 275 Sayılı TİSGLK'nın 14. maddesinde uyuşmazlığın tespiti, 15. maddesinde ise barışçı çözüm yolu olarak “Uzlaştırma” düzenlenmiştir.

Uzlaştırma kurumu 275 Sayılı TİSGLK döneminde bulunmakta olup uzlaştırma kurumuna başvurulmadan önce uyuşmazlığın tespiti gereklidir. Anılan

kanun hükümlerine baktığımızda “Uyuşmazlığın Tesbiti” başlıklı 14. maddesinin 1. fıkrasında toplu pazarlık için tespit edilen yer, gün ve saatte, taraflardan biri toplantı yerine gelmediği takdirde, uyuşmazlığın diğer tarafı, durumu yazı ile bölge çalışma müdürlüğüne bildirmesi gerekmektedir. Toplu pazarlık bir iş kolunu kapsayacak şekilde bir toplu iş sözleşmesinin yapılması için istendiği takdirde, bu bildirinın Çalışma Bakanlığına yapılacağı belirtilmektedir.

Uyuşmazlığın tarafları toplantıya katıldıkları halde anlaşmaya varamadıkları takdirde bu durum karşılıklı teklif ve itirazları kapsayan bir tutanakla tespit edilmesi gerektiği 275 Sayılı TİSGLK'nın 14. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Tutulan bu tutanağın bir nüshasının toplu pazarlığın yapıldığı yerin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne gönderilmesi gerekmektedir. Toplu pazarlık bir iş koluna taallük ediyorsa, bu tutanaktan bir nüsha da Çalışma Bakanlığına gönderileceği belirtilmektedir.

275 Sayılı TİSGLK'nın barışçı çözüm yolu olarak “Uzlaştırma” başlıklı 15. maddesinin 1. fıkrasında ise kanunun 14. maddesine göre yetkili oldukları hallerde bölge çalışma müdürlüğü veya Çalışma Bakanlığı, anılan hükümde ifade edilen tutanağın alındığı tarihten başlamak suretiyle on iki iş günü içinde bir uzlaştırma toplantısı düzenleyecektir. Bakanlık veya müdürlük bu toplantının yer, gün ve saatini toplantı gününden en az üç iş günü önce taraflara bildirerek tarafları haberdar etmesi gerekmektedir.

275 Sayılı TİSGLK'nın 15. maddesinin 2. fıkrasında toplu iş uyuşmazlığının taraflarının, toplantıya gelmek veya birer temsilci göndermek mecburiyetinde oldukları ve tarafların her birinin de, bu toplantı için birer tarafsız aracı seçip göndermeleri gerektiği ifade edilmiştir. Kanunun 14. maddesine göre yetkili oldukları hallerde, bölge çalışma müdürü veya görevlendireceği bir iş müfettişi veyahut Çalışma Bakanı veya görevlendireceği yüksek dereceli bir Bakanlık memuru toplantıda hazır bulunması gerekmektedir. Yapılacak olan bu toplantıda, iki aracı tarafından önce bir üçüncü tarafsız aracı seçilmekte olup yapılacak olan bu seçim de ilk toplantıdan itibaren altı iş günü içinde yapılmadığı takdirde, iş davalarına bakmaya yetkili mahalli mahkeme tarafından üçüncü tarafsız

aracı seçilmektedir. Taraflar arasındaki yapılması gerekli konusu toplu iş sözleşmesi bir iş kolunu kapsayacak nitelikte olduğu takdirde üçüncü tarafsız aracı Yargıtay Birinci Başkanı veya vekili tarafından seçilecek olup bu üçüncü tarafsız aracı da Uzlaştırma Kurulunun Başkanı sıfatını taşıdığı ifade edilmelidir.

275 Sayılı TİSGLK'nın 15. maddesinin 3. ve 4. fıkralarında uzlaştırma toplantısının süresinin en çok on beş gün süreceği ve bu sürenin de ancak tarafların anlaşması ile uzatılabileceği düzenlenmiştir. Tarafsız aracılardan çoğunlukla karar verecekleri ile uzlaştırma kararı toplu pazarlıktaki taraflarca kabul edildiği takdirde kanunun 13. maddesinde belirtilen toplu iş sözleşmesinin yapılmasını içeren hükümlere göre davranılacağı ile belirtilen usule göre kabul edilen uzlaştırma kurulu kararının da toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu açıklanmıştır.

275 Sayılı TİSGLK'nın 15. maddesinin 5. fıkrasında toplu iş uyuşmazlığının taraflarından birinin uzlaştırma toplantısına gelmediği veya toplantıya temsilci göndermediği veyahut tarafsız aracı seçmediği takdirde veyahut uzlaştırma toplantısının süresinin anlaşmaya varılmadan geçtiğinde veya toplantı sonucunda Uzlaştırma Kurulunca alınan uzlaştırma kararını taraflar kabul etmediği durumlarda; bu hal ve vaziyet Uzlaştırma Kurulunca bir tutanakla belgeye bağlanır. Belgeye bağlanan bu tutanak kanunun 14. maddesinde gösterilen toplu pazarlığın yapıldığı yerin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne veya toplu pazarlık bir iş kolunu ilgilendiriyorsa Çalışma Bakanlığına gönderileceği ve toplu iş uyuşmazlığının taraflarına da birer nüsha verileceği düzenlenmiştir.

Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne anılan kanun gereğince düzenlenip gönderilen tutanak ve yazılar ile toplu iş sözleşmelerinin birer nüshası, müdürlükçe, alındığı tarihten başlayarak üç iş günü içinde Çalışma Bakanlığına gönderilmesi gerektiği ve bir nüshasının da dosyasında saklanacağı 275 Sayılı TİSGLK'nın "Tutanaklar" başlıklı 16. maddesinin 1. fıkrasında hüküm altına alınmıştır.

Çalışma Bakanlığı toplu iş sözleşmeleri için bir sicil tutacağına ilişkin açıklama yer almaktadır. Toplu iş sözleşmesinin metni üzerinde anlaşmazlık veya tereddüt hasıl olduğu zaman, asıl olarak bu sicilde saklanan metnin dikkate alınacağı ve bu sicilin nasıl tutulacağına ilişkin Çalışma Bakanlığınca yapılacak bir

yönetmelikle bu hususların açıklanacağı hususu ise kanunun ikinci fıkrasında ifade edildiği görülmektedir.

275 Sayılı TİSGLK’da yer alan hükümlerde toplu iş uyuşmazlığının hangi durumlarda Başbakanlık tarafından Yüksek Uzlaştırma Kuruluna sevk edileceğinin düzenlendiğinin açıkça anlatıldığı görülebilir. Bakanlar Kurulunca, karar verilmiş veya başlamış olan kanuni bir grev veya lokavtın ülke sağlığını veya milli güvenliği bozucu nitelikte görülmesi durumunda, bu içerik ve nitelikteki bir grev ve lokavtın geciktirilmesine ilişkin kararname yayınlamakta olduğu ifade edilmelidir. Anılan bu kararnamenin yürürlüğe girmesinden başlamak üzere de altı iş günü içinde Başbakanlıkça Yüksek Uzlaştırma Kuruluna aktarılmakta olduğu ve bu kurulun kararlarının da bağlayıcı içerik ve nitelikte olduğu söylenebilir. (Okay, 2011: 97)

275 Sayılı TİSGLK 1963 yılında yürürlüğe girmiş ve bu kanun 17 yıl yürürlükte kalmış olup kanun toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde “uzlaştırma” metodunu seçtiği görülmektedir. Uzlaştırmaya kanunda öngörüldüğü şekli ile bakıldığında, grev ve lokavt kararı alınmasının yasak olduğu durumlarda mecburi tahkimden faydalanabilmek, toplu pazarlığın olumlu neticeye erişememesi durumunda grev hakkı ve lokavtı kullanabilmek için geçilmesi zaruri bir yol olarak karşımıza çıktığı söylenebilir. Uzlaştırma kurulu, uyuşmazlığı irdeleyerek bir uzlaşma formülü teklif etme esasına dayanan, bu kuruma başkanlık eden üçüncü tarafsız bir kişi ile işçi ve işveren tarafının seçecekleri birer tarafsız kişiden oluşan bir kurul olduğu ifade edilebilir. (Kızıloğlu vd., 2014: 11)

Taraflar uzlaştırmada uyuşmazlıklarını üçüncü bir kişinin veya bir kurulun desteğiyle çözmeye çalıştıkları söylenebilir. Uzlaştırıcı tarafların uyuşmazlığın anlaşma ile giderilmesini sağlamak amacıyla çıktıkları bu hedefte grev ve lokavta başvurulmadan evvel tarafların uyuşmazlıklarına bizzat çözüm bulmalarını yardımcı olmaya çalıştığı belirtilebilir. Uzlaştırmada uzlaştırıcının uyuşmazlık sonunda verdiği kararlar taraflar için bağlayıcı olmadığı belirtilmekle birlikte uzlaştırıcının uyuşmazlığın çözüm ile sonuçlanabilmesini sağlamak amacıyla taraflara çözüm önerileri de sunabileceği söylenebilir. (Demircioğlu, Centel, 2015: 307)

2.2.2.2.Tahkim (hakemlik)

Tahkim, toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yolla çözümünde başvurulan ikinci yol olarak karşımıza çıkmaktadır. Tahkim, kanun gereği uyuşmazlığa düşen yanların çıkacak olan karara uymak zorunda oldukları zorunlu tahkim olarak yada uyuşmazlığa düşen yanların önceden kendi aralarında yaptıkları anlaşma gereği çıkacak olan kararı kabul edeceklerine ilişkin özel tahkim olarak karşımıza çıktığı söylenebilir. (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2015: 766)

2.2.2.2.1.Özel tahkim

6356 Sayılı SenTİSK'in 52. maddesinin 1. fıkrasında uyuşmazlığın tarafların aralarında anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabileceği belirtilmiştir. Anılan maddenin 2. fıkrasında uyuşmazlığın taraflarının yaptıkları toplu iş sözleşmesine, taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler konulabileceği düzenlenmekle toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm bulunmadığı takdirde 12/01/2011 tarih ve 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) özel hakeme ilişkin hükümleri uygulanacağı ve toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararlarının genel hükümlere tabi olduğu açıklanmıştır.

Toplu çıkar uyuşmazlıklarında tarafların özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaptıkları takdirde bundan sonra arbuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümlerinin uygulanmayacağı ile toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu hususu kanunun 3. fıkrasında ifade edilmiştir. Anılan maddenin son fıkrasında ise uyuşmazlığın her safhasında tarafların anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebileceği ayrıca belirtilmekle böylece kanunda özel hakeme ilişkin ayrıntılı açıklama yapıldığı görülmektedir.

6100 Sayılı HMK'nın onbirinci kısmın başlığı tahkim olup ilk olarak 407.

maddeden başlamaktadır. 6100 Sayılı HMK'nın 407. maddesinin 1. fıkrası bu kısımda yer alan hükümlerin, 21/06/2001 tarih ve 4686 Sayılı Milletlerarası Tahkim Kanunu'nun tanımladığı anlamda yabancılık unsuru içermeyen ve tahkim yerinin Türkiye olarak belirlendiği uyuşmazlıklar hakkında uygulanacağını ifade etmektedir. Tahkime ilişkin diğer hükümler ayrıntılı olarak kanunda yer almaktadır.

Zorunlu tahkimden sonra toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm yöntemlerinden biri de özel hakeme başvurma şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Tarafların toplu iş uyuşmazlığında uyuşmazlığın çözümü için başvurdukları bir yol olan özel hakeme başvurunun bir diğer adı da ihtiyari tahkim olduğu söylenebilir. Tarafların uyuşmazlığın istedikleri kısmında başvurabilecekleri barışçı bir yol olan özel tahkim, tarafların isteğine bağlı olup, hakemlerin taraflarca seçildiği belirtilebilir. Özel tahkim, zorunlu tahkimden, tarafların toplu iş uyuşmazlığının tüm kademelerinde başvurabilmeleri ve tarafların karşılıklı olarak anlaşmalarına bağlı olması özellikleriyle ayrıldığı söylenebilir. Ne var ki her iki tahkim yolu arasında toplu iş uyuşmazlığının sonunda verilen kararlar bakımından bir fark bulunmadığı ifade edilebilir. (Sökmen Güler vd., 2015: 65)

2822 Sayılı TİSGLK'nın 58. maddesinin 1. fıkrasında uyuşmazlığın taraflarının anlaşmak suretiyle toplu menfaat uyuşmazlıklarının her aşamasında özel hakeme gitmelerinin söz konusu olduğu belirtilebilir. (Tan Dehmen, 2005: 455)

2.2.2.2.2.Zorunlu tahkim

Özel hukuk alanında irade özerkliği kuralının hakim olması sebebiyle bir uyuşmazlığın çözüm yeri doğal olarak mahkeme olmakla birlikte mahkemenin alternatifinin ise isteğe bağlı bir barışçı çözüm yolu olan tahkim olduğu söylenebilir. Özel tahkimde, tarafların kendilerinin belirleyecekleri kişi veya kişilerce uyuşmazlığın sonuçlandırılmasına yönelik olarak anlaşabilme hakları olduğu belirtilebilir. Ne var ki kanunun açık hükmü neticesinde uyuşmazlığın çözümlenmesindeki tarafların istek ve iradeleri gözetilmeden resmi veya zorunlu

tahkime gidildiği görülmektedir. Zorunlu tahkimin bir diğer ismi de yasal tahkim olup, bu yolda tarafların grev ve lokavta başvurma haklarının kapanması nedeni ile bu yolun serbest toplu pazarlık ilkesine uygun olmadığı ifade edilebilir. (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2015: 340)

2.2.2.3. Arabuluculuk

2822 Sayılı TİSGLK ile arabuluculuk kurumunun Türk İş Hukukuna girdiği söylenebilir. Arabuluculuk kurumu, Uzlaştırma Kurulu olarak 2822 Sayılı TİSGLK döneminden önce görev yapan kurulun yerine getirilmiş olup 6356 Sayılı SenTİSK'de bir kısım değişiklikler ile yerini koruduğunun görüldüğü ifade edilebilir. Arabuluculuk kurumunun, kanuna göre grev ve lokavt öncesi başvurulması zorunlu olan ve menfaat uyuşmazlıklarında gidilebilen bir uzlaştırma yolu olduğu ifade edilebilir. Ve yine Arabuluculuğun, Yüksek Hakem Kuruluna başvurmadan evvel, grev ve lokavt yasağı olan durumlarda da gidilmesi gereken bir uzlaştırma usulü olduğu belirtilebilir. (Aktay, 2015: 328)

Toplu iş uyuşmazlıklarında barışçı bir çözüm yolu olan arabuluculuk kurumu bakımından yapılan incelemede, 2822 Sayılı TİSGLK'da yer alan ve yeni 6356 Sayılı SenTİSK'de bulunmayan en önemli değişikliğin "ihtiyari" ve "zorunlu" arabuluculuk ayırımının kaldırılmış olması olarak görülebileceği söylenebilir. Arabuluculuk kurumunun yeni kanunda daha yalın olarak düzenlenen bir aşama olarak yer aldığı, yine grev ve lokavttan evvel başvurulması mecburi ne var ki bağlayıcı olmayan bir yapı olarak düzenlendiği ifade edilebilir. (Taş, Ören vd., 2013: 25)

2.3.Türkiye’de toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanan barışçı çözüm yollarına ilişkin tarihsel süreç

3008 Sayılı İş Kanunu 15/06/1936 tarih ve 3330 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak 1937 yılında yürürlüğe girmiştir. 3008 Sayılı İşK’nın 72. maddesinde grev ve lokavtın yasak olduğu belirtilmiştir. Uyuşmazlığın çözümü için zorunlu uzlaştırma ve tahkim aşamalarının getirildiği görülmüştür.

1961 Anayasası döneminde 47. madde ile ilk defa grev hakkının tanınmıştır. Grev hakkının kullanımı ve istisnalarının kanunla düzenleneceği ifade edilmiştir. 3008 Sayılı İşK ise grev ve lokavt yasağı getiren düzenlemeler içermekteydi. 3008 Sayılı Kanun, grev hakkı ve lokavtın tanınmasına bağlı olarak Anayasaya aykırı bir duruma düştüğünden değiştirilmesi zorunluluğu doğmuştur.

275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 15/07/1963 tarih ve 11462 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 275 Sayılı TİSGLK’nın 15. maddesinde barışçı çözüm yolu olarak “Uzlaştırma” aşamasının yer aldığı ifade edilebilir. Toplu iş uyuşmazlıklarında zorunlu hakem sistemini kaldırmıştır.

Barışçı çözüm yollarının temelini 275 Sayılı TİSGLK zamanındaki uzlaştırmanın meydana getirdiği söylenebilir. Ne var ki uzlaştırmanın yürürlüğünden sonraki 20 yıllık dönem incelendiğinde uzlaştırmanın uyuşmazlıkları çözmeye yetersiz olduğu, uzlaştırma aşamasının iyi çalışmadığı, birçok olayda da taraflar arasındaki uyuşmazlıkları daha çok çözümlenemez bir duruma getirdiği belirtilebilir. 275 Sayılı TİSGLK döneminde yaşanan aksaklıkların, Uzlaştırma Kurulunun yapısından, taraflar arasında yapılan toplu pazarlık aşamasının gerçek mahiyetini kaybetmesinden, uyuşmazlığın taraflarının bu kurulları zaman içinde etkisiz bir yapıya çevirerek bozmalarından ve istenen arabuluculuk anlayışın bir türlü oluşturulamamasından doğduğu belirtilebilir. (Kocaoğlu vd., 1999: 280) Bu aksaklıklar sebebiyle uzlaştırma kurumunun işletilememesi ve 1980 askeri müdahalesinden sonra 1982 Anayasası’nın getirdiği yeni düzen ve anlayış sebebiyle yasanın değiştirilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

2822 Sayılı TİSGLK 07/05/1983 tarih ve 18040 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 2822 Sayılı TİSGLK'nın 22. maddesinde barışçı çözüm yolu olarak "Arabuluculuk" aşamasının getirildiği söylenebilir. Arabuluculuk aşamasının, zorunlu arabuluculuk ve isteğe bağlı (ihtiyari) arabuluculuk şeklinde ikiye ayrıldığı ifade edilebilir.

Çalışanların toplu pazarlık ve örgütlenme haklarına ilişkin sınırlamaların kaldırılması amacıyla üyesi olmak için uzun zamandır görüşmelerin devam ettiği Avrupa Birliği ve üyesi olduğumuz ILO tarafından baskı yapıldığı söylenebilir. İşçi ve işveren tarafları ile akademik çevrelerden de serbest toplu pazarlığa ve sendikal örgütlenme haklarına ilişkin kanuni sınırlamaların kaldırılarak değiştirilmesine yönelik eleştiriler olduğu da ifade edilmelidir. 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlarda AB üyelik müzakerelerinde devam etmenin gerçekleşebilmesi ve diğer kesimlerce yapılan eleştirilerin giderilmesi için bazı değişiklikler yapıldığı görülmüş ise de bunların yeterli olmadığı ve eleştirilerin daha da fazla arttığı belirtilebilir. (Canbolat, 2013: 250)

2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyet Anayasası (Any) 18/10/1982 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girdikten sonra bir çok kez değişikliğe uğramıştır. Konumuz açısından bakıldığında; Anayasa 2010 yılında 5982 Sayılı Türkiye Cumhuriyet Anayasası'nın Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile değişikliğe uğradığı görülmektedir.

Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve Çalışma Koşullarının Belirlenmesi Yöntemleri Hakkındaki 151 No'lu Sözleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütünün Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında 87 No'lu Sözleşme 1992 yılında Türkiye tarafından onaylanmıştır. Anılan sözleşmeler onaylanmasına rağmen sözleşmelere aykırı uygulamaların olması ve sözleşmenin gerektirdiği değişikliklerin iç hukukta gerçekleştirilmemesi sebebiyle eleştirilere maruz kalındığı söylenebilir. İç hukukta birçok taslak ve tasarı hazırlanarak bu eleştirilere son verilmesi istenmiş ise de yapılan bu çalışmalar kanunun çıkarılması ile sonuçlanamadığı görülmüştür. (Canbolat, 2013: 250)

6356 Sayılı SenTİSK, işçi ve işveren tarafların, akademik çevrelerin, AB ve ILO'nun yapmış oldukları eleştiriler ile Anayasa değişikliği de dikkate alınarak 07/11/2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 6356 Sayılı SenTİSK'in dokuzuncu bölümü "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü" olup, 49. maddesinde "Uyuşmazlığın tespiti", 50. maddesinde "Arabuluculuk", 53. maddesinde "Yorum ve Eda Davaları" düzenlenmiştir. 6356 Sayılı SenTİSK'de "Zorunlu Arabuluculuk" kurumunun toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlıkları için barışçı çözüm yolu olarak getirildiği görülmektedir.

Anayasa'da 2010 yılında 5982 Sayılı Türkiye Cumhuriyet Anayasası'nın Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile yapılan değişiklikler sonucunda sendikal hak ve özgürlükler ile ilgili toplu iş ilişkileri alanında özgürlükçü bir ortam oluşturulmak istenmesi, 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlarda yapılan değişiklikler sonucunda Türk endüstri ilişkilerinde ve çalışma hayatında istenilen başarıya ulaşılamaması ile toplu sözleşme düzeninde sorunların mevcut kanunlar ile yeteri kadar çözülememesi, toplu pazarlık, toplu sözleşme, toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları ile sendikal hak ve özgürlükler konusunda demokratik toplum esaslarına göre yeniden düzenlenmesi gerekliliği hususları 6356 Sayılı SenTİSK'in kanun tasarısının genel gerekçesinde ifade edilmiştir. Türkiye'nin AB'ye üyelik perspektifi, ILO normları, çalışma hayatının yapısal sorunları, yargı kararları, akademik görüş ve eleştiriler de kanun tasarısının hazırlanması aşamasında dikkate alındığı ayrıca daha önceki taslak ve tekliflerden de yararlanıldığı belirtilmelidir.

7036 Sayılı İMK 12/10/2017 tarihinde kabul edilmiş ve 25/10/2017 tarihinde 30221 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 7036 Sayılı İMK 'nın 3. maddesinde mahkemede bireysel veya "toplular iş sözleşmesine" dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle dava açılmadan önce başvurulması dava şartı olarak yer alması nedeniyle 5521 Sayılı İMK döneminde 6325 Sayılı HUAK hükümlerine göre ihtiyari olarak yürütülen arabuluculuğun artık zorunlu arabuluculuk şekline dönüştürüldüğü anlaşılmaktadır. Böylece toplu hak uyuşmazlıkları için de artık 7036 Sayılı İMK ile "Arabuluculuk" kurumu getirilmiş ve kanunda yer alan dava açılmadan önce başvurulması zorunlu arabuluculuk uygulamasına geçilmiştir.

2.4. Arabuluculuk ile ilgili uluslararası metinler

6356 Sayılı SenTİSK, işçi ve işveren tarafların, akademik çevrelerin, AB ve ILO'nun yapmış oldukları eleştiriler ile Anayasa değişikliğiyle getirilen yeni düzenlemeler göz önüne alınarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun hazırlanması sürecinde Türkiye tarafından uluslararası sözleşmelerde, Avrupa Sosyal Şartı'nda ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tavsiye kararlarında değinilen sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve iş uyuşmazlıkların çözümü konusundaki değerlendirmeler dikkate alınmaya çalışılmıştır.

2.4.1. Gözden geçirilmiş Avrupa sosyal şartı

Avrupa Konseyi (AK), Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne (AB) üyelik müzakerelerine başlamasında önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Türkiye, 1949 yılında AK'ye ilk üye olan ülkeler arasında yer almaktadır. AK'ye üye ülkeler kendi egemenliklerinden feragat etmeden, Konsey'in üzerinde anlaştığı normlara ve uluslararası sözleşmelere bağlılık beyan etmektedir. AK'ye üye olmadan bu güne kadar AB'ye üye olan ülkenin olmadığı belirtilmelidir. Bu açıdan AK veya organlarının Türkiye aleyhine aldığı kararlar AB'ye üyelik müzakerelerini de olumsuz etkilemektedir. AK bünyesinde yer alan Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisi'nin (AKPM) denetimi bu anlamda önem arz etmektedir.

AK tarafından İnsan Hakları Sözleşmesi (İHS) 1950 yılında imzalanmış ve Türkiye tarafından 1954 yılında onaylanmıştır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) 1959 yılında kurulmuş ve AK'ye bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Türkiye 1987 yılında sözleşmeye bağlı olarak bireysel başvuru hakkı tanımış ve AİHM'in zorunlu yargı yetkisini ise 1990 yılında kabul etmiştir. AİHM sözleşmeye aykırılığı aldığı kararlar ile belirledikten sonraki uygulama aşamasına müdahale etmemektedir. Kararların icrası Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi (AKBK) tarafından takip edilmektedir. Kararların uygulanmasında siyasi baskı unsuru öne çıkmakta olup kararların uygulanmaması halinde ilgili devletin AK üyeliğinin askıya

alınması da söz konusu olabilmektedir. Avrupa Sosyal Şartı (ASS) da İHS'nin devamı niteliğinde olması nedeniyle Türkiye tarafından dikkate alınması gereken önemli bir insan hakları belgesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

6356 Sayılı SenTİSK'in kanun tasarısının genel gerekçesi incelendiğinde; Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın (GGASS) örgütlenme hakkını düzenleyen 5. maddesi, toplu iş sözleşmesi, grev hakkı ve iş uyuşmazlıklarının çözüm yollarını düzenleyen 6. maddesi de başta olmak üzere birçok maddesinin ve AİHM içtihatlarının dikkate alındığının açıklandığı görülmektedir.

Türkiye tarafından 1961 yılında ASS kabul edilerek onaylamıştır. 2 Nisan 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASS) 6 Ekim 2004 tarihinde bazı maddelere çekince konularak kabul edilmiştir. Bu maddeler arasında 5. ve 6. maddelerin tümü bulunmaktadır. 5547 Sayılı Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun ile 27/09/2006 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisinde kabulü ile yasalaşarak 03/10/2006 tarih ve 26308 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Anılan Kanunun 5. maddesinde “Örgütlenme Hakkı”, 6. maddesinde ise “Toplu Pazarlık Hakkı” düzenlenmiştir.

GGASS'nin 6. maddesi gereğince akit tarafların toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; 3. fıkrada yer alan iş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakemlik sisteminin kurulmasını ve işletilmesini teşvik etmeyi taahhüt edeceğinin, 4. fıkrada yer alan menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil toplu eylem hakkını tanıyacağına düzenlendiği görülmektedir.

GGASS'yi onaylayan devletlerden sadece Türkiye ve Yunanistan'ın toplu pazarlık başlıklı 6. maddesinin ilk üç fıkrasında yer alan uzlaştırma ve gönüllü hakem, gönüllü toplu pazarlık, ortak danışma kısmına çekince koyduğu söylenebilir. Ayrıca Yunanistan ve Türkiye ile birlikte Avusturya ve Lüksemburg'un 6.maddenin 4. fıkrasında yer alan grev hakkını da kapsayan toplu eylem hakkına çekince koyduğu ifade edilmelidir. (Erdoğan vd., 2008: 145)

Sonuç olarak GGASS'nin 6. maddesindeki toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını düzenleyen hüküm ile 5. maddesindeki örgütlenme hakkını düzenleyen hüküm dikkate alınarak 6356 Sayılı SenTİSK'de gerekli düzenlemelerin yapıldığı söylenebilir. (Gülmez, 2013: 19) 6356 Sayılı SenTİSK'in kanun tasarısının genel gerekçesi ve madde gerekçelerinde toplu iş mücadelesi aşamasından evvel barışçı çözüm aşamalarına başvurulma zorunluluğu ve arabuluculuk kurumunun sistemin tıkanmasını engellemeyi ve iş mücadelelerini azaltmayı amaçladığı belirtilmekle buna uygun olarak kanunda iş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm yollarına ilişkin hükümlerin getirildiği görülmektedir.

2.4.2.Uluslararası çalışma örgütünün (ILO) sözleşmeleri ile tavsiye kararları

Anayasa'da 2010 yılında yapılan değişiklikler sonucunda sendikal hak ve özgürlükler alanında yeni bir ortamın oluşturulmak istenmesi, 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlarda yapılan değişiklikler sonucunda çalışma hayatında istenilen hedefe ulaşamaması, toplu pazarlık, toplu sözleşme, toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm yolları ile sendikal haklar konusunda demokratik toplum esaslarının gerekliliği dikkate alınarak 6356 Sayılı SenTİSK'in kanun tasarısının genel gerekçesinin hazırlandığı söylenebilir. Türkiye'nin AB'ye üyelik müzakereleri, ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri, çalışma hayatının yapısal sorunları, AİHM kararları ile doktrindeki eleştiriler de kanun tasarısının hazırlanması aşamasında dikkate alındığı görülmektedir.

ILO'nun sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin sözleşmeleri, tavsiye kararları ile raporları Türkiye'nin AB'ye üyelik sürecinde siyasal kriterler arasında değerlendirilerek raporlarda yer almıştır. Bu sebeple Türkiye'nin ILO'ya üye olduğu günden bu yana sendikal hak ve özgürlükler, serbest toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yollarının Türkiye-ILO ilişkilerinde önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Türkiye, 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlar sebebiyle ILO'nun denetim organları olan Sendika Özgürlüğü Komitesi, Uzmanlar Komitesi ve Aplikasyon

Komitesi tarafından hak etmediği bir muameleyle karşı karşıya kalmıştır. Bu bağlamda sendikal hak ve özgürlükler, serbest toplu pazarlık aşamaları, toplu sözleşme, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü konularında 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmeleri dikkate alınarak eski kanunların yeniden düzenlenmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

ILO üçlü bir yapıdan oluşmakla birlikte onaylanan sözleşmelerin denetiminin iki farklı biçimde yapıldığı söylenebilir. Birincisi, Uzmanlar Komitesi ve Aplikasyon (Konferans) Komitesi tarafından hükümet raporlarının incelenmesine dayalı olan düzenli denetim sistemidir. Uzmanlar Komitesi bağımsız yirmi uzmandan oluşan kurul olmakla birlikte ILO'ya üye ülkelerin hangi konularda sözleşmeye bağlı kalmadıklarını ve bunların yerine getirilmesi için çözüm önerilerine ilişkin rapor hazırlamaktadır. Bu raporlarda yazılı hususları yerine getirmeyen ve uyarıları dikkate almayan üye ülkeler üçlü temsil anlayışına dayalı olarak Aplikasyon (Konferans) Komitesi tarafından konunun önem ve aciliyete göre 'özel paragraf'a alınarak Konferansa sunulduğu belirtilmelidir. Konferansta raporun kabul edilmesine bağlı olarak üye ülkeye dikkat çekmek için gönderilerek konu ile ilgili rapor istenmektedir. İkinci denetim şekli de ILO'ya üye ülkelerin bir ülke tarafından veya işçi veya işveren örgütleri tarafından sendikal hak ve özgürlükler ile ilgili olarak şikayet edilmesi durumudur. (Akın vd., 2103: 21) Şikayet üzerine Sendika Özgürlüğü Komitesi tarafından sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin olarak rapor hazırlanmak ve bu hazırlanan rapor Uluslararası Adalet Divanına da gönderilebilmektedir. Bu durumda iki ülke Birleşmiş Milletlerin yargı organı olan Uluslararası Adalet Divanında karşı karşıya gelebilmektedir Şikayet edilen ülke uluslararası alanda demokrasi ile hak ve özgürlükler alanında saygınlık ve prestij konusunda zarar görme tehlikesi ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu bağlamda Türkiye açısından ILO'nun sözleşme ve tavsiye kararları ile denetim organlarının görüşlerinin önem arz ettiği ifade edilmelidir.

ILO tarafından Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme 17 Haziran 1948 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye ise bu sözleşmeyi 25 Şubat 1993 tarihinde 21507 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak onayladığını bildirmiştir. 87 Sayılı Sözleşmenin 2. maddesinde

çalışanların ve işverenlerin herhangi bir ayırım yapmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak şartı ile bunlara üye olma hakkına sahip oldukları ifade edilmiştir. Anılan sözleşme sendika hak ve özgürlüklerine ilişkin işçi, memur, sözleşmeli personel gibi bir ayırma yer vermediği çalışanlar ifadesini kullandığı ayrıca sözleşmede bağımlı çalışanların belli bir kesime değil tüm kesimlerine sendika hakkını tanınması sebebiyle önem arz ettiği belirtilmelidir.

Türkiye tarafından ILO'nun 18 Haziran 1949 Tarih ve 98 Sayılı Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müteallik Sözleşmesi 5834 Sayılı Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müteallik 98 numaralı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin Onanması Hakkında Kanun ile 8 Ağustos 1951 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisinde kabul edilerek 14/08/1951 tarih ve 7884 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

ILO'nun 18 Haziran 1949 Tarih ve 98 Sayılı Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müteallik Sözleşmesinin 4. maddesi gereğince tarafların ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını kollektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işveren teşekküllerine üye olmayan işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacağını, 5. maddesi gereğince ise bu sözleşmede öngörülen teminatın ne gibi hallerde silahlı kuvvetler ve zabıta kuvvetlerine hangi ölçüde uygulanacağı milli mevzuatla tayin edileceğinin belirtildiği görülmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) 1981 Tarih ve 154 Sayılı Toplu Pazarlığın Geliştirilmesi Hakkında Sözleşmesi de bulunmaktadır. Anılan sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütünün 1981 Tarih ve 154 Sayılı Toplu Pazarlığın Geliştirilmesi Hakkındaki Sözleşmenin 5. maddesinin 1. fıkrasına göre ülkelerin milli koşulları dikkate alınarak toplu pazarlığın kuvvetlendirilmesi için gerekli

önlemlerin alınması gerektiği ifade edilmiştir. Sözleşmenin 5. maddesinin 2. fıkrasının (e) paragrafında ise toplu pazarlığın kuvvetlendirilmesini özendirerek şekilde iş uyuşmazlıklarını sonuca erdirecek organların ve kuralların tespit edilmesi gerektiğinin açıklandığı söylenebilir. (Özdemir, 2000: 582)

ILO sözleşmeleri ile birlikte barışçı çözüm yollarına ilişkin olarak tavsiye kararları da bulunmaktadır. ILO'nun barışçı çözüm yolları ile ilgili olarak aldığı 1951 Tarih ve 91 Sayılı Toplu Sözleşme İle İlgili Tavsiye Kararı, 1951 Tarih ve 92 Sayılı Gönüllü Uzlaştırma ve Tahkime İlişkin Tavsiye Kararı, 1967 Tarih ve 130 Sayılı Şikayetlerin İncelenmesi İle İlgili Tavsiye Kararı ve 1981 Tarih ve 163 Sayılı Toplu Pazarlık Tavsiye Kararlarının bulunduğu görülmektedir.

ILO'nun 1951 Tarih ve 91 Sayılı Toplu Sözleşme İle İlgili Tavsiye Kararı bulunmaktadır. Tavsiye kararının 1. maddesinin başlığı toplu pazarlık sistemidir. Tavsiye kararının 1. maddesinin 1. fıkrasının her ülkenin kendi ulusal şartlarına göre sistem getirmesi ile uyuşmazlığın taraflarının toplu sözleşme için yapılan toplu pazarlık sırasında, karar verme zamanında ve güncellenmesinde desteklenmesini sağlamak için veya toplu sözleşmelerin konuşulmasını, neticelendirilmesini, yeniden ele alınarak düzeltilmesini ve yenilenmesini sağlamak için milli şartlara göre uyumlu olan düzenlemeler, hukuk kuralları ya da sözleşmeler kanalıyla meydana getirilmesi şeklinde öneri olduğu söylenebilir. Tavsiye kararının 1. maddesinin 2. fıkrasında ise çalışma yöntemleri, organizasyon ve bu sistemin fonksiyonlarının işleyebilmesi için uyuşmazlığın tarafları arasındaki sözleşmeler ile oluşturulmuş olması veya milli şartlarla uyumlu olarak hazırlanacak milli nizam ve kurallar tarafından oluşturulmasının tavsiye edildiği belirtilebilir. (Kızıloğlu, 2014: 28)

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1951 Tarih ve 92 Sayılı Gönüllü Uzlaştırma ve Tahkime İlişkin Tavsiye Kararının 1. maddesinin 1. fıkrasında işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların önlenmesi ve çözümlenmesinde yardımcı olunması gerektiği bunun için de gönüllü uzlaştırma kurumunun ulusal koşullara uygun bir şekilde düzenlenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Tavsiye Kararının 1. maddesinin 2. fıkrasında işçi ve işverenin eşit olmak suretiyle temsil edilmesinin, katılım esasına dayanan gönüllü uzlaştırma kurumunda belirtilmesi gerektiği açıklanmıştır. Tavsiye

Kararının 1. maddesinin 3. fıkrasında gönüllü uzlaştırma kurumunun işleyişindeki işlemlere yönelik süre sınırlamalarının ulusal kanunlar ve düzenlemelerle mümkün olduğunca minimuma çekilmesi ile işleyişin ücretsiz ve hızlı olması gerektiği belirtilmiştir. Gönüllü uzlaştırma kurumunun işleyişindeki faaliyetlerin başlaması için gönüllü uzlaştırma yetkisinin görevi gereği veya uyuşmazlığın tarafları olan kişilerin insiyatifi ile hüküm geliştirilmesi gerektiğinin önerildiği söylenebilir. ILO'nun 163 Sayılı Tavsiye Kararında uyuşmazlığın tarafları arasındaki anlaşmazlıkları giderme imkanı toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin işleyiş getirilerek tanınması gerektiği ifade edilmiştir. (Kaya, 2013: 148)

ILO'nun 1967 Tarih ve 130 Sayılı Şikayetlerin İncelenmesi İle İlgili Tavsiye Kararında da uyuşmazlığın tarafları arasında ortaya çıkan uyuşmazlığın işyeri veya işletme içinde kurulacak organlar vasıtası ile giderilmeye çalışılması gerektiği ne var ki bunun mümkün olmaması halinde barışçı çözüm yollarına başvurulması gerektiğinin önerildiği belirtilebilir.

ILO'nun 1981 Tarih ve 154 Sayılı Toplu Pazarlığın Geliştirilmesi Hakkında Sözleşmesi ve 1981 Tarih ve 163 Sayılı Toplu Pazarlık Tavsiye Kararının maddelerini açıkladığımızda; her ülkenin kendi ulusal koşullarına uygun olmak üzere toplu iş sözleşmesi ve toplu pazarlık ilkelerinin o ülkeye uyabileceği belirtilmektedir. Ne var ki toplu pazarlıkta serbesti sisteminin esas olması gerektiği dikkate alınarak işçi ve işveren kuruluşlarının serbestçe kurulması ve tanınması ile oluşacak organlarca toplu iş sözleşmesinin meydana getirilmesi, taraflar arasında ortaya çıkacak uyuşmazlık durumlarında ihtiyariliğin esas olduğu tarafların iradeleri ile katıldıkları hakemlik ve uzlaştırma yollarının desteklenmesi gerektiğinin belirtildiği söylenebilir. (Özdemir, 2000: 582)

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kamu kesiminde meydana gelecek uyuşmazlıklar için de kabul ettiği sözleşme bulunmaktadır. Türkiye tarafından ILO'nun 7 Haziran 1978 Tarih ve 151 Sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) sözleşmesi 3848 Sayılı Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun 25 Kasım 1992 tarihinde Türkiye

Büyük Millet Meclisinde kabul edilerek 11/12/1992 tarih ve 21432 Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşmenin 5. Bölümünün başlığının uyuşmazlıkların çözümü olduğu görülmektedir. Sözleşmenin 8. maddesinde çalışma koşullarının belirlenmesiyle alakalı olarak meydana gelen uyuşmazlıkların çözümü ulusal koşullara uygun olarak uyuşmazlığın tarafları arasında yapılan pazarlık yoluyla veya ilgili tarafların güvenini sağlayacak şekilde kurulan arabuluculuk, uzlaştırma veya tahkim gibi bağımsız ve tarafsız mekanizmalardan yararlanılarak araştırılması gerektiği belirtilmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1978 Tarih ve 151 Sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesinin 8. maddesinde belirtilen “ulusal koşullara uygun” ibaresinin sözleşmede açıklanan ana ilkeler ve sözleşmenin tüm maddeleri dikkate alınarak yorumlanması gerektiğinin yetkili organlar tarafından istendiği söylenebilir. Bu açıklamaların sözleşmede belirtilen kurallara ilişkin olarak serbestçe hareket edebilme yetkisinin Uluslararası Çalışma Örgütüne üye tüm ülkelere tanınmadığının göstergesi olduğu ifade edilebilir. (Kutal vd., 2013: 173)

Tüm bu açıklamalar ışığında sözleşme ve tavsiye kararlarında yer alan toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını düzenleyen hükümler, örgütlenme hakkını düzenleyen hükümler, toplu pazarlık ilkesine ilişkin tavsiyeler ile işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların önlenmesi ve çözümlenmesinde yardımcı olunmasına ilişkin hükümler dikkate alınarak 6356 Sayılı SenTİSK'de gerekli düzenlemelerin ve değişikliklerin yapıldığı ifade edilmelidir.

2.5. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanan barışçı çözüm yollarına ilişkin bazı ülkelerdeki uygulamalar

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde getirilen barışçı çözüm yollarına ilişkin olarak çeşitli ülkelerdeki arabuluculuk ve uzlaştırma uygulamalarına

bakıldığında her ülkenin konumuna, hukuki ve sosyal yapısına göre farklılık arz ettiği görülmektedir.

Batı ülkelerinde uzlaştırma ve arabulucu müesseselerine verilen adlandırmaların ve kavramların kapsamının değişik olduğu görülmekle birlikte bunun sebebinin her iki müessese arasındaki yakın benzerlik olduğu söylenebilir. Arabulucu kelimesinden bahsedildiğinde İngiltere’de uzlaştırmanın anlaşıldığı halde Fransa’da arabuluculuk uzlaştırma müessesesine göre daha etkili bir çözüm yolu olarak görüldüğü belirtilebilir. Bu ülkelerin dışında uzlaştırma ve arabulucu kelimelerinin birbiri içine girmiş olduğu ülkeler olarak Türkiye, İsviçre ve Amerika Birleşik Devletleri sayılabilir. (Çukur, Koç vd., 2010: 10)

Uzlaştırma müessesesine kanuni olarak toplu çıkar uyuşmazlıklarında Kanada gibi bir kısım ülkelerde başvurulmasının zorunlu olduğu, bir kısım ülkelere ise uzlaştırma müessesesine başvurulmasının uyuşmazlığın taraflarının kendi iradelerine bırakıldığı söylenebilir. İşveren, işçi ve hükümet temsilcilerinden meydana gelen ve uzlaştırmanın sağlanması için oluşturulan bir kurula uyuşmazlığın taraflarının iradeleri ile başvurulabildiği ülkeler olarak Fransa, İngiltere, İsveç, Belçika, ABD, Avusturya, İsviçre ve Norveç gibi ülkeler sayılabilir. Belirtilen bu ülkelerde ilgili taraflar arasında yapılmış toplu sözleşme hükümlerinin içeriğinde uzlaştırma aşaması ile ilgili farklı çözüm usullerinin belirtilmesi durumunda yargısal ve biçimsel organların yerine belirlenen bu usullerin evleviyetinin bulunduğu ifade edilmelidir. (Tokol, 2013: 83,84)

2.5.1.Almanya

Barışçı yollardan iş uyuşmazlıklarının çözümünde Alman Hukuku’nun toplu menfaat ve hak uyuşmazlıkları ayrımını esas aldığı söylenebilir. Almanya’da İş Mahkemeleri toplu iş sözleşmesi, ferdî sözleşmeler ve çalışma mevzuatından kaynaklanan iş uyuşmazlıklarının çözümünün mahkemelere bırakıldığı ifade edilebilir. Almanya’da iş mahkemelerinin yanında uyuşmazlığın taraflarının

anlaşmasıyla hakemlik kurumunun da hak uyuşmazlıklarının çözümünde kullanıldığı belirtilebilir. 9 Nisan 1949 tarihinde yürürlüğe giren Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na bağlı olarak ferdi ve hak uyuşmazlıklarının haricinde kalan toplu menfaat uyuşmazlıklarında serbest iradenin hakim olduğu hakem ve uzlaştırma kurumları ile çözüm bulunmaya çalışıldığı söylenebilir. (Kocaoğlu vd., 1999: 176-177)

Almanya'da genel bir uzlaştırma kanunu bulunmadığından tıkanma aşamasında olan bir toplu pazarlık sürecinin uzlaşma yoluyla çözümlenmesini sağlayacak hükümler yer almamaktadır. Federal İş Mahkemesi tarafından verilen eski kararlar incelendiğinde uzlaşma sürecinden geçildikten sonra grev ve lokavt gibi iş mücadelesi yollarına gidilebileceğine ilişkin kararlar verildiği söylenebilir. Ne var ki günümüzde daha önceden verilen bu içtihadın değiştiği ifade edilmekle birlikte uygulamada daha fazla uzlaştırmanın isteğe bağlı bir barışçı çözüm yolu olduğu açıklanabilir. (Hekimler, 2013: 54)

Taraflar iş uyuşmazlıklarının önlenmesi ve çözümlenmesi için toplu iş sözleşmesiyle uzlaştırma ve tahkim ile ilgili olarak 20 Nisan 1946 tarihli ve 35 Sayılı Yasa gereğince Almanya'da kendileri bir çözüm yöntemi seçebilirler. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin sağlanması ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesine yönelik olarak taraflarca belirlenen kurumların kurulmasını teşvik işlevi yasa ile bölgesel çalışma idarelerine verildiği söylenebilir. Uzlaştırmanın Alman Hukuku'nda gönüllülük esasına dayalı bir çözüm yöntemi olması sebebiyle uzlaştırma sonucu meydana gelecek çözüm şekli de taraflar için bağlayıcı değildir. Ne var ki taraflar toplu iş sözleşmesine ekleyecekleri hüküm ile uzlaştırma kurulu kararını bağlayıcı şekle getirebilmelerinin de mümkün olduğu ifade edilebilir. (Kökkılınç vd., 2015: 317)

Almanya'da toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmiş uzlaştırma aşaması ve yasa koyucu tarafından belirlenen uzlaştırma aşamasını birbirinden ayırmak gerektiği söylenebilir. İlk olarak uyuşmazlığın taraflarınca yapılacak olan toplu iş sözleşmesi içeriğinde taraflar uzlaştırma aşamasına başvurulabileceklerine dair maddeler koyabilecekleri gibi bu uzlaştırma aşamasının da nasıl uygulanacağına dair şekli maddeler eklemelerinin mümkün olduğu ifade edilebilir. Almanya'da bu konudaki

uzlaştırma aşamasına bakıldığında ise uygulamada toplu iş sözleşmesi taraflarının uzlaştırma masasına başvurmaları ile uzlaştırma aşamasının başlayabileceği belirtilebilir. Uzlaştırma masasında tarafsız bir üçüncü kişi olan başkan olduğu gibi her iki tarafı da temsil eden birer temsilcinin yer aldığı görülmektedir. Uzlaştırma masası taraflarca gelen başvuruyu ele alarak taraflara bir uzlaştırma teklifi sunmakta olup bu teklifi kabul edip etmeme noktasında ise tarafların özgür olduğu söylenebilir. (Hekimler, 2013: 54)

İkinci olarak da yasa koyucu tarafından belirlenen uzlaştırma aşamasına bakılması gerekmektedir. Almanya'da bu uzlaştırma süreci incelendiğinde yasa koyucu tarafından etkili bir aşama getirilmediği söylenebilir. Eski 35 Sayılı Kontrol Yasası Almanya işgal altında iken yürürlükte olduğu ve halen de geçerliliğini muhafaza ettiği belirtilebilir. Anılan yasanın uygulamada başvurulmamasının sebebinin de modern hükümler içermemesi olduğu ifade edilebilir. (Hekimler, 2013: 55)

Türkiye'de son yapılan kanuni düzenlemelerde gerek toplu hak uyuşmazlığında gerekse toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlığında zorunlu arabuluculuk aşamasının getirildiği görülmektedir. Zorunlu arabuluculuk konusunda Almanya'daki durumun nasıl olduğunun da karşılaştırma yapılması açısından incelenmesi gerekmektedir.

Almanya'da yer alan koalisyon özgürlüğü, toplu pazarlık sürecine taraf olanların kabul etmemelerine rağmen bir arabulucu tarafından bir karar verilerek uyuşmazlığın toplu sözleşmenin imzalanması ile son bulduğu zorunlu arabuluculuk sisteminin yasaklandığı ifade edilebilir. Ne var ki arabulucu tarafından verilecek kararın kabul edip etmeme noktasında serbest irade ile özgür olunması kaydıyla toplu pazarlık sürecine taraf olanların iş mücadelesi yollarına başvurmadan önce uzlaştırma aşamasına başvurulmasını gerektiren kurallar getirmelerinin Alman Anayasası'na aykırılık oluşturmadığı söylenebilir. (Hekimler, 2013: 55)

Almanya'da taraflar arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklarda Toplu İş sözleşmesi ve İşyeri Teşkilat Yasası'nın bulunduğu görülmektedir. İşyeri Teşkilat Yasası'nda düzenlenen hükümlere bakıldığında sözleşmeler bakımından yetki

kapsamının daha dar olduğu belirtilebilir. Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 13 maddeden oluşmakla birlikte burada yer alan kuralların daha çok yargılama hukuku ile şekillendiği özellikle belirtilmelidir.

Alman İşyeri Teşkilat Yasasının 76. maddesi gereğince oluşturulan uzlaştırma kurulunu, işyeri seviyesinde katılım anlayışının bir organı ile işveren ve işyeri kurulu tarafından birlikte kurulan taraflar arasındaki uyuşmazlıkları çözmek için kurulan bir organ olarak görülmesi gerektiği söylenebilir. Yapılan açıklama ve kanun birlikte değerlendirildiğinde işyeri seviyesinde oluşturulan uzlaştırma kurulunu bir nevi arabuluculuk organı olarak da kabul edilebileceği ifade edilebilir. (Hekimler, 2005: 134)

2.5.2. Avusturya

Avusturya’da toplu iş sözleşmesinin taraflarınca yapılması aşamasında ve bu sözleşmenin sona erip yenilenmesi esnasında meydana gelebilecek çıkar uyuşmazlıkları barışçı çözüm yolu olan uzlaştırma kurumu aracılığı ile çözümlenmektedir. Toplu iş uyuşmazlığının tarafları arasında yapılacak toplu iş sözleşmesinde uzlaştırma hükümleri başlığı altında kaideler içermesi gerektiği söylenebilir. Tarafların doğrudan yargı yoluna gitmeden evvel toplu iş sözleşmesinin yapılmasından sonra uygulanması aşamasında ortaya çıkan veya toplu iş sözleşmesinin ihlali sebebiyle meydana gelen ihtilafların uzlaştırma yöntemi ile çözümlenmesine olanak sağlayan kaideler olduğu ifade edilebilir. Taraflar arasında yapılacak olan toplu iş sözleşmesine bağlı olarak çıkabilecek uyuşmazlık halinde bu durumun çözüme kavuşturulmasını sağlayacak arabuluculuk edebilecek tarafsız ve nesnelliliği güvence altına alınmış bir kuruma işverenin sunma mükellefiyeti, bu kurumun üyelerinin belirlenmesi ve üyelerde bulunması gereken özellikleri, kurumun toplantı şekli, alınacak karardaki yeter sayısı ile bu kurumun masraflarının taraflara yansıtılma biçimine ilişkin kaidelerin de yer alabileceği belirtilebilir. (Kökkılınç vd., 2015: 317)

Avusturya’da Federal Uzlaştırma Kurumu, taraflar arasında toplu sözleşmenin değiştirilmesi veya yeni imzalanması esnasında ortaya çıkan uyuşmazlıklarda çözüm aşamasını başlatmak durumunda olduğu söylenebilir. Ne var ki uzlaştırma kurumunun uyuşmazlık hususunda kendiliğinden hareket etmeye karar verebilme yetkisinin olmadığı belirtilmelidir. Başka bir anlatımla toplu pazarlığın taraflarından her hangi birisinin uzlaştırma talebi doğrultusunda uyuşmazlığın çözümü ile ilgili aşama başlamaktadır. Arabulucunun vereceği kararın toplu sözleşme hükmünde olması sebebiyle uzlaştırma aşamasına geçilmeden evvel uyuşmazlığın tarafları arabulucunun kararını kabul ettiklerine dair yazılı bir beyan verme mecburiyetinde oldukları ifade edilmelidir. Uzlaştırma aşamasının, uzlaştırma ile ilgili talebi alan kurum tarafından ivedi olarak başlatılması gerekmektedir. Ne var ki uzlaştırma süreci esnasında yapılan davete iki defa sebebi açıklamadan icabet edilmemesi halinde sürecin kendiliğinden sona erdiği açıklanmalıdır. Bu durum dışında ayrıca uzlaştırma sürecinin uzlaştırmaya ilişkin talebin geri alınması durumunda da sona erdirilmesi gerektiği ifade edilebilir. (Hekimler, 2013: 74)

2.5.3.Slovenya

Slovenya’da Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 2006 yılında yürürlüğe girmiş olup anılan kanunun toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümüne ilişkin düzenlemeler getirdiği söylenebilir. Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 18. maddesi “Toplu İş Uyuşmazlıkları” başlığını taşıdığı ve anılan maddenin birinci fıkrasının içeriğinde hakemlik, müzakere, arabuluculuk ve yargı yoluyla toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenebileceğinin belirtildiği ifade edilebilir. (Kökkılınç vd., 2015: 334)

Toplu iş uyuşmazlıklarının mahkeme kanalıyla veya barışçı çözüm yollarıyla çözüme kavuşturulması İş ve Sosyal Mahkemeler Kanunu’nun 23. maddesinde öngörüldüğü belirtilebilir. Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm yollarının kullanılması ile neticelendirilmesine ilişkin emredici bir hükme kanun vasıtasıyla veya toplu sözleşme ile yer verildiği takdirde öncelikle barışçı çözüm

yoluna başvurulması, belirlenen barışçı yoldan her hangi bir sonuç alınamaması halinde iş yargısına gidilmesinin mümkün olduğu ifade edilebilir. Toplu iş uyuşmazlıkları alanında meydana gelen uyuşmazlıkların barışçı çözüm yolları ile neticelendirilmesi amacının Toplu Sözleşme Kanunu ile gözetildiği ne var ki toplu iş uyuşmazlığının taraflarının birbiri ile imzalayacakları toplu sözleşmelerde toplu iş uyuşmazlığının çözümü için farklı yol ve usuller belirleyebilmelerine de kanunun imkan tanıdığı söylenebilir. Haklar konusunda meydana gelen uyuşmazlıkları ve çıkar çatışmasına ilişkin uyuşmazlıkları Toplu Sözleşme Kanunu'nun açıkladığı ifade edilebilir. (Hekimler vd., 2013: 339,340)

2.5.4.İngiltere

Birleşik Krallıkta, 1971 tarihli Endüstriyel İlişkiler Yasası'ndan sonra 1978 tarihli İstihdamın Korunması Yasası yürürlüğe girmiş olup anılan yasa ile önceden mevcut uyuşmazlığın taraflarının anlaştıkları yöntemlerden ilk olarak geçmesini, anılan yöntemlere başvurulmasının ihtiyari olmasını ve bu yöntemlere başvurulması halinde verilecek kararlara uyulması anlayışının ihtiyari olmasını tekrardan getirdiği söylenebilir. Ayrıca hak/çıkarcı uyuşmazlığı ayırımının benimsendiği 1971 tarihli Endüstriyel İlişkiler Yasası'ndan farklı olarak bu ayırımın yeni yasada olmadığı belirtilebilir. (Süral vd., 1982: 55)

Danışma, Uzlaştırma ve Hakemlik Servisi (ACAS), Birleşik Krallıkta devlet bütçesinden finanse edilmekle birlikte özerk bir kurum şeklinde uzlaştırma hizmeti vermek amacıyla kurulduğu ifade edilebilir. Özel ve kamu alanında istihdam ilişkilerinin ilerlemesini sağlama işlevi bulunan Danışma, Uzlaştırma ve Hakemlik Servisinin işletmelere, sendikalara, işverenlere ve işçilere istihdam politikası ve ilişkileri çerçevesinde danışma, bireysel iş uyuşmazlıklarında ise arabuluculuk ve uzlaştırma faaliyetine haiz olduğu görülebilir. Tarihsel süreç bakımından bakıldığında toplu iş sözleşmesi ve toplu pazarlık aşamalarının İngiliz endüstri ilişkileri düzeninde gönüllülük temellerine dayalı olduğu söylenebilir. Danışma, Uzlaştırma ve Hakemlik Servisine başvurmak için tarafların toplu iş sözleşmesinin

içeriğinde düzenleme yapabilmeleri mümkündür. Ne var ki taraflar uyuşmazlığın çözümünde böyle bir düzenleme yapmamışlar ise bu durumda bile İngiliz sisteminde tarafların ister tek başına ister birlikte Danışma, Uzlaştırma ve Hakemlik Servisine başvurularının mümkün olduğu ifade edilebilir. (Kökkılınc vd., 2015: 319)

Conciliation kelimesi uzlaştırma yöntemi olarak İngiltere’de ifade ediliyor ise de her iki kurumun özellikleri dikkate alındığında yapılan işin aslında bir arabuluculuk fonksiyonu olduğunun ortaya çıktığı ifade edilebilir. Uzlaştırma ve arabuluculuk kelimelerinin İngiltere’de aynı anlama çıkan ifadeler olarak kullanıldığı söylenebilir. Bu sebeple yapılan iş bir arabuluculuk fonksiyonu olup buna verilen adın arabuluculuk “mediation” veya uzlaştırma “Conciliation” olmasının bir önem arz etmediği belirtilebilir. (Kocaoğlu vd., 1999: 157)

2.5.5.Fransa

Fransa’da hak uyuşmazlıkları ile menfaat uyuşmazlıkları ayrımı yasada yer almakta olup hak uyuşmazlıklarında görev alan arabulucuların hakim gibi karar verme yetkilerinin olmaması sebebiyle uyuşmazlığın taraflarına tavsiyede bulunamadıkları söylenebilir. 1957 Sayılı Yasa gereği arabulucu ancak hakeme veya mahkemeye başvuruları konusunda uyuşmazlığın taraflarına tavsiyede bulunabileceği ifade edilebilir. Arabulucu kendisine gelen menfaat uyuşmazlıklarında ise hak uyuşmazlıklarındaki durumun tam tersi olarak taraflara çözüm tavsiye edebilmekte olup böylece uyuşmazlığın bir an önce bitirilmesini sağlamaya çalıştığı belirtilebilir. (Kocaoğlu, 1999: 173)

Fransa’da taraflar, meydana gelen toplu iş uyuşmazlıklarında uzlaştırmaya gidilme mecburiyeti olmamasına rağmen bu durumun çözüme kavuşması amacıyla uzlaştırma kuruluna başvurabildiği görülmektedir. Fransa’da uzlaştırma kurulları, Bakanlık veya Bakanlığı temsil eden en çok dört (4) temsilci ile işçi ve işveren örgütlerinden en az dörder (4) kişiden oluşan bölgesel veya ulusal çapta görev yapan kurullar olduğu söylenebilir. Uzlaştırma kurulu tarafından toplu iş uyuşmazlığı

sonuçlandırılmadığı takdirde gönüllü hakem veya arabulucu vasıtayla da uyuşmazlığın çözümü sağlanmaya çalışılmaktadır. (Tokol, 2000: 219)

Toplu iş uyuşmazlıklarında uyuşmazlığın taraflarının uzlaştırma yöntemine gitmeden evvel arabulucuya başvurulması için kendi aralarında anlaşmak suretiyle her zaman ve her hangi bir sorun olmadan gidebildikleri ifade edilebilir. Ne var ki uyuşmazlığın tarafları önce uzlaştırma yöntemine başvurmuş ve bunun neticesinde başarı sağlanamamışsa eğer bu durumda arabuluculuk aşamasına geçilmesi için uzlaştırma kurulu başkanına taraflardan birinin dilekçe ibraz etmesi gerektiği söylenebilir. Bu açıklamalar ışığında uzlaştırma kurulu başkanı tarafından uzlaştırmanın başarı ile sonuçlanmamasına bağlı olarak arabuluculuk aşamasının başlatılması her hangi bir talep olmadan Çalışma Bakanının takdiri veya taraflardan her ikisinin ya da birinin talebi ile mümkün olduğu anlaşılmaktadır. (Kocaoğlu vd., 1999: 171)

Bu sebeple de gönüllü ve zorunlu unsurları birlikte bulunduran arabuluculuk Fransa'da toplu iş uyuşmazlıklarında uygulanan bir yöntem olarak karşımıza çıktığı söylenebilir. (Kocaoğlu vd., 1999: 166)

2.5.6.İspanya

İspanya'da yer alan sisteme bakıldığında çözüm yöntemlerinde gönüllülük ilkesinin temel alındığı bir sistem yer almakta olup yargı yolu dışında toplu iş uyuşmazlıklarının sonuçlanmasının hedeflendiği söylenebilir. 1996 yılında Toplu İş Uyuşmazlıklarının Yargı Yolu Dışında Çözümlemesine İlişkin Anlaşma (ASEC) işveren ve işçi sendikaları arasında imzalanmıştır. Bu anlaşmanın içeriğinde alternatif çözüm yöntemlerinden arabuluculuğa başvurulmasına ilişkin hükümlerin yer aldığı görülmekle birlikte özellikle toplu hak ve çıkar uyuşmazlıklarının çözümlenmesinin hedeflendiği belirtilebilir. Arabuluculuk yolu ile çözümlenmesine ilişkin uyuşmazlıklar anlaşmanın 4. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre bunların taraflar arasında toplu iş sözleşmesinin yapılmasına yönelik toplu

pazarlık esnasında doğan uyuşmazlıklar, yasa ya da toplu iş sözleşmesi maddelerinin yorumlanmasından kaynaklanan uyuşmazlıklar ile grev esnasında ana hizmetlerin duraksamayla sonuçlanmasına neden olabilecek uyuşmazlıklar olduğu ifade edilebilir. (Kökkılınç vd., 2015: 326)

2.5.7.İsveç

İsveç'te Ulusal Arabuluculuk Kurulu 1977 yılında Yönetime Katılma Yasası'nın kabul edilmesiyle oluşturulduğu, kurulun görevinin ise menfaat uyuşmazlıklarının çözüme kavuşturulması amacını taşıdığı söylenebilir. Taraflar arasında ortaya çıkan menfaat uyuşmazlıklarının Kurul veya yine tarafların kendileri tarafından çözüme kavuşturulmaya çalışıldığı belirtilebilir. Arabuluculuk Kurulunun görevi tarafların toplu pazarlık esnasında anlaşma sağlayamamaları üzerine tuttıkları tutanağın bir hafta içerisinde kurula ulaştırılmasıyla başladığı ifade edilmelidir. (Kızıloğlu, 2014: 40)

Arabuluculuk Kurulu, toplu pazarlık esnasında tarafların anlaşamamaları üzerine tutulan tutanağın kendisine bildirilmesinden sonra uyuşmazlığın çözümü için arabulucu veya arabulucular tayin etmekte olup bu kişiler herhangi bir süreye tabi olmadan uyuşmazlığın çözümü amacıyla faaliyet gösterdiği söylenebilir. Arabulucunun veya arabulucuların uyuşmazlığın çözümü esnasında çalışırken uyuşmazlığın taraflarının iş mücadelesi araçlarına başvurmaları engellenmemiştir. Ne var ki iş mücadelesine gidilmesinin ertelenmesi ancak arabulucunun tavsiyesi ile uyuşmazlığın taraflarının arabuluculuk faaliyetinin çalışma dönemi içerisinde kendilerince alacakları karar ile olduğu ifade edilmelidir. Arabulucunun yaptığı çalışma sonucunda uyuşmazlığın tarafları kendilerine sunulan tavsiyeyi kabul edip etmemekte serbest oldukları ne var ki kabul etmedikleri durumda ise iş mücadelesi araçlarına gidebilecekleri söylenebilir. Ayrıca zorunlu hakem kurumuna İsveç hukukunda yer verilmediği görülmektedir. (Tokol, 2000: 264)

2.5.8.İtalya

Toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkin olarak esas olan İtalya’da toplu iş sözleşmelerinin içeriğinde yargı dışındaki çözüm yöntemlerinin düzenlenmesi olduğu söylenebilir. Toplu iş sözleşmelerinin yapılması esnasında ortaya çıkan toplu iş uyuşmazlıklarının esas çözüm yolları bulunduğu takdirde bu süreçlerin geçirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu esas çözüm yöntemlerinin; taraflar arasında oluşan toplu iş uyuşmazlığında yine tarafların yapılacak toplantılara bizzat iştirakleri ve uzlaştırıcı bir üçüncü tarafın desteğiyle uzlaştırmanın geçirilmesi, toplu iş sözleşmesinin yapılmasından sonra süresinin dolması ile birlikte yeni toplu iş sözleşmesinin yenilenmesi esnasında ortaya çıkan ücret uyuşmazlığında “barışı koruma” mükellefiyetiyle ilişkili “yatışma dönemi” olarak adlandırılan sürecin geçirilmesi sayılabilir. Bu iki sürecin yanında ayrıca toplu iş sözleşmesinin yapılmasından sonra içeriğine ilişkin olarak yorumlanması esnasında uyuşmazlığın tarafları arasında yapılan yüz yüze olan toplu pazarlık sürecini ve yerel düzeyde ya da işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesinin taraflarınca bir başka toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bir uyuşmazlık esnasında gerekli uzlaştırma sürecinin de olduğu belirtilebilir. (Kökkılınç vd., 2015: 327)

İtalya’da uzlaştırma ve hakemlik yöntemleri sendikalara yönelik olarak yer alan düzenlemelerde bulunmakta olup bu yöntemler, taraflar arasında yapılan toplu iş sözleşmesinin imzalanmasına yönelik toplu pazarlıklar esnasında ortaya çıkan uyuşmazlıkların başarısızlıkla neticelenmesi durumunda gidilebilen yollar olarak karşımıza çıktığı söylenebilir. İtalya’da uzlaştırma ve arabuluculuk devletin yetkisi içinde olduğundan genel olarak anlaşmazlıkların çözümünün yerel ve bölgesel iş bürolarının sorumluluğuna bırakıldığı görülmektedir. Ne var ki ülke açısından özel önemi olan anlaşmazlıklara ilişkin çözümde ise yetkinin Çalışma Bakanlığına ait olduğu ifade edilmelidir. (Tokol, 2000: 174)

2.5.9.Yunanistan

Yunanistan'da uyuşmazlığın tarafları toplu pazarlık süreci esnasında isteklerini açık ve belgeli olarak birbirlerine sunmakla mükellef oldukları gibi bu süreci de iyiniyet kaideleri çerçevesinde yürütmeleri gerektiği söylenebilir. Toplu iş sözleşmesinin yapılması esnasında sürdürülen toplu pazarlık süreci yapılan tüm girişimlere rağmen her zaman başarı ile sonuçlanıp bir toplu iş sözleşmesinin imzalanması ile neticelenememektedir. Uyuşmazlığın taraflarından biri veya her ikisi toplu pazarlık sürecinde uzlaşamadıkları durumda bir arabulucunun görevlendirilerek çözüm bulunmasını isteyebildiği gibi yapılan atama sonucunda arabuluculuk faaliyeti esnasında uyuşmazlığın taraflarının toplantılara katılımının mecburi olduğu belirtilebilir. Arabuluculuk faaliyeti esnasında arabulucu tarafından toplu iş uyuşmazlığının çözülmesi hedefi ile bir teklif sunulmakta ise de bu teklifin uyuşmazlığın her iki tarafı için de geçerli olmak üzere kabul edilmesi gibi kanuni mecburiyet olmadığı ifade edilebilir. Ne var ki bağlayıcı olmayan bu teklifin toplu iş sözleşmesi hükmünde olabilmesi de mümkün olup bu durum ancak tarafların teklifi kabul etmesine bağlı olmaktadır. Uyuşmazlığın taraflarından birinin bu teklifi kabul edip diğerinin reddetmesi halinde ise uyuşmazlığın çözümü hakeme geçmekte olup yasa gereği tarafların bu sürece de iştirakinin mecburi olduğu söylenebilir. (Hekimler, 2013: 402)

Yunanistan'da 1876/1990 Sayılı Yasa ile kurulan Arabuluculuk ve Tahkim Servisinin (OMED) özel hukuk tüzel kişiliği bulunan bağımsız ve özerk bir kuruluş olduğu görülmektedir. Arabuluculuk ve Tahkim Servisi, uyuşmazlığın taraflarına arabuluculuk ve tahkim faaliyetini vermek suretiyle devlet kontrolünün etkisi dışında bağımsız olarak toplu pazarlığı sağlamaya çalıştığı söylenebilir. Arabuluculuk ve Tahkim Servisi uyuşmazlığın taraflarından birinin veya ikisinin yaptıkları istek üzerine arabulucu görevlendirme hizmetini sunduğu görülmektedir. (Kökkılınç, 2015: 329)

Yunanistan'da toplu sözleşmenin yapılması sürecinde ortaya çıkan toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yoldan çözümünün 3 aşamalı bir yöntem olduğu görülmektedir. İlk aşamanın tarafların toplu pazarlık sürecini öncelikle karşılıklı

olarak yürütmekte oldukları aşama olduğu, ikinci aşamanın arabuluculuk safhası olduğu ve son olarak da üçüncü aşamanın ise hakem süreci olduğu anlaşılmaktadır.

3.TÜRK HUKUKU'NDA ARABULUCULUK VE ÇEŞİTLERİ

Türk Hukuku'nda 6356 Sayılı SenTİSK'in 07/11/2012 tarih ve 28460 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmesi ile birlikte toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde "Arabuluculuk" kurumunun barışçı çözüm yolu olarak getirildiği görüldüğünden bu bölümde anılan kanun ve kanuna bağlı olarak çıkarılan yönetmelik uyarınca arabuluculuk hakkında bilgi verilmeye çalışılacaktır. 275 Sayılı TİSGLK ile 2822 Sayılı TİSGLK ve bu kanun döneminde yürürlükte bulunan tüzükte arabuluculuk kavramının nasıl yer aldığı da ifade edilerek kanunlardaki hükümlerinin karşılaştırılarak anlatılması hedeflenmektedir.

Toplu iş uyuşmazlığının tespiti ile birlikte arabuluculuğun temel prensipleri, arabulucularda bulunması gerekli nitelikleri, görevli makam, arabulucunun atanması, çalışma esasları, arabuluculuğun toplu iş uyuşmazlığını çözümedeki süresi, arabulucunun yaptığı görevin niteliği ile görev esnasında verdiği zarardan sorumluluğa ilişkin safhaların yeni ve eski kanun, tüzük ve yönetmelik hükümleri karşılaştırılarak anlatılması amaçlanmaktadır. Ülkemizde resmi arabuluculuk çalışmalarına ilişkin olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan veriler istatistiksel olarak değerlendirilerek ifade edilmeye çalışılacaktır. Böylece ülkemizdeki resmi arabuluculuk çalışmaları ile birlikte arabuluculuğun toplu iş uyuşmazlığına olumlu ve olumsuz etkilerine ilişkin sonuç çıkarılması amaçlanmaktadır.

Türk Hukuku'nda 275 Sayılı TİSGLK, 2822 Sayılı TİSGLK ve 6356 Sayılı SenTİSK dönemleri gözetilerek arabuluculuk çeşitleri olan Olağan Arabuluculuk ve Olağanüstü Arabuluculuk kavramları toplu iş uyuşmazlığının bulunduğu aşamaya, başvurulma zamanına, başvurulma şekline ve yöntemine bakılarak anlatılacaktır.

3.1. Arabuluculuk kavramı ve tanımı

2822 Sayılı TİSGLK'nın 22. maddesinde barışçı çözüm yolu olarak "Arabuluculuk" aşaması ilk defa düzenlenmekle birlikte anılan kanunda Arabuluculuğun tanımının yapılmadığı görülmektedir. Ayrıca kanunda Resmi Arabulucu kavramının kullanıldığı ifade edilebilir.

Bakanlar Kurulu'nun 84/8078 numaralı kararı ile 2822 Sayılı TİSGLK'nın 65. Maddesinde belirtilen hükme bağlı olarak Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü 16/06/1984 tarih ve 18433 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü'nün "Deyimler" başlıklı 2. maddesinin g bendinde "Arabulucu" kelimesinin "Resmi Arabulucu" anlamında kullanıldığı belirtilmektedir.

6356 Sayılı SenTİSK 07/11/2012 tarih ve 28460 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmesi ile 05/05/1983 tarih ve 2822 Sayılı TİSGLK yürürlükten kaldırılmıştır.

Barışçı çözüm yolu olarak "Arabuluculuk" 6356 Sayılı SenTİSK'in 50. maddesinde düzenlenmekle birlikte anılan kanunda da Arabuluculuğun tanımının yapılmadığı söylenebilir. 2822 Sayılı TİSGLK'dan farklı olarak 6356 Sayılı SenTİSK'de "Resmi Arabuluculuk" kavramı yerine "Arabuluculuk" kavramının kullanıldığı görülmektedir.

6356 Sayılı SenTİSK'in Geçici 3. maddesinde bu kanunun uygulanmasına ilişkin düzenlemelerin kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içinde yürürlüğe konulacağı ve anılan düzenlemeler yürürlüğe girinceye kadar da mülga 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlara dayanılarak yürürlüğe konulan düzenlemelerin bu kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunacağını belirtildiği görülmektedir.

Bakanlar Kurulu'nun 2014/6505 karar numaralı kararı ile Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü'nün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük 05/07/2014 tarih ve 29051 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş ve

anılan tüzüğün 1. maddesi gereğince Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü yürürlükten kaldırılmıştır. Anılan tüzük yürürlükten kaldırıldıktan sonra yeni bir tüzük yürürlüğe konulmamıştır.

Yüksek Hakem Kurulunun çalışma usul ve esasları, Yüksek Hakem Kurulunun başkan ve üyeleri ile bu Kurulda görevlendirilecek uzman ve raportörlere ödenecek tazminatlar, bilirkişi ve tanıklara verilecek ücretler ve toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem incelemesinde uygulanacak usul hükümleri, arabulucuların nitelikleri, seçimi, ücretleri ve görevlendirilmelerinin Maliye Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceğinin 6356 Sayılı SenTİSK’in 57. maddesinde belirtilmesine bağlı olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 07/12/2013 tarih ve 28844 sayı ile Toplu İş Sözleşmesinde Arabuluculuğa ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur.

Uyuşmazlığın taraflarınca yapılan toplu pazarlıkların uyuşmazlıkla sonuçlanmasına bağlı olarak Seçici Kurulca belirlenerek Resmî Gazete’de yayımlanan listeden görevli makamca görevlendirilen ve uyuşmazlığın taraflarını anlaşmaya varması için her türlü çaba harcayarak ilgililere önerilerde bulunan kişinin yönetmeliğin 3. maddesinin 1. fıkrasında “Arabulucu” olarak tanımladığı görülmektedir.

Başka bir ifade ile; tarafların uyuşmazlıkta çözümlerini kendilerinin üretmesinin sağlamak için müzakerelerde bulunmak ve görüşmek amacıyla bir araya getiren, gönüllü olarak yürütülen, bağımsız ve tarafsız bir üçüncü kişinin katılımıyla gerçekleşen uyuşmazlık çözüm yöntemine Arabuluculuk dendiği ifade edilebilir. Taraflardan bağımsız ve tarafsız bir üçüncü kişinin kolaylaştırıcı rol oynadığı, müzakere ve görüşme esasına dayanan ve bir iletişim süreci içerdiği, tarafların uyuşmazlıkta kendi çözümlerini ürettiği, gönüllü bir çözüm yöntemi olduğu hususlarının arabuluculuğun ana özellikleri olarak karşımıza çıktığı söylenebilir. (Tokol vd., 2013: 84)

6325 Sayılı HUAK’ın “Tanımlar” başlıklı 2. maddesinin a bendinde arabuluculuk faaliyetini yürüten ve Adalet Bakanlığı’na düzenlenen arabulucular

siciline kaydedilmiş bulunan gerçek kişiyi arabulucu olarak ifade ettiği belirtilmelidir. 6325 Sayılı HUAK'ın 2. maddesinin b bendinde ise taraflar arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklarda sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla uyuşmazlığın taraflarını bir araya getiren, tarafların birbirlerini anlamalarını, dinlemelerini ve bu şekilde uyuşmazlığın çözümünü kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması halinde onlara çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yönteminin arabuluculuk olarak tanımlandığı görülmektedir.

3.2.Arabuluculuğun temel prensipleri

Taraflar arasında ortaya çıkan toplu iş uyuşmazlıklarında görevlendirilen arabulucularda görevin gerçekleştirilmesi ve devamı esnasında bulunması gerekli bazı temel prensipler yer almaktadır. Bu temel prensipler aşağıda sırasıyla açıklanmaya çalışılacaktır.

3.2.1.Görevini bizzat yerine getiren üçüncü bir kişi olarak arabulucunun mevcut olması

Toplu iş uyuşmazlığının üçüncü bir kişi ile çözümü gayreti gerek yargısal faaliyette gerekse arabuluculuk kurumunda karşımıza çıktığı söylenebilir. Yargılama faaliyeti, tahkim yolu tercih edilmesi halinde hakemler tarafından; devlet yargılaması tercih edildiğinde ise devletin hakimleri tarafından yerine getirilmektedir. Taraflara, bir ya da birden fazla üçüncü kişinin görevini bağımsız şekilde gerçekleştirmek suretiyle toplu iş uyuşmazlığının çözümünde yardımcı olması durumu ise arabuluculuk faaliyeti olarak ortaya çıkmaktadır. Uyuşmazlığın tarafları dışında üçüncü bir kişi olan arabulucu bulunmadan taraflar arasında gerçekleştirilen

görüşmelerin adının ise diğer bir alternatif uyuşmazlık çözüm yolu olan müzakere olduğu ifade edilebilir. Ne var ki uyuşmazlığın tarafları arasındaki uyuşmazlık psikolojisi nedeni ile çoğunlukla toplantılar gergin geçebileceğinden bu durum uygun ve karşılıklı müzakereyi önlemektedir. Dolayısıyla taraflar arasındaki uyuşmazlığın iradi çözümü için zorunlu olarak taraflar arasındaki uyuşmazlık yapısına hakim olan üçüncü bir kişinin yardımına ihtiyaç duyulduğu belirtilebilir. Arabuluculuktan bahsedebilmenin zorunlu bir koşulu arabulucunun varlığı olup bu kişinin görevini bizzat yerine getiren taraflardan bağımsız ve uyuşmazlıkla ilişkili olmayan bir kişi olması gerektiği anlaşılmalıdır. (Kekeç vd., 2010: 75)

3.2.2. Arabulucunun tarafsız kalması ile eşit davranması

6356 Sayılı SenTİSK'in 57. maddesinin 2. fıkrasında arabulucunun, uyuşmazlığın taraflarının anlaşmaya ulaşması için her türlü çabayı harcayacağı ve ilgililere önerilerde bulunacağı açıklanmıştır. 6356 Sayılı SenTİSK'de açık bir hüküm olmamakla birlikte arabulucunun uyuşmazlığı çözümede taraflara karşı tarafsız kalması ve onlara karşı tarafsız davranması gerekmektedir.

Arabulucu uyuşmazlıkta görevini şahsen yerine getirmesi gerektiği açıklanmakla birlikte görevini özenle ve tarafsız bir sıfatla yerine getirmesi gerektiği söylenebilir. Taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümünde görevlendirilen arabulucunun tarafları bilgilendirme yükümlülüğü ve onlara açıklama yapma gereği duyabileceği olan hal ve şartlar söz konusu olabilir. Bu durumun da özellikle arabulucunun tarafsızlığından şüpheye sebep olacak hal ve şartlara ilişkin olması gerektiği söylenebilir. (Ergin, 2013: 158)

Arabulucuların niteliklerinin çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği 6356 Sayılı SenTİSK'in 57. maddesinde ifade edilmektedir. Kanuna bağlı olarak çıkarılan Yönetmeliğin 7. maddesinde arabulucularda aranan nitelikler sırayla sayılmıştır. Anılan madde de yer alan hükümlerde arabulucunun tarafsızlığına ilişkin açıklamalar yer almaktadır. Buna ilişkin olarak Yönetmeliğin 7. maddesinin ç bendinde

arabulucunun siyasi parti organlarında görevli olmamasının gerektiği, d bendinde ise arabulucunun sendika şubesi, sendika ve konfederasyonlarda herhangi bir suretle görevli bulunmamasının gerektiği belirtilmiştir.

Toplu İş Sözleşmesinde Arabuluculuğa ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nin 10. maddesi “Arabulucuların görevlendirilemeyeceği uyuşmazlıklar” şeklinde olup, anılan madde de toplu çıkar uyuşmazlıklarında, işveren veya işverene ait işyerlerinde görevli olanların arabuluculuk yapamayacağı düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile de tarafsızlık sağlanmaya çalışılmaktadır.

Arabulucunun uyuşmazlığın taraflarını görevli makamın bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde ya da tarafsız bir yerde bir araya getirmeye özen göstermesi gerektiği hususu Yönetmeliğin 9. maddesinin 4. fıkrasında ifade edildiğinden arabulucunun mekânsal anlamda da tarafsız davranması sağlanmaya çalışılmıştır.

Toplu iş uyuşmazlığında barışçı çözüm yolu için görevlendirilen arabulucunun görevini yerine getirirken uyuşmazlığın taraflarına veya kişilere kusurlu hareketleri ile zarar verdiği takdirde bu zarara maruz kalanların arabulucudan tazminat talep etme haklarının olduğu söylenebilir. Uyuşmazlığın çözümü için görevli makam tarafından görevlendirilen arabulucunun görevini gerçekleştirirken bir bakıma kamu görevini yerine getirdiği için görevinden dolayı işledikleri veya görevini yerine getirirken veya şahsına karşı işlenen suçlar bakımından memur sayıldıkları belirtilebilir. Belirtilen bu sebeplerle arabulucunun tarafsız davranmaması ve göreviyle bağlantılı kendisine verilen sırları açıklaması durumunda Türk Ceza Kanunu'nun 258/1. maddesinde belirtilen hükme bağlı olarak cezalandırılabilmesi söz konusu olabilir. (Tuncay, Savaş Kutsal vd., 2015: 330)

Arabulucunun görevini ifa ettiği esnada uyuşmazlığın taraflarına karşı eşit davranması ve onlara karşı objektif olması gerektiği ifade edilmelidir. Arabulucunun, yaş, cinsiyet, konum, meslek, ırk, siyasi görüş, renk, kişisel tercih gibi her türlü subjektif ayrıma sebebiyet verecek davranışlarda bulunmaması gerekmektedir. Uyuşmazlığın taraflarının aynı özelliklerde ve aynı konumda olduğuna dikkat ederek arabuluculuk faaliyetini yürütmelidir. Tüm bu nedenlerle arabuluculuk kurumunun

istenen amaç ancak uyuşmazlıkta tarafsız olunarak ve eşit davranılarak sağlanabilir. (Oğuz, 2016: 45)

3.2.3. Arabulucunun hüküm vermekten çekinmesi ile bağlayıcı bir karar verme yetkisinin bulunmaması

6356 Sayılı SenTİSK'in 57. maddesinin 2. fıkrasında arabulucunun, uyuşmazlığın taraflarının anlaşmaya ulaşması için her türlü çabayı harcayacağı ve ilgililere önerilerde bulunacağını belirtildiği görülmektedir.

Arabulucunun uyuşmazlığın taraflarına aralarındaki uyuşmazlığı çözümlenecek veya tarafları bağlayıcı nitelikte olacak şekilde karar veremeyecekleri belirtilmekle birlikte tarafların da arabulucunun sunduğu önerileri kabul etmek mecburiyetinde olmadıkları söylenebilir. (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2015: 770)

Arabulucunun tanımının yönetmelikte yapıldığı görülmektedir. Arabulucu, toplu pazarlıkların uyuşmazlıkla sonuçlanması bağlı olarak Seçici Kurulca belirlenerek Resmî Gazete'de yayımlanan listeden görevli makamca görevlendirilen ve tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcayarak ilgililere önerilerde bulunan kişi olarak yönetmelikte ifade edildiği görüldüğünden arabulucunun uyuşmazlık konusunda hüküm vermesinden bahsedilemeyeceği anlaşılmaktadır.

Arabulucunun, taraflarla birlikte yapılacak ilk toplantıda belirlenen uyuşmazlık konuları üzerinde her iki tarafın taleplerine uygun çözüm önerileri geliştireceği ve taraflara sunacağına ilişkin açıklamalar da Yönetmeliğin 9. maddesinin 5. fıkrasında düzenlenmiştir. Anılan bu düzenlemelerin bir amacının olduğu söylenebilir.

Arabulucunun en önemli vazifesinin uyuşmazlığın tarafları arasında ortaya çıkan uyuşmazlığı yine kendi aralarında karşılıklı olarak anlaşmalarına ulaştırma amacına yönelik yardımcı olmak şeklinde olduğu ifade edilebilir. (Kaplan, 2008: 118)

6356 Sayılı SenTİSK'de belirtilen arabuluculuk hükümlerinde arabulucunun bir karar almasının bahis konusu olmadığı ayrıca arabulucunun uyuşmazlığın taraflarına ilişkin bir karar alıp onlara iletmesinin de bahis konusu olmadığı söylenebilir. (Narmanlıoğlu, 2016: 531)

Tüm bu açıklamalar sonucunda arabulucunun, hüküm vermekten çekinme yükümlülüğünün olduğu, taraflar arasındaki toplu iş uyuşmazlığının çözümüne ilişkin olarak aldığı kararlarının bağlayıcı olmadığı ve arabulucunun sadece taraflara anlaşma sağlamaları için öneri getirebileceği neticesini ortaya çıkarmaktadır.

3.2.4. Arabulucunun yetkisini uyuşmazlığın taraflarından alması

2822 Sayılı TİSGLK'nın 22. maddesinde toplu pazarlık esnasında uyuşmazlığın tarafları görevli makamdan arabulucu tayini talep edebileceği gibi toplu pazarlığın başladığı tarihten itibaren altmış gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamadığı takdirde, görevli makamın başvuru üzerine veya re'sen altı işgünü içinde 15. maddede öngörülen mahkemeye başvurmak suretiyle resmi listeden bir arabulucunun tayinini talep edeceğinin düzenlendiği görülmektedir.

Uyuşmazlık yazısını alan görevli makamın altı iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya tarafların katılımı olmazsa resen, resmi listeden bir arabulucu görevlendireceği, uyuşmazlığın taraflarının resmi arabulucu listesinde yer alan bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları halinde, belirlenen kişinin görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirileceği 6356 Sayılı SenTİSK'in 50. maddesinde düzenlenmiştir.

Kanuni düzenlemeler dikkate alındığında 6356 Sayılı SenTİSK'de mahkemece arabulucunun tespit edilmesi aşamasının artık ortadan kaldırıldığı ve uyuşmazlığın taraflarının iradelerinin arabulucu tespitinde ön plana çıktığı görülmektedir. Uyuşmazlığın taraflarının arabulucu üzerinde anlaşma sağlaması halinde bu arabulucunun görevli makam tarafından tayin edilmesi hususunun

arabulucunun yetkisinin taraflardan kaynaklandığını gösteren bir düzenleme olduğu anlaşılmaktadır.

Arabulucu tayin edildikten sonra arabulucu uyuşmazlığın taraflarını ayrı ayrı veya birlikte toplantıya çağırarak üzere bir davet yazısı düzenleyerek taraflara tebliğ etmektedir. Bu toplantılarda taraflar anlaşarak her zaman arabuluculuk safhasını sonlandırabilme hakları mevcuttur. Toplantılara gitme ve ya gitmeme veya gidip devam etmeme hakları da bulunmaktadır. Kısacası arabulucunun yetkisi tarafların istek ve arzuları sonucunda şekillenmektedir. Ve yine uyuşmazlığın tarafları daha toplu pazarlık aşamasında anlaşma sağladıkları takdirde uyuşmazlık arabulucu safhasına geçmeyeceğinden arabuluculuğa başlama veya başlamama durumu dahi taraf iradelerinden ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak tarafların iradesinin arabulucunun yetkisi üzerinde önemli bir role sahip olduğu anlaşılmaktadır.

3.2.5. Arabuluculukta karşılıklı anlaşmaya bağlı bir çözümün esas alınması

Arabulucunun, görev süresi içerisinde tarafları mümkün olan en fazla sayıda bir araya getirmeye gayret etmesi gerektiği yönetmelikte belirtilmiştir. Arabulucunun, taraflarla birlikte yapılacak ilk toplantıda belirlenen uyuşmazlık konuları üzerinde her iki tarafın taleplerine uygun çözüm önerileri geliştireceği ve bu önerileri taraflara sunacağı da düzenlenmiştir. Uyuşmazlığın tarafları ile yapılan her toplantı sonucunda üzerinde anlaşma sağlanan veya sağlanamayan hususların toplantıya katılanlarca düzenlenecek bir tutanakta açıkça belirtileceği de yönetmelikte ifade edilmiştir.

Arabulucunun, toplu iş uyuşmazlığının tarafları arasındaki olumsuzlukları çözmeye ve tarafların anlaşması için destek olmaya çalışan kişi olması sebebiyle köken olarak uzlaştırmadan önemli bir ayırımın olmadığı söylenebilir. Arabulucunun belirtilen hususları yaparken uyuşmazlığın taraflarına verilmek üzere

bir karar taslağı oluşturarak bu taslağa uymalarına ilişkin bir istekte bulunmasının söz konusu olamayacağı belirtilebilir. (Demircioğlu, Centel, 2015: 308)

Taraflar arasındaki toplu çıkar uyuşmazlıklarının çözümünde barışçı yollardan biri olan arabuluculuk kurumu ile yardımcı olma gayesinin hedef olarak tutulduğu belirtilebilir. Belirtilen bu gayenin bir neticesi olarak arabulucunun taraflar arasındaki uyuşmazlığı karara bağlama yetkisi olmadığı gibi doğrudan çözüme yetkisinin de olmadığı söylenebilir. Arabulucu gerçekleştirdiği faaliyet esnasında uyuşmazlığın taraflarına öneriler getirmektedir. Uyuşmazlığın tarafları da bu önerileri kendi süzgeçlerinden geçirecek ve kendileri için en uygun çözümü bulduklarına inandıkları takdirde bunu karşılıklı olarak anlaşmaya dayalı şekilde kabul edebilecekleri söylenebilir. (Sümer, 2014: 263)

3.2.6. Arabuluculukta güvenli bir müzakere ortamının hazırlanması ve tarafların yetkisi

Toplu İş Sözleşmesinde Arabuluculuğa ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nin 9. maddesinin 4. fıkrasında arabulucunun uyuşmazlığın taraflarını görevli makamın bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde ya da tarafsız bir yerde bir araya getirmeye özen göstermesi gerektiği şeklindeki ifadenin uyuşmazlığın taraflarına güvenli bir müzakere ortamının hazırlanmasına ve tarafların kendilerinin iradelerini açıklama esnasında güvenli bir ortamda olduklarının hissettirilmesine yönelik olduğu söylenebilir.

Tarafların karşılıklı olarak uyuşmazlığı bir sonuca bağlayamadıkları zamanlarda sona eren iletişimin yeniden sağlanmaya çalışılmasını, güvenli ve sağlıklı bir müzakere ortamının hazırlanarak yeniden devam ettirilmeye çalışılmasını ve uyuşmazlığın çözüme ulaştırılmasını gerçekleştirebilecek öneriler ortaya konulmasını amaçlayan kişi veya kişiler olarak arabuluculuk ve uzlaştırma kurulu karşımıza çıkmaktadır. Arabuluculuk kurumunda arabulucu, uyuşmazlığın taraflarına durumun elverdiği ölçüde öneriler getirmeye ve hatta onları ortak bir hedefe

getirmeye çalıştığı ifade edilebilir. (Kalkış, Yıldız Bağdoğan, Baştürk, 2014: 56)

Taraflar arasında yapılacak uyuşmazlığın çözümüne ilişkin toplantılar görevli makam tarafından görevlendirilen arabulucunun başkanlığında olmakla birlikte bu toplantılara uyuşmazlığın taraflarının kendilerinin bizzat katılabilmesi veya tarafların yetkili kıldığı vekillerin katılabilmesinin söz konusu olduğu belirtilebilir. (Kızıloğlu, 2014: 52)

3.2.7. Arabuluculukta gizlilik ve sırların saklanması

Arabuluculukta gizlilik ile ilgili olan kanun veya yönetmelik hükümlerine bakıldığında; hem 6356 Sayılı SenTİSK’de hem de anılan kanuna bağlı olarak çıkarılan Yönetmelikte arabuluculuk faaliyetlerinin kamuoyuna duyurulmasına ilişkin olarak herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. 2822 Sayılı TİSGLK’da ise 59. maddenin 6. fıkrasında resmi arabuluculuk teşkilatının arabulma faaliyetine girilen her uyuşmazlıkta vardığı sonuçları en kısa zamanda uygun vasıtalarla kamuoyuna açıklayabileceğinin düzenlendiği görülmektedir. Bunun dışında her iki kanunda da arabulucunun açıklama yapmasına ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

6325 Sayılı HUAK’da yer alan arabulucular için gizlilik ilkesi hakkında da kısaca bilgi vermek gerekir. Anılan kanunun “Gizlilik” başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasında uyuşmazlığın taraflarınca aksi kararlaştırılmadığı takdirde arabulucunun, arabuluculuk faaliyeti çerçevesinde kendisine sunulan veya diğer bir şekilde elde ettiği bilgi ve belgeler ile diğer kayıtları gizli tutmakla yükümlü olduğunun ifade edildiği, anılan maddenin 2. fıkrasında ise aksi kararlaştırılmadığı takdirde de uyuşmazlığın taraflarının da bu konudaki gizliliğe uymak zorunda olduklarının belirtildiği görülmektedir. Anılan kanun hükmü dikkate alınarak tüm arabulucular için gizlilik ilkesinin bir başka deyişle tarafların sırlarının saklanması genel ve geçerli bir kural olduğu belirtilebilir.

6356 Sayılı SenTİSK’in 50. maddesinin 6. fıkrasında uyuşmazlığın

taraflarının ve diğer bütün ilgililerin, arabulucunun anlaşmazlık konusu ile ilgili istediği her türlü bilgi ve belgeyi vermekle yükümlü olduğu ifade edilmiştir. Anılan kanun maddesi uyarınca arabulucunun elinde bu bilgi ve belgelerin olması beraberinde gizlilik ilkesini de getirmektedir.

Tarafsız üçüncü bir kişi (arabulucu) ile uyuşmazlığın tarafları arasında alternatif uyuşmazlık çözüm süreci işlemekle birlikte sadece bu kişiler arasında sürecin işlemesi nedeniyle gizlilik ilkesinin hakim olduğu söylenebilir. (Türk, 2005: 24)

Arabulucu uyuşmazlığın çözümüne ilişkin faaliyet başlamadan evvel uyuşmazlığın taraflarına arabuluculuk kurumu ile ilgili açıklama yapacağı esnada güven ve samimiyet oluşması amacıyla arabulucuya sunulacak belge ve bilgilerin saklı tutulması dolayısıyla gizlilik ilkesi hakkında bilgi vermesi gerektiği söylenebilir. Gizlilik ilkesine ilişkin yükümlülüğün sadece arabulucuya getirilen yükümlülük olmadığı uyuşmazlığın taraflarına da getirildiği ifade edilebilir. Tüm bu açıklamaların arabuluculuk faaliyeti sırasında anlatılması tarafların sorumluluğu ve uyulmaması halinde ortaya çıkabilecek yaptırımlar nedeniyle önem arz ettiği belirtilebilir. (Oğuz, 2016: 47,48)

3.2.8. Arabulucunun taraflara bağımsız hukuki yol göstermekten kaçınması

Arabuluculuk, toplu iş uyuşmazlığının çözümü konusunda uzmanlık eğitimi almış üçüncü bir kişinin katılımı ile uyuşmazlığın taraflarını aynı ortamda buluşturarak onların müzakerelerde bulunmalarını ve konuşmalarını sağlayan, uyuşmazlığı çözebilmeleri için taraflar arasındaki iletişime yardımcı olan, tarafsız, bağımsız ve objektif eylemlerde bulunan uyuşmazlığın çözülmesini sağlayan alternatif bir çözüm yolu olduğu belirtilebilir. (Manav vd., 2015: 205)

Arabulucu, toplu iş uyuşmazlığında tarafların toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için uzlaşabilecekleri ortak hususları belirleyerek onların bu konularda

anlaşmalarına yönelik çalışmalar yaptığı söylenebilir. Arabulucu uyuşmazlık konusunda bir çözüm önerisi oluşturarak taraflara baskı kurmak suretiyle bunu dayatamayacağı, oluşturduğu bu çözüm önerisi konusunda tarafların uzlaşmaya ulaşması için onları zorlayamayacağı ve onlara hukuki tavsiyelerde bulunamayacağı belirtilmelidir. (Tanrıver vd., 2010: 166)

6356 Sayılı SenTİSK'in 50. maddesinin 5. fıkrasına göre arabuluculuk sürecinin sonunda taraflar arasında anlaşma sağlanamadığı durumda; arabulucu üç iş günü içinde taraflar arasındaki uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenlemesi ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi etmesi düzenlenmiştir. Görevli makam, tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ edeceği ve ancak bu süreden sonra grev aşamasının başlamasının söz konusu olabileceği ifade edilebilir.

Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm yolu olan arabuluculuk kurumuna bağlayıcı bir anlam yüklenmesi halinde toplu iş sözleşmesinin yapılmasında geçerli olan serbest pazarlık ilkesiyle bu durumun uyuşmayacağı söylenebilir. Bu durumun da bir sonucu olarak arabuluculuk sürecinin akabinde taraflar arasında anlaşma gerçekleşmediği takdirde arabulucunun uyuşmazlık ile ilgili tutanakta belirteceği tavsiyelerin de uyuşmazlığın tarafları için bağlayıcı bir nitelik oluşturmayacağı ve bu tavsiyelerin kabul edilebileceği gibi kabul edilmeyerek mücadeleciler olan grev ve lokavta gidilebileceği söylenebilir. (Çukur, Koç vd., 2010: 10)

3.2.9. Arabuluculukta anlaşmazlığın kontrol altına alınması ve hazırlık görüşmesi

6356 Sayılı SenTİSK'in birinci bölüm başlığının "Amaç ve Tanımlar" olduğu, anılan kanunun 1. maddesinde kanunun amacının düzenlendiği görülmektedir. Anılan madde içeriğinde bu kanunun amacının, işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işverenin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla yaptıkları

toplu pazarlıklar sonucunda toplu iş sözleşmesi yapmaları, taraflar arasında ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmeleri ve yine uyuşmazlığın çözümlenemediği durumlarda da grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasların nelerden ibaret olduğunun belirlenmesi şeklinde olduğu görülmektedir. Bu sebeple arabulucunun, taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümü esnasında anlaşmazlığın işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işverenin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapılması konusunda kontrol altında tutulması olmalı ve anlaşmazlığın bu konuların dışında yer almaması gerekmektedir. Anlaşmanın kontrolü için de arabulucu bu konularda önceden çalışma yapmalı, kendisini uyuşmazlık ile ilgili hususlarda hazırlamalı ve bu konuları taraflara en başta anlatarak aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmelidir.

Arabuluculuk müessesesinde arabulucu ile uyuşmazlığın tarafları arasında bir ön toplantı yapılması başka bir deyişle hazırlık toplantısı olmasının devam edecek süreçte büyük bir önem arz ettiği söylenebilir. Arabulucunun yapmış olduğu faaliyetin uyuşmazlığın tarafları arasındaki etkileşimin sağlanmasına, taraflar arasında iletişimin kurulmasına, arabulucunun müzakereye yönelik yeteneğine, becerisine ve kişisel özelliklerine bağlı olduğu belirtilebilir. Bu sebeple de arabulucunun uyuşmazlığın tarafları veya vekilleri ile arabuluculuk başlamadan hemen önce görüşmesinin, onlarla iletişim kurmasının arabuluculuk sürecine ve uyuşmazlığın taraflarına faydalı olabileceği değerlendirilebilir. (Kekeç, 2010: 167)

3.3. Toplu iş uyuşmazlığının tespiti, görevli makam ve arabulucunun atanması

6356 Sayılı SenTİSK'in dokuzuncu bölümünün başlığı "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü" olup, 49. Maddesinde uyuşmazlığın tespitinin düzenlendiği görülmektedir. Kanun maddesine göre toplu iş uyuşmazlığının; toplu pazarlık için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmediğinde veya taraflardan biri toplantıya geldiği halde pazarlıklar başlamadığında, taraflar toplu

pazarlığa başladıktan sonra toplantıya devam etmediklerinde veya taraflar toplu pazarlık süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ettiklerinde ya da toplu pazarlık süresi anlaşma olmaksızın sona erdiğinde, taraflardan birinin uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildirdiği zaman çıktığı söylenebilir. Anılan düzenlemeye göre uyuşmazlık görevli makama bildirilmediğinde işçi sendikasının yetkisinin düşeceğinin de özellikle ifade edildiği görülmektedir.

Sendikanın yetkisinin devam etmesi ve arabuluculuk safhasına geçilebilmesi için görevli makama altı iş günü içinde uyuşmazlığın taraflarından birinin uyuşmazlığı bildirmesi gerekmektedir. İşveren sendikası tarafından görevli makama bildirim yapılabileceği gibi bu bildirim işçi sendikası tarafından da yapılabileceği söylenebilir. Taraflardan birinin görevli makama bildirim yapması durumunda sendikanın yetkisi düşmeyip devam ettiğinden, toplu iş sözleşmesinin, uyuşmazlığın çözümü için arabulucunun göreve başlamasından sonra veya göreve başlamadan evvel tarafların anlaşmaları durumunda imzalanmasının mümkün olduğu ifade edilebilir. (Canbolat, 2013: 263)

2822 Sayılı TİSGLK dönemindeki kanun hükümlerine baktığımızda anılan kanunun “Uyuşmazlığın Tespiti” başlıklı 21. maddesinin 1. fıkrasında toplu pazarlık için tespit edilen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmediği veya taraflardan biri toplantıya geldiği halde pazarlıkların başlamadığı ya da toplu pazarlığa başladıktan sonra uyuşmazlığın taraflarından birinin toplantıya devam etmediği takdirde, toplantıya gelen uyuşmazlığın tarafının, belirtilen durumu görevli makama altı iş günü içerisinde yazı ile bildireceği düzenlenmiştir.

Uyuşmazlığın taraflarının toplu pazarlığın başlamasından itibaren altmış gün içinde anlaşamadıklarını bir tutanak ile tespit ettiklerinde veya toplu pazarlığın başlamasından itibaren altmışıncı günün sonunda anlaşmaya varamadıkları takdirde, taraflardan birinin durumu görevli makama yazıyla bildireceği 2822 Sayılı TİSGLK’nın 21. maddesinin 2. fıkrasında hüküm altına alınmıştır.

275 Sayılı TİSGLK döneminde ise uzlaştırma kurumu bulunmakta olup uzlaştırma öncesi uyuşmazlığın tespiti gereklidir. Anılan kanun hükümlerine baktığımızda “Uyuşmazlığın Tesbiti” başlıklı 14. maddenin 1. fıkrasında toplu

pazarlık için tespit edilen yer, gün ve saatte, taraflardan biri toplantı yerine gelmediği takdirde, uyuşmazlığın diğer tarafı, durumu yazı ile bölge çalışma müdürlüğüne bildirmesi gerekmektedir. Toplu pazarlık bir iş kolunu kapsayacak bir toplu iş sözleşmesinin yapılması için istendiği takdirde, bu bildirim Çalışma Bakanlığına yapılacağı düzenlenmiştir.

Uyuşmazlığın tarafları 275 Sayılı TİSGLK'nın 14. maddesinin 2. fıkrasına göre toplantıya katıldıkları halde anlaşmaya varamadıkları takdirde bu durumu karşılıklı teklif ve itirazları kapsayan bir tutanakla tespit edilmelidir. Tutulan bu tutanağın bir nüshasının toplu pazarlığın yapıldığı yerin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne gönderilmesi gerekmektedir. Toplu pazarlık bir iş koluna taallük ediyorsa, bu tutanaktan bir nüsha da Çalışma Bakanlığına gönderileceği belirtilmektedir.

6356 Sayılı SenTİSK'in 50. maddesinin 1. fıkrasında uyuşmazlık yazısını alan görevli makamın altı iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmi listeden bir arabulucu görevlendireceği ifade edilmiştir. Ayrıca tarafların resmi arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları halinde, belirlenen kişinin görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirileceği hükmünün bulunduğu görülmektedir.

Arabulucu görevlendirilmesinin görevli makama ait olduğu 6356 Sayılı SenTİSK'in 50. maddesinde belirtilmiş olup görevli makama ilişkin tanımlamanın aynı kanunun 2. maddesinin c bendinde yapıldığı görülmektedir. Anılan kanun hükmüne göre görevli makam; işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığı ifade ettiği anlaşılmaktadır.

Arabulucu tayini hususuna ilişkin olarak 2822 Sayılı TİSGLK dönemindeki kanun hükümlerine baktığımızda anılan kanunun 22. maddesinin 3. fıkrasında

kanunun birinci fıkrasına göre arabulucu tayini yoluna gidilmediği ve toplu pazarlığın başladığı tarihten itibaren altmış gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamadığı takdirde, görevli makamın başvuru üzerine veya re'sen altı işgünü içinde 15. madde de öngörülen mahkemeye başvurmak suretiyle resmi listeden bir arabulucunun tayinini talep edeceği düzenlenmiştir.

2822 Sayılı TİSGLK hükümlerine göre arabulucu tayini, uyuşmazlığın taraflarının başvurusu veya bizzat görevli makam tarafından tarafların arabulucu konusunda anlaşamamaları durumuna bağlı olarak iş mahkemesinden talep edilebileceği şeklinde olduğu ifade edilebilir. (Demir, 2005: 70)

6356 Sayılı SenTİSK'de, 2822 Sayılı TİSGLK'da yer alan düzenlemeye göre arabulucu tayinine ilişkin süreçte ve uyuşmazlığın tespitinde sadeleştirme olduğu söylenebilir. Yeni düzenleme ile uyuşmazlığın tespiti durumuna göre değişik zamanlarda farklı sıfatlarla görevlendirilen arabulucu karmaşasına son verildiği görülmektedir. Yalnızca görevli makam tarafından görevlendirmenin yapılmasına ilişkin düzenleme getirilerek zaman açısından kazanç sağlandığı ve mahkemece arabulucunun belirlenmesi safhasının artık ortadan kaldırıldığı ifade edilebilir. (Kılış, Yıldız Bağdoğan, Baştürk, 2014: 65)

Yukarıda da bahsedildiği üzere 6356 Sayılı SenTİSK'de toplu pazarlık sürecinin sebepsiz uzamasına yönelik yapılan eleştiriler ve uygulamada meydana gelen problemler düşünülerek 2822 Sayılı TİSGLK'da mahkemece arabulucunun belirlenmesine yer verilmediği görülmektedir. Resmi listede adı yer alan bir arabulucu ile ilgili olarak toplu pazarlık taraflarının anlaşması durumunda bu kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlık için arabulucu olarak belirlenebileceği söylenebilir. Ne var ki resmi listede ismi yer almayan bir arabulucu belirleyip seçebilme hakkının toplu pazarlığı yapacak olan taraflara tanınmamış olmasının doğru olmadığı belirtilebilir. (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat vd, 2014: 655)

6356 Sayılı SenTİSK'in 50. maddesinin 1. fıkrasında belirtildiği üzere arabulucunun görevli makam tarafından görevlendirilmesi resen veya tarafların resmi arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşması üzerine belirlenen kişinin görevli makam tarafından arabulucu olarak görevlendirilmesi şeklinde olduğu

ifade edilebilir.

Taraflar anlaşmak suretiyle arabulucu seçip belirlemedikleri takdirde arabulucunun seçimi görevli makam tarafından ad çekme yoluyla yapılmayıp doğrudan resmi arabulucu listesinden seçileceği belirtilebilir. (Sur, 2014: 272)

Uyuşmazlığın tespiti ve arabulucunun uyuşmazlığa dâhil olmasını sağlayan durumların 6356 Sayılı SenTİSK'in 49. maddesinde belirtilen durumlar olduğu ifade edilebilir. Bu belirtilen durumların dışında ayrıca 6356 Sayılı SenTİSK'in 60. maddesinin 7. fıkrasına bağlı olarak arabulucunun görevlendirilmesinin olduğu söylenebilir. (Aktay, 2015: 329)

6356 Sayılı SenTİSK'in 60. maddesinin 7. fıkrasında kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebileceği belirtilmektedir.

6356 Sayılı SenTİSK'in "Grev ve Lokavtın Ertelenmesi" başlıklı 63. maddesinin 2. fıkrasında da grev ve lokavtın ertelenmesine özgü olarak arabulucunun özel bir görevlendirme şekli daha bulunmaktadır. Kanun maddesine göre grev ve lokavtın ertelenmesi kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60. maddenin 7. fıkrasına göre belirlenen arabulucunun, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı göstereceği ifade edilmektedir.

Uyuşmazlığın taraflardan birinin erteleme süresinin sona ermesinden başlayarak altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na intikali, uyuşmazlığın çözümü için grev ve lokavtın ertelenmesi süresi içinde tarafların anlaşarak özel hakeme başvurmadıkları, arabulucunun çabalarının da erteleme süresi sonunda başarısız kaldığı ve tarafların uyuşmazlığın halinde uzlaşamadıkları takdirde olabildiği söylenebilir. Arabuluculuk safhasının olumsuz şekilde neticelenmiş olmasının Yüksek Hakem Kuruluna gidilmeden önce aranan bir husus olduğu belirtilebilir. (Sökmen Güler vd., 2015: 61)

2822 Sayılı TİSGLK'dan farklı olarak grev kararı alınan her uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın bizzat arabulucu olarak görev yapmasının

veya bir arabulucu atama yetkisinin 6356 Sayılı SenTİSK'in 60. maddesinin 7. fıkrasında belirtilen hükümle verildiği söylenebilir. 2822 Sayılı TİSGLK döneminde grevin ertelenmesi haline özgü olan Bakanın arabuluculuk yetkisi 6356 Sayılı SenTİSK ile tüm yasal grevleri kapsayacak şekilde genişletildiği görülmektedir. (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat vd, 2014: 655)

6356 Sayılı SenTİSK'in 63. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenleme ile 2822 Sayılı TİSGLK'nın 34. maddenin 1. fıkrasında yer alan düzenlemenin benzerlik gösterdiği söylenebilir. 2822 Sayılı TİSGLK içeriğinde de uyuşmazlığın çözümü için Bakanın bizzat arabuluculuk görevi üstlenebildiği görülmektedir. Bakanın bizzat arabuluculuk yapması yerine başka bir kişiyi arabulucu olarak belirlemesi konusunda 6356 Sayılı SenTİSK Bakana istediği her hangi bir kişiyi arabulucu olarak serbestçe seçme hakkı tanımış iken 2822 Sayılı TİSGLK'nın, resmi listeden her hangi bir kişiyi arabulucu olarak belirlemesinde Bakana sınırlı bir yetki verdiği söylenebilir. 6356 Sayılı SenTİSK'de yer alan bu hüküm ile erteleme süreci içinde uyuşmazlığın tarafları arasında etkin ve saygın olan bireylerin arabulucu olarak çalışabilmesine imkan sağlandığı söylenebilir ise de tarafsız ve bağımsız olup hükümet dışından olan bir kişinin arabulucu olarak Bakanın yerine görev yapmasının kanunda düzenlenmesinin daha doğru olacağı ifade edilebilir. (Caniklioğlu, 2013: 313)

Uyuşmazlığın tespitiyle beraber anlaşma sağlanamadığından uyuşmazlığın taraflarından birisinin başvurusu üzerine görevli makamca resmi arabulucu listesinden atanması veya tarafların resmi arabulucu listesinden belirledikleri arabulucunun görevli makam tarafından atanması ile birlikte arabuluculuk safhasına geçildiği söylenebilir.

Hem 6356 Sayılı SenTİSK hem de 2822 Sayılı TİSGLK açısından bakıldığında; iş mücadelesi yollarına geçebilmeleri için uyuşmazlığın taraflarının arabuluculuk aşamasını tamamlaması gerektiği söylenebilir. Arabuluculuk safhasına ilişkin olan bu sürecin uyuşmazlığın tarafları açısından "sulh borcunun" varlığını koruduğu süreç olduğu ifade edilebilir. (Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, 2011: 500)

3.4. Arabuluculuk teşkilatı

2822 Sayılı TİSGLK dönemindeki duruma öncelikle bakıldığında; anılan kanunun “Resmi Arabuluculuk Teşkilatı” başlıklı 59. maddesinde Çalışma Bakanlığına bağlı olarak kurulacak resmi arabuluculuk teşkilatının kanunda öngörülen resmi arabuluculuk faaliyetlerinin yürütülmesini sağlayacak tedbirleri alacağını ve resmi arabuluculuk teşkilatının kuruluş ile işleyişine ilişkin esasların kanunun 65. maddesine göre çıkartılacak tüzükte düzenleneceğinin belirtildiği görülmektedir.

2822 Sayılı TİSGLK’nın 65. maddesi gereğince Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Tüzüğün “Deyimler” başlıklı 2. maddesinin f bendinde Teşkilat kelimesinin Resmi Arabuluculuk Teşkilatı anlamında kullanıldığı anlaşılmaktadır.

Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü’nün dördüncü bölümü Resmi Arabuluculuk Teşkilatının Kuruluş ve İşleyişiyle Resmi Arabuluculuk Yapabileceklerin Listesinin Düzenlenmesi olmakla birlikte 22. maddesinin başlığının ise “Teşkilatın Kuruluşu” olduğu ve maddenin içeriğinde Resmi Arabuluculuk Teşkilatının oluşumunun belirtildiği görülmektedir.

Resmi Arabuluculuk Teşkilatı kurulmasıyla ilgili olarak 6356 Sayılı SenTİSK’de ise yasal bir düzenlemenin yer almadığının görüldüğü söylenebilir. Ne var ki bu husus Resmi Arabuluculuk Teşkilatı’nın kaldırıldığı şeklinde de anlaşılmasa gerektiği ifade edilebilir. Arabuluculuk teşkilatıyla ilgili 6356 Sayılı SenTİSK’de hüküm bulunmamasının sebebinin mevzuattaki sadeleştirme düşüncesinin bir gereği olarak Resmi Arabuluculuk Teşkilatı ile ilgili işlemleri yerine getirme vazifesinin 3146 Sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunu’nun 9. maddesinin g bendi gereği Çalışma Genel Müdürlüğüne bırakan bir düzenlemenin yer alması olduğu söylenebilir. (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2015: 326)

3146 Sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunu’nun “Çalışma Genel Müdürlüğü” başlıklı 9. maddesinde Çalışma

Genel Müdürlüğü'nün görevlerinin nelerden ibaret olduğunun belirtildiği, maddenin g bendinde Resmi Arabuluculuk ile ilgili işlemleri yapmanın görevleri arasında sayıldığı görülmektedir.

3.4.1. Arabuluculuk sistemi

2822 Sayılı TİSGLK'da arabuluculuk sisteminin Resmi Arabuluculuk Teşkilatı adı altında düzenlendiği görülmektedir. 2822 Sayılı TİSGLK'nın 65. maddesinde tüzük çıkarılmasının belirtildiği, kanuna bağlı olarak çıkarılan Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü'nün "Teşkilatın Kuruluşu" başlıklı 22. maddesi gereğince Çalışma Genel Müdürlüğüne bağlı Resmi Arabuluculuk Daire Başkanlığı ile Seçici Kurul ve resmi arabuluculardan oluşan Resmi Arabuluculuk Teşkilatının kurulduğu belirtilebilir.

Resmi arabuluculara hizmetlerinin gereği olarak yapılması gereken ödemeleri karşılamak üzere fona ilişkin işlemlerinin, Seçici Kurulun raportörlük hizmetlerinin ve diğer büro hizmetlerinin Resmi Arabuluculuk Daire Başkanlığı tarafından yerine getirileceği hususu Tüzüğün "Resmi Arabuluculuk Daire Başkanlığı" başlıklı 23. maddesinde belirtildiği görülmektedir.

Tarafların toplu pazarlık sürecindeki özerkliğini engellemek değil tam tersine taraflara bu aşamada destek sağlanması için Resmi Arabuluculuk Daire Başkanlığı'nın yer aldığı ve düzenlenme gayesinin bu olduğu anlaşılabilir. (Çelik vd, 2016: 11)

2822 Sayılı TİSGLK döneminde arabuluculuk kurumunun Resmi Arabuluculuk ve İşçi Ceza Paraları Dairesi olarak Çalışma Genel Müdürlüğüne bağlı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde çalışmalarını sürdürdüğü söylenebilir. (Kızıloğlu, 2014: 59)

Yüksek Hakem Kurulunun çalışma usul ve esasları, Yüksek Hakem Kurulunun başkan ve üyeleri ile bu Kurulda görevlendirilecek uzman ve raportörlere

ödenen tazminatlar, bilirkişi ve tanıklara verilecek ücretler ve toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem incelemesinde uygulanacak usul hükümleri, arabulucuların nitelikleri, seçimi, ücretleri ve görevlendirilmelerinin Maliye Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceğinin 6356 Sayılı SenTİSK'in 57. maddesinde belirtilmiştir. Bu düzenlemeye bağlı olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 07/12/2013 tarih ve 28844 sayı ile Toplu İş Sözleşmesinde Arabuluculuğa ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur.

Yönetmeliğin birinci bölümü “Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar” olduğu ifade edilmelidir. Yönetmeliğin “Tanımlar” başlıklı 3. maddesinin b bendinde Bakanlık kelimesinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, aynı maddenin ç bendinde ise Genel Müdürlük kelimesinin Çalışma Genel Müdürlüğü anlamında kullanıldığı anlaşılmaktadır.

Yönetmeliğin ikinci bölümü ise “Arabuluculuk Sistemi ve İşleyişi, Arabulucuların Seçimi, Görev ve Sorumlulukları” olduğu görülmektedir. Yönetmeliğin “Arabuluculuk Sistemi ve Genel Müdürlüğün görevleri” başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrası Arabuluculuk Sistemi adı altında ifade edilmiştir. Arabuluculuk Sisteminin Genel Müdürlük, Seçici Kurul ve arabuluculardan oluştuğu söylenebilir.

3.4.1.1.Genel müdürlük

2822 Sayılı TİSGLK döneminde çıkarılan Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü'nün 23. maddesinde “Resmi Arabuluculuk Daire Başkanlığı” ifadesinin yer aldığı, 6356 Sayılı SenTİSK ve bu kanuna bağlı olarak çıkarılan Yönetmelikte ise Daire Başkanlığı ifadesinin kullanılmadığı ve bu ifade yerine Genel Müdürlük ifadesinin kullanıldığı görülmektedir.

Yönetmeliğin “Arabuluculuk Sistemi ve Genel Müdürlüğün görevleri” başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrası Arabuluculuk Sistemi adı altında olduğu anlaşılmaktadır. Arabuluculuk Sisteminin; Genel Müdürlük, Seçici Kurul ve

arabuluculardan oluştuğu söylenebilir.

Genel Müdürlüğün yönetmelikte belirtilen görevleri yerine getireceği, Seçici Kurulun ise raportörlük hizmetlerini ve diğer büro hizmetlerini yürüteceğine ilişkin düzenleme Yönetmeliğin 4. maddesinin 2. fıkrasında belirtildiği ifade edilebilir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı içerisinde alışma Genel Müdürlüğüne bağlı olarak Resmi Arabuluculuk Daire Başkanlığı'nın 6356 Sayılı SenTİSK'in mevcut yasal düzenlemeleri dikkate alınarak faaliyete geçirildiği söylenebilir. (Sur, 2015: 377)

Resmi Arabuluculuk Daire Başkanlığı'nın grev ve lokavt, toplu iş sözleşmeleri ile barışçı zm yolları konularında kendiliğinden inceleme gerçekleştirebilecek, anılan konulara ilişkin gündemdeki gelişmeleri ve yönelimleri yakından izleyecek bir kuruma dönüştürülmesi gerektiği söylenebilir. Belirtilen hususların yapılabilmesi için kesin bilgi akışını gerçekleştirebilecek bilgi işlem merkezi, düzenli hale getirilmiş dokümantasyon merkezi ve tüm bu çalışmayı sağlayabilecek etkin bir sekreteryayı kurarak daha iyi bir seviyeye getirmeye çalışması gerektiği belirtilebilir. Arabuluculuk konusu ile bağlantılı olan yayınların elde edilerek bunların sınıflandırılması ve ilgililere ulaştırılması imknı getirecek çalışmalar yapılması gerektiği ifade edilebilir. Tarafların düşünceleri ve ülkenin genel ekonomik yapısı dikkate alınarak iş değerlendirme sistemi oluşturmalı, ücretle ilgili ve diğer konularda temel kurallar meydana getirilmeli, bilimsel yayınlar ve çalışmalar yapılmalı ve bunların da tarafların fahiş taleplerinin nlenmesine yönelik olması gerektiği ifade edilebilir. Seminer, sempozyum ve oryantasyon kursları gibi eğitime yönelik çalışmaların arabulucular için sürekli olarak desteklenmesi ve geliştirilmesi gerektiği söylenebilir. Tarafların toplu pazarlık aşamasında özerkliğin önüne geçmek değil tam tersine taraflara bu aşamada destek sağlama gagesinin Resmi Arabuluculuk Daire Başkanlığı'nın düzenlenme sebebi olması gerektiği anlaşılabilir. Tüm bu yapılması gerekenlerin temel amacının ise tarafsızlığına ve uzmanlığına güvenilen bir kurum yaratılarak ilgili tarafların hizmetine açılması şeklinde olması gerektiği belirtilebilir. (Subaşı vd, 2007: 15)

3.4.1.2. Seçici kurul

Toplu İş Sözleşmesinde Arabuluculuğa ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nin "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinin 1 bendinde "Seçici Kurul" kelimesinin arabulucu olabilmek için başvuranların başvurularını inceleyerek gerekli nitelikleri taşıyanlar arasından arabulucuları belirleyen kurulu ifade ettiği anlaşılmaktadır.

Yönetmeliğin "Seçici Kurul" başlıklı 5. maddesinin 1. fıkrasında ise Arabuluculuk yapabilecek olan kişilerin Seçici Kurulca belirlendiği belirtilmektedir.

Seçici Kurulun, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın başkanlığında;

a) Müsteşar veya müsteşar yardımcısı,

b) Çalışma Genel Müdürü,

c) Üniversitelerin iş ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dalı ile çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilen bir üye,

ç) En çok üyeye sahip ilk iki işçi sendikaları konfederasyonu yönetim kurullarınca seçilen birer üye,

d) En çok üyeye sahip işveren sendikaları konfederasyonu yönetim kuruluca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilen iki üye ile oluştuğu görülmektedir.

Seçici Kurul üyelerinin seçimle geldiği, görev sürelerinin üç yıl olduğu, daha önce seçilen bu üyelerin yeniden seçilebileceği ve her bir üye için iki yedek üye seçildiği de yönetmelikte belirtilmektedir.

Yönetmeliğin 5. maddesinin 4. fıkrasında herhangi bir nedenle görevi sona eren Seçici Kurul üyesinin yerine seçilen üyenin kalan süreyi tamamlayacağı anlaşılmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın toplantıya katılmaması halinde,

Seçici Kurula, Müsteşar veya müsteşar yardımcısının başkanlık edeceği, Seçici Kurul üyelerinin izinli veya mazeretli olmaları halinde ise, toplantıya bu makama vekalet edenlerin ya da yedek üyelerin katılacağı yönetmeliğin 5. maddesinin son fıkrasında düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin “Seçici Kurulun Toplanması ve Kararlar” başlıklı 6. maddesinin 1. fıkrasında Seçici Kurulun, Bakanlıkça yapılan çağrı üzerine toplanacağı ve toplantının yer, gün ve saatinin, toplantı tarihinden en geç üç iş günü önce üyelere bildirileceği açıklandığı, Yönetmeliğin 2. fıkrasında ise Seçici Kurulun, Başkan dışında en az beş üyenin katılımıyla toplanacağı, kararların oy çokluğu ile alınacağı, oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu tarafın çoğunluğu sağlamış sayılacağı ile kararların, karar defterine yazılarak Başkan ve üyelerce imzalanacağını düzenlendiği görülmüştür.

2822 Sayılı TİSGLK döneminde verilen Uyuşmazlık Mahkemesinin 26.10.1992 tarih ve 1992/37 esas, 1992/40 karar sayılı kararına göre; davacının Resmî Arabuluculuk listesinden çıkarılmasına ilişkin Seçici Kurul işleminin iptali isteğiyle açtığı davada İdarî Yargı merciinin görevli olduğuna ve İş Mahkemesinde çözümlenemeyeceğine karar verildiği söylenebilir. Davanın çözümünün idari yargının görev alanına girmesinin sebebi olarak; Seçici Kurulun yasaya göre oluşturulması, Seçici Kurulun bir kamu kurumu olması ve Seçici Kurulun idari kararlarının maksat, sebep, yetki ve şekil konularından biriyle kanuna aykırı olduğu iddiasına dayanılarak açılan davanın maksadının da idari işlemin hukuka uygunluğunun denetlenmesi olmasının gösterildiği belirtilmiştir. (Subaşı vd, 2007: 15)

3.4.1.3. Arabulucular

Toplu İş Sözleşmesinde Arabuluculuğa ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nin “Arabuluculuk Sistemi ve Genel Müdürlüğün görevleri” başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasının Arabuluculuk Sistemi adı altında ifade edildiği, anılan

madde de Arabuluculuk Sisteminin yukarıda anlatılan Genel Müdürlük ve Seçici Kuruldan sonra arabuluculardan oluştuğu hüküm altına alınmıştır.

Yönetmeliğin “Seçici Kurul” başlıklı 5. maddesinin 1. fıkrasında “Arabuluculuk” yapabilecek olan kişilerin Seçici Kurulca belirlendiği belirtilmektedir. Seçici Kurul tarafından belirlenen arabulucuların resmi listede yer alma hakkını elde ettiği görülmektedir.

3.4.2. Arabulucunun nitelikleri

6356 Sayılı SenTİSK’in “yönetmelik” çıkarılmasını belirttiği durumlarda 2822 Sayılı TİSGLK’da genel olarak “tüzük” çıkarılmasını öngördüğü söylenebilir. (Canbolat, 2013: 255)

6356 Sayılı SenTİSK’in 57. maddesinde arabulucuların niteliklerinin çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceğinin belirtildiği görülmektedir.

Toplu İş Sözleşmesinde Arabuluculuğa ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nin 7. maddesinde arabulucularda aranan nitelikler belirtilmiştir. Anılan madde de belirtilen düzenlemeye göre Arabulucunun;

- a) Türk vatandaşı olması,
- b) Medeni ve siyasi hakları kullanma ehliyetine sahip olması,
- c) 14/07/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (5) numaralı alt bendinde öngörülen genel koşulları taşıması,
- ç) Siyasi parti organlarında görevli olmaması,
- d) Sendika şubesi, sendika ve konfederasyonlarda herhangi bir suretle görevli bulunmaması,
- e) Yükseköğretim Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kamu kurum

ve kuruluşlarında görevli bulunmaması,

f) Hukuk, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, maliye, iktisat ve işletme öğrenimi yapılan en az dört yıllık bir yükseköğretim kurumunu bitirmiş ve işçi-işveren ilişkileri alanında en az beş yıl çalışmış veya diğer yükseköğretim kurumlarını bitirmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarında en az on yıl iş hukukuyla ilgili görevlerde çalışmış olmasının arandığı görülmektedir.

Yönetmeliğin 7. maddesinin c bendi gereği arabulucunun 14/07/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (5) numaralı alt bendinde öngörülen genel koşulları taşıması gerektiği belirtildiğinden bu hususa ilişkin açıklama yapmak gerekmektedir. Anılan madde içeriğine göre; arabulucu olabilmek için Türk Ceza Kanununun 53. maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak gerektiği ifade edilmiştir.

2822 Sayılı TİSGLK dönemindeki duruma bakıldığında ise resmi arabulucularda aranan niteliklerin tüzüğün 26. maddesinde düzenlenmiştir. Toplu İş Sözleşmesinde Arabuluculuğa ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'ndeki düzenlemelere bakıldığında ise tüzük ile benzerlik gösterdiği görülmektedir.

6356 Sayılı SenTİSK ile 2822 Sayılı TİSGLK arasındaki farklılıklara bakıldığında; 6356 Sayılı SenTİSK'de çalışma ekonomisi ve maliye bölüm mezunları için önceden 10 yıl çalışma süresi gerekli iken yapılan değişiklikle 5 yıl çalışma süresi şeklinde değişiklik olduğu görülmüştür. Ayrıca 2822 Sayılı TİSGLK'da sosyal politika bölüm mezunları için 5 yıl çalışma süresi gerekli iken 6356 Sayılı SenTİSK ile bu süre 10 yıl çalışma süresine çıkarılmak suretiyle değişiklik olduğu anlaşılmaktadır.

22 Haziran 2012 tarih ve 28331 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak

yürürlüğe giren 6325 Sayılı HUAK'daki arabulucular için aranan nitelikler hakkında da kısaca bilgi vermek gerekir. Anılan kanunun "Arabulucular Siciline Kayıt Şartları" başlıklı 20. maddesinde arabulucuların sicile kayıt için gerekli nitelikleri belirtilmiştir.

6325 Sayılı HUAK'ın, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunda yasalaşmasından önceki Tasarının 20. maddesinin 2. fıkrasında arabulucular siciline kayıt için aranan şartlar olarak tam ehliyetli olmayı, Türk vatandaşı olmayı, arabuluculuk eğitimini tamamlamış olmayı, Bakanlıkça yapılacak yazılı ve uygulamalı sınavda başarılı olmayı, dört yıllık lisans eğitimi almış olmayı ve taksirli suçlar dışında herhangi bir sabıkası bulunmamayı aradığı görülmektedir. (Taşpolat Tuğsavul, 2009: 146)

6325 Sayılı HUAK'ın 20. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen düzenlemeye göre arabulucular siciline kayıt için ilgilinin Daire Başkanlığına yazılı olarak başvurması üzerine yapıldığı görülmektedir.

Anılan maddenin 2. fıkrasında belirtilen düzenlemeye göre de arabulucular siciline kaydedilebilmek için;

- a) Türk vatandaşı olmak,
- b) Mesleğinde en az beş yıllık kıdeme sahip hukuk fakültesi mezunu olmak,
- c) Tam ehliyetli olmak,
- ç) Kasten işlenmiş bir suçtan mahkûm olmamak,
- d) Arabuluculuk eğitimini tamamlamak ve Bakanlıkça yapılan yazılı ve uygulamalı sınavda başarılı olmak gerektiği ifade edilmektedir.

6325 Sayılı HUAK ile 6356 Sayılı SenTİSK ve 2822 Sayılı TİSGLK arasındaki en önemli farklılığın arabuluculuk eğitimini tamamlamak ve Bakanlıkça yapılan yazılı ve uygulamalı sınavda başarılı olmak olduğu anlaşılmaktadır.

3.4.3. Arabulucunun seçimi

Arabulucuların seçimi ile ilgili olarak 6356 Sayılı SenTİSK’de hüküm bulunmadığı ancak kanunun 57. maddesinde arabulucuların seçiminin yönetmelikte belirtilecek hükümlere bırakıldığı görülmektedir.

Toplu İş Sözleşmesinde Arabuluculuğa ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nin “Arabulucuların seçimi ve ilanı” başlıklı 8. maddesinde arabulucuların seçiminin nasıl yapılacağı belirtilmiştir.

Yönetmeliğin 8. maddesinin 1. fıkrasında arabuluculuk sistemi içerisinde yer alan Seçici Kurulun, görev yapacak arabulucu sayısı ile görev alanı ve görev alanını kapsayan il veya illeri önceden belirleyeceği ve bu sayıyı ihtiyaca göre değiştirebileceğinin belirtildiği görülmektedir.

Yönetmeliğin 8. maddesinin 2. fıkrasında Çalışma Genel Müdürlüğü'nün, yönetmelik gereğince arabulucularda aranan nitelikleri, Seçici Kurula yapılacak başvuruların şeklini, son başvuru tarihini ve seçilecek arabulucu sayısını seçim tarihinden en az bir ay önce Bakanlık internet sitesinden ilan edileceği düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 8. maddesinin 3. fıkrasında Seçici Kurulun arabuluculuk için yapılan başvuruları inceleyeceği ve Aralık ayı içinde arabulucu seçimini yapacağı ifade edilmektedir. Seçici Kurul tarafından belirlenen arabulucular, seçildikleri ayın son iş günü göreve başlamış sayılacağı belirtilmiştir.

Yönetmeliğin 8. maddesinin 4. fıkrasında arabulucular tercihleri dikkate alınarak en çok iki görev alanı il ya da iller için Seçici Kurul tarafından seçilmektedir. Ancak istek olmayan görev alanı il ya da iller için diğer görev alanlarına yapılan başvurular arasından Seçici Kurul tarafından resen görevlendirme de yapılabileceği ifade edilmelidir.

Yönetmeliğin 8. maddesinin 5. fıkrasında ise arabulucuların görev süresinin üç yıl olduğu ve arabulucuların istekleri halinde yeniden seçilmelerinin mümkün olduğu söylenebilir.

3.4.4. Arabulucuların görevlendirilmesi ve çalışma esasları

6356 Sayılı SenTİSK'in 50. maddesinin 1. fıkrasında uyuşmazlık yazısını alan görevli makamın altı iş günü içinde uyuşmazlığın taraflarından en az birinin katılımı ile veya tarafların katılımı olmazsa resen, resmi listeden bir arabulucuyu görevlendireceği ifade edilmektedir. Ayrıca uyuşmazlığın taraflarının resmi arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları durumunda, taraflarca belirlenen kişinin görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirileceğine ilişkin hükmün de bulunduğu görülmektedir.

Kanunda belirtilen bu ayrıntılı açıklamalar Yönetmeliğin 9. maddesinde “Arabulucuların Görevlendirilmesi ve Çalışma Esasları” şeklinde düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 9. maddesinin 1. fıkrasında görevli makamın, uyuşmazlığın her iki tarafının arabulucuyu belirlemek için yapılan toplantıya gelmesi halinde tarafların üzerinde anlaştıkları arabulucuyu, her iki tarafın anlaşamaması veya taraflardan biri ya da her iki tarafın toplantıya gelmemesi durumunda ise, yönetmeliğin 8. maddesinin 3. fıkrasında belirtilen listeden bir arabulucuyu sırasıyla görevlendireceği ifade edilmiştir.

6356 Sayılı SenTİSK'in yürürlüğe konulması ile 2822 Sayılı TİSGLK zamanında kabul edilen taraflardan herhangi birinin toplantıya gelmemesi veya tarafların anlaşamaması halinde taraflardan en az birinin huzurunda ad çekme suretiyle arabulucunun mahkemece belirlenmesine ilişkin düzenlemeden vazgeçildiği söylenebilir. (Oğuz vd., 2016: 72)

2822 Sayılı TİSGLK döneminde ortaya çıkan toplu iş uyuşmazlığında bir arabulucunun atanacağı durum bir işverenin tek bir işyeri olması halinde mümkün olup bu hususta farklı bir durumun söz konusu olmadığı söylenebilir. Ne var ki anılan kanun dönemindeki uygulamada tartışma konusu olan bir durum olarak grup toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerleri için devam etmekte olan toplu pazarlıkların anlaşmazlıkla neticelenmesi halinde atanacak arabulucu sayısının ne olacağı hususunda karşımıza çıktığı ifade edilmelidir. Yargıtay ile doktrin arasındaki görüş farklılığının bir sonucu olarak her bir işyeri için ayrı ayrı arabulucu mu yoksa

tüm işyerleri için tek bir arabulucu mu atanacağı meselesi farklı işverenlere ait birden fazla işyeri veya işletmeleri kapsayan bir toplu iş sözleşmesi türü olan grup toplu iş sözleşmesi açısından ortaya çıkmaktadır. Yargıtay 2822 Sayılı TİSGLK döneminde de anılan kanunda bu konuda somut bir hüküm bulunmamasından hareketle grup toplu iş sözleşmesi kapsamına giren her bir işyeri için ayrı ayrı arabulucu atanacağını 275 Sayılı TİSGLK dönemindeki içtihadına paralel olarak devam ettirdiği görülmektedir. (Zincirlioğlu vd., 2007: 144,145)

6356 Sayılı SenTİSK dönemindeki grup toplu iş sözleşmelerine tek mi yoksa birden fazla mı arabulucu atanacağına ilişkin duruma bakıldığında ise; tek toplu iş sözleşmesi düzenlenmesine ilişkin aşamanın ancak uyuşmazlığın taraflarının grup toplu iş sözleşmesi yapma hususunda anlaşmaya vardıkları tarihten itibaren başlatılabilecek olduğu söylenebilir. Tek arabulucunun atanması ile tek grev ve lokavt kararının alınmasının grup toplu iş sözleşmesi yapılması esnasında meydana gelen uyuşmazlıklarda olacağı ifade edilmelidir. (Dereli, 2013: 55)

Sonuç olarak 6356 Sayılı SenTİSK ve bu kanuna bağlı olarak çıkarılan yönetmelik hükümleri dikkate alındığında; toplu iş sözleşmelerinin farklı türleri bakımından görevli makam tarafından atanacak arabulucu sayısı bakımından her hangi bir ayırımın olmadığı görülmektedir.

Yönetmeliğin 9. maddesinin 2. fıkrasında arabuluculuk görevinin, görevli makam tarafından arabulucuya yapılacak bildirim tarihinden itibaren başlayacağı ve bu görevin de on beş gün süreceği belirtilebilir. Belirtilen bu on beş günlük süre tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü daha uzatılabileceği ve görevli makama bu durumun özellikle bildirileceği ifade edilmelidir.

Tarafların uzatma konusunda anlaşması ile oluşan bu yirmi bir günlük süre azami süre olduğu bu nedenle de taraflar anlaşsa dahi ikinci bir defa arabulucunun uyuşmazlıktaki görev süresinin uzatılmasının söz konusu olmadığı belirtilebilir. (Narmanlıoğlu, 2016: 530, 531)

Arabulucu bu süre içinde tarafların anlaşmasını gerçekleştirdiği takdirde toplu iş sözleşmesinin taraflarca imzalanması için gerekli yol ve yöntem safhasına

geçileceği söylenebilir. (Demircioğlu, Centel, 2015: 310)

6356 Sayılı SenTİSK'in 50. maddesinin 4. fıkrasında bu duruma açıklık getirilmiştir. Arabulucunun, tarafların anlaşmasını sağladığı takdirde kanunun 48. maddesinde belirtilen hükümlerin uygulanacağına madde içeriğinde ifade edildiği görülmektedir.

6356 Sayılı SenTİSK'in "Toplu İş Sözleşmesinin İmzalanması, Tevdi Edilmesi ve İşyerinde İlanı" başlıklı 48. maddesinin 1. fıkrasında uyuşmazlığın tarafları toplu pazarlıkların sonunda bir anlaşmaya vardıkları takdirde dört nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesinin taraf temsilcilerince imzalanacağı ve iki nüshasının altı iş günü içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edileceği ile görevli makamın da toplu iş sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa göndereceği düzenlenmiştir.

İşverenin, bir toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarının, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlü olduğu 6356 Sayılı SenTİSK'in 48. maddesinin 2. fıkrasında hükme bağlanmıştır.

Yönetmeliğin 9. maddesinin 3. fıkrasında arabulucunun, tarafları ayrı ayrı veya birlikte toplantıya çağırarak üzere bir davet yazısı düzenleyeceği ve taraflara tebliğ edeceği düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 9. maddesinin 4. fıkrasında arabulucunun, uyuşmazlığın taraflarını görevli makamın bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde ya da tarafsız bir yerde bir araya getirmeye özen göstereceği ifade edilmiştir.

Yönetmeliğin 9. maddesinin 5. fıkrasında arabulucunun, görev süresi içerisinde tarafları mümkün olan en fazla sayıda bir araya getirmeye gayret etmesi gerektiği belirtilmiştir. Arabulucunun, taraflarla birlikte yapılacak ilk toplantıda belirlenen uyuşmazlık konuları üzerinde her iki tarafın taleplerine uygun çözüm önerileri geliştireceği ve taraflara sunacağı da düzenlenmiştir. Uyuşmazlığın tarafları ile yapılan her toplantı sonucunda üzerinde anlaşma sağlanan veya sağlanamayan

hususların toplantıya katılanlarca düzenlenecek bir tutanakla açıkça belirtileceği yer almıştır.

Yönetmeliğin 9. maddesinin 6. fıkrasına göre arabulucunun, Ek-1'de yer alan Arabulucu Raporunu düzenlemesi ve beşinci fıkrada belirtilen tutanaklarla birlikte üç iş günü içinde görevli makama tevdi etmesi gerekmektedir.

Yönetmeliğin 9. maddesinin 6. fıkrasında belirtilen Arabulucu Raporunun içeriğinde bulunması gereken hususlar EK-1 formunda açıklanmıştır. EK-1'deki Arabulucu Raporu formuna göre; arabulucu, Arabulucu Raporunu çalıştığı görev alanındaki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne sunulmak üzere hazırlamaktadır.

Arabulucu Raporu, konu ile ilgili bilgiler, görevlendirme ile ilgili bilgiler, arabuluculuk çalışmaları, veri tabanı bilgileri, tarafların görüşleri hakkında bilgiler ve öneriler kısımları olmak üzere altı (6) bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde konu ile ilgili bilgiler kısmı yer almakta olup arabulucu tarafından işyerinin ünvanı, işyerinin adresi, işyeri dosya numarası, işverenin yazışma adresi, yetkili sendika, toplam işçi sayısı ve sendikalı işçi sayısı şeklinde doldurulacak hususlar olarak yer almaktadır.

İkinci bölümde görevlendirme ile ilgili bilgiler kısmı yer almakta olup arabulucu tarafından görevi veren makam, görevlendirme tarihi, görevlendirme tebliğ tarihi, uzatma tarihi, görev süresi bitiş tarihi ve uyuşmazlığın kapsamı şeklinde doldurulacak hususlar olarak yer almaktadır.

Üçüncü bölümde arabuluculuk çalışmaları kısmı yer almakta olup arabulucu tarafından uyuşmazlık tespiti, toplantı öncesi uyuşmazlık maddeleri, işyerinin durumu, personel giderlerinin ciro içindeki yeri, toplantı yeri/yerleri ve sonuç olumsuz ise toplantı sonrası uyuşmazlık maddeleri şeklinde doldurulacak hususlar olarak yer almaktadır.

Dördüncü bölümde veri tabanı bilgileri kısmı yer almakta olup arabulucu tarafından işyeri türü (özel veya kamu), yetki belgesi (işyeri veya işletme),

görevlendirme makamı (bakanlık veya il müdürlüğü), işyerinin grev veya lokavt yasakları kapsamında olup olmadığı (yasak var veya yasak yok), yapılan toplantı sayısı (bir, birden fazla, yapılmadı), toplantının nerede yapıldığı (il müdürlüğü veya başka bir yer), toplantının kimle yapıldığı (iki tarafla, sendika ile veya işveren ile), uyuşmazlık toplantısına ilişkin bilgi (aynı ilde gidildi, aynı ilde gidilmedi, başka ilde gidildi veya başka ilde gidilmedi), çalışma süresinin günü (uzatıldı veya uzatılmadı), uyuşmazlık sonucunun (görev tebliğ sonrası anlaşma ile, görev tebliğ öncesi anlaşma ile veya olumsuz) nasıl sonuçlandığı şeklinde doldurulacak hususlar olarak yer almaktadır.

Beşinci bölümde arabulucu tarafından tarafların görüşleri hakkında bilgiler kısmına ilişkin açıklama yapılması gerekmektedir.

Altıncı bölümde ise arabulucu tarafından öneriler kısmına ilişkin açıklamalar yapılacaktır. Son olarak da arabulucu adını, soyadını yazarak arabulucu raporunu imzalayacaktır.

6356 Sayılı SenTİSK'in 50. maddesinin 5. fıkrasında arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenleyeceği ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi edeceği ve görevli makamın da tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ edeceğine ilişkin açıklama yer almaktadır.

Arabulucu tarafından düzenlenen ve uyuşmazlığı belirleyen bu tutanağın görevli makam tarafından, uyuşmazlığın taraflarına tebliğinden sonra kanunda ifade edilen usule uyularak tarafların iş mücadelesi yolları olan grev ve lokavta başvurulabilmesinin mümkün olduğu söylenebilir. (Sümer 2014: 264)

Yönetmeliğin 9. maddesinin 7. fıkrasında görev alanı ilde, görevden ayrılma ya da herhangi bir mazeret dolayısıyla görev yapacak arabulucu kalmadığı takdirde bu durumun Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne derhal Bakanlığa bildirileceği ve Bakanlık tarafından da, üç iş günü içerisinde resen görevlendirme yapacağı düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 9. maddesinin 8. fıkrasında niteliklerini kaybeden arabulucuların arabuluculuğu kendiliğinden sona ereceği, gerekli nitelikleri taşımadığı halde veya niteliklerini kaybetmesine rağmen arabulucu olarak görevlendirilen arabulucular ise, tebliğ tarihinden itibaren üç iş günü içinde görevi iade etmek üzere görevli makama başvurması gerektiği ifade edilmiştir.

Toplu çıkar uyuşmazlıklarında, işveren veya işverene ait işyerlerinde görevli olanların arabuluculuk yapamayacağı hususu “Arabulucuların görevlendirilemeyeceği uyuşmazlıklar” şeklinde Yönetmeliğin 10. maddesinin 1. fıkrasında açıklanmıştır.

3.4.5. Arabuluculuk listesinin düzenlenmesi ve ilanı

6356 Sayılı SenTİSK’in “arabuluculuk” başlıklı 50. maddesinin 1. fıkrasında “resmî liste” ve “resmî arabulucu listesi” ifadeleri yer almaktadır. Bu sebeple de görevli makamın görevlendirme yapabilmesi veya tarafların arabulucu seçimi için zorunlu olarak arabulucu listesine ihtiyaç duyulmaktadır. 6356 Sayılı SenTİSK döneminde çıkarılan yönetmelikte bu hususlara ilişkin hükümler yer almaktadır.

Toplu İş Sözleşmesinde Arabuluculuğa ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nin “Arabulucuların seçimi ve ilanı” başlıklı 8. maddesinin 3. fıkrasında Seçici Kurulun arabulucuların seçimi ile bu seçim sonucunda arabulucu listesinin hazırlanarak bu listenin ilanının yapılması konusunun düzenlenme yer aldığı görülmektedir.

Yönetmeliğin 8. maddesinin 3. fıkrasında Seçici Kurul tarafından arabuluculuk için yapılan başvurular incelenerek seçim yapıldıktan sonra seçilen arabulucuların listesinin Resmî Gazete’de ilan edileceği ve ilan sonrasında arabulucu listesinin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine bildirileceği açıkça ifade edilmektedir.

2822 Sayılı TİSGLK dönemindeki duruma bakıldığında; uyuşmazlığın tarafı olanlar arabulucu ismi üzerinde uzlaşmış olsalar bile resmi listede yer almayanların resmi arabuluculuk yapmalarının zımnen engellendiği hususu anılan kanunun “Resmi Arabuluculuk Teşkilatı” başlıklı 59. maddesinde yer alan “resmi arabuluculuk yapabileceklerin listesinin düzenlenmesi” cümlesinin bulunması sebebiyle anlaşıldığı ifade edilebilir. Ayrıca bu durumun anılan kanunun 34. maddesinin 1. fıkrasında “resmi arabulucu listesinden bir arabulucu” şeklindeki ifadeleri ile yine aynı kanunun 22. maddenin 2. ve 3. fıkrasındaki “resmi listeden bir arabulucu” şeklindeki ifadeleri de düzenlenmek suretiyle net olarak belirtildiği söylenebilir. Tüm bu açıklamalara bağlı olarak “resmi arabuluculuk listesinde” yer almayan arabulucuların Türk resmi arabuluculuk sisteminde resmi arabulucu olarak görevlendirilmelerinin mümkün olmadığı anlaşılabılır. (Uçum, 2000: 32)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 14 Aralık 2014 tarih ve 29205 sayılı Resmi Gazete’de Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliğinin “Seçici Kurulun Toplanması ve Kararlar” başlıklı 6. maddesi ve “Arabulucuların seçimi ve ilanı” başlıklı 8. maddesi gereğince Seçici Kurul tarafından (11) Onbirinci Dönemde (31.12.2014–30.12.2017) Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü Görev Alanı ve Görev Alanının kapsadığı iller itibarıyla seçilen arabulucuların isim listesi, görev alanları ile kapsadığı iller yayımlanmıştır. Yayımlanan arabulucu listesine göre toplam 145 resmi arabulucunun bulunduğu ancak 29 arabulucunun birden fazla listede ismi yer aldığından 116 arabulucunun olduğu görülmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü Görev Alanı ve Görev Alanının kapsadığı iller itibarıyla seçilen arabulucuların sayıları EK-2’de ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

3.4.6. Arabulucunun ücretinin tespiti ve ödenmesi ile emanetler hesabı

6356 Sayılı SenTİSK'in 50. maddesinin 7. fıkrasında görevli makamın, uyuşmazlığın kapsamını ve niteliğini de dikkate alarak arabulucuya ödenmesi gereken ücreti yönetmelikte belirtilen alt ve üst sınırlar içerisinde belirleyeceği düzenlenmektedir.

Arabulucuların ücretlerinin çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceğine ilişkin 6356 Sayılı SenTİSK'in 57. maddesinde hüküm bulunması nedeniyle bu konunun yönetmelikte düzenlendiği belirtilmelidir.

Toplu İş Sözleşmesinde Arabuluculuğa ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nin üçüncü bölümünün ana başlığı "Arabulucu Ücretinin Tespiti ve Ödenmesi ile Hesapların Kullanılması" olduğu görülmektedir.

Yönetmeliğin "Arabulucu ücretinin tespiti ve ödenmesi" başlıklı 11. maddesinde arabulucuların ücreti ve ödemelerin hangi usul ve şekle uyularak yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Yönetmeliğin 11. maddesinin 1. fıkrasında arabulucu ücretinin; görevli makam tarafından, Ek-2'de yer alan Arabulucu Ücretleri Cetvelinde toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyeri veya işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenen gösterge rakamının, memur aylık katsayısıyla çarpımı suretiyle hesaplanacağı ifade edilmektedir.

Yönetmeliğin Arabulucu Ücretleri Cetveli başlıklı Ek-2'de yer alan gösterge rakamları aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

İşçi Sayısı	Gösterge
1-10	5 000
11-50	7 000
51-100	10 000
501+	20 000

Birden fazla il müdürlüğü 25 000

görev alanı içerisinde uyuşmazlıklar için düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 11. maddesinin 2. fıkrasının içeriğinde toplu iş uyuşmazlığında görevlendirilen arabulucu ve arabulucu için belirlenen ücret, görevli makam tarafından arabulucuya, taraflara ve Bakanlığa bildirilmektedir.

Yönetmeliğin 11. maddesinin 3. fıkrasında toplu iş uyuşmazlığında taraflar, bu maddenin ikinci fıkrasına göre görevli makam tarafından yapılan bildirimden itibaren en geç üç iş günü içinde, belirlenen ücretin Muhasebe Biriminin ya da illerde defterdarlık muhasebe müdürlüğünün, ilçelerde ise mal müdürlüğünün kasa veya banka hesabına eşit olarak yatırarak ödeme bilgilerini Genel Müdürlüğe göndereceği anlatılmaktadır.

Yönetmeliğin 11. maddesinin 4. fıkrasında Muhasebe Birimi, görevli makamca belirlenen ücretten yüzde yedi oranında gider payı keserek emanetler hesabına aktaracağı ve üçüncü fıkraya göre yatırılan tutardan hesaplanan gider payı ile geriye kalan tutarı ayrı ayrı belirtileceği ifade edilmiştir.

Yönetmeliğin 11. maddesinin 5. fıkrasında görevli makam tarafından arabulucunun görevinin sona erdiğinin Bakanlığa bildirilmesi akabinde, uyuşmazlığın taraflarınca hesaba yatırılan tutardan vergiler ve gider payı kesildikten sonra kalan miktarın arabulucunun hesabına aktarılacağı düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 11. maddesinin 6. fıkrasında ise ikamet ettiği il dışında görevlendirilen arabulucuya, 10/02/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre harcırah ödeneceği de ayrıca belirtilmiştir.

Yönetmeliğin 11. maddesinin 7. fıkrasında ise son olarak kanuni grev kararı alınan bir toplu iş uyuşmazlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın görevlendireceği arabulucunun ücretinin de Bakanlıkça gider payı hesabından Ek-2'de yer alan Arabulucu Ücretleri Cetvelindeki göstergeye göre ödeneceği açıklanmıştır.

Yönetmeliğin 12. maddesi "Emanetler hesabının kullanılması" başlıklı olup

1. fıkrasında Muhasebe Biriminin banka hesabından emanetler hesabına aktarılan gider payına ilişkin tutarın, 11 inci maddenin altıncı ve yedinci fıkralarında belirtilen ödemelerin karşılanmasında kullanılacağı düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 12. maddesinin 2. fıkrasında emanetler hesabından yapılacak harcamaların Çalışma Genel Müdürü, ilgili Çalışma Genel Müdür Yardımcısı ve Daire Başkanından ikisinin imzası ile Muhasebe Birimine verilecek talimatla yerine getirileceği ifade edilmiştir.

Yönetmeliğin 12. maddesinin 3. fıkrasında ödemelerin, harcamanın çeşidine göre Merkezi Yönetim Harcama Belgeleri Yönetmeliğinde belirtilen belgelere göre yapılacağı belirtilmiştir.

Yönetmeliğin 12. maddesinin 4. fıkrasında ise son olarak Muhasebe Birimi tarafından bu Yönetmelik gereğince emanetler hesabına alınan tutara ve bu hesaptan yapılan harcamalara ilişkin bilgiler aylık olarak Bakanlığa bildirileceği hüküm altına alınmıştır.

2822 Sayılı TİSGLK dönemindeki duruma bakıldığında; Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü'nün beşinci bölümü "Resmi Arabuluculara Ödenecek Ücretlerle Resmi Arabuluculuk İçin Tarafların Hesaba Yatırmaları Gereken Ücretler" olup 29. maddenin ana başlığının da "Arabulucu Ücretinin Sınırı ve Ücretin Saptanması" olduğu görülmektedir.

Uyuşmazlıkta arabulucuyu görevlendiren mahkeme veya görevli makam tarafından resmi arabulucuya ödenecek ücretin belirlenmesinde bir kısım unsurların dikkate alınması gerektiği hususu Tüzüğün 29. maddesinin 1. fıkrasında ifade edilmiştir. Bu unsurların ise uyuşmazlığın önemi, işyeri ve çalışan işçi sayısı, uyuşmazlıkla ilgili maddelerin çokluğu, çözüm süresi, kapsamı ve niteliği gibi unsurlar olduğu ifade edilebilir.

Arabulucuyu görevlendiren mahkeme veya görevli makam tarafından yukarıda belirtilen unsurlar göz önünde bulundurularak;

a) İşyeri uyuşmazlıklarında alt sınır 5000, üst sınır 10.000,

b) İşletme uyuşmazlıklarında alt sınır 15.000 üst sınır 20.000,

c) Birden fazla bölge müdürlüğü görev alanı içerisine giren işyerlerini kapsayacak toplu iş sözleşmesi uyuşmazlıklarında alt sınır 20.000, üst sınır 25.000 olmak üzere bir gösterge saptanmaktadır.

Arabulucunun ücreti, saptanan bu göstergenin, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 154. maddesi gereğince bütçe kanunlarında devlet memurları aylıkları için gösterilen katsayıyla çarpımı suretiyle belirleneceği açıklanmıştır.

Arabulucunun ücretinin tespiti konusunda sonuç olarak; 6356 Sayılı SenTİSK döneminde çıkarılan yönetmelikte toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyeri veya işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenen gösterge rakamının, memur aylık katsayısıyla çarpımı suretiyle hesaplanacağı belirtilmiştir. Ne var ki 2822 Sayılı TİSGLK döneminde çıkarılan tüzükte ise farklı olarak işyeri, işletme veya birden fazla bölge müdürlüğü görev alanı içerisine giren işyerlerini kapsayacak toplu iş sözleşmesi uyuşmazlıkları şeklinde bir ayırımın esas alındığı açıkça görülmektedir.

3.4.7. Arabuluculuk faaliyetlerinin kamuoyuna duyurulması

Arabuluculuk faaliyetlerinin kamuoyuna duyurulmasına ilişkin olarak hem 6356 Sayılı SenTİSK'de hem de bu kanuna bağlı olarak çıkarılan Toplu İş Sözleşmesinde Arabuluculuğa ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nde herhangi bir düzenlemenin yer almadığı görülmektedir.

2822 Sayılı TİSGLK dönemindeki duruma bakıldığında ise; arabuluculuk faaliyetlerinin kamuoyuna duyurulmasına ilişkin olarak açık kanun hükmüne yer verilmiştir. Anılan kanuna bağlı olarak çıkarılan tüzük incelendiğinde ise bu konuda herhangi bir düzenlemenin yer almadığı görülmektedir.

2822 Sayılı TİSGLK'nın "Resmi Arabuluculuk Teşkilatı" başlıklı 59. maddesinin 6. fıkrasında resmi arabuluculuk teşkilatının arabulma faaliyetine

girişilen her uyuşmazlıkta vardığı sonuçları en kısa zamanda uygun vasıtalarla kamuoyuna açıklayabileceğinin düzenlendiği görülmektedir.

Sonuç olarak 6356 Sayılı SenTİSK’de düzenleme yer almasa dahi arabuluculuk faaliyetlerinin kamuoyuna duyurulmasının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde yer alan Çalışma Genel Müdürlüğüne bağlı Resmi Arabuluculuk Daire Başkanlığı tarafından her zaman yerine getirilebileceğinin mümkün olduğu ve kamuoyuna yapılacak duyurunun idarenin takdirine bırakıldığı söylenebilir.

3.5.Arabulucunun görevi, arabulucunun süresi, arabulucunun çalışma faaliyeti ve yöntemleri ile arabulucu görevinin sonuçlanması

6356 Sayılı SenTİSK’in 50. maddesinin ana başlığı barışçı çözüm yolu olarak “Arabuluculuk” şeklinde düzenlendiği, anılan maddenin 2. fıkrasında ise arabulucunun görevinin düzenlendiği görülmektedir.

Toplu İş Sözleşmesinde Arabuluculuğa ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği’nin 9. maddesinin 5. fıkrasında arabulucunun, görev süresi içerisinde uyuşmazlığın taraflarını mümkün olan en fazla sayıda bir araya getirmeye gayret etmesi gerektiği belirtilmiştir. Arabulucunun, taraflarla birlikte yapılacak ilk toplantıda belirlenen uyuşmazlık konuları üzerinde her iki tarafın taleplerine uygun çözüm önerileri geliştireceği ve taraflara sunacağı da düzenlenmiştir. Uyuşmazlığın tarafları ile yapılan her toplantı sonucunda üzerinde anlaşma sağlanan veya sağlanamayan hususların toplantıya katılanlarca düzenlenecek bir tutanakla açıkça belirtileceği de ifade edilmiştir.

Resmi Arabulucunun görevi 6356 Sayılı SenTİSK’in 50. maddesinin 2. fıkrasında belirtilmiş olup bu hükme göre arabulucu tarafların anlaşmasını sağlamak için her türlü gayreti sarf etmek ve uyuşmazlığın taraflarına önerilerde bulunmak olduğu söylenebilir. Arabulucunun uyuşmazlık esnasında tarafların anlaşmalarını

sağlamak üzere nasıl bir faaliyet göstereceği hususunda kanunda bir açıklık bulunmadığı belirtilebilir. Ne var ki taraflardan her iki yanın etkili isimlerinin kim veya kimler olduğuna ilişkin araştırmanın arabulucunun yapacağı ilk iş olduğu ifade edilmekle birlikte ikinci iş olarak ise; taraflar arasında yer alan uyuşmazlığın kapsam ve niteliğinin belirlenmesi gerektiği söylenebilir. Arabulucu bu hususların dışında yapacağı toplantılara uyuşmazlığın taraflarının bizzat katılımlarını sağlamalı, gerektiğinde onlarla ayrı ayrı ve ortak görüşmeler yaparak tarafları uyuşmazlığın çözümüne yaklaştırmalı, onlara yazılı ve sözlü öneriler getirerek çözüm yollarını göstermeye ve onları anlaştırmaya çalışması gerektiği belirtilmelidir. (Tunçomağ ve Centel vd., 2015: 416)

6356 Sayılı SenTİSK'in 50. maddesinin 3. fıkrasında arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren on beş gün süreceği ve bu sürenin de tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabileceği ve görevli makama bildirileceği belirtilmiştir.

Arabuluculuk görevinin, görevli makam tarafından arabulucuya yapılacak bildirim tarihinden itibaren başlayacağı ve bu görevin de on beş gün süreceği hususu Yönetmeliğinin 9. maddesinin 2. fıkrasında belirtilmiş olmakla anılan kanunda belirtildiği şekliyle benzer bir düzenleme yer aldığı ifade edilebilir. Ayrıca belirtilen bu on beş günlük sürenin tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabileceği ve görevli makama bu durumun özellikle bildirileceği düzenlenmiştir.

Uyuşmazlık konusu ile alakalı olan her türlü belge ve gerekli bilginin arabulucu tarafından uyuşmazlığın tarafı olan kişilerden ve diğer tüm ilgili kişilerden talep edilebileceği ve tarafların bunları vermekle yükümlü oldukları söylenebilir. (Poyraz, 2014: 223)

6356 Sayılı SenTİSK'in 50. maddesinin 4. fıkrası gereğince arabulucu, tarafların anlaşmasını sağladığı takdirde; toplu iş sözleşmesi dört nüsha olarak taraflarca imzalanarak düzenlenecektir. Taraf temsilcilerince imzalanan sözleşmenin iki nüshası altı iş günü içinde çağrıyla yapan tarafça görevli makama tevdi edilecek ve görevli makam da sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa göndererek süreci tamamlanmış olacaktır.

Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamadığı takdirde nasıl bir yol izleneceği 6356 Sayılı SenTİSK'in 50. maddesinin 5. fıkrasında açıklığa kavuşturulmuştur. Maddeye göre arabulucu üç iş günü içinde taraflar arasındaki uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenlemesi ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi etmesi gerekmektedir. Görevli makam, tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ etmesi ile birlikte bu süreden sonra barışçı çözüm yolu olmayan grev aşamasının başlaması söz konusu olabilir.

Toplu iş uyuşmazlığının taraflarınca toplu iş sözleşmesi ile neticelenmesi için başvuru barışçı çözüm yolları sonucunda anlaşma sağlanamadığı takdirde grev kararının nasıl ve ne zaman uygulanacağı konusunun sendikanın takdirine bırakılmadığı söylenebilir. 6356 Sayılı SenTİSK'in 60. maddesinde kanuni grev kararının alınması ve uygulamaya geçilmesinin temel kurallarının hüküm altına alındığı ifade edilebilir. (Ulucan, 2013: 278)

6356 Sayılı SenTİSK'in "Kanuni Grev ve Lokavt Kararının Alınması ve Uygulamaya Konulması" başlıklı 60. maddesinin 1. fıkrasında grev kararının, anılan kanunun 50. maddesinin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabileceği ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek olan tarihte uygulamaya konulabileceği düzenlenmiştir. Belirtilen bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi halinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin düşeceği açıklanmıştır.

Sendika Özgürlüğü Komitesinin genel çerçevede dikkat ettiği temel bir konunun grevden evvel uyulması lazım gelen işlemlerin grevi engelleyecek nitelikte uzun ve karmaşık bir yapıda olmaması gerektiği söylenebilir. ILO'nun görüşleri çerçevesinde 6356 Sayılı SenTİSK'in 60. maddesindeki grev kararı ve uygulamaya konulmasının kolaylaştırıldığı ifade edilebilir. Bu durumun sonucunda da 6 iş günlük bekleme süresinin uyuşmazlık tutanağının tebliğinden sonra olmadığı gibi 6 iş günü içinde de uyuşmazlık tutanağının tebliği üzerine grev kararının alınmasının mecburi olmadığı belirtilebilir. Ne var ki 60 günlük süre içinde grev kararının alınması ve bu

alınan grev kararının da uygulamaya konulması gerektiği görülmektedir. Anılan düzenlemenin gerekçesine göre de uyuşmazlığın tarafı olanların anlaşabilmelerinin sağlanması için son bir ek sürenin verildiği hususunu; grev kararının alınması ve grevin uygulanması süresinin birleştirilmesi suretiyle gerçekleştirilmeye çalışıldığı anlaşılmaktadır. Daha evvel olan durumdaki gibi de 6 iş günü önce karşı tarafa grevin uygulama tarihinin bildirilmesi gerektiği de ifade edilmelidir. (Sur vd., 2013: 348)

3.6.Arabulucunun niteliği ve sorumluluğu

Hakem kararlarından farklı olarak arabulucunun, tarafların arabuluculuk faaliyeti neticesinde tutanağa ekleyeceği tavsiyenin taraflar için her hangi bir bağlayıcı özellik taşımadığı belirtilebilir. Taraflar isterlerse bu tavsiyeyi reddedip grev ve lokavt yoluna başvurabilecekleri gibi isterlerse bunu kabul edebilecekleri söylenebilir. (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2015: 770)

2822 Sayılı TİSGLK'nın 69. maddesinde Resmi Arabulucunun sorumluluğuna ilişkin düzenleme mevcut olmakla birlikte 6356 Sayılı SenTİSK'de böyle bir maddeye yer verilmemiştir. Resmi Arabulucunun sırf uyuşmazlığın taraflarına zarar verme kastıyla süresi içinde tutanağı görevli makama teslim etmemesi veya aynı kasıtlı görevini yerine getirmekten kaçınması durumunda para cezası ile cezalandırılacağına dair düzenlemenin 2822 Sayılı TİSGLK'nın 69. maddesinde yer aldığı görülmektedir. (Sur, 2015: 380)

2822 Sayılı TİSGLK'nın 69. maddesinin 2. fıkrasında resmi arabulucu olarak görevlendirilen kişilerin görevlerinin ifası sırasında veya ifasından dolayı işledikleri veya kendilerine karşı işlenen suçlar bakımından kamu görevlisi sayıldıklarına ilişkin açık hüküm yer aldığı görülmüştür. 6356 Sayılı SenTİSK'de böyle bir maddeye yer verilmemiştir.

3.7.Resmi arabuluculuk çalışmaları (2000-2015)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı içerisinde Çalışma Genel Müdürlüğüne bağlı olarak bulunan Sendika Üyeliği ve İstatistik Daire Başkanlığı tarafından 2000-2015 yılları itibariyle resmi arabuluculuk çalışmalarının kamuoyuna duyurulduğu görülmüştür.2015-2018 yıllarına ilişkin veriler ise henüz açıklanmamıştır.

Resmi arabuluculuk çalışmalarının 2000-2015 yılları arası ayrı ayrı olmak suretiyle yıllar itibariyle yayınlandığı söylenebilir. Resmi arabuluculuk çalışmalarının içeriğinde yıllar itibariyle arabuluculuk sonuçlarının anlaşma ile sonuçlanan ve uyuşmazlık ile sonuçlanan şeklinde ayrıma tabi tutulduğu görülmektedir. Arabuluculuk sonuçları da arabuluculuk sayısı, kapsadığı uyuşmazlık sayısı, işyeri sayısı ve işçi sayısı esas alınarak toplam üzerinden sayısal olarak ifade edilmiştir.

2000-2015 yılları itibariyle resmi arabuluculuk çalışmalarına ilişkin sayısal bilgiler ve diğer uygulamada yapılan araştırmalar sonucunda elde edilen bilgiler dikkate alınarak Türkiye’de Arabuluculuk Uygulamalarına İlişkin Sayısal Veriler başlığı altında ileride ayrı bir başlıkta istatistiksel olarak grafikler incelenerek arabuluculuğun uygulamadaki başarısı ve elde edilen sonuçlar hakkında ayrıca değerlendirme yapılacaktır.

3.8.Arabuluculuğun çeşitleri

Arabuluculuk kurumunun kanunda belirtilmesine, uyuşmazlığın bulunduğu aşamaya, başvurulma zamanına, başvurulma şekline ve yöntemine bakıldığında değişik türlerinin olduğu söylenebilir.

6356 Sayılı SenTİSK hükümleri incelendiğinde hukukumuzda arabuluculuğun, olağan ve olağanüstü arabuluculuk olarak karşımıza çıktığı görülmektedir.

Toplu iş uyuşmazlıklarının toplu menfaat ve toplu hak uyuşmazlıkları şeklinde görüldüğü belirtilebilir. Toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözüme kavuşturulması resmi arabulucular ile toplu hak uyuşmazlıklarında ise hukuk uyuşmazlıklarına özgü alternatif çözüm yolları ve yargılama ile sonuçlandırılmasının iş hukukunda hedeflendiği söylenebilir. Barışçıl yoldan toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümü için gerekli olan arabuluculuk sürecini, grev ve lokavt kararlarının alınmasından evvelki arabuluculuğu olağan arabuluculuk, grev ve lokavtın ertelenmesinden sonraki safhada gerçekleşen arabuluculuğu ise olağanüstü arabuluculuk adlandırıldığı ve aşağıda da bu şekilde anlatılacağı ifade edilebilir. (Oğuz vd., 2016: 72)

3.8.1.Olağan arabuluculuk

275 Sayılı TİSGLK'nın 15. Maddesinde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde “Uzlaştırma” kurumunun barışçı çözüm yolu olarak düzenlendiği ifade edilebilir.

2822 Sayılı TİSGLK hükümlerine bakıldığında ise; 275 Sayılı TİSGLK'da barışçı çözüm yolu olarak düzenlenen “Uzlaştırma” kurumu yerine barışçı çözüm yolu olarak “Arabuluculuk” kurumunun düzenlendiği görülmektedir.

2822 Sayılı TİSGLK'da olağan arabuluculuk faaliyetine, uyuşmazlığın taraflarınca gerçekleştirilen toplu pazarlık sürecinin anlaşma gerçekleşmeden neticelenmesi üzerine zorunlu olarak veya uyuşmazlığın taraflarının isteği üzerine bir başka ifade ile ihtiyari olarak başvurulduğu söylenebilir. Belirtildiği üzere anılan kanun döneminde arabuluculuk, zorunlu arabuluculuk ve isteğe bağlı (ihtiyari) arabuluculuk şeklinde ikiye ayrıldığı ve bu şekilde irdelendiği ifade edilebilir. (Canbolat, 2013: 253)

2822 Sayılı TİSGLK'da yer alan isteğe bağlı bir başka ifade ile ihtiyari arabuluculuğa 6356 Sayılı SenTİSK döneminde yer verilmediği söylenebilir. Bu sebeple uyuşmazlığın taraflarından birisi tek tarafı olarak artık toplu pazarlıkların

başlamamasından itibaren otuz günün geçmesinden sonra görevli makama başvurarak arabuluculuk faaliyetini başlatamayacağı belirtilebilir. Ne var ki uyuşmazlığın taraflarının toplu pazarlık aşamasına son vererek görevli makamdan arabuluculuk faaliyetinin başlatılmasını da toplu pazarlık sürecinin içerisinde herhangi bir süreye bağlı olmaksızın birlikte düzenleyecekleri tutanakla istemelerinin mümkün olduğu anlaşılabilir. (Sümer, 2013: 52)

2822 Sayılı TİSGLK döneminde; görevli makamın, uyuşmazlığın tarafları arasındaki toplu pazarlıkların başlamasından itibaren altmış günlük zaman dolmasına rağmen anlaşma olmadığı takdirde arabulucu tayini için mahkemeden talepte bulunulmasıyla arabuluculuk safhasına geçildiği ve zorunlu arabuluculuk safhasının başladığı söylenebilir. (Doğar vd., 2008: 139)

6356 Sayılı SenTİSK dönemine bakıldığında ise anılan kanunun dokuzuncu bölümünün başlığının "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü" olduğu, anılan kanunun 49. maddesinde uyuşmazlığın tespitinin düzenlendiği görülmektedir.

Kanun maddesine göre toplu iş uyuşmazlığının;

a) Toplu pazarlık için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmediğinde veya taraflardan biri toplantıya geldiği halde pazarlık aşamasına başlanamadığında,

b) Taraflar toplu pazarlığa başladıktan sonra taraflar toplantıya devam etmediklerinde,

c) Taraflar toplu pazarlık süresi olan altmış günlük süre içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ettiklerinde,

d) Toplu pazarlık süresi anlaşma olmaksızın sona erdiği zaman çıktığı belirtilebilir.

Uyuşmazlığın tarafları anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ettiklerinde veya toplu pazarlık için gerekli süre anlaşma olmaksızın sona erdiğinde, taraflardan biri uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildirmek zorunda olduğu belirtilmelidir. Görevli makama bildirim olmadığı takdirde işçi sendikasının

yetkisinin düşeceği kanunda açıkça ifade edilmiştir.

6356 Sayılı SenTİSK'in dokuzuncu bölümünün başlığı "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü" olduğu, anılan kanunun 50. maddesinde barışçı çözüm yolu olarak "Arabuluculuk" kurumunun düzenlendiği görülmektedir.

Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam tarafından uyuşmazlığın taraflarından en az birinin katılımı ile veya tarafların katılımı olmazsa resen altı iş günü içinde, resmi listeden bir arabulucunun görevlendirileceği hususu 6356 Sayılı SenTİSK'in 50. maddesinin 1. fıkrasında ifade edilmektedir. Ayrıca resmi arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde uyuşmazlığın taraflarının anlaşma sağlamaları durumunda, görevli makam tarafından taraflarca belirlenen kişinin o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirileceğine ilişkin açıklama da yer almaktadır.

6356 Sayılı SenTİSK'in 50. maddesinin son fıkrasında ise toplu iş uyuşmazlığında resmi listeden arabulucunun görevlendirilmesi sonucunda arabulucunun görevinin kendisine yapılacak bildirimden itibaren on beş gün süreceği, belirtilen bu on beş günlük görevlendirme süresinden sonra uyuşmazlığın taraflarının anlaşması ile en çok altı iş günü daha uzatılabileceği ancak en fazla yirmi bir gün olan bu süreye ilişkin uzatmanın da görevli makama bildirileceği söylenebilir.

Arabuluculuk, 6356 Sayılı SenTİSK'in 50. maddesinde yer almakla birlikte bu madde de düzenlenen arabuluculuk grev ve lokavtın ertelenmesinde gündeme gelen arabuluculuktan farklı olduğu belirtilmelidir. 6356 Sayılı SenTİSK'in 50. maddesinde düzenlenen arabuluculuğu diğerlerinden ayırmak için "Olağan Arabuluculuk" ifadesi kullanılmış olup buradaki arabuluculuk, tarafların grev ve lokavt safhasına geçmelerinden evvel söz konusu olduğu söylenebilir. Olağan Arabuluculuk, tarafların zorunlu hakem kurumuna veya grev ve lokavta başvurmadan evvel toplu iş uyuşmazlığının çözülmesi için geçilmesi zorunlu barışçı bir yol olup bu durum kanunda belirtildiği haliyle taraflardan birinin toplantıya katılmasına rağmen toplu pazarlık aşamasına devam etmemesi veya toplantıya hiç gelmemesi veya tarafların toplantıya katıldıktan sonra belirli bir zamanın geçmesine

karşın anlaşmanın gerçekleşmemesi şekillerinde ortaya çıktığı söylenebilir. (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2015: 767)

3.8.2.Olağanüstü arabuluculuk

275 Sayılı TİSGLK dönemine öncelikle bakıldığında; anılan kanunun 15. maddesinde barışçı çözüm yolu olarak “Uzlaştırma” kurumunun düzenlendiği görülmektedir. Anılan kanun döneminde uzlaştırma kurumunun olması sebebiyle grev ve lokavtın ertelenmesi durumunda Yüksek Uzlaştırma Kurumunun devreye girdiği söylenebilir.

Grev ve lokavtın geçici olarak durdurulması ve Yüksek Uzlaştırma Kurulu başlıklı 275 Sayılı TİSGLK'nın 21. maddesinin 1. fıkrasında; karar verilmiş veya başlamış olan kanuni bir grev veya lokavtın, memleket sağlığını veya milli güvenliği bozucu nitelikte bulunması halinde Bakanlar Kurulu tarafından bu uyuşmazlıkta, grev ve lokavtın bir kararname ile en çok otuz gün süreyle geciktirebileceği ifade edilmiştir. Anılan geciktirme kararının otuz günden daha az bir süre için alındığı takdirde bu sürenin aynı şekilde otuz güne kadar uzatılabileceği belirtilmiştir. Ayrıca Bakanlar Kurulunun, Yüksek Hakem Kurulundan alınan istişari mütalaayı inceledikten sonra geciktirme süresini en çok altmış gün daha uzatabileceği düzenlenmiştir.

275 Sayılı TİSGLK'nın 21. maddesinin 2. fıkrasında; Danıştay'ın, grev ve lokavtın geçici olarak durdurulmasına ilişkin Bakanlar Kurulu kararları hakkındaki iptal davalarına ilişkin yürütmenin durdurulması taleplerini bir hafta içinde karara bağlayacağı hüküm altına alınmıştır.

275 Sayılı TİSGLK'nın 21. maddesinin 3. ve 4. fıkrasında; Yüksek Uzlaştırma Kurulunun oluşumu, karar alma süreci ve tavsiyelerini karara bağlayacağı belirtilmekle, Yüksek Uzlaştırma Kurulunun kararının kabul edilmesi halinde toplu iş sözleşmesi hükmünde olacağı, geciktirme süresinin sona erdiği tarihte uyuşmazlığın taraflarının uzlaşmaması veya uyuşmazlığın özel hakeme intikal

ettirilmesi konusunda anlaşamamışlarsa, greve veya lokavta karar vermekte serbest oldukları ve Yüksek Uzlaştırma Kurulunun bu halde de çalışmalarına devam edebileceği belirtilmiştir.

Barışçı çözüm yolu olarak ‐Uzlaştırma‐ kurumu 275 Sayılı TİSGLK döneminde getirilmiş iken 2822 Sayılı TİSGLK döneminde ise arabuluculuk kurumu getirilmiştir. Anılan kanun döneminde barışçı çözüm yolu olarak arabuluculuk kurumunun olması sebebiyle grev ve lokavtın ertelenmesi durumunda olağanüstü arabuluculuk adı verilen süreç oluşmakta olup bu süreçte Çalışma Bakanı'nın bizzat veya resmi arabulucu listesinden seçeceği bir arabulucunun devreye girdiği söylenebilir.

2822 Sayılı TİSGLK dönemine bakıldığında; anılan kanunun ‐Grev ve Lokavtın Ertelenmesi‐ başlıklı 33. maddesinin 1. fıkrasında karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavtın genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olduğu takdirde Bakanlar Kurulunun bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı bir kararname ile altmış gün süre ile erteleyebileceği ve grev ve lokavtın erteleme süresinin de kararnamenin yayımı tarihinde işlemeye başlayacağı ifade edilmiştir.

Bakanlar Kurulunun grev ve lokavtın ertelenmesi kararları aleyhine olmak üzere yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istemli Danıştay'da iptal davası açılabilceği ancak Olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde grev ve lokavt ertelenmesi kararlarına ilişkin davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemeyeceği 2822 Sayılı TİSGLK'nın 33. maddesinin 2. fıkrasında açıkça hüküm altına alınmıştır.

2822 Sayılı TİSGLK'nın ‐Erteleme Döneminde Uyuşmazlığın Çözümü‐ başlıklı 34. maddesinin 1. fıkrasında grev ve lokavtın ertelenmesi kararnamesi yürürlüğe girdikten sonra Çalışma Bakanı'nın bizzat ve resmi arabulucu listesinden seçeceği bir arabulucu yardımı ile uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü gayreti göstereceği düzenlenmiştir.

2822 Sayılı TİSGLK'nın 34. maddesinin 2. ve 3. fıkralarında ise grev ve

lokavtın ertelenmesi süresi içinde uyuşmazlığın taraflarının aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirebilecekleri ile grev ve lokavtın ertelenme süresinin sona erdiği tarihte uyuşmazlığın taraflarının halen anlaşmamış veya uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirmedikleri takdirde Çalışma Bakanı'nın uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kuruluna başvuracağı belirtilmiştir.

6356 Sayılı SenTİSK dönemine bakıldığında ise; 2822 Sayılı TİSGLK'da iki farklı maddede düzenlenen grev ertelenmesi müessesesinin, anılan kanunda tek bir maddede toplandığı ayrıca anılan kanunda Bakanlar Kurulu tarafından verilen grevin ertelenmesi kararına karşı Danıştay'da dava açılabilmesine dair açık kanun maddesinin bulunmadığının görüldüğü belirtilebilir. (Gürbüz vd., 2014: 75)

6356 Sayılı SenTİSK'in "Kanuni Grev ve Lokavt Kararının Alınması ve Uygulamaya Konulması" başlıklı 60. maddesinin 7. fıkrasında kanuni grev kararı alınan herhangi bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebileceği belirtilmektedir.

6356 Sayılı SenTİSK'in "Grev ve Lokavtın Ertelenmesi" başlıklı 63. maddesinde grev ve lokavtın ertelenmesine özgü olarak arabulucunun özel bir görevlendirme şekli daha bulunmaktadır.

Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavtın genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte bulunduğu takdirde Bakanlar Kurulu tarafından bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtın altmış gün süre ile ertelenebileceği ile bu grev ve lokavtın ertelenme süresinin de Bakanlar Kurulu kararının yayımı tarihinde başlayacağı hususu anılan maddenin birinci fıkrasında düzenlenmiştir.

Grev ve lokavtın Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmesine ilişkin kararın yürürlüğe girmesi üzerine, yine aynı kanunun 60. maddesinin 7. fıkrasına göre belirlenen arabulucunun, taraflar arasındaki toplu iş uyuşmazlığının çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı göstereceği ifade edilmekle birlikte grev ve lokavtın erteleme süresi içerisinde uyuşmazlığın taraflarının aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebileceği de ikinci fıkrada hüküm altına alınmıştır.

6356 Sayılı SenTİSK'in 63. maddesinin 3. fıkrasında ise grev ve lokavttın erteleme süresinin sonunda uyuşmazlığın tarafları arasında anlaşma sağlanamadığı takdirde, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca çözüleceği aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşeceği belirtilmiştir.

Uyuşmazlığın taraflarından birinin erteleme süresinin sona ermesinden başlayarak altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na intikali, uyuşmazlığın çözümü için grev ve lokavttın ertelenmesi süresi içinde tarafların anlaşarak özel hakeme başvurmadıkları, arabulucunun çabalarının da erteme süresi sonunda başarısız kaldığı ve tarafların uyuşmazlığın hallinde uzlaşmadıkları takdirde olabildiği söylenebilir. Arabuluculuk safhasının olumsuz şekilde neticelenmiş olmasının Yüksek Hakem Kuruluna gidilmeden önce aranan bir unsur olduğu belirtilebilir. (Sökmen Güler vd., 2015: 61)

275 Sayılı TİSGLK, 2822 Sayılı TİSGLK ve 6356 Sayılı SenTİSK'de yer alan hükümler incelendiğinde; karar verilmiş veya başlanmış olan grev veya lokavt hakkında Bakanlar Kurulu tarafından erteleme kararı alınabileceği, grev kararı alınmadan ertelemenin söz konusu olamayacağı söylenebilir.

6356 Sayılı SenTİSK'de, 2822 Sayılı TİSGLK'dan farklı olarak kanuni grev kararı alınan herhangi bir uyuşmazlıkta Bakan bizzat veya belirleyeceği bir kişinin arabuluculuk yapması düzenlendiğinden görev ve yetkisinin eleştiriye açık bir şekilde genişletildiği söylenebilir. Ayrıca Bakanın resmi arabulucu listesi dışından da her hangi bir kişiyi serbestçe arabulucu olarak görevlendirebileceğinin düzenlenmesi nedeni ile seçim yetkisinin arttırıldığı ve genişletildiği görülmektedir.

Kanunda yeni olarak düzenlenen ve 2822 Sayılı TİSGLK'da yer almaması sebebiyle farklı olarak bir hüküm daha getirilmiştir. Bakanlar Kurulu tarafından grevin ertelenmesi kararı üzerine erteleme süresi sonunda toplu iş uyuşmazlığının tarafları anlaşma sağlayamadıkları takdirde altı iş günü zarfında uyuşmazlığın taraflarından herhangi birinin talebi üzerine Yüksek Hakem Kurulunca uyuşmazlığın çözüme kavuşturulacağı, ne var ki belirlenen süre zarfında Yüksek Hakem Kurulundan talepte bulunulmadığı durumda ise işçi sendikasının yetkisinin

düŖeçeđinin hüküm altına alındığı ifade edilebilir. (Gürbüz vd., 2014: 75)

Toplu iş uyuŖmazlığının ya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından atanan bir kişi yada bizzat Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından çözümlenmesine çalışılması 6356 Sayılı SenTİSK'de düzenlenen Olağanüstü Arabuluculuk kurumunun amacı olarak karŖımıza çıktığı söylenebilir. Olağanüstü Arabuluculuk kanunda iki durumda olabileceği ifade edilebilir. Birinci olarak; 6356 Sayılı SenTİSK'in 60/7. maddesi gereği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından bir arabulucu görevlendirebilmesi yada Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın bizzat arabulucu olarak görev yapabilmesi, yasal grev kararı alınan herhangi bir toplu iş uyuŖmazlığında söz konusu olabileceği söylenebilir. Burada arabuluculuğun zorunlu olmadığı hususu, yasada "görevlendirebilir", "yapabilir" kipleri kullanılması nedeni ile olduğu belirtilebilir. Serbest toplu pazarlık ilkesi dikkate alındığında Arabulucu sıfatıyla da olsa her toplu iş uyuŖmazlığına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın müdahale etmesinin bu ilke ile uyuŖmadığı belirtilmekle beraber kanundaki düzenlemeler gereği bu Arabuluculuğa, "Olağanüstü Arabuluculuk" ya da "Siyasi Arabuluculuk" dendiği söylenebilir. İkinci olarak; 6356 Sayılı SenTİSK'in 60/7. maddesi gereği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın toplu iş uyuŖmazlığının çözümü için gayret göstermesi ve arabuluculuk yapması hususu grev veya lokavtın ertelenmesi durumunda mümkün olduğu görülmekle birlikte burada yer alan Arabuluculuk zorunlu olup Bakanın isteğine bağlı olmadığı şeklinde ifade edilebilir. Zorunlu olarak Arabuluculuk görevini üstlenen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın gayreti sonucunda taraflar anlaŖtığı takdirde toplu iş sözleşmesine varılmış, anlaşma sağlanamadığı durumda grev ve lokavta gitmenin veya erteleme halinde ise Yüksek Hakem Kurulu'na gidilmenin yolu açılmış olduğu söylenebilir. (Tuncay ve SavaŖ Kutsal, 2015: 332,333)

6356 Sayılı SenTİSK'in "Yüksek Hakem Kuruluna BaŖvurma" baŖlıklı 51. maddesinin 1. fıkrasında grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası; grev ve lokavtın yasak olduğu uyuŖmazlıklarda 50. maddenin beşinci fıkrasında belirtilen tutanağın tebliğinden ya da erteleme süresinin uyuŖmazlıkla sonuçlanması halinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna

başvurabileceği aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşeceği ifade edilmiştir.

Kanun maddesinde ayrıca Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olduğu ve toplu iş uyuşmazlığı tarafları için toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu da özellikle belirtilmiştir.

6356 Sayılı SenTİSK'de yer alan düzenlemeye göre; toplu iş uyuşmazlığının tarafları arasındaki uyuşmazlığına Yüksek Hakem Kurulu tarafından resen el koyma olanağının bulunmadığı, Yüksek Hakem Kurulunun uyuşmazlığı inceleyebilmesi için tarafların başvurusuna ihtiyaç olduğu söylenebilir. (Kaya vd., 2013: 149)

3.9.Türkiye’de arabuluculuk uygulamalarına ilişkin veriler

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı içerisinde Çalışma Genel Müdürlüğüne bağlı olarak bulunan Sendika Üyeliği ve İstatistik Daire Başkanlığı tarafından 2000-2015 yılları itibariyle toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlıklarına ilişkin resmi arabuluculuk çalışmalarının kamuoyuna duyurulduğu görülmüştür. 2015-2018 yılları arasındaki toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlıklarına ilişkin resmi arabuluculuk çalışmaları henüz kamuoyuna açıklanmamıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı içerisinde Çalışma Genel Müdürlüğüne bağlı olarak bulunan Sendika Üyeliği ve İstatistik Daire Başkanlığı tarafından toplu hak uyuşmazlıklarına ilişkin arabuluculuk çalışmaları konusunda herhangi bir verinin kamuoyuna duyurulmadığı görülmüştür.

Tablo 1: Yıllar İtibari ile Resmi Arabuluculuk Çalışmaları

Yıllar	Anlaşma ile Sonuçlananlar				Uyuşmazlık ile Sonuçlananlar			
	Arabuluculuk Sayısı	Kapsadığı Uyuşmazlık Sayısı	Kapsadığı İşyeri Sayısı	Kapsadığı İşçi Sayısı	Arabuluculuk Sayısı	Kapsadığı Uyuşmazlık Sayısı	Kapsadığı İşyeri Sayısı	Kapsadığı İşçi Sayısı
2000	193	362	1.362	122.896	399	529	1.707	205.666
2001	174	174	4.506	186.046	398	436	3.109	212.650
2002	123	123	307	22.875	327	570	1.507	223.434
2003	162	162	1.760	57.998	302	333	4.552	326.833
2004	158	158	2.926	32.516	343	582	1.278	243.816
2005	158	231	1.109	106.421	374	399	2.255	183.593
2006	179	457	862	143.408	329	377	964	101.611
2007	118	118	892	31.514	338	431	4.874	289.509
2008	146	146	1.137	31.121	375	1.531	2.326	239.551
2009	158	158	776	29.436	427	427	7.039	264.225
2010	115	300	536	100.333	300	359	1.815	149.610
2011	125	125	789	19.127	290	341	3.770	196.245
2012	72	72	1.374	14.845	178	178	1.458	75.312
2013	139	139	5.858	77.941	490	736	5.436	430.885
2014	138	138	1.207	36.373	335	506	5.839	271.230
2015	130	181	3.547	105.993	739	739	6.404	244.167

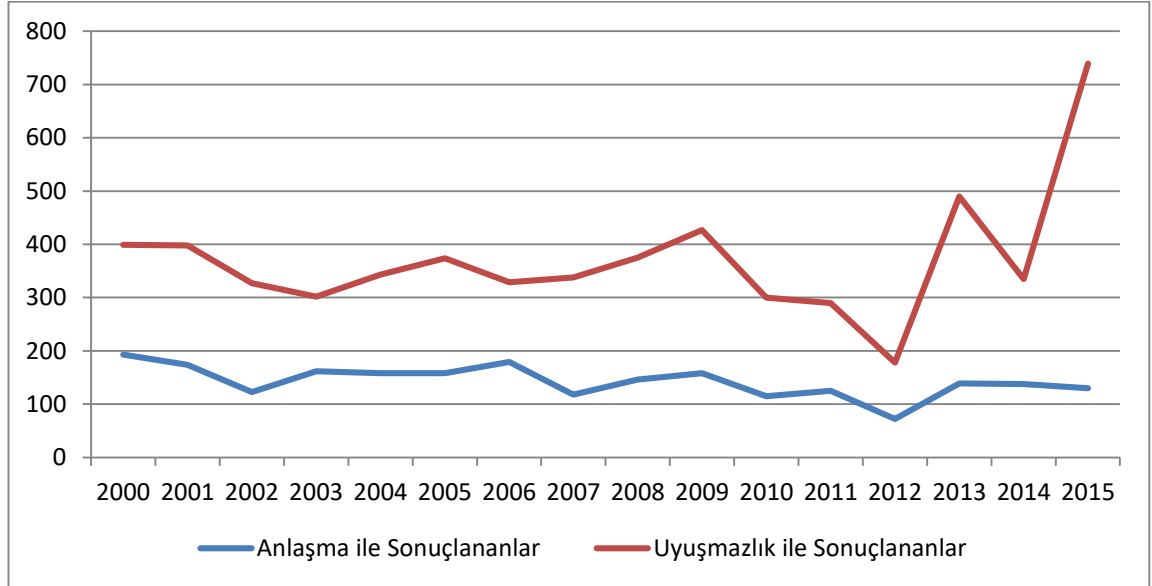
Kaynakça: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Sendika Üyeliği ve İstatistik Daire Başkanlığı, 2000-2015 Yılları İtibariyle Resmi Arabuluculuk Çalışmaları, <https://www.csgb.gov.tr/media/3246/arabulucu.pdf>, (21/04/2017).

Resmi arabuluculuk çalışmalarının 2000-2015 yılları arası ayrı ayrı olmak suretiyle yıllar itibariyle yayımlandığı söylenebilir. Resmi arabuluculuk çalışmalarının içeriğinde yıllar itibariyle arabuluculuk sonuçlarının anlaşma ile sonuçlanan ve uyuşmazlık ile sonuçlanan şeklinde ayrıma tabi tutulduğu görülmektedir. Arabuluculuk sonuçları da arabuluculuk sayısı, kapsadığı uyuşmazlık sayısı, işyeri sayısı ve işçi sayısı esas alınarak toplam üzerinden sayısal olarak ifade edilmiştir.

2000-2015 yılları itibariyle resmi arabuluculuk çalışmalarının sonuçları incelendiğinde; arabuluculuk yoluna başvuru uyuşmazlıklarda anlaşma ile

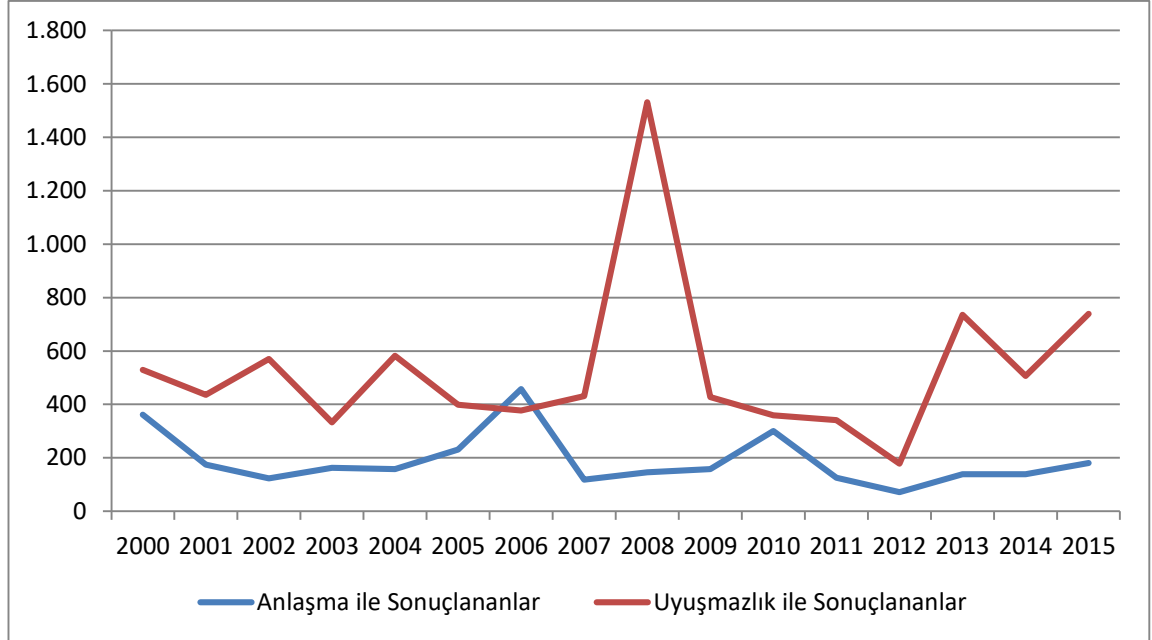
sonuçlanma sayısının düşük olduğu, uyuşmazlıkların yarısından daha fazlasının çözüme kavuşturulamadığı tespit edilmiştir.

Şekil 1: Yıllar İtibari ile Arabuluculuk Sayıları



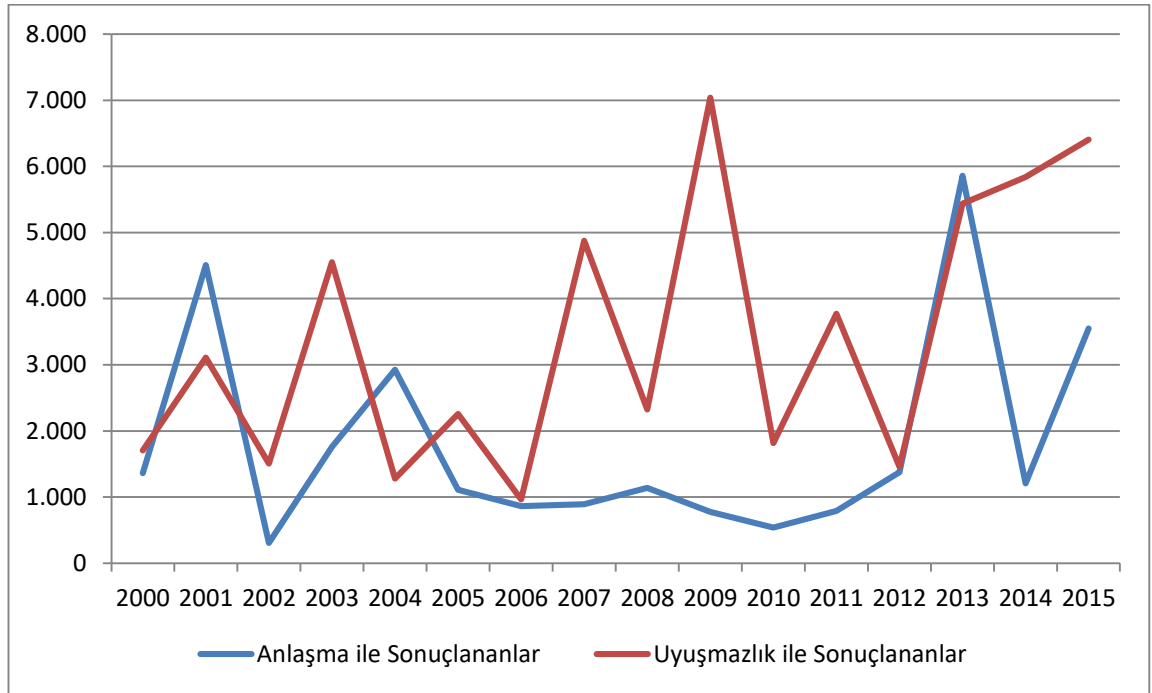
2000-2015 yılları itibariyle resmi arabuluculuk çalışmalarının sonuçlarının arabuluculuk sayısı bakımından anlaşma ile sonuçlanan ve uyuşmazlık ile sonuçlanan şeklinde ayrıma tabi tutulduğu durum Şekil 1’de gösterilmiştir. Grafikteki 2000-2015 yılları itibariyle duruma bakıldığında anlaşma ile sonuçlanan arabuluculuk sayısının 200’ü hiçbir zaman geçmediği görülmektedir. Uyuşmazlık ile sonuçlanan arabuluculuk sayısı bakımından ise 2012 yılı hariç olmak üzere neredeyse 300’ün altına düşmediği söylenebilir. Toplam arabuluculuk sayısı bakımından bir oranlama yapıldığında uyuşmazlık ile sonuçlanan arabuluculuk sayısının anlaşma ile sonuçlanan arabuluculuk sayısına göre bir kat daha fazla olduğu ifade edilebilir. 2012 yılından sonraki dönemde kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte anlaşma ile sonuçlan arabuluculuk sayısında artış olması beklenirken tam tersi bir şekilde uyuşmazlık ile sonuçlanan arabuluculuk sayısında artış olduğu ilginç bir detay olarak karşımıza çıkmaktadır.

Şekil 2: Yıllar İtibari ile Arabuluculuk Çalışmalarının Kapsadığı Uyuşmazlık Sayıları



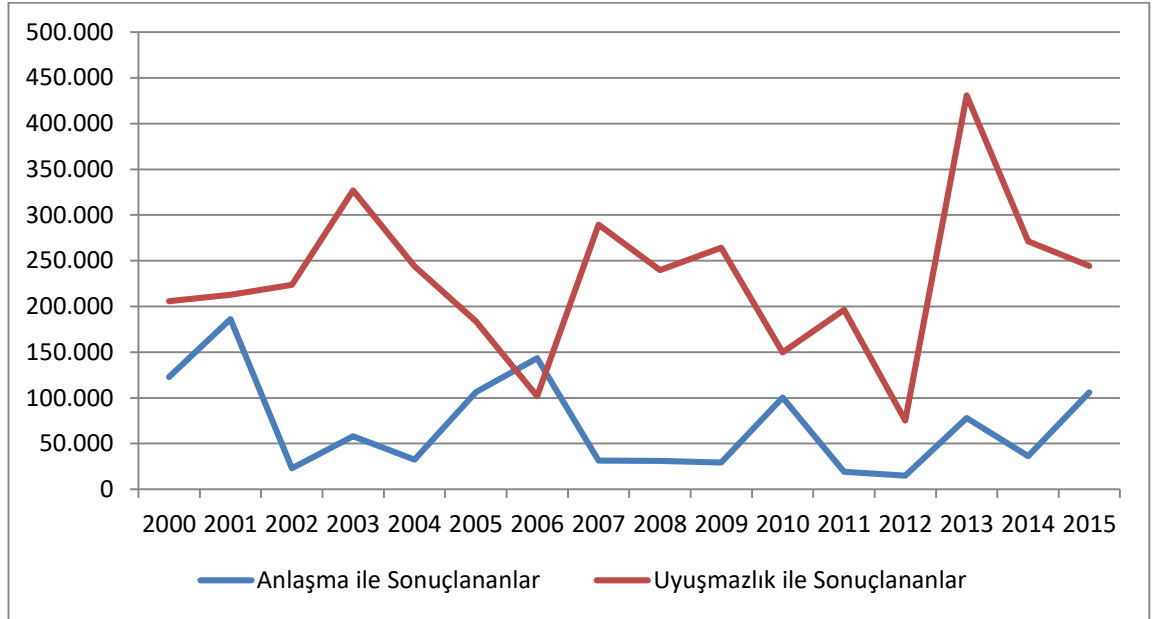
2000-2015 yılları itibariyle resmi arabuluculuk çalışmalarının sonuçlarının kapsadığı uyuşmazlık sayısı bakımından anlaşma ile sonuçlanan ve uyuşmazlık ile sonuçlanan şeklinde ayrıma tabi tutulduğu durum Şekil 2’de gösterilmiştir. Grafikteki 2000-2015 yılları itibariyle duruma bakıldığında anlaşma ile sonuçlanan arabuluculuğun kapsadığı uyuşmazlık sayısının 400’ün üstüne 2006 yılı hariç hiçbir zaman çıkmadığı görülmektedir. Uyuşmazlık ile sonuçlanan arabuluculuğun kapsadığı uyuşmazlık sayısının ise 2012 yılı hariç olmak üzere neredeyse 300’ün altına düşmediği söylenebilir. 2008 yılı itibariyle resmi arabuluculuk çalışmalarının sonuçlarının kapsadığı uyuşmazlık sayısı bakımından arabuluculuğun uyuşmazlık ile sonuçlanmada en yüksek rakama ulaşmıştır. 6356 Sayılı SenTİSK’in yürürlüğe girdiği 2012 yılına bakıldığında anlaşma ile sonuçlanan arabuluculuğun kapsadığı uyuşmazlık sayısının ise en düşük sayıda olduğu belirtilebilir.

Şekil 3: Yıllar İtibari ile Arabuluculuk Çalışmalarının Kapsadığı İşyeri Sayısı

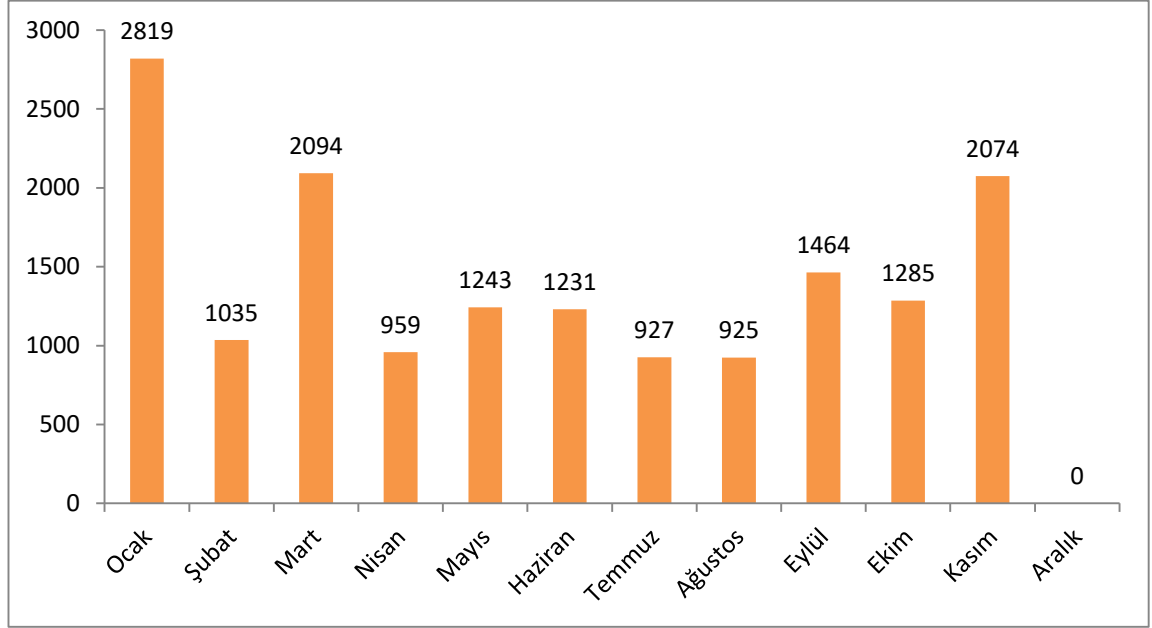


2000-2015 yılları itibariyle resmi arabuluculuk çalışmalarının sonuçlarının kapsadığı işyeri sayısı bakımından anlaşma ile sonuçlanan ve uyuşmazlık ile sonuçlanan şeklinde ayrıma tabi tutulduğu durum Şekil 3’de gösterilmiştir. Grafikteki 2000-2015 yılları itibariyle duruma bakıldığında anlaşma ile sonuçlanan arabuluculuğun kapsadığı işyeri sayısının 307 sayısı ile en düşük olduğu dönemin 2001 krizinin hemen akabinde 2002 yılına denk geldiği görülmektedir. Uyuşmazlık ile sonuçlanan arabuluculuğun kapsadığı işyeri sayısının ise 2009 yılı hariç tutulduğu takdirde en yüksek rakamlara 2012 yılı sonrası ulaştığı söylenebilir. 6356 Sayılı SenTİSK’in yürürlüğe girdiği 2012 yılından sonra anlaşma ile sonuçlanan arabuluculuğun kapsadığı işyeri sayısında rakamsal olarak bir artış vardır. Ne var ki 2012 yılından sonraki uyuşmazlık ile sonuçlanan arabuluculuğun kapsadığı işyeri sayısının arabuluculuğun getirilmesi ile düşmesi beklenirken bu durum tam tersi olarak daha da fazla arttığı ve kanunun beklenen amacı karşılamadığı şeklinde yorumlanabilir.

Şekil 4: Yıllar İtibari ile Arabuluculuk Çalışmalarının Kapsadığı İşçi Sayısı



2000-2015 yılları itibariyle resmi arabuluculuk çalışmalarının sonuçlarının kapsadığı işçi sayısı bakımından anlaşma ile sonuçlanan ve uyuşmazlık ile sonuçlanan şekilde ayrıma tabi tutulduğu durum Şekil 4’de gösterilmiştir. Anlaşma ile sonuçlanan arabuluculuğun kapsadığı işçi sayısının 14.845 sayısı ile en düşük olduğu dönemin 6356 Sayılı SenTİSK’in yürürlüğe girdiği 2012 yılına denk geldiği grafikte görülmektedir. Uyuşmazlık ile sonuçlanan arabuluculuğun kapsadığı işçi sayısının ise 75.312 sayısı ile yine 2012 yılına denk geldiği söylenebilir. Anlaşma ile sonuçlanan arabuluculuğun kapsadığı işçi sayısının 2006 yılı hariç olmak üzere uyuşmazlık ile sonuçlanan arabuluculuğun kapsadığı işçi sayısını hiçbir zaman geçemediği belirtilebilir. Genel olarak uyuşmazlıkla sonuçlanan arabuluculuğun kapsadığı işçi sayısının rakamsal olarak da anlaşma ile sonuçlanan arabuluculuğun kapsadığı işçi sayısından çoğu zaman beş kat ile on kat arasında değişen sayıda daha fazla olduğu dikkat çekmektedir. 6356 Sayılı SenTİSK’in yürürlüğe girdiği 2012 yılından sonra anlaşma ile sonuçlanan arabuluculuğun kapsadığı işçi sayısında bir artış olması beklenirken eski kanun dönemine göre çok da fazla bir şeyin değişmediği ifade edilebilir.

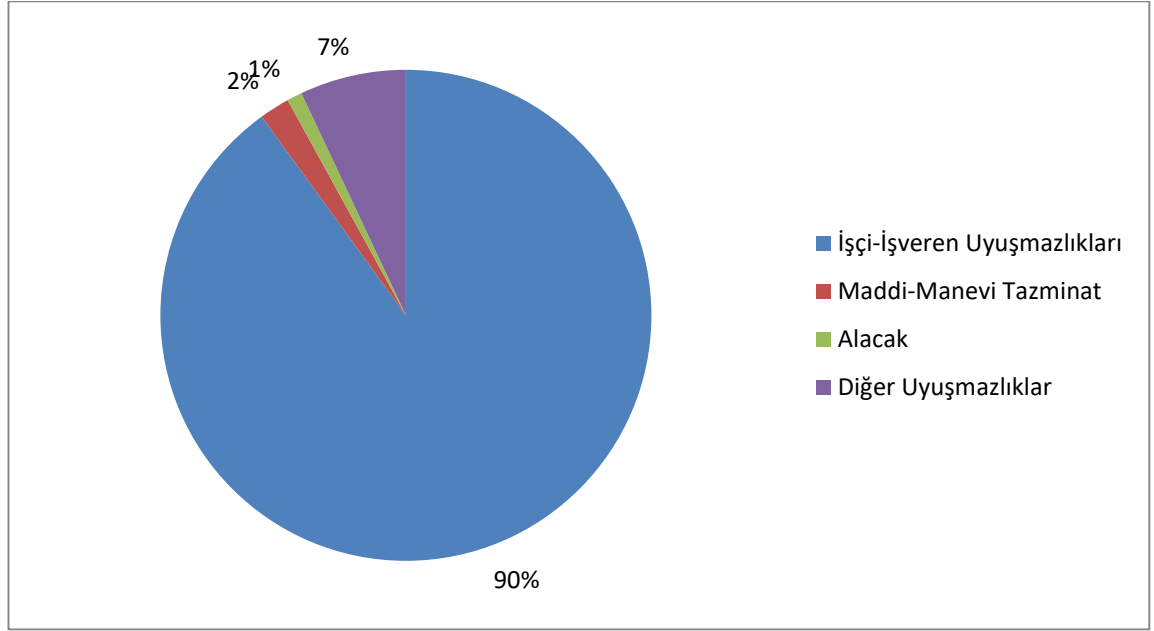
Şekil 5: 2017 Yılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Sayıları

Kaynakça: Adalet Bakanlığı, Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü, Arabuluculuk Daire Başkanlığı, Arabuluculuğa İlişkin Genel İstatistikler, <http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/istatistikler/index.html>, (26/04/2018).

Adalet Bakanlığı içerisinde Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak bulunan Arabuluculuk Daire Başkanlığı tarafından hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuk ile ilgili yapılan çalışmaların kamuoyuna duyurulduğu görülmüştür. 2017 yılı itibariyle arabuluculuk çalışmalarının sonuçları hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuk sayıları şeklinde Şekil 5'de gösterilmiştir. Anılan veriler 6325 Sayılı HUAK'na bağlı olarak hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin olduğu görülmektedir. 5521 Sayılı İMK döneminde, 2012 yılında kabul edilen 6325 Sayılı HUAK uyarınca bireysel iş uyuşmazlıklarına ihtiyari olarak arabuluculuk yoluna başvurulmaktaydı. 6356 Sayılı SenTİSK'de yer alan toplu hak uyuşmazlıkları da bu dönemde 5521 Sayılı İMK aracılığı ile çözümlendiğinden 6325 Sayılı HUAK uyarınca arabuluculuğa ihtiyari olarak başvurulmaktaydı. 7036 Sayılı İMK'nın yürürlüğe girmesi ile toplu hak uyuşmazlıklarının çözüm yolu 01/01/2018 tarihi itibariyle zorunlu arabuluculuk haline getirilmiştir. 2017 yılı itibariyle şekilde görülen verilerde sadece aylar itibari ile başvuru arabuluculuk sayısı esas alınmıştır. Bu tabloda toplu hak uyuşmazlıkları ve bireysel iş uyuşmazlıklarına ilişkin başvuru

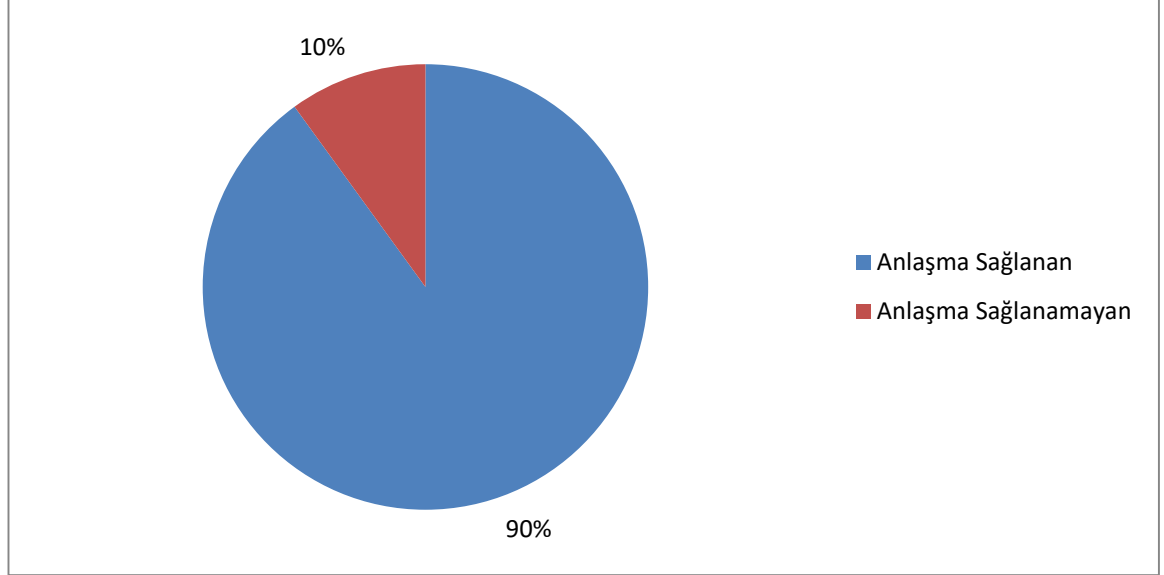
arabuluculuk sayıları Arabuluculuk Daire Başkanlığı tarafından ayrı bir ayrıma tabi tutulmadığından sayılar tam olarak bilinmemektedir. Aşağıdaki şekilde konularına göre bir ayırım yapıldığından burada bu durum ifade edilmeye çalışılacaktır.

Şekil 6: Hukuk Uyuşmazlıklarında 2017 Yılı Konularına Göre Arabuluculuk Uygulamaları



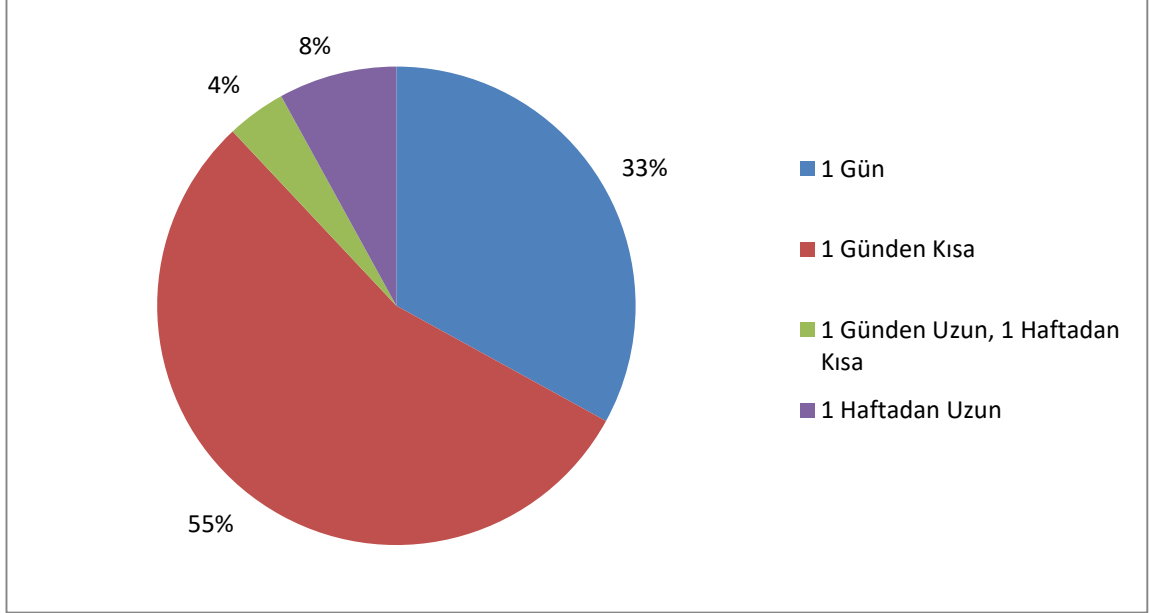
2017 yılı itibariyle hukuk uyuşmazlıklarında konularına göre arabuluculuk uygulamalarının dağılımı oransal olarak Şekil:6'da gösterilmiştir. Bu tabloda toplu hak uyuşmazlıkları ve bireysel iş uyuşmazlıklarına ilişkin başvuru arabuluculuk sayıları Arabuluculuk Daire Başkanlığı tarafından ayrı bir ayrıma tabi tutulmayıp işçi-işveren uyuşmazlıkları şeklinde ifade edilmiştir. Bu sebeple de konumuz açısından toplu hak uyuşmazlıklarına ilişkin yapılan arabuluculuk başvurularının tüm başvurular içindeki oranı tam olarak bilinmemektedir. 2017 yılı itibariyle hukuk uyuşmazlıklarında konularına göre arabuluculuk uygulamalarının dağılımında işçi-işveren uyuşmazlıklarında arabuluculuğa başvurunun % 90, diğer tüm konulara ilişkin arabuluculuk başvurularının oranının ise toplamda % 10 olması dikkat çeken bir ayrıntı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum işçi-işveren uyuşmazlıklarında arabuluculuğun özellikle işçiler açısından haklarını elde etmede hem zaman hem de masraf bakımından başvuru önemli bir barışçı yol olduğunu ortaya koymaktadır.

Şekil 7: Hukuk Uyuşmazlıklarında 2017 Yılı Arabuluculuk Uygulamalarının Anlaşma Sonucuna Göre Dağılımı



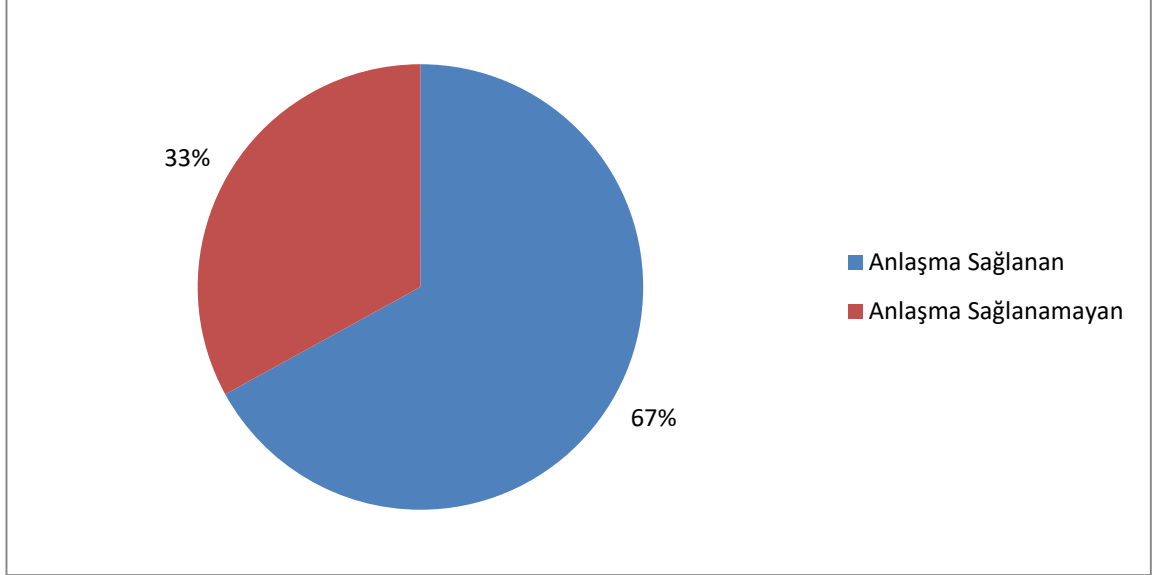
2017 yılı itibariyle hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuk uygulamalarında anlaşma sağlanan ve anlaşma sağlanamayan uyuşmazlıkların dağılımı oransal olarak Şekil:7’de gösterilmiştir. Bu tabloda toplu hak uyuşmazlıkları ve bireysel iş uyuşmazlıkları ile diğer uyuşmazlıklarda başvuru oranları Arabuluculuk Daire Başkanlığı tarafından herhangi bir ayrıma tabi tutulmadan ifade edilmiştir. Bu sebeple de konumuz açısından toplu hak uyuşmazlıklarına ilişkin yapılan arabuluculuk başvurularında hangilerinde anlaşma sağlandığı hangilerinde ise anlaşma sağlanmadığı hususuna ilişkin oran tam olarak bilinmemektedir. Bu konuda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından da yapılan bir çalışma olmaması bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır. 2017 yılı itibariyle hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuğa başvurulması sonucunda % 90 oranında anlaşma sağlandığı, % 10 oranında ise anlaşma sağlanmadığı söylenebilir. Yukarıda Şekil:6’da ifade edildiği üzere 2017 yılı itibariyle hukuk uyuşmazlıklarında konularına göre arabuluculuk uygulamalarının dağılımında işçi-işveren uyuşmazlıklarında arabuluculuğa başvurunun % 90 olması ve arabuluculuk başvurularının da % 90 oranında anlaşma ile sonuçlanmış olması dikkate alındığında toplu hak uyuşmazlıklarında arabuluculuğa başvuruda da büyük bir oranda anlaşma sağlandığına ilişkin bir çıkarımda bulunulabilir.

Şekil 8: Hukuk Uyuşmazlıklarında 2017 Yılı Arabuluculuk Uygulamalarının Anlaşma Süresine Göre Dağılımı



2017 yılı itibariyle hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuk uygulamalarında anlaşma sağlanan uyuşmazlıkların sürelerine ilişkin dağılım oransal olarak Şekil:8’de gösterilmiştir. Tabloda toplu hak uyuşmazlıkları ve bireysel iş uyuşmazlıkları ile diğer uyuşmazlıklarda başvurulmuş arabuluculukta anlaşma sürelerinin oranları Arabuluculuk Daire Başkanlığı tarafından herhangi bir ayrıma tabi tutulmadan ifade edilmiştir. 2017 yılında hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuğa başvurulması sonucunda anlaşma sağlanan uyuşmazlıkların % 55’i bir günden kısa, % 33’ü bir gün, %8’i bir günden uzun bir haftadan kısa ve % 4’ü ise bir haftadan uzun sürdüğü görülmektedir.

Şekil 9: 2018 Yılı İlk 3 Ay İtibari ile İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk İstatistikleri



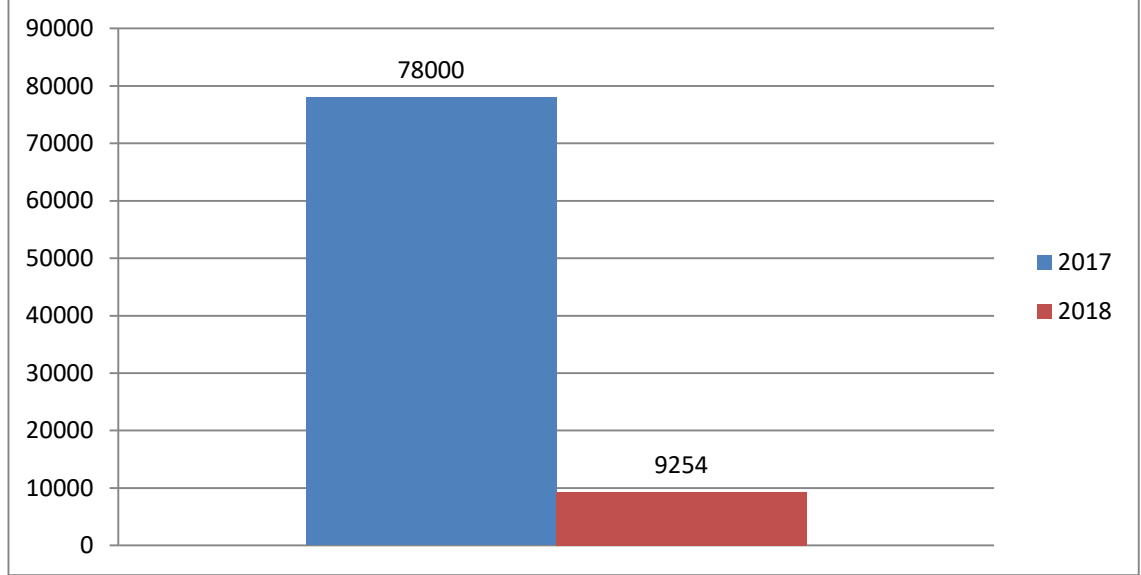
6356 Sayılı SenTİSK'in "Yorum ve Eda Davaları" başlıklı olarak 53. maddesinde işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işveren arasında uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilmesine ilişkin hüküm düzenlenmiştir. Anılan maddenin toplu hak uyuşmazlıklarına ilişkin olması ve kanunun açık hükmünün bulunması sebebiyle 6356 Sayılı SenTİSK'de yer alan toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlıklarında uygulanan zorunlu arabuluculuğa ilişkin kurallar burada uygulanmamaktadır. Dava yoluna ilişkin olarak 7036 Sayılı İMK'da yer alan hükümler uygulanacaktır.

5521 Sayılı İMK zamanında 6325 Sayılı HUAK'a göre ihtiyari olan arabuluculuk, 7036 Sayılı İMK'nın yürürlüğe girmesi ile bireysel ve toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle mahkemede dava açılmadan önce başvurulması dava şartı olan zorunlu arabuluculuk haline getirilmiştir. Böylece hem bireysel iş uyuşmazlıkları hem de toplu hak uyuşmazlıkları için artık 7036 Sayılı İMK'da yer alan zorunlu arabuluculuk uygulamasına geçilmiştir. Zorunlu arabuluculuğa ilişkin kurallar 01/01/2018 tarihi itibariyle uygulamaya geçmiştir.

2018 yılı ilk 3 ay itibariyle iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk uygulamalarında anlaşma sağlanan ve anlaşma sağlanamayan uyuşmazlıkların dağılımı oransal olarak Şekil:9'da gösterilmiştir. Bu tabloda toplu hak uyuşmazlıkları ve bireysel iş uyuşmazlıklarında başvuru arabuluculuk oranları herhangi bir ayrıma tabi tutulmadan ifade edilmiştir. Bu sebeple de konumuz açısından toplu hak uyuşmazlıklarına ilişkin yapılan arabuluculuk başvurularında hangilerinde anlaşma sağlandığı hangilerinde ise anlaşma sağlanamadığı hususuna ilişkin oran tam olarak bilinmemektedir. Bu konuda henüz Adalet Bakanlığı tarafından da yapılan bir çalışma olmaması bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Anılan bilgiler Adalet Bakanı tarafından kamuoyuna yapılan açıklamadan alınarak elde edilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2018 yılı itibariyle toplu hak uyuşmazlıklarına ilişkin herhangi bir açıklama yapılmadığı söylenebilir.

Tekirdağ Arabuluculuk Bürosunda yaptığım araştırmamda işçilerin talep edebileceği haklara ilişkin liste olduğu ve bunların içinde toplu iş sözleşmesinden kaynaklı alacaklarında yer aldığı görülmüştür. Ne var ki bugüne kadar toplu iş sözleşmesine bağlı olarak alacak talep eden herhangi bir işçinin olmadığı tespit edilmiştir. 2018 yılı ilk 3 ay itibariyle iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuğa başvurulması sonucunda uyuşmazlıklarda % 67 oranında anlaşma sağlandığı, % 33 oranında ise anlaşma sağlanamadığı söylenebilir. İlk 3 ay itibariyle belirlenen bu oranın bireysel iş uyuşmazlıkları veya toplu hak uyuşmazlıklarının mahkeme aşamasına gelmeden önce en kısa sürede ve masrafsız olarak çözüleceğine dair bir işaret olarak algılanabilir. Ne var ki bu oranların yıl sonunda açıklanması sonucunda daha doğru sonuçlar verebileceği ifade edilmelidir. Anılan sonuçların Adalet Bakanlığı tarafından açıklanırken işçiler tarafından talep edilen hakların tek tek tespit edilerek buna göre istatistiklerin belirlenmesi halinde bu durum yapılacak olan çalışmalar açısından daha doğru sonuçlar elde edilmesine yardımcı olacaktır.

Şekil 10: İlk 3 Ay İstatistiklerine göre Mahkemeye Gelen Dava Dosya Sayılarının Karşılaştırılması



2017 yılında iş uyuşmazlıklarına bağlı olarak mahkemeye gelen dava dosya sayısı ile 2018 yılında iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk uygulaması sonucu mahkemeye gelen dava dosya sayısının karşılaştırılmasına ilişkin veriler sayısal olarak Şekil:10'da gösterilmiştir. 2017 yılında mahkemeye 78.000 adet dava dosyası gelirken, 7036 Sayılı İMK'nın 01/01/2018 tarihi itibarıyla zorunlu arabuluculuk uygulamasının yürürlüğe girmesiyle toplu hak uyuşmazlıkları ve bireysel iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuğa başvurulması neticesinde mahkemelere 9.254 adet dava dosyanın geldiği görülmektedir. Zorunlu arabuluculuk uygulamasının faaliyete girmesiyle birlikte 2018 yılında ilk 3 ayda mahkemeye gelen dava dosya sayısında % 90 oranında bir azalma olduğu belirtilmelidir. Ne var ki ilk 3 ayda arabuluculuğa yapılan başvurular neticesinde dava açma süreci hemen akabinde olmaması sebebiyle Adalet Bakanı tarafından kamuoyuna açıklanan bu oranların yıl sonunda yeniden güncellenmesi sonucunda daha doğru sonuçlar verebileceği ifade edilmelidir.

SONUÇ

Türk Hukuku'nda 15/06/1936 tarih ve 3330 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 3008 Sayılı İş Kanunu'nun 72. maddesinde grev ve lokavtın yasak olduğu dönemden sonra 1961 Anayasası'nın tanıdığı haklara bağlı olarak 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 15/07/1963 tarih ve 11462 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Anılan kanunun 15. maddesinde barışçı çözüm yolu olarak "Uzlaştırma" kurumunun düzenlendiği görülmüştür.

1982 Anayasası'nın kabulünden sonra 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 07/05/1983 tarih ve 18040 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiş ve anılan kanunun 22. maddesinde barışçı çözüm yolu olarak "Arabuluculuk" kurumu düzenlenmiştir. 2012 yılında Anayasa'da yapılan değişikliklerin akabinde 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 07/11/2012 tarih ve 28460 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

İşçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmaları, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmeleri ile grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasların düzenlenmesi hususunun 6356 Sayılı SenTİSK'in amaçlarından biri olduğu ifade edilmelidir. 6356 Sayılı SenTİSK'de yer alan bu amaçlardan uyuşmazlıkların barışçı yollardan çözümü için dokuzuncu bölümünün başlığının "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü" şeklinde belirlendiği, başlık içeriğinde ise 49. madde "Uyuşmazlığın tespiti", 50. madde ise "Arabuluculuk" kurumunun düzenlendiği görülmektedir. Arabuluculuk, Olağan ve Olağanüstü Arabuluculuk diye ikiye ayrıldığı belirtilebilir.

Toplu iş uyuşmazlıklarında barışçı çözüm yolu olarak arabuluculuk kanunla düzenlenmiş ancak öğretilerde ve uygulamada kanundaki bir çok eksiklik tespit edilmiş ve bu eksiklikler doktrinde tartışılarak giderilmeye çalışılmıştır. Yaptığımız inceleme

sonucunda toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yolla çözümü konusunda ortaya çıkan sonuçlara da kısaca değinmek gerekmektedir.

2822 Sayılı TİSGLK döneminde olağan arabuluculuk faaliyetine, uyuşmazlığın taraflarınca gerçekleştirilen toplu pazarlık sürecinin anlaşma gerçekleşmeden neticelenmesi sonucunda zorunlu olarak veya uyuşmazlığın taraflarının isteği üzerine ihtiyari olarak başvurulduğu görülmüştür. Böylece arabuluculuk, zorunlu arabuluculuk ve isteğe bağlı (ihtiyari) arabuluculuk şeklinde ikiye ayrıldığı anlaşılmaktadır. 2822 Sayılı TİSGLK'da yer alan ihtiyari arabuluculuğa ise 6356 Sayılı SenTİSK döneminde yer verilmemiştir. Kanunda grev ve lokavta sadece toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlıklarında gidilebildiğinden grev ve lokavta başvurulmadan önce son çare olarak uyuşmazlığın barışçı yollardan çözümü için zorunlu arabuluculuk safhasının geçilmesini zorunlu tuttuğu görülmektedir.

Arabuluculuk, grev ve lokavta gitmeden önce hatta zorunlu hakem olan Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmadan evvel grev ve lokavt yasağı durumlarında başvurulması zorunlu olan ve toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlıklarında gidilebilen bir barışçı çözüm yolu olduğu hususu 6356 Sayılı SenTİSK'in 50. maddesi gereği olduğu ifade edilebilir. Kanun koyucu tarafından grev ve lokavta toplu hak uyuşmazlıklarında başvurulması tanınmamış, toplu hak uyuşmazlıklarının çözümü doğru bir tercih olarak mahkemelere bırakılmıştır.

İşçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işveren arasında uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilmesine ilişkin hüküm ise 6356 Sayılı SenTİSK'in "Yorum ve Eda Davaları" başlıklı olarak 53. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan maddenin toplu hak uyuşmazlıklarına ilişkin olması ve kanunun açık hükmünün bulunması sebebiyle 6356 Sayılı SenTİSK'de yer alan toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlıklarında uygulanan zorunlu arabuluculuğa ilişkin kuralların burada uygulanmayacağı hususu anlaşılmaktadır. Burada dava yoluna ilişkin düzenlemelerde 7036 Sayılı İMK hükümleri ve içeriğinde getirilen usule ilişkin kurallar uygulanacaktır. 5521 Sayılı İMK zamanında ihtiyari olan arabuluculuk, 25/10/2017 tarihinde 30221 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak

yürürlüğü giren 7036 Sayılı İMK ile toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle mahkemede dava açılmadan önce başvurulması dava şartı olan zorunlu arabuluculuk haline getirilmiştir. Böylece toplu hak uyuşmazlıkları için de artık 7036 Sayılı İMK'da yer alan zorunlu arabuluculuk uygulamasına geçilmiştir.

Uyuşmazlığın toplu hak uyuşmazlığı veya toplu menfaat (çıkar) uyuşmazlığı olmasına göre 6356 Sayılı SenTİSK'de yer alan bu düzenlemeler gereğince çözüm yolu farklılık arz etmektedir. Bu farklılık sebebiyle de toplu hak uyuşmazlığı veya toplu menfaat (çıkar) uyuşmazlığına göre 6356 Sayılı SenTİSK'in veya 7036 Sayılı İMK'nın uygulanmasına götüren sistem ortaya çıkmaktadır. Her iki kanunda barışçı çözüm yolu arabuluculuk olarak aynı ise de uygulanan kanuna bağlı usul ve esasa ilişkin kurallar farklılık taşımaktadır.

6356 Sayılı SenTİSK'de yer alan toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlığının çıkması durumunda 2822 Sayılı TİSGLK'dan farklı olarak uyuşmazlığın taraflarından birine uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildirme zorunluluğu getirilmiştir. Aksi halde bildirim yapılmamasına bağlı olarak işçi sendikasının yetkisi düşeceğinden bu aşamadan sonraki zorunlu arabuluculuk safhasına geçilemediğinden alınan bir grev kararının da kanun dışı grev kapsamında olacağı ifade edilmelidir.

Yürürlükten kaldırılan eski kanuni düzenlemeden farklı olarak 6356 Sayılı SenTİSK'de mahkemece arabulucunun belirlenmesi aşaması düzenlenmemiş olduğundan bu aşama doğru bir tercih olarak ortadan kaldırılmıştır. Kanun uyuşmazlığın taraflarının resmi arabulucu listesinden bir arabulucu üzerinde anlaşma sağlayamaması durumunda resmi listeden görevli makam tarafından resen görevlendirme yapılmasını getirerek toplu iş uyuşmazlığının çözümündeki ilk aşamanın zaman açısından daha hızlı ve etkin geçilmesini sağlamıştır. Ne var ki uyuşmazlığın taraflarına resmi liste dışından arabulucu seçebilme hakkı verilmemesi sebebi ile bu durum tarafların serbestçe toplu pazarlık yapabilecekleri ve anlaşabilecekleri bir arabulucuyu seçme haklarından mahrum bırakılmasına da sebebiyet verdiği de ifade edilmelidir.

2822 Sayılı TİSGLK'nın 34. maddesinin 1. fıkrasında grev ve lokavtın ertelenmesi durumunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı bizzat veya belirleyeceği bir kişinin arabuluculuk görevi yapması düzenlenmiş iken 6356 Sayılı SenTİSK'in 60. maddesinin 7. fıkrasında ise kanuni grev kararı alınan herhangi bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın bizzat veya belirleyeceği bir kişinin arabuluculuk görevi bir başka deyişle olağanüstü arabuluculuk yapması düzenlenmiştir. Anılan açıklamalar ışığında 6356 Sayılı SenTİSK döneminde grev kararı alınan her hangi bir uyuşmazlık denilmesi sebebiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın görev ve yetkisinin genişletildiği ve bu sebeple de bir kısım eleştirilere maruz kaldığı ifade edilmelidir. Bu eleştirinin dışında ayrıca Bakanın bizzat arabuluculuk yapması yerine hükümet dışından uyuşmazlığın taraflarının saygı duyduğu, bağımsız ve tarafsız etkin bir arabulucunun atanmasına ilişkin hükümlerin olmasının daha doğru bir tercih olacağı söylenebilir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın resmi arabulucu listesinden seçeceği bir kişinin arabuluculuk görevi yapması 2822 Sayılı TİSGLK'nın 34. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenmiş iken 6356 Sayılı SenTİSK'in 60. maddesinin 7. fıkrasında ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın resmi arabulucu listesi dışından da her hangi bir kişiyi serbestçe arabulucu olarak görevlendirebileceği düzenlenmiştir. Bu düzenleme dikkate alındığında kanunun uyuşmazlığın taraflarına istedikleri arabulucuyu seçebilme hakkı tanımaması ne var ki bu hakkı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'na tanınması sebebiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın seçim yetkisinin arttırıldığı ve uyuşmazlığın tarafları ile arasında eşit olmayan bir görünümün ortaya çıktığı görülmektedir.

Resmi Arabuluculuk Teşkilatı ve Çalışma Genel Müdürlüğüne bağlı Resmi Arabuluculuk Daire Başkanlığı 2822 Sayılı TİSGLK dönemindeki gibi 6356 Sayılı SenTİSK'da açık bir ifade ile düzenlenmemiştir. 6356 Sayılı SenTİSK'de sadece resmi arabulucu listesinden bahsedildiği görülmüştür. Toplu İş Sözleşmesinde Arabuluculuğa ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nde de bu ifadeler yer almadığından bu konunun da açıklığa kavuşturulması gereken bir eksiklik olduğu anlaşılmaktadır.

6325 Sayılı HUAK'da arabulucunun uyması gerekli prensiplerin ayrı bölüm başlığı altında tek tek maddeler halinde düzenlendiği ve ayrıntılı olarak açıklandığı görülmüş ise de gerek 2822 Sayılı TİSGLK gerekse 6356 Sayılı SenTİSK'de arabuluculuğun temel prensiplerine açık bir şekilde yer verilmediği ifade edilmelidir.

Resmi Arabulucunun sorumluluğuna ve kamu görevlisi olduğuna ilişkin olarak 2822 Sayılı TİSGLK'nın 69. maddesinde düzenlemeye yer verildiği ancak 6356 Sayılı SenTİSK'de böyle bir maddeye yer verilmediği görülmüş olup sorumluluğun hangi hükümlere göre ve nasıl olacağı hususunun muallakta kaldığı görülmektedir.

Türkiye tarafından üyesi olunan uluslararası örgütlerin bazı uluslararası sözleşmelerinin onaylandığı, bazılarında çekince konularak onaylandığı, bazılarının ise onaylanmadığı görülmektedir. AK ve ILO'nun sendikal haklar, toplu pazarlık, toplu sözleşme ve toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm yollarına ilişkin yer alan sözleşme ve tavsiye kararları ile denetim organlarının raporları Türkiye'nin AB'ye üyelik sürecinde siyasal kriterler arasında değerlendirilerek raporlarda yer almıştır. Bu sebeple Türkiye'nin AK ve ILO'ya üye olduğu günden bu yana sendikal hak ve özgürlükler, serbest toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yollarının Türkiye-AB ilişkilerinde önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Türkiye, 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlar sebebiyle gerek AK gerekse ILO'nun denetim organları tarafından hak etmediği bir muameleyle karşı karşıya kalmıştır. Bu bağlamda sendikal hak ve özgürlükler, serbest toplu pazarlık aşamaları, toplu sözleşme, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü konularında ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararları, Avrupa Sosyal Şartı ile AİHM içtihatları dikkate alınarak 6356 Sayılı SenTİSK'de gerekli düzenlemelerin yapıldığı söylenebilir. Konumuz açısından toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yolla çözümü için gerekli arabuluculuk ve tahkim gibi sistemlerinin kanun ile kurulduğu ve bunların işletilmesine yönelik organların da oluşturulduğu ifade edilmelidir.

Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm yollarına ilişkin yer alan ILO'nun 92 Sayılı Tavsiye Kararında iş uyuşmazlıkları açısından işçi ve işverenin eşit şekilde temsil edildiği ihtiyari katılım esasına dayalı gönüllü uzlaştırma ve tahkim ile

tarafların inisiyatifi ile hüküm geliştirilmesine ilişkin kavramlarının ön plana çıktığı görülmektedir. 6356 Sayılı SenTİSK’de tarafların toplu iş sözleşmesine hüküm ekleyerek veya toplu hak ve çıkar uyuşmazlıklarının her aşamasında başvurarak gönüllü özel hakeme gidebileceklerine ilişkin hüküm yer almaktadır. Ne var ki gönüllü olarak başvurulması gerekli olan uzlaştırma veya arabuluculuk yerine zorunlu arabuluculuk safhasının kanunda kabul edildiği görüldüğünden kanunun arabuluculuk safhasının “gönüllülük” esasına dayanmaması sebebiyle ILO’nun tavsiye kararı ile bağdaşmadığı ve çelişki taşıdığı da söylenebilir.

ILO’nun 130 Sayılı Tavsiye Kararında da uyuşmazlığın tarafları arasında ortaya çıkan uyuşmazlığın işyeri veya işletme içinde kurulacak organlar vasıtası ile giderilmeye çalışılması gerektiği ne var ki bunun mümkün olmaması halinde barışçı çözüm yollarına başvurulması gerektiğinin önerildiği görülmektedir. Ne var ki tavsiye kararında geçen iş uyuşmazlıkların önlenmesine yönelik işyeri veya işletme içinde kurulması gerekli organlara ilişkin hükümlerin kanunda bulunmadığı belirtilebilir. Bu nedenle de müzakere ortamının sağlanmasını hedefleyen işçi ve işverenin eşit olarak temsil edildiği ve katılım esasına dayanan işyeri veya işletme içinde bulunacak organların veya kurulların kurulmasına yönelik hükümler getirilebilir. İşyeri ve işletme kurullarına rağmen uzlaşmanın mümkün olmaması halinde barışçı çözüm yollara başvurulması gerektiğine ilişkin düzenleme veya değişiklik yapılması halinde ILO’nun tavsiye kararı yerine getirilmiş ve Türkiye’ye yönelik yapılacak eleştirilerin de önüne geçilmiş olunacaktır.

Arabulucunun görevi ile ilgili olarak tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcayacağı ve ilgililere önerilerde bulunacağı kanunda belirtilmiştir. Bu hüküm dışında arabulucunun uyuşmazlık esnasında tarafların anlaşması için nasıl bir faaliyet göstereceği hususunda bir açıklık bulunmadığı görülmektedir. Arabulucunun uyuşmazlığa ilişkin olarak uyuşmazlığın taraflarına sadece önerilerde bulunması nedeni ile uyuşmazlıkların çözümünde arabulucunun etkin bir rol oynamadığı belirtilerek eleştirilere maruz kaldığı söylenebilir. Bu eleştirilerin olmasının nedenlerinden birinin de 2000-2015 yılları itibariyle resmi arabuluculuk çalışmaları incelendiğinde arabuluculuk yoluna gidilen uyuşmazlıkların yarısından daha fazlasının anlaşma ile çözüme kavuşturulamadığının olduğu ifade edilmelidir.

Uyuşmazlığın tarafları için esas amacın kendi çıkarlarına en uygun şekilde çözüm olması sebebiyle uyuşmazlıkta çözümü tarafların kendilerinin üretmesini sağlamayı beklemenin pek bir fayda sağlamadığı ve arabulucuyu etkisiz bir üçüncü kişi konumuna soktuğu söylenebilir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Adalet Bakanlığı tarafından yapılan arabuluculuk çalışmalarının da yetersiz olduğu söylenebilir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından sadece toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlığında arabuluculuk çalışması yapıp toplu hak uyuşmazlıklarına ilişkin her hangi bir çalışma yapılmaması sebebiyle toplu iş uyuşmazlıklarının bir bütün olarak ele alınmasını ve arabuluculuk aşamasının sağladığı etkilerin tespitine engel teşkil etmektedir. Adalet Bakanlığı tarafından yapılan çalışmalarda ise toplu hak uyuşmazlıkları ile bireysel iş uyuşmazlıklarına ilişkin sayısal verilerin herhangi bir ayrıma tabi tutulmadan işçi-işveren uyuşmazlıkları şeklinde ifade edilmesi sebebiyle arabuluculuk konusunda yapılacak çalışmalarda elde edilecek neticelerin konular açısından karşılaştırılmasını, doğru bir şekilde yorumlanmasını ve çözüm önerileri getirilebilmesini olumsuz olarak etkilemektedir. Bu sebeple de ilgili kurumlar tarafından toplu hak uyuşmazlıkları, toplu çıkar uyuşmazlıkları ve bireysel iş uyuşmazlıklarına ilişkin yapılan arabuluculuk çalışmalarının daha detaylı ve karşılaştırmalı olacak şekilde elde edilen verilerin kamuoyuna paylaşılması sağlanmalıdır.

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 12/10/2017 tarihinde kabul edilmiş ve 25/10/2017 tarihinde 30221 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 7036 Sayılı İMK’nın 17. maddesi ile 6325 Sayılı HUAK’ın 2. maddesinin b bendine eklenen “tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması halinde onlara çözüm önerisi de getirebilen” ifade ile arabulucunun daha aktif bir rol alması sağlanmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda yapılan kısmi değişiklikte olduğu gibi toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde arabulucunun izleyeceği yollar, müzakereler, görüşmeler, faaliyetler ve taraflara sunacağı anlaşmaya yönelik çözüm teklifleri veya önerileri konusunda 6356 Sayılı SenTİSK’de veya Toplu İş Sözleşmesinde Arabuluculuğa ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği’nde yapılacak bazı değişiklikler ve eklemeler ile arabulucunun daha aktif rol alması sağlanmalıdır.

Tüm bu açıklamalar ışığında bir sonuca varmak gerekirse; Türk Hukuku'nda 6356 Sayılı SenTİSK'deki grev ve lokavt öncesi toplu menfaat (çıkar) uyuşmazlıkları için barışçı çözüm yolu olarak getirilen arabuluculuk konusundaki düzenlemelerin yetersiz olduğu ve eksikliklerin gelişen çalışma koşulları dikkate alınarak yeniden ele alınması gerekmektedir. Toplu hak uyuşmazlıklarında yapılan yeni düzenlemeler dikkate alınarak toplu hak ve çıkar uyuşmazlıklarında farklı uygulamaların ya da yeni sorunların ortaya çıkması söz konusu olabilecektir. 6356 Sayılı SenTİSK'de yer alan arabuluculuk ile ilgili hükümlerin değiştirilerek 7036 Sayılı İMK ve 6325 Sayılı HUAK'da yer alan düzenlemeler de dikkate alınarak toplu iş uyuşmazlıkları için arabuluculuk konusunda bütünlük arz edecek şekilde Adalet Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ortak olarak yürütecekleri çalışma sonucunda arabuluculuk hükümlerinin yönetmeliğe bırakılmadan daha ayrıntılı bir şekilde hazırlanacak yeni bir kanun ile günümüzdeki şartlara uygun olarak yeniden düzenlenmesi gerektiği hususunda kanaate varıldığı söylenebilir.

KAYNAKÇA

Adalet Bakanlığı, Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü, Arabuluculuk Daire Başkanlığı, Arabuluculuğa İlişkin Genel İstatistikler, <http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/istatistikler/index.html>, (26/04/2018).

Akın, Ali Kemal, ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Sayı:1, Cilt:1, Ankara Temmuz-Eylül 2013, <http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi1/01.pdf>, (18/04/2018).

Aktay A. Nizamettin, Toplu İş Hukuku, 1. Bası, Ankara Ocak 2015.

Aktay A. Nizamettin, Arıcı Kadir, Senyen/Kaplan E.Tuncay, İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Bası, Ankara Eylül 2011.

Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, 10.Basım, Ankara Nisan 2014.

Akyiğit, Ercan, Toplu İş Hukuku, 1. Baskı, Ankara Şubat 2015.

Canbolat Talat, 6356 Sayılı Kanunda Barışçı Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk, Disk Birleşik Metal-İş Sendikası, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı: 4, İstanbul 2013, <http://calismatoplum.org/sayi39/canbolat.pdf>, (16/05/2016).

Caniklioğlu Nursen, 6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi, Disk Birleşik Metal-İş Sendikası, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı: 4, İstanbul 2013, <http://calismatoplum.org/sayi39/caniklioglu.pdf>, (26/12/2016).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 29205 sayılı ve 14 Aralık 2014 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan Seçici Kurul tarafından Onbirinci Dönemde (31.12.2014 - 30.12.2017) Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü Görev Alanı ve Görev Alanının kapsadığı iller itibarıyla seçilen Arabulucuların İsim Listesi, <http://www.resmigazete.gov.tr/ilanlar/eskiilanlar/2014/12/20141214-.htm#Ç04>, (21/04/2017).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Sendika Üyeliği ve İstatistik Daire Başkanlığı, 2000-2015 Yılları İtibariyle Resmi Arabuluculuk Çalışmaları, <https://www.csgb.gov.tr/media/3246/arabulucu.pdf>, (21/04/2017).

Çelik Bilal, İş Hukukunda Arabuluculuk, Çelik Avukatlık Bürosu, İstanbul 2016, [https://www.celik-hukuk.Net/ is-hukukunda-arabuluculuk](https://www.celik-hukuk.Net/is-hukukunda-arabuluculuk), (07/01/2017).

Çelik Nuri, Caniklioğlu Nurşen, Canbolat Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 28. Bası, İstanbul Eylül 2015.

Çelik Nuri, Caniklioğlu Nurşen, Canbolat Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 27. Bası, İstanbul Ekim 2014.

Çukur Mürsel, Koç Muzaffer, Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem, Çimento İşveren Dergisi, Sayı: 5, Cilt: 24, Ankara Eylül 2010, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale145.pdf>, (27/03/2017).

Demir Fevzi, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununu Değiştiren Yasa Tasarısı Taslağı Hakkındaki Düşünceler, Disk Birleşik Metal-İş Sendikası, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı: 2, İstanbul 2005, <http://www.calismatoplum.org/sayi5/Makale5/makale3.pdf>, (09/02/2017).

Dereli Toker, 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme, Disk Birleşik Metal-İş Sendikası, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı: 1, İstanbul 2013, <http://calismatoplum.org/sayi36/dereli.pdf>, (25/02/2017).

Demircioğlu A. Murat, Centel Tankut, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul Ocak 2015.

Doğar Mehmet, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü Sözleşmesi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Programı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Eylül 2008, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>,

(02/03/2017).

Erdoğan Gülnur, Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 77, Ankara 2008, <http://tbbdergisi.Barobirlik.org.tr/m2008-78-454>, (05/04/2017).

Ergin İsmail, Alternatif Çözüm Yöntemleri ve Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, Genç Hukukçular Hukuk Okumaları Grubu Birikimler 4, İstanbul Haziran 2013, <http://www.muhammedbalci.com/yayinlar/kitaplar/46.pdf>, (13/03/2017).

Gülmez Mesut, Örgütlenme Özgürsüzlüğü Cephesinde Yeni Bir Şey Yok, Olacağı Da Yok, Disk Birleşik Metal-İş Sendikası, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı: 2, İstanbul 2013, <http://calismatoplum.org/sayi37/gulmez.pdf>, (04/04/2017).

Gürbüz Tahir, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü Normları Bakımından Değerlendirilmesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, Ankara Mart 2014, <https://www.csgb.gov.tr/media/2008/tahirgurbuz.pdf>, (02/03/2017).

Hekimler Alpay, Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri Mevzuat ve Uygulamalar, Birinci Bası, İstanbul Mart 2013.

Hekimler Alpay, 2001 Yılı Reformu Işığında Federal Almanya'da İşyeri Seviyesinde Yönetime Katılım Sisteminin Temel Esasları, Disk Birleşik Metal-İş Sendikası, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı: 1, İstanbul 2005, <http://www.calismatoplum.org/sayi4/makale3.pdf>, (11/04/2017).

Kaya Pir Ali, Uluslararası Normlar Bağlamında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, Bursa Ekim 2013, <https://www.csgb.gov.tr/>

media/2008/tahir_gurbuz.pdf, (02/03/2017).

Kaplan Yavuz, Arabuluculuk ve Türk Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanun Tasarısına Eleştirel Bir Bakış, İstanbul Üniversitesi, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, Cilt 28, Sayı: 1-2, İstanbul 2008, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuhmhob/article/view/1019002444/1019002033>, (14/03/2017).

Kekeç Elif Kısmet, Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İzmir Eylül 2000, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, (20/03/2017).

Kılıkış İlknur, Yıldız Bağdoğan Selver, Baştürk Şenol, Türkiye'de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Arabuluculuk ve Uzlaştırma Sisteminin Evrimi ve Sistemin Etkinliğini Arttırıcı Öneriler, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 16, Sayı: 1, İzmir 2014, <http://www.arastirmax.com/system/files/dergiler/591/makaleler/16/1/arastirmax-turkiyede-toplu-uyusmazliklarinin-cozumunde-arabuluculuk-uzlastirma-sisteminin-evrimi-sistemin-etkinligini-arttirici-oneriler.pdf>, (16/05/2016).

Kızıloğlu Saliha, Türk Hukukunda Toplu İş Uyuşmazlığının Barışçı Çözüm Yollarından Olarak Arabuluculuk Kurumu ve Geleceğine İlişkin Bir Projeksiyon, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2014, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, (16/05/2016).

Kocaoğlu Mehmet Ali, Türk İş Hukukunda Arabuluculuk Kurumu İngiltere, Fransa, Almanya, İsveç ve Özellikle A.B.D. Hukuk Sistemleriyle Karşılaştırmalı Olarak, Ankara 1999.

Kökkılınç Ayşe Gül, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Avrupa Birliği Hukukunda

Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Arabuluculuk, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Özel Sayı, İstanbul Nisan 2016.

Kutal Metin, Kamu Görevlilerinin Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları (Uluslararası Normlar, Yorumlar ve Türk Mevzuatında Durum), Uludağ Üniversitesi Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, Bursa Ekim 2013, <http://www.sosyalhaklar.net/2013/bildiriler/kutal.pdf>, (08/04/2017).

Manav Özdemir Eda, İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri, Disk Birleşik Metal-İş Sendikası, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı: 4, İstanbul 2015, <http://www.calismatoplum.org/sayi47/manav.pdf>, (27/03/2017).

Narmanlıoğlu Ünal, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış Üçüncü Baskı, İstanbul Nisan 2016.

Oğuz Özgür, Türk İş Hukuku'nda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, Birinci Basım, İstanbul Mart 2016.

Okay Suphi Nahit, 275 Sayılı Kanuna Göre Uzlaştırma Müessesesi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Cilt 16, Sayı: 1, İstanbul 2011, <http://dergipark.gov.tr/iusskd/issue/906/10199>, (11/02/2017).

Özdemir Burhan, Uluslararası Çalışma Örgütü İlkeleri ve Zorunlu Tahkim, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 3, Ankara 2000, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5332.pdf>, (06/04/2017).

Poyraz Ercan, İş Hukuku Şemalı Anlatımlı, Güncellenmiş Altıncı Baskı, Ankara Ekim 2014.

Sökmen Güler Ekin, Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma ve Özel Hakeme Başvurma, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XIX, Sayı: 3, Ankara 2015, http://webftp.Gazi.edu.tr/hukuk/dergi/19_3_3.pdf, (16/05/2016).

Subaşı İbrahim, Toplu İş Hukukunda Arabuluculuk, Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi, 2007, www.bilka.org.tr/upload/file/arabuluculuk.doc, (08/01/2017).

Sur Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncelleştirilmiş 5. Bası, Ankara Eylül 2015.

Sur Melda, Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt 15, Özel Sayı, 2013, İzmir (Basım Yılı) 2014. <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/10-meldasur.pdf>, (27/12/2016).

Sur Melda, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirmesi, Disk Birleşik Metal-İş Sendikası, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı: 4, İstanbul 2013, <http://calismatoplum.org/sayi39/sur.pdf>, (27/12/2016).

Süral Nurhan, İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları, Birinci Basım, Sayı No:142, Türk-İş Yayınları, Ankara 1982.

Sümer Haluk Hadi, İş Hukuku, 17. Baskı, Konya Ağustos 2013.

Sümer Haluk Hadi, İş Hukuku, 19. Baskı, Konya Kasım 2014.

Tan Dehmen Mine, Tahkim Öncesi Müzakere yada Uzlaştırma Yollarının Tüketilmemiş Olmasının Tahkim Yargılamasına Etkisi, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, Cilt 25, Sayı: 1-2, İstanbul 2005-2006, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iumhmohb/article/view/1019002544/1019002137>, (26/02/2017).

Tanrıver Süha, Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 64, Ankara 2006, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2006-64-227>, (27/03/2017).

Taş Hacı Yunus, Ören Kenan, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi

Kanunu ile İlgili Bir Değerlendirme, Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 2, Yıl: 2, Sayı: 3, Ankara 2013, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/84776>, (03/03/2017).

Taşpolat Tuğsavul Melis, Arabuluculuk Kanunu Tasarısı Çerçevesinde Türk Hukukunda Arabuluculuk, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2009, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, (25/01/2017).

Tokol Aysen, Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Sendikal Hareket, 2. Baskı, Bursa 2000.

Tokol Aysen, Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 4. Baskı, Bursa 2013.

Tuncay A. Can, Savaş Kutsal Burcu, Toplu İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul Ocak 2015.

Tunçomağ Kenan, Centel Tankut, İş Hukukunun Esasları, Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 7. Bası, İstanbul Haziran 2015.

Türk Doğan, İnşaat Sözleşmelerinde Uyuşmazlıklar ve Uyuşmazlıkların Çözüm Yolları, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, Proje ve Yapım Yönetimi Programı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2005, <https://polen.itu.edu.tr/xmlui/handle/11527/8270>, (22/03/2017).

Uçum Mehmet, Türkiye'de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Resmi Arabuluculuk (1996-1999), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Endüstri İlişkileri Programı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Mayıs 2000, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, (29/01/2017).

Ulucan Devrim, Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları, Disk Birleşik Metal-İş Sendikası, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı: 4, İstanbul 2013,

<http://calismatoplum.org/sayi39/ulucan.pdf>, (13/02/2017).

Zincirlioğlu Mustafa Nihat, Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Resmi Arabuluculuk ve Türleri, Ankara Barosu Hukuk Gündemi Dergisi, Sayı: 8, Ankara Yaz 2007, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/hgd/makale/2007-2/25.pdf>, (07/01/2017).

EK-1**MEVZUAT**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun (3146 Sayılı), Adalet Bakanlığı, Uyap Mevzuat İçtihat Programı, (08/02/2017).

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun (5547 Sayılı), <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLARKARARLAR/kanuntbmmc090/kanuntbmmc090/kanuntbmmc09005547.pdf>, (04/04/2017).

Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü, Adalet Bakanlığı, Uyap Mevzuat İçtihat Programı, (08/02/2017).

Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü'nün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük, Adalet Bakanlığı, Uyap Mevzuat İçtihat Programı, (08/02/2017).

Hukuk Muhakemeleri Kanunu (6100 sayılı), Adalet Bakanlığı, Uyap Mevzuat İçtihat Programı, (08/02/2017).

Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (6325 Sayılı), Adalet Bakanlığı, Uyap Mevzuat İçtihat Programı, (08/02/2017).

İş Kanunu (3008 Sayılı), <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf>, (08/02/2017).

İş Kanunu (4857 Sayılı), Adalet Bakanlığı, Uyap Mevzuat İçtihat Programı, (08/02/2017).

İş Mahkemeleri Kanunu (5521 Sayılı), Adalet Bakanlığı, Uyap Mevzuat İçtihat Programı, (08/02/2017).

Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun (3848 Sayılı), http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/214321.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/21432_1.pdf, (08/04/2017).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (6356 Sayılı), Adalet Bakanlığı, Uyap Mevzuat İçtihat Programı, (08/02/2017).

Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müteallik 98 numaralı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin Onanması Hakkında Kanun (5834 Sayılı), <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.Resmigazete.gov.tr/arsiv/7884.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7884.pdf>, (05/04/2017).

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (275 Sayılı), <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11462.Pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11462.pdf>, (08/02/2017).

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (2822 Sayılı), Adalet Bakanlığı, Uyap Mevzuat İçtihat Programı, (08/02/2017).

Toplu İş Sözleşmesinde Arabuluculuğa ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği, Adalet Bakanlığı, Uyap Mevzuat İçtihat Programı, (08/02/2017).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (334 Sayılı), <http://www.Resmigazete.gov.tr/arsiv/10859.pdf>, (12/04/2018).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (2709 Sayılı), <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.2709&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=2709>, (09/04/2018).

Türkiye Cumhuriyet Anayasası'nın Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (5982), <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.Resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100513.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100513.htm>, (09/04/2018).

EK-2**ARABULUCULARIN GÖREV ALANI VE GÖREV ALANLARININ KAPSADIĞI İLLER İTİBARIYLA ARABULUCU SAYILARI**

1-Görev alanı Adana; kapsadığı iller ise Adana, Mersin ve Osmaniye olduğu ve belirtilen illerde 6 arabulucunun görev yaptığı,

2-Görev alanı Ankara; kapsadığı iller ise Ankara, Kırıkkale, Çankırı ve Kastamonu olduğu ve belirtilen illerde 18 arabulucunun görev yaptığı,

3-Görev alanı Antalya; kapsadığı iller ise Antalya, Isparta ve Burdur olduğu ve belirtilen illerde 6 arabulucunun görev yaptığı,

4-Görev alanı Aydın; kapsadığı iller ise Aydın, Denizli ve Muğla olduğu ve belirtilen illerde 3 arabulucunun görev yaptığı,

5-Görev alanı Bursa; kapsadığı iller ise Bursa, Çanakkale ve Balıkesir olduğu ve belirtilen illerde 8 arabulucunun görev yaptığı,

6-Görev alanı Diyarbakır; kapsadığı iller ise Diyarbakır, Mardin, Batman, Siirt ve Şırnak olduğu ve belirtilen illerde 3 arabulucunun görev yaptığı,

7-Görev alanı Edirne; kapsadığı iller ise Edirne, Tekirdağ ve Kırklareli olduğu ve belirtilen illerde 5 arabulucunun görev yaptığı,

8-Görev alanı Elazığ; kapsadığı iller ise Elazığ, Tunceli, Bingöl ve Muş olduğu ve belirtilen illerde 3 arabulucunun görev yaptığı,

9-Görev alanı Eskişehir; kapsadığı iller ise Eskişehir, Afyon, Kütahya ve Bilecik olduğu ve belirtilen illerde 5 arabulucunun görev yaptığı,

10-Görev alanı Erzurum; kapsadığı iller ise Erzurum, Erzincan, Kars, Ağrı, Ardahan ve Iğdır olduğu ve belirtilen illerde 3 arabulucunun görev yaptığı,

11-Görev alanı Gaziantep; kapsadığı iller ise Gaziantep, Şanlıurfa,

Kahramanmaraş, Hatay, Kilis olduğu ve belirtilen illerde 5 arabulucunun görev yaptığı,

12-Görev alanı İstanbul; kapsadığı ilin ise sadece İstanbul olduğu ve belirtilen ilde 20 arabulucunun görev yaptığı,

13-Görev alanı İzmir; kapsadığı illerin ise İzmir, Manisa ve Uşak olduğu ve belirtilen illerde 15 arabulucunun görev yaptığı,

14-Görev alanı Kocaeli; kapsadığı illerin ise Kocaeli, Yalova olduğu ve belirtilen illerde 10 arabulucunun görev yaptığı,

15-Görev alanı Kayseri; kapsadığı illerin ise Kayseri, Kırşehir, Nevşehir olduğu ve belirtilen illerde 3 arabulucunun görev yaptığı,

16-Görev alanı Konya; kapsadığı illerin ise Konya, Aksaray, Karaman, Niğde olduğu ve belirtilen illerde 6 arabulucunun görev yaptığı,

17-Görev alanı Malatya; kapsadığı illerin ise Malatya, Adıyaman olduğu ve belirtilen illerde 3 arabulucunun görev yaptığı,

18-Görev alanı Ordu; kapsadığı illerin ise Ordu, Giresun olduğu ve belirtilen illerde 3 arabulucunun görev yaptığı,

19-Görev alanı Sakarya; kapsadığı illerin ise Sakarya, Bolu, Düzce olduğu ve belirtilen illerde 5 arabulucunun görev yaptığı,

20-Görev alanı Samsun; kapsadığı illerin ise Samsun, Sinop, Amasya, Çorum olduğu ve belirtilen illerde 3 arabulucunun görev yaptığı,

21-Görev alanı Sivas; kapsadığı illerin ise Sivas, Tokat, Yozgat olduğu ve belirtilen illerde 3 arabulucunun görev yaptığı,

22-Görev alanı Trabzon; kapsadığı illerin ise Trabzon, Rize, Artvin, Gümüşhane, Bayburt olduğu ve belirtilen illerde 3 arabulucunun görev yaptığı,

23-Görev alanı Van; kapsadığı illerin ise Van, Bitlis, Hakkari olduğu ve belirtilen illerde 3 arabulucunun görev yaptığı,

24-Görev alanı Zonguldak; kapsadığı illerin ise Zonguldak, Karabük, Bartın olduğu ve belirtilen illerde 3 arabulucunun görev yaptığı görülmektedir.