

**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA
ARABULUCULUK FAALİYETLERİNİN
İNCELENMESİ: BURSA BÖLGESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Volkan AVCI

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitüsü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Elif Yüksel OKTAY

TEMMUZ - 2017

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA
ARABULUCULUK FAALİYETLERİNİN
İNCELENMESİ: BURSA BÖLGESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Volkan AVCI (137209015)

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri

Bu tez 17/07/2017 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Elif Yüksel OKTAY
Jüri Başkanı

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Doç. Dr. Muharrem ES
Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Doç. Dr. Tuncay YILMAZ
Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Volkan Avcı

10.7.2017

ÖNSÖZ

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde barışçıl bir yöntem olarak arabuluculuğun “gerektiğinden daha az önem atfedilen bir kurum” olduğu sonucuna varmama vesile olan çalışmamızın, arabuluculuk sürecinin etkinliğine katkı yapması ümidini taşıyorum. Çalışmamızda değerli desteklerini esirgemeyen Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Feyzullah Eren Türkmen, müdür yardımcısı Mehmet Çiftçi beyefendilere, veri hazırlama ve kontrol işletmeni Betül Kanat hanımefendiye, kurumun arşiv birimi çalışanlarına, okuma ve düzeltmelerde yardımcı olan meslektaşım iş müfettişi Serkan Şahin beyefendiye, akademik çalışma nasıl yapılmalı konusunda bilgi ve tecrübelerini paylaşan Prof. Dr. Elif Yüksel Oktay hanımefendiye, konuya ilişkin görüş ve tecrübelerini cömertçe aktaran Prof. Dr. Yusuf Alper beyefendiye teşekkürü borç bilirim.

Volkan Avcı

10.07.2017

İÇİNDEKİLER

Önsöz	3
Kısaltmalar	7
Şekil ve Tablo Listesi.....	8
Özet	9
Summary	10
Giriş.....	11
BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	14
1.1. Genel Olarak Uyuşmazlık Kavramı Ve Türleri	14
1.2. İş Uyuşmazlıkları	15
1.2.1. Hak Uyuşmazlığı – Menfaat (Çıkar) Uyuşmazlıkları	15
1.2.2. Bireysel İş Uyuşmazlığı – Toplu İş Uyuşmazlığı	17
1.3. Uyuşmazlıklarda Çözüm Yolları.....	18
1.3.1. Geleneksel (Klasik) Çözüm Yolu	18
1.3.2. Alternatif Çözüm Yolları	18
1.3.3. Bireysel Ve Toplu İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yolları	19
1.3.3.1. Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yolları.....	19
1.3.3.2. Toplu İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yolları	22
1.4.3.2.1 Arabuluculuk.....	23
1.4.3.2.2. Uzlaştırma	24
1.4.3.3. Tahkim	24
BÖLÜM 2: ÜLKEMİZDE TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜNDE ARABULUCULUK YÖNTEMİ	25
2.1. Türk Hukuk Sisteminde Arabulucuk Düzenlemeleri.....	27
2.1.1. Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Faaliyetleri	27
2.1.2. Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Faaliyetlerinin Etkinliği	28
2.2. Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçıl Yollarla Çözümü	31

2.2.1. Uzlaştırma	36
2.2.1.1. 275 Sayılı Kanunda Uzlaştırma	36
2.2.1.1.1. Uzlaştırma Kurulu Marifetiyle (Olağan) Uzlaştırma	36
2.2.1.1.2. Grev Veya Lokavtın Geciktirilmesindeki Olağanüstü Uzlaştırma	40
2.2.1.1.3. Taraflarca Kararlaştırılan Uzlaştırma.....	41
2.2.2. Arabuluculuk.....	42
2.2.2.1. 275 Sayılı Kanunda Arabulucuk	45
2.2.2.1.1. Hükümetin Arabuluculuğu.....	45
2.2.2.2. Uzlaştırma Kurulunun Arabuluculuğu.....	46
2.2.2.2. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev Ve Lokavt Kanunu' nda Arabuluculuk.....	46
2.2.2.2.1. Toplu Görüşme Süresi İçindeki Arabuluculuk (Önleyici Arabuluculuk)..	49
2.2.2.2.2. Mecburi Arabuluculuk	50
2.2.2.2.3. Özel Arabuluculuk	50
2.2.2.3. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Arabuluculuk	51
2.2.2.3.1. Olağan Arabuluculuk	52
2.2.2.3.2. Olağanüstü Arabuluculuk.....	57
2.2.3. Tahkim	58
2.2.3.1. 275 Sayılı Kanununda Tahkim.....	58
2.2.3.2. 2822 Sayılı Kanunda Tahkim.....	59
2.2.3.3. 6356 Sayılı Kanunda Tahkim.....	63
BÖLÜM 3: BURSA BÖLGESİ TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA ARABULUCUK FAALİYETLERİ.....	65
3.1. İşçi Sendikaları İle Yapılan Görüşmeler	69
3.2. İşveren Sendikaları ve İşverenlerle Yapılan Görüşmeler.....	77
3.3. 2014-2017 Dönemi Bursa Bölgesi Arabulucuları İle Yapılan Görüşmeler	82
3.4. 2014-2017 Döneminde Bursa Bölgesinde İncelenen Arabuluculuk Süreçleri ve Raporlarından Elde Edilen Bulgular	94

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	97
Kaynakça.....	102
Ekler	105
Ek 1: Arabulucu Raporu.....	105
Ek 2: Arabulucu Ücretleri Cetveli	108
Ek 3: Bursa Bölgesi Arabulucuk Faaliyetleri İnceleme Tablosu	109
Ek 4: Görüşme Soruları.....	114
Özgeçmiş.....	116

KISALTMALAR

AUÇ: Alternatif Uyuşmazlık Çözümü

HUAK: 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu

274 sayılı Kanun: Mülga 274 sayılı Sendikalar Kanunu

275 sayılı Kanun ya da TSGL Kanunu: Mülga 275 sayılı Toplu Sözleşme, Grev, Lokavt Kanunu

2821 sayılı Kanun: Mülga 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu

2822 sayılı Kanun ya da TİSGLK: Mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

4857 sayılı Kanun ya da İş Kan.: 4857 Sayılı İş Kanunu

TİS: Toplu İş Sözleşmesi

YHK: Yüksek Hakem Kurulu

Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Yönetmelik: Arabulucunun Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik

ŞEKİL VE TABLO LİSTESİ

Şekil 1	Türkiye’ de Konularına Göre Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Uygulamaları	28
Şekil 2	Türkiye’ de Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Görüşme Sürelerine Göre İlişkin Grafik	28
Şekil 3	Türkiye’ de Bireysel İş (Hukuk) Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Görüşme Sürelerine Göre İlişkin Grafik	29
Şekil 4	Türkiye’ de Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Uygulamalarının Sonuçlarına Göre İstatistikleri	29
Şekil 5	6356 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Toplu İş Sözleşmesi Süreci	51
Tablo 1	2010-2015 Yıllarında Türkiye’ de Grev ve Lokavt Uygulamaları	65
Tablo 2	2010-2015 Yıllarında Türkiye’ de Resmi Arabuluculuk Çalışmaları	66

YAÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Toplu İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Faaliyetlerinin	
İncelenmesi: Bursa Bölgesi Örneği	
Tezin Yazarı: Volkan AVCI	Danışman: Prof. Dr. Elif Yüksel OKTAY
Kabul Tarihi: 17/07/2017	Sayfa Sayısı: 101
Anabilim Dalı: Çalış. Eko. ve End. İliş. Bilimsel Dalı: İnsan Kayn. ve Çalış. İliş.	
<p>Çalışma hayatı; işçi, işveren, işçi ve işveren sendikaları, devlet ve idari kurumlar, iş yargısı, uluslar arası örgütler (ILO) gibi oldukça fazla paydaşın bir arada bulunduğu, içe içe geçen oldukça kompleks bir yapıyı arz eder. Çalışma hayatının sürdürülebilir olması bütün paydaşların kazanması anlamına gelir. Ancak, işverenler açısından maliyetleri olabildiğince azaltmak, işçiler açısından elde edilen üründen olabildiğince çok pay alma gibi en temel dürtü, çalışma hayatının sürdürülebilirliğini zedeler. Toplu iş ilişkilerinde işçi sendikaları ile işveren ya da işveren sendikaları arasındaki bu türden çatışmaların mümkün olan en kısa sürede ve barışçıl bir yolla çözümü hem taraflar için hem de ülke ekonomisi için şüphesiz en iyi yoldur. Toplu iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk, toplu görüşmelerden bir sonuç alamayan işçi sendikası ile işveren ya da işveren sendikası arasında bir köprü kurmaya, çatışma alanlarının sonlandırılmasına ya da mümkün olduğunca en aza indirilmesine hizmet eden barışçıl bir yoldur. Ülkemizde 6356 sayılı Kanun ile birlikte önceki düzenlemelerden farklı olarak uzlaştırma ve arabuluculuk kurumları toplu görüşmeler sonrası zorunlu arabuluculuk şeklinde düzenlenmiştir. Her ne kadar arabuluculuk kurumu işçi ve işveren tarafları tarafından grev ve lokavta geçebilmek için aşılması gereken zorunlu bir adım olarak nitelendirilse de arabuluculuğun zaman zaman gerginleşen toplu görüşmeler sonrasında taraflar arasındaki ilişkileri yumuşatma, taraflara düşünme ve sürecin nereye doğru gideceği konusunda düşünme fırsatı verme, işçi-işveren tarafı arasında iletişim kurma işlevlerinin bulunduğu altını çizmek gerekir.</p>	
Anahtar Kelimeler: uyuşmazlık, toplu iş ilişkileri, arabuluculuk.	

Yalova University Insitute of Social Sciences Master Thesis Summary

Thesis Title: Toplu İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Faaliyetlerinin İncelenmesi: Bursa Bölgesi Örneği	
Thesis Author: Volkan AVCI	Advisor: Prof. Dr. Elif Yüksel OKTAY
Date of Acceptance: 17/07/2017	Total of Number Pages: 101
Department: Labor Econ. And Indust. Relat. Field of Study: Human Resources and Labor Relat.	
<p>Work life; workers, employers, trade unions and employers , government and administrative institutions, business judgment , international organizations (ILO) as the domestic interior are combined in a lot of stakeholders fairly complex will supply structure. Studies have sustainable means of life of all stakeholders win. However, as much as possible to reduce costs for employers, such as to capture as much share of the products obtained in terms of the sustainability of workers undermines the most basic impulses working life. as soon as possible and in a peaceful way of solving such conflicts between labor unions in collective bargaining relationships with employers or employers' unions, both for the parties it is undoubtedly the best way for the country's economy. Collective mediation in labor disputes, as a result underserved workers sent from collective bargaining and muscle with the employer or to build a bridge between employers and trade unions, the termination of the conflict area or is a peaceful path that serves to minimize the possible. Unlike conciliation and mediation institutions in our country. Law no 6356, from the previous arrangement with the Laws arranged after mediation compulsory collective bargaining. Although mediation agency workers and smoothing relations between the parties after the employers' side by strikes and collective bargaining may be regarded to be strained at times mediation as a necessary step that must be overcome in order to pass a lockout, thinking the party and the process of making the opportunity to think about will go toward employee-employer no contact between the parties that the function should be underlined.</p>	
Keywords: conflict, collective labor relations, mediation.	

GİRİŞ

Uyuşmazlık, en az iki taraf arasındaki yeni hak elde etme ya da mevcut hakları genişletme çabası sonucunda ortaya çıkan durum olarak tanımlanabilir. Pek çok dünya dilinde ve kültüründe olumsuz bir anlam, negatif çağrışımlar yapsa da uyuşmazlıkların pek çok olumlu sonuçları vardır. İnsanlık tarihi boyunca uyuşmazlıkların çözülmesi sayesinde demokrasi, hukukun üstünlüğü, insan hakları ve özgürlük, ekonomik refah, ötekileştirme yerine kabullenme ve saygı gösterme gibi değerler bugünkü seviyelerine gelmiş ve gelişmeye devam etmektedir. İletişim ve transfer teknolojisinin son otuz yıldaki hızlı gelişimi küreselleşme olgusuyla birlikte değerlendirildiğinde uyuşmazlıkların hayatın her alanında oldukça yaygınlaştığını ve karmaşıklaştığını söylemek mümkündür. Finans dünyasında, ticari ilişkilerde ve hatta devletlerarası ilişkilerde... Örneğin, boş bir park alanına otomobilini park etmek isteyen iki mahalle sakininin karşı karşıya gelmesi bir uyuşmazlık örneğidir. Ukrayna'da yaşanan siyasi krizin ardından ülkenin doğusu ile batısının ayrışması, bunun üzerinden Rusya ile Avrupa Birliği ve ABD' nin karşı karşıya gelmesi uluslararası bir çatışma ve uyuşmazlık örneğidir.

Uzun süre çözülemeyen uyuşmazlıklar sadece uyuşmazlığın taraflarına değil dolaylı olarak başka birimlere dahi yüksek maliyetler yükleyebilir. Sözgelimi uzun süre çözülemeyen bir toplu iş uyuşmazlığı hem işçi tarafına, hem işveren tarafına hem de ülkenin sosyo-ekonomik varlığına ciddi maliyetler yükler.

Uyuşmazlıkların çözümünde geleneksel yöntem önceden getirilen normlara göre uyuşmazlık hakkında kamusal otoritenin (mahkemeler ya da idari kurumlar) bir karara varmasıdır. Varılan her karar en doğru sonuçları ortaya çıkaracak çözümler içermeyebilir. Çünkü uyuşmazlık basit gibi görünse de karmaşık, iç içe geçmiş sorunlarla bezeli bir yapı arz edebilir. Dahası her uyuşmazlığın çözümünde mahkemelere başvurmak hem uyuşmazlığın taraflarına hem yargı kurumuna hem de ülke ekonomisi üzerine başta zaman olmak üzere önemli maliyetler yükleyebilir. Yargı kararları sonucu uyuşmazlığın taraflarının sonra bir araya gelme ihtimalleri azalır. Üstelik yargı kararları bazen tarafların hiç birini dahi tatmin etmeyebilir. Konu iş ilişkilerinde çatışma, uyuşmazlık olduğunda; bu maliyetlere iş gücü ve üretim

kaybı, çalışma barışının bozulması, tarafların refahlarının azalması, ülke ekonomisinin küçülmesi ve hatta işin daha ileri boyutlara vararak şiddete dönüşmesi söz konusu olur. Bu ve benzeri nedenler, uyuşmazlıkların yargı organlarına intikal ettirilmeden barışçı yollarla çözümünün mümkün olup olmadığı sorusunu gündeme getirmiştir. Bu alandaki çalışmaların insanlığın büyük acılar yaşadığı ikinci dünya savaşından sonra pekiştiği, hızlandığı görülmektedir. Arabuluculuk, uzlaştırma ve özel hakeme başvurma toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde öne çıkan barışçıl yollardır. ABD, Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda, İngiltere, Norveç, Almanya gibi ülkelerde oldukça yaygın ve adalet sisteminin önemli bir parçası olan arabuluculuk kurumu, henüz ülkemizde yeterince yerleşmemiştir.

Çalışmamızın amacı, ülkemizde toplu iş ilişkilerinde ortaya çıkan uyuşmazlıklarda barışçıl bir çözüm yolu olarak arabuluculuk kurumunun gelişimini ortaya koymak, Bursa bölgesindeki arabuluculuk faaliyetlerini ile ilgili taraflarla yapılan görüşmeler ve arabuluculuk süreçlerin incelenmesi üzerinden daha etkin bir arabuluculuk nasıl olur sorusuna dair öneriler getirmektir.

ÇALIŞMANIN HİPOTEZİ:

“Ülkemizde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde arabuluculuk, etkin bir yöntem değildir” önermesi çalışmamızın hipotezini oluşturmaktadır.

ÇALIŞMANIN KONUSU:

Toplu iş uyuşmazlıklarının mücadelecilerle yollar diye kategorize ettiğimiz grev ve lokavt aşamasına gelmeden, yani henüz taraflar arasındaki iletişimi koparmadan çözebilme imkanı veren arabuluculuk faaliyetlerinin ülkemizdeki gelişimi, bu faaliyetlerin Bursa bölgesindeki etkinliği, tarafları biraya getirme ve uzlaştırma başarısı değerlendirilmiş, daha etkin bir arabuluculuk için öneriler getirilmiştir.

ÇALIŞMANIN ÖNEMİ:

İşçi ve işverenlerin toplu görüşmelerde uzlaşmaması halinde devreye giren resmi arabulucu, tarafları gözden kaçırdıkları ciddi bir fayda ya da maliyet sağlamayan taleplerini gözden geçirme, üzerinde yeniden düşünme, karşı tarafı anlamaya çalışma ve uzlaşmaya yaklaşma işlevlerini görmektedir. Eğer taraflar uzlaşma konusunda

samimi iseler ve arabulucu işini iyi yaparsa, taraflar grev ve lokavt aşamasına gelmeden uzlaşma sağlanabilir. Bu durumda işçiler grev nedeniyle ücretlerinden ve diğer sosyal ödemelerinden mahrum kalmaz, işverenler üretimlerini durdurmak zorunda kalmaz ve makro ekonomik açıdan üretimde daralma söz konusu olmaz. Üstelik bu tür uzlaşmalar benzer coğrafya ve sektörlerde yayılma etkisi gösterebilirse bu durum çalışma barışına ciddi katkılar sağlar.

ÇALIŞMANIN AMACI:

“Resmi arabuluculuk, grev ve lokavt aşamasına geçmek için geçilmesi gereken mecburi bir yoldur” önermesinin yerindeliği ortaya konulmaya çalışılmış, bunun yanı sıra arabuluculuk sürecinin başarısının yalnızca uzlaştırma sayıları ile ölçülmemesi gerektiği, arabuluculuğun dolaylı faydaları üzerinde durulmuştur.

ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ VE SINIRLILIKLARI

Yöntem olarak görüşme ve arabuluculuk dosyaları üzerinden veri elde etme yöntemleri seçilmiştir. Uyuşmazlık kavramının kavramsal çerçevesi ve uyuşmazlıkların alternatif yollarla çözümü araştırılmış, ardından Türkiye’ de toplu iş uyuşmazlıklarında alternatif ya da barışçıl bir çözüm yolu olarak arabuluculuk kurumunun tarihsel gelişimi ve bugünü ele alınarak konunun teorik alt yapısı oluşturulmuştur. Barışçıl çözüm yolu olarak arabuluculuk kurumu ele alınırken aynı zamanda benzer özellikler gösteren uzlaştırma ve tahkim kurumlarına da kısaca değinilmiştir.

Bursa bölgesindeki 2014-2017 dönemindeki arabulucular, işçi sendikaları ve işveren / işveren sendikaları ile önceden hazırlanan sorular ve görüşme esnasındaki elde edilen diğer görüşler not edilmiş, aynı dönem içerisindeki Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü arşivi taranarak arabuluculuk dosyaları üzerinden elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Bir sanayi şehri olması, Türkiye geneli ihracat sıralamasında ikinci il konumunda olması, örgütlü işçi kültürüne dair önemli bir yere sahip olması, metal, tekstil-dokuma-hazır giyim, enerji başta olmak üzere değişik iş kollarında önemli yatırımlara ev sahipliği yapması, çalışmamızın Bursa bölgesinde gerçekleştirilmesinde önde gelen etkenler olmuştur.

BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. GENEL OLARAK UYUŞMAZLIK KAVRAMI VE TÜRLERİ

Hukuk, toplumda kişiler için belirli davranış biçimlerini öngören veya hak sahibine, belirli davranışlarda bulunabilmek üzere izin yahut yetki veren kurallar bütünüdür. Hukuk kuralları, objektif, genel ve uyulması zorunlu kurallardır. Kişilerin korunmaya değer menfaatlerinin sağlanabilmesi için hukuk düzeninin verdiği iktidar ve yetkiye “hak” denilir (Günay, 2005:1134). Uyuşmazlık ise birden çok kişi arasında var olan bir anlaşmazlığın kendileri tarafından çözülemediği noktada ortaya çıkar, hakkını diğer taraftan anlaşarak alamayacağı sonucuna varan ve haklı olduğuna inanan kişinin, sorunu yasal yollara başvurarak çözmesi gerekir (Demir, 2007:284). Bir başka tanıma göre uyuşmazlık, iki veya daha fazla tarafın isteklerinin birbirleriyle uyuşmaması sonucu ortaya çıkan anlaşmazlık olarak, bir tarafın ulaşmaya çalıştığı amaçlara başka bir tarafın müdahale ettiği, kıt kaynakları ve birbiriyle uyuşmayan amaçları olan en az iki taraf arasındaki mücadele olarak tanımlanmaktadır (Sığı ve Varoğlu, 2013:18).

Bir görüşe göre uyuşmazlıklar altı türe ayrılabilir. Tarafların daha çok kaynak elde etme istekleri karşısında, kaynakların sınırlı olması çıkar uyuşmazlığı ortaya çıkarır. Menfaat (çıkar) uyuşmazlıklarını ortaya çıkaran etken, tarafların var olan bir hakkı değiştirme veya yeni bir hak elde etme çabalarıdır (Koç ve Çukur, 2010:8). Ticari ortaklıklarda, aile içinde, sosyal ilişkilerde güven duygusunun zayıflaması ilişki uyuşmazlıkları doğurur. İlişki uyuşmazlıkları beraberinde çıkar uyuşmazlıklarını getirir. Farklı kimlikler, farklı ideolojiler ve değerler bireyler ve toplumlar arasında ortaya çıkardığı çatışmalar, uyuşmazlıklar ise ideoloji (değer) uyuşmazlığı adını alır. Eksik bilgi ya da bilginin yanlış yorumlanması data (bilgi) uyuşmazlıklarına neden olur. Gerek iş gerekse de sosyal hayatın karmaşıklaşması beraberinde bu türden uyuşmazlıkların çoğalmasına neden olmuştur. Yapısal uyuşmazlıklar bireylerin kontrol alanı dışında kalan maddi kaynakların adaletsiz dağılımından, politik sınırlamalardan, kültürel şiddet gibi yapısal sorunlardan kaynaklanır. Objektif bir nedene dayanmayan, subjektif temelli uyuşmazlıklar olarak tanımlayabileceğimiz uyuşmazlıklara ise gerçek olmayan uyuşmazlıklar denilebilir (Yılmaz, 2006:10-24).

1.2. İŞ UYUŞMAZLIKLARI

Çalışmamızın konusu iş uyuşmazlıkları olduğundan, yukarıda bahsi geçen uyuşmazlık türleri kısaca tanımlanmıştır. İş uyuşmazlıkları ise bahsedilen uyuşmazlık türlerinden hem çıkar uyuşmazlıklarının, hem de yapısal uyuşmazlıkların özelliklerini taşımakta, hatta iş sözleşmelerinin, toplu iş sözleşmelerinin ya da iş kanunlarının yanlış yorumlanması durumunda data (bilgi) uyuşmazlıklarına dönüşebilmektedir.

İş uyuşmazlıkları, bireysel olarak iş sözleşmesinden ya da toplu olarak toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan, işçi – işveren ya da bunların sendikal örgütlenmeleri arasında cereyan eden çatışmalar olarak nitelendirilebilir. İş hukukunda uyuşmazlık türleri; hak ve menfaat uyuşmazlıkları ile bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları olarak sınıflandırılır. Uyuşmazlığın tarafları göz önünde tutularak iş uyuşmazlıkları sınıflandırıldığında bireysel iş uyuşmazlıkları ve toplu iş uyuşmazlıklarından bahsedilir (Çelik, 1973:3).

İş uyuşmazlıklarının çözümünde yargısal yolun yanı sıra alternatif çözüm yolları başlığı altında barışçı çözüm yolları (uzlaştırma, arabuluculuk, tahkim) ve grev-lokavt gibi mücadelecî, güce dayanan çözüm yolları söz konusudur. Toplu iş hukuku alanındaki sert mücadelelerin gerek taraflara gerekse topluma verdiği zararlar uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümünü ortaya çıkarmış, hatta bazı dünya ülkeleri iş uyuşmazlıklarında mücadelecî yolları yasaklayarak zorunlu tahkim yöntemini öngörmüştür (Canbolat, 2013: 249). Türkiye gibi bazı ülkelerde taraflar önce arabuluculuk gibi barışçı yolları deneyip sonuç alınmadığı takdirde grev ve lokavt yoluna gidebilmektedir.

1.2.1. HAK UYUŞMAZLIĞI – MENFAAT (ÇIKAR) UYUŞMAZLIKLARI

Çalışma hayatı, iki karşıt çıkar grubu arasında sürdürülen ilişkiler yumağını oluşturur. Bu ilişkiler çoğu zaman birbiriyle uyum içerisinde bulunmaz. Hak uyuşmazlıkları, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkilerinin dayanağını teşkil eden mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri ile taraflara sağlanan haklara ilişkin ortaya çıkan uyuşmazlıklardır. Örneğin, işverenin hizmet akdini feshettiği işçiye kanunda belirtilenden daha az tutarda kıdem tazminatı ödemesi veya

toplu sözleşmede kararlaştırılan normal ücretin yüzde yetmiş beşi tutarındaki fazla çalışma ücreti yerine yüzde elli tutarında fazla çalışma ücreti ödemesi veya iş sözleşmesinde şart edilen yılda bir defa iki aylık ücret tutarındaki ikramiyeyi vermemesinde durum böyledir. Aynı şekilde, işçinin işverene karşı yapmakla yükümlü olduğu bir edimi yerine getirmemesi veya bir makineye zarar vermesi gibi haksız bir eylemi üzerine işçi ile işveren arasında çıkan uyuşmazlıklar da hak uyuşmazlıklarını teşkil eder (Çelik, 1973:2-3).

Hak uyuşmazlığı iş sözleşmesi devam ederken ya da iş sözleşmesi sona erdikten sonra ortaya çıkabilir. İşçilere toplu iş sözleşmesinde belirlenmiş sosyal yardımları ödememek iş ilişkisi devam ederken ortaya çıkan bir hak uyuşmazlığı iken, işverenin iş sözleşmesini feshetmesinin ardından kıdem tazminatını öngörülen tutardan daha az ödemesi iş sözleşmesi sona erdikten sonra ortaya çıkan bir hak uyuşmazlığıdır. Yine hak uyuşmazlığı bireysel nitelikte olabileceği gibi toplu nitelikte ortaya çıkabilir.

Menfaat (çıkar) uyuşmazlığında ise, yeni bir hakkın elde edilmesi ya da değiştirilmesi için işçi ile işverenlerin karşı karşıya gelmesi söz konusudur. Toplu iş sözleşmesi bağtılamak için yapılan pazarlıkların çıkmaza girmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklar çıkar (menfaat) uyuşmazlığı olarak nitelendirilir. Eğer bir konuda toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunmuyorsa, örneğin işçilere belirli bir hak sağlamaya dönük hüküm bulunmaması halinde hak uyuşmazlığı değil çıkar uyuşmazlığı söz konusu olacaktır. Çünkü, hak uyuşmazlığında uygulanmayan ya da eksik uygulanan, toplu ya da bireysel iş sözleşmesinde açıkça hüküm altına alınmış bir hak söz konusudur. Ancak, bu hak hiç tanınmamış ve hatta bu hakkın düzenlenmesi ileri bir tarihe ertelenmişse bu durumda hak uyuşmazlığından değil çıkar (menfaat) uyuşmazlığından söz etmek yerindedir. Yargıtay 9. HD. 26.6.1986 T. 4891-6559 numaralı kararında toplu iş sözleşmesinde izin harçlığı, bayram harçlığı ve yakacak yardımı konusunda işçiye belirli hak sağlayan bir hüküm yer almayıp, bu düzenlemenin yapılması ileri bir tarihe bırakıldığında ortada bir hak uyuşmazlığı bulunduğunu kabul etmektedir (Günay, 2005:1136).

Bir başka tanıma göre menfaat (çıkar) uyuşmazlıkları, var olan bir hakkın değiştirilmesi veya yeni bir hakkın ortaya konulması amacıyla çıkarılan uyuşmazlıklardır (Koç ve Çukur, 2010:8).

Menfaat uyuşmazlığı bireysel nitelikte de olabilir: Örneğin, iş ilişkisi devam ederken iş sözleşmesinde hüküm bulunmamasına ya da henüz ücret artış dönemi gelmemesine rağmen işçi ile işverenin daha yüksek ücret düzeyi için karşı karşıya gelmesinde menfaat (çıkar) uyuşmazlığı söz konusudur.

Görüldüğü üzere hak uyuşmazlığı genel olarak toplu sözleşme düzeni kurulduktan sonra, menfaat uyuşmazlığı ise toplu sözleşme düzeni kurulmadan daha doğrusu bu düzeni kurarken ortaya çıkan bir uyuşmazlıktır (Kocaoğlu, 1999:10).

1.2.2. BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIĞI – TOPLU İŞ UYUŞMAZLIĞI

İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin gereklerinin yerine getirilmediğinden hareketle bir uyuşmazlık söz konusu olduğunda, bu durum bireysel iş uyuşmazlığı olarak nitelendirilmektedir. Konuya Türk iş mevzuatı açısından baktığımızda 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1 inci maddesinde işçilerle işverenler veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm merci olarak iş mahkemeleri gösterilmiştir. Örneğin iş sözleşmesi, işverence geçerli bir nedenle feshedilen işçi feshin geçersizliğine ilişkin iş mahkemesine başvurduğunda bireysel iş uyuşmazlığı söz konusudur.

Eğer iş uyuşmazlığının taraflarından biri işçi topluluğu yani işçi sendikası ise bu sefer söz konusu olan toplu iş uyuşmazlığıdır. Toplu iş uyuşmazlıkları ise hak uyuşmazlığı ya da menfaat (çıkar) uyuşmazlığı şeklinde kendini gösterir. Toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra işverenin sözleşme hükümlerine uygun olarak ücret zammı vermemesi üzerine işçi sendikasının hak arama yolu bir toplu iş uyuşmazlığıdır. Keza, toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden birinin yanlış ya / ya da eksik uygulandığını düşünen işçi sendikası yorum davasına başvurabilir. Toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra bir işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlık sendika tarafından benimsendiğinde yine toplu iş uyuşmazlığı ortaya çıkmaktadır. Ücret zammının işçilerden birine verilmemesi halinde sendikanın konuyu toplu iş uyuşmazlığı haline getirmesi mümkündür.

1.3. UYUŞMAZLIKLARDA ÇÖZÜM YOLLARI

1.3.1. GELENEKSEL (KLASİK) ÇÖZÜM YOLU

Uyuşmazlıkların çözümünde klasik ya da geleneksel yol, hakkı ihlal edilen kişinin ya da bu kişiler adına kamusal otoritenin yargı mercileri önünde ihlalin tespitini ve iade edilmesini sağlamak üzere dava açmalarıdır. Sanayi devrimi ile başlayan süreç, küreselleşme ve bilgi toplumuna geçiş süreci ile birlikte hem uyuşmazlıkların çeşidinin artmasına hem de uyuşmazlıkların daha karmaşık çok katmanlı bir hal almasına yol açmıştır. Bu durum mahkemeler nezdinde uyuşmazlığın tespiti ve iadesi konusunda uzun yargısal süreçlere neden olmaktadır. Ayrıca, her zaman yargılama sonucu ortaya çıkan sonuç, hakları ihlal edilen kişilerin lehine olmayabilir. Uzun yargısal süreçler uyuşmazlıkların çözümünü uzattığı gibi, bunun yanı sıra uyuşmazlığın taraflarının mahkeme önünde karşı karşıya gelmeleri aralarındaki iletişimin kopmasına ve geri dönülemez şekilde zarar görmesine neden olabilmektedir. Uyuşmazlıkların çözümünde geleneksel usül belki de alternatif usuller denendikten sonra başvurulması gereken bir yol olmalıdır. Örneğin ileride de bahsedileceği üzere çalışmamızın konusunu içeren toplu iş uyuşmazlıklarında tarafların anlaşamaması durumunda grev ve lokavt gibi hem işçi hem işveren tarafına, hem de ekonominin tümüne zarar verebilecek yollara başvurmaktan başka çare kalmayabilir. O zaman uzlaşma, arabuluculuk, tahkim gibi alternatif yolların iyi işletilmesi çalışma hayatının tüm paydaşlarına büyük faydalar sağlayacaktır.

1.3.2. ALTERNATİF ÇÖZÜM YOLLARI

Günümüz dünyasının farklı kaynaklardan temin edilen, farklı kişilik özellikleri ile farklı kültürel özelliklere ve birbirinden farklı algılamalara sahip olan bireyler ve taraflardan oluştuğu hesaba katıldığında, bireyler ve gruplar arasında kutuplaşma ve anlaşmazlıkların açığa çıkması ve bunun sonucunda da uyuşmazlıkların meydana gelmesi mümkündür. Grup hedeflerine etkili bir şekilde ulaşabilmek için grup içi anlaşmazlıkların süreç içerisinde giderilmesi ve anlaşmazlıkların çözümüne yardımcı olabilecek bir kurumsal davranışın geliştirilmesi önemlidir. Alternatif uyuşmazlık çözümü – AUÇ (Alternative Dispute Resolution – ADR); uyuşmazlık içindeki iki tarafın kendi kendilerine (müzakere) anlaşma sağlamaya çalıştığı veya hüküm verme yetkisi bulunmayan (arabulucu) veya

bulunan (hakem/tahkim), tarafsız, objektif ve bağımsız bir üçüncü kişinin liderliğinde bir araya gelerek ortak uzlaşmaya varmaları yönündeki uyuşmazlık çözümü yollarının bütünüdür.

Alternatif uyuşmazlık çözümlerinin, geleneksel (klasik) uyuşmazlık çözümü yaklaşımlarına göre çeşitli faydaları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Mahkemeye ve idari kararlara göre daha az maliyetlidir.
- Gizliliği daha çok gözetir.
- Kazan-kazana¹ daha yatkındır.
- Tarafların kendini ifade etmesine öncelik verebilir.
- Hukuki sistemin yükünü hafifletir.
- Günümüzde özellikle kurumlar için önemli olan itibar kayıplarını önlemede önemli rol oynar.
- İnanç/toplumsal normlar/kültürel farklılıkları dikkate alma konusunda mahkemelere göre daha duyarlıdır (Sığırı ve Varoğlu, 2013:17-24).

1.3.3. BİREYSEL VE TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA ALTERNATİF ÇÖZÜM YOLLARI

1.3.3.1. BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA ALTERNATİF ÇÖZÜM YOLLARI

Hukuki uyuşmazlıklarda başvurulacak asıl yol mahkemelerdir. Buna “yargısal veya geleneksel usul” dendiğini belirtmiştik. İş uyuşmazlıklarında iş hukuku mevzuatından, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bir hakkının teslim edilmediğini ya da ihlal edildiğini iddia eden kişi mahkemelere başvurmalıdır.

Ancak ülkemizde iş uyuşmazlıklarından doğan yargılamalar uzun sürmekte, gerek ilk derece mahkemesi olarak iş mahkemelerinde gerekse de temyiz aşamasında ciddi bir iş yoğunluğu söz konusu olmaktadır. Her ne kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde de idari olarak bireysel iş uyuşmazlıkları inceleniyor

¹ Kazan-kazan stratejisi, her iki tarafın da belli bir anlaşmaya ulaşmak için beraber çalışmasını ve problemleri tanımlayıp çözmesini ortaya koymaktadır. Bu yaklaşım her iki tarafın da kazanması ve kaybeden bir tarafın olmadığı sürece karşı tarafın kazanmasında bir sakınca olmayacağı esasına dayanır.

olsa da bu incelemelerin hukuki bir bağlayıcılığı yoktur, tarafları bilgilendirme yönü daha ağır basmaktadır. Adalet Bakanlığı verilerine göre, 2013 yılında toplam 406.986 iş davasının dağılımı şöyledir: Önceki yıldan devreden 201.309, yıl içinde açılan 179.556 ve bozularak gelen 26.121. Bu uyuşmazlıklardan 189.511 adedi yıl içinde karara bağlanmış, 217.435 dava sonraki yıla devretmiştir. İş mahkemelerinde uyuşmazlıkların karara bağlanma günü ortalama 381 gün olarak kayıtlara geçmiştir (Adalet Bakanlığı, 2015). Üstelik yargılamanın makul sürede bitirilememesi Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6 ncı maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkının ihlali anlamına gelmektedir.

Yargısal usulün karar verme süresinin uzunluğu ve maliyeti göz önüne alındığında, iş uyuşmazlıklarında yargı yoluna başvurmadan alternatif çözümlerle uzlaşmaya varılmasının hem uyuşmazlığın tarafları hem de devlet açısından oldukça faydalı sonuçlar verebileceğini söyleyebiliriz. Ülkemizde, iş uyuşmazlıklarının alternatif yollardan çözümü konusunda iş mevzuatı kitapları, yüksel lisans-doktora tezleri, süreli yayınlarda yer alan makaleler ve sair araştırmalar incelendiğinde genel olarak toplu iş uyuşmazlıklarında alternatif çözümler olarak konunun ele alındığını, bireysel iş uyuşmazlıklarında alternatif çözüm yolları üzerinde yeterince durulmadığı görülür.

Tahkim ya da özel hakemlik müessesesi, kanunun yasaklamadığı konularda, taraflar arasında doğmuş veya doğacak ihtilafların, bir sözleşme veya kanun hükmü uyarınca, devlet yargısı dışında, kanunda belirtilen veya taraflarca seçilmiş kişi ya da kişiler tarafından çözülme sürecidir (Koç ve Çukur, 2010:12). Tahkim sonucunda özel hakemin verdiği karar nihai ve bağlayıcıdır. Toplu iş uyuşmazlıklarında alternatif çözüm yolları olan arabulucuk ve uzlaştırma müesseselerinden farklı olarak tahkim sonucunda özel hakemin verdiği kararlar nihai ve bağlayıcıdır. Tahkim ya da özel hakem müessesesinde eğer taraflar iradelerinin dışında uyuşmazlık söz konusu olduğunda tahkime başvurmaya mecbur tutulmuşlarsa zorunlu tahkim, başvurup başvurumama konusunda iradeleri serbest bırakılmışsa ihtiyari tahkim söz konusudur.

Ülkemizde iş güvencesinin ihlaline ilişkin bireysel iş uyuşmazlıklarında, esas çözüm merci olan iş mahkemelerine alternatif çözüm yolu olarak, 4857 sayılı İş Kanununun 20 nci maddesinde özel hakem yöntemi getirilmiştir. Ancak, Anayasa

Mahkemesinin 19.10.2015 tarih, 2003/66 esas ve 2005/72 sayılı kararı ile maddenin bazı hükümleri iptal edilmiştir. Öncelikle iptal edilmeden önceki duruma bakalım:

“İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

Özel hakemin oluşumu, çalışma esas ve usulleri çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.” (Başbakanlık, 2017).

Anayasa Mahkemesi, 4857 sayılı İş Kanununun 20 nci maddesi ile getirilen “İş sözleşmesi feshedilen işçi, Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa, ... aynı sürede özel hakeme götürülür.” hükmünü Anayasanın 36 ncı maddesinde düzenlenen yargı mercileri önünde hak arama ve adil yargılanma hakkına aykırı bularak, maddenin dördüncü fıkrasında yer alan “Özel hakemin oluşumu, çalışma esas ve usulleri çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir” hükmünü hakem kurullarının kuruluş ve çalışma usullerinin yönetmelikle düzenlenmesinin yine Anayasanın 2 ve 36 ncı maddelerine aykırı bularak hukuk devleti ilkesi ve hak arama hürriyetini ihlal ettiği gerekçesiyle iptal etmiştir.

İptal kararının ardından iş sözleşmesinin feshinden kaynaklanan iş uyuşmazlıklarında özel hakeme başvurmayı düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununun halen yürürlükteki 20 nci maddesi şu şekildedir:

“İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.” (Başbakanlık, 2017).

Anayasa Mahkemesinin iptal kararının ardından özel hakemlik kurumu ile ilgili herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Anayasa Mahkemesi, bu kararı ile işveren karşısında feshe karşı korumasız kalabilir gerekçesiyle güçsüz olan işçinin hak arama yolunu açık tutmayı amaçlamış, yargısal çözüm dışında sadece gönüllü hakemlik yolunu açık bırakmıştır. Ancak, iş yargısının uzunluğu göz önüne alındığında özel hakemlik kurumuna işlerlik kazandırmanın ekonomik yönden işveren karşısında oldukça güçsüz olan işçilere dönük faydalarını dikkate alarak düzenleme yapılmasının yerinde olacağı çalışma hayatının paydaşları tarafından genel kabul görmektedir.

1.3.3.2. TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA ALTERNATİF ÇÖZÜM YOLLARI

İşçi sendikası ile işveren sendikası ya da işveren arasında yaşanan uyuşmazlıkların barışçıl yollarla çözümü; grev, lokavt gibi mücadeleci yollarla uyuşmazlığın çözümü ile karşılaştırıldığında; uyuşmazlığın tarafları, çalışma hayatı ve endüstriyel ilişkiler ve elbette yerel-ulusal ekonomi açısından daha faydalıdır. Aksi halde işçilerin ücretlerinden yoksun kalması, işyerinde üretimin durması, grev-lokavta konu olan sektörü takip eden yatay sektörlerde işlerin yavaşlaması ve başka işyerlerine sıçraması oldukça tahripkâr neticeler verir. Ancak, grevin toplumda önemli bir yeri olan işçilere ve işyerindeki çalışma barışına sağlayacağı yararların toplum açısından ağır basması, vereceği ekonomik zararın göze alınmasını gerekli kılmaktadır. Bununla beraber, grev hakkının özüne dokunmadan, uyuşmazlığın çözümü için barışçı çabaların da gösterilmesinin bazı hallerde grevi ve dolayısıyla bundan doğacak zararları önleyebileceği düşünülmüştür (Çelik, 1973:7).

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde genel olarak işçiler grev, işverenler de lokavt yoluna başvururlar. Bunlar kavgacı (mücadeleci) yöntemlerdir. Bunların yanında bazı ülkelerde boykot, picketing², blacking³ gibi daha değişik kavgacı yöntemlere de başvurulduğu görülür. Pek çok hukuk sisteminde kavgacı yöntemlerin

² İşçilerin işyeri girişi önünde toplanarak ellerinde taşıdıkları pankartlarla isteklerini işverene kabul ettirmek uğruna grev esnasında işvereni diğer işçilere, topluma şikayet ederken, diğer işçileri de işbaşı yaptıktan vazgeçirmeye çalışmalarına denir.

³ İşçilerin görevleri dahilindeki işlerden ya da işveren talimatlarından bazılarını yerine getirmeyi reddetmelerine denir.

yanında arabuluculuk, uzlaştırma ya da tahkim gibi barışçı yollar da öngörülmüştür (Tuncay, 2010:253).

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde kural grev ve lokavta başvurmak ise de, pek çok ülkedeki sistem bu yollardan önce barışçı çözüm yollarının tüketilmesini aramaktadır. Çünkü grev hakkı bir sosyal hak ise de uygulanması halinde sadece işyeri değil, ülke genelinde de az veya çok zararlara sebep olabilir. Bu nedenle çoğu ülkelerde yasa koyucular kavgacı yöntemlerden (grev ve lokavt) önce barışçı çözüm yollarının tüketilmiş olmasını şart koşarlar. Bu yollar arabuluculuk (mediation) ve uzlaştırmadır (concillation). Bu ultima ratio (son çare) ilkesinin toplu iş uyuşmazlıklarında uygulanmasının bir göstergesidir. Bir barışçı çözüm yolu olarak tahkim (arbitration) ise grev ya da lokavttan önce gidilmesi gerekli çözüm yolu olmayıp grev ya da lokavtın alternatifidir. Çünkü tahkimle çözüm kabul edilmişse artık grev ve lokavt yolu kapalıdır (Tuncay, 2010:256).

1.4.3.2.1 ARABULUCULUK

Arabuluculuk, genellikle tarafsız bir üçüncü tarafın taraflara tartışma konusu olan konuların bir kısmı ya da tümünün karşılıklı kabul görecektir şekilde çözümlenmesinde destek verdiği ve arabulucunun rolünün temel kuralları saptama, ilgili konuları tanımlama, gündem oluşturma, seçenekler üretme ve sonunda tarafları anlaşma şartları konusunda ikna etme hususlarını içerdiği bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Sert, 2013:65).

Arabulucu, kişiler çatışma halinde iken müdahalede bulunan kişidir. Bu nedenle arabulucu olarak görev yapma konusu ile ilgilenen bir kişinin iki temel ve ilgili soru hakkında düşünmesi gereklidir. Bunların ilki: Bu tarafların ne tür bir desteği ihtiyaçları var? İkincisi: Bu çatışma konusu ne hakkındadır? (Sert, 2013:41).

Arabuluculuk, uyuşmazlıkların çözümünde, gönüllü olarak işletilen bir üçüncü taraf yardımıdır. Arabuluculuk, daha etkili müzakerelerin tesisinde kullanılabilecek tekniklerin toplamıdır ve müzakere sürecinin genişletilmiş bir versiyonudur. Arabuluculuk; tarafların içinde buldukları uyuşmazlığı tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişi yardımı ile mahkemeye gitmeden çözmeleri için kullanabilecekleri en etkin yöntemdir. Arabulucu kimi zaman sadece bir araya

gelemeyen tarafları buluşturup, konuşmalarına uygun zemin sağlar. Kimi zaman ise süreçte daha aktif davranarak, çözüm önerileri de sunar (Sığı ve Varoğlu, 2013:221).

1.4.3.2.2. UZLAŞTIRMA

Toplu iş uyuşmazlıklarında grev ve lokavt kararından önce dışarıdan bir kişi veya kurulun taraflar arasındaki uzlaşma sağlayıcı çaba göstermesini öngören bir yoldur. Uzlaştırma çabaları, bir kişi veya bir uzlaştırma kurulunca üstlenilir ve uzlaşma süresince iki tarafın görüşleri arasında bir yakınlık sağlanmaya çalışılır. Toplu pazarlık sürecinde ekonomik baskı oluşturan mücadeleciler yollara başvurmadan önce tarafların uzlaştırmaya gitmesi zorunlu kılınmışsa zorunlu ya da resmi uzlaştırmadan, eğer uzlaştırmaya başvurma tarafların isteğine bırakılmışsa gönüllü uzlaştırmadan söz edilir (Uçum, 2000:15-16).

1.4.3.3. TAHKİM

Tahkim, taraflar arasındaki uyuşmazlığın, yargı organları yerine tarafların uyuşmazlıktan önce ya da uyuşmazlık esnasında birlikte belirledikleri bir hakem ya da hakem grubu tarafından çözümlendiği alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden biridir. Hakem ile arabuluculuk arasındaki en önemli fark olarak; arabulucunun tarafları bir araya getirerek çözüme ilişkin öneriler sunması, hakemin ise uyuşmazlığı kesin olarak çözecek ve tarafları bağlayacak bir karara varması söylenebilir. Gönüllü tahkim ya da hakemlikte taraflar isterlerse uyuşmazlığı önceden ya da sonradan kendi aralarında belirleyecekleri bir hakeme götürürler. Zorunlu tahkimde ya taraflar uyuşmazlığın çözümünde tahkime başvurmayı kararlaştırmışlar ya da mevcut yasal düzenlemeler bunu zorunlu hale getirmiştir (Güler, 2015:56).

BÖLÜM 2: ÜLKEMİZDE TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜNDE ARABULUCULUK YÖNTEMİ

Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözümünde arabuluculuk yöntemine değinmeden evvel toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde kullanılan sistemlere kısaca değinmekte fayda var. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde kullanılan sistemleri üçe ayırmak mümkündür (Günay, 2005:1130; Çelik, 1973:4; Narmanlı, 2001:486).

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde birinci sistem, bugün hemen bir ülkede uygulanmayan serbest sistemdir. Taraflar uyuşmazlıkların çözümünde tamamen serbest bırakılmışlardır. Devletçe bir takım barışçıl çözüm yolları öngörülmüş olsa da gerek işçiler gerek işverenler dilerlerse derhal mücadele yöntemlerine grev ve lokavta başvurabilirler (Narmanlı, 2001:486). Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde ikinci sistem olan mecburi sistemde, taraflara grev veya lokavta başvurma imkanının tanınmamış, sadece kanunda gösterilen mecburi tahkim yoluna gidebilme imkanı verilmiştir. Görevlendirilen hakem kurullarının kararı kesindir ve taraflar bağlar. Güdümlü siyasi rejimlerde söz konusudur. 1963 öncesinde Türkiye’de uygulanan sistem de mecburilik sistemiydi (Günay, 2005:1131). Ayrıca savaş sonrası ekonomik krizler sırasında İngiltere, ABD ve Kanada’ da grev ve lokavt yasağı konulmuştur, dolayısıyla benzer bir sistemden bahsedilebilir (Çelik, 1973:4). Komünizmi uygulayan ülkelerde de mecburi sistem söz konusudur. Zira üretim araçları devlete ait olduğundan, özel mülkiyet ve özel teşebbüsün bulunmadığından toplu iş uyuşmazlıklarının bir tarafında işçiler diğer tarafında devlet yer almaktadır. İşçilerin hak arama eylemleri devlete karşı girişilen bir eylem niteliğinde olacağı için bu ülkelerde grev ve lokavt söz konusu değildir. Bir başka deyişle, otoriter ya da mecburi sistemlerde devletin aracılığı ve hakemliğine uyuşmazlıkların götürülmesi ve verilecek kararlara uyulması zorunluluğu vardır (Narmanlı, 2001:487). Karma ya da kısmi serbesti sisteminde uyuşmazlıkların çözümünde esas olan serbest sistemdir ancak bu serbestiye çeşitli sınırlamalar getirilmiştir. Bu sistemde, grev ve lokavtın yasaklandığı işler söz konusudur ya da grev ve lokavt yasağının bulunmadığı işlerde mücadeleciler yollara başvurmadan uyuşmazlığın uzlaştırma veya arabuluculuğa götürülmesi zorunlu tutulmuş, ancak karara uyup uymama konusu tarafların isteğine bırakılmıştır. Bu

sınırlamaların özellikle mücadeleye girişmeden barışçı yollara başvurulmasını zorunlu kılan hükümlerin amacı, uyuşmazlıkların gerek taraflar gerekse de toplum açısından zararlı sonuçlar doğuracak mücadele yöntemlerine başvurmadan giderilmesini sağlamaya yöneliktir (Narmanlı, 2001:487). Örneğin, Türkiye’de 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanununun uygulanmaya başlandığı 1963 yılından bu yana karma sistem uygulanmaktadır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümü için, arabuluculuk, zorunlu tahkim ve özel tahkim müesseselerinden oluşan bir karma sisteme yer verilmiştir (Günay, 2005:1132).

Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözümünde kullanılan yöntemler ise arabuluculuk, uzlaştırma ve hakemlik (tahkim) kurumlarıdır. Birincisinde, taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümlenmesine üçüncü bir kişiyi uzlaşmaya yardımcı olmaya, taraflar arasındaki görüş ayrılıklarını gidererek onları birbirine yaklaştırmaya çalışır. Tarafların anlaşamamaları halinde bu üçüncü kişinin görevi sona erer. Buna arabuluculuk (Einigung = Mediation) denir. İkincisinde, taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümlenmesinde tarafların anlaşamamaları halinde aracı durumundaki üçüncü kişi görevine devam ederek bir uzlaşma formülü hazırlar ve bunu taraflara tavsiye eder. Buna da uzlaştırma (Schlichtung = Conciliaiton). Uyuşmazlıkların barışçıl yollarla çözümü ile ilgili üçüncü yolu hakemlik (Schiedswesen = Arbitration) oluşturmaktadır. Hakemlik de, uyuşmazlığa düşen tarafların çıkacak kararı kabul edeceklerini önceden kararlaştırmaları (özel hakem) ya da kanunla böyle bir karara uymak zorunda olmaları (zorunlu hakem) şekillerinde görünür (Çelik, 1996:445-446). Bir başka görüşe göre arabuluculuk ve uzlaştırma aynı barışçı çözüm yolunu ifade etmekte, yalnızca üçüncü tarafın yetkilerinde fark bulunmaktadır (Süral, 1982:30-32)⁴.

⁴ 2822 sayılı Kanun’ da tipik arabuluculuk faaliyetine ilaveten, toplu görüşmelerin başlamasından itibaren 60 gün içinde anlaşma çıkmaması halinde arabulucunun düzenleyeceği tutanağa gerekli gördüğü tavsiyeleri de eklemesi öngörülmekte, sonuç olarak arabuluculuk faaliyeti uzlaştırmaya yaklaştırılmaktadır. Bu yönüyle Süral’ ın getirisinde haklılık payı vardır.

2.1. TÜRK HUKUK SİSTEMİNDE ARABULUCUK DÜZENLEMELERİ

6325 sayılı HUAK' nun 2 inci maddesinde arabuluculuk, sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi, arabulucu ise arabuluculuk faaliyetini yürüten ve Bakanlıkça düzenlenen arabulucular siciline kaydedilmiş bulunan gerçek kişi şeklinde tanımlanmaktadır. Hukuk sistemimizde arabuluculuk düzenlemeleri dağınık bir görünüm sergilemekte olup, çalışmamızda öncelikle iş uyuşmazlıkları dışındaki uyuşmazlıklarda arabuluculuk düzenlemelerine ardından da çalışmamızın esas konusu olan toplu iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk kurumuna değineceğiz.

2.1.1. HUKUK UYUŞMAZLIKLARINDA ARABULUCULUK FAALİYETLERİ

1136 sayılı Avukatlık Kanununun 35/A maddesine göre "Avukatlar dava açılmadan veya dava açılmış olup da henüz duruşma başlamadan önce kendilerine intikal eden iş ve davalarda, tarafların kendi iradeleriyle istem sonucu elde edebilecekleri konulara inhisar etmek kaydıyla, müvekkilleriyle birlikte karşı tarafı uzlaşmaya davet edebilirler. Karşı taraf bu davete icabet eder ve uzlaşma sağlanırsa, uzlaşma konusunu, yerini, tarihini, karşılıklı yerine getirmeleri gereken hususları içeren tutanak, avukatlar ile müvekkilleri tarafından birlikte imza altına alınır. Bu tutanaklar 09/06/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 38 inci maddesi anlamında ilam niteliğindedir." Görüldüğü üzere, avukat tarafları yargılama başlamadan evvel aralarındaki uyuşmazlığı çözüme konusunda tarafları uzlaşmaya davet etmek suretiyle uyuşmazlığı yargılama öncesinde çözmeye çalışarak, bir arabuluculuk vazifesi görmektedir. Taraflar uzlaşma varırsa uzlaşma tutanağı taraflarca imza altına alınır. Yoksa taraflar avukatın arabuluculuk adına getirdiği uzlaşma önerisine uymayıp hak arama konusunda mahkemelere başvurabilirler.

4787 sayılı Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanununun 7. maddesinin birinci fıkrasında kanun koyucu mahkemeye, ailenin korunması bakımından önlerine gelen dava ve işlerde eşleri ve çocukları sulh olma

konusunda teşvik etme vazifesi yüklemiş, ancak sulh sağlanamadığı takdirde yargılamaya devam olunarak esas hakkında karar verilmesi hükme bağlanmıştır. "Aile mahkemeleri, önlerine gelen dava ve işlerin özelliklerine göre, esasa girmeden önce, aile içindeki karşılıklı sevgi, saygı ve hoşgörünün korunması bakımından eşlerin ve çocukların karşı karşıya oldukları sorunları tespit ederek bunların sulh yoluyla çözümünü, gerektiğinde uzmanlardan da yararlanarak teşvik eder. Sulh sağlanamadığı takdirde yargılamaya devam olunarak esas hakkında karar verilir."

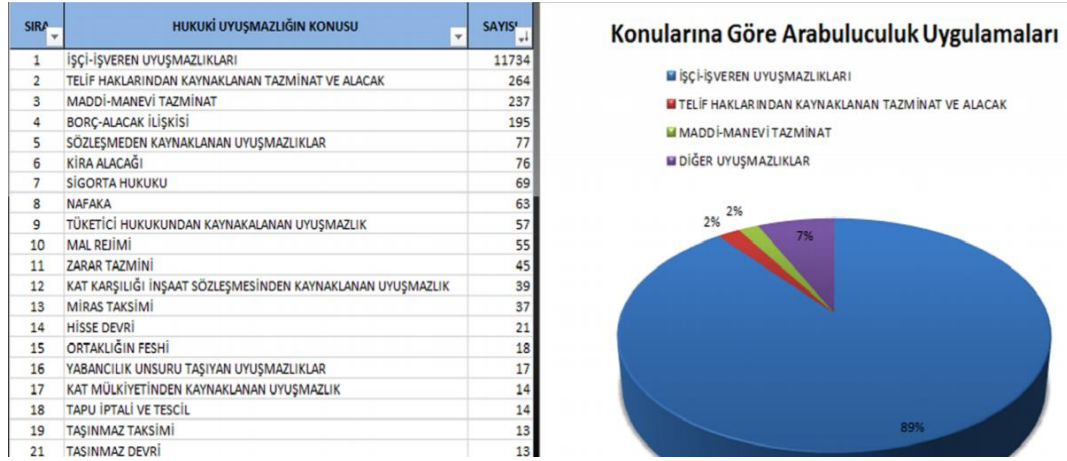
5521 sayılı İş Mahkemelerinin 7. maddesinin birinci fıkrasına göre mahkeme, ilk oturumda tarafları sulh olmaya teşvik eder. "İş mahkemelerinde şifahi yargılama usulü uygulanır. İlk oturumda mahkeme tarafları sulha teşvik eder. Uzlaşamadıkları ve taraflar veya vekillerinden birisi gelmediği takdirde yargılamaya devam olunarak esas hakkında hüküm verilir."

2.1.2. HUKUK UYUŞMAZLIKLARINDA ARABULUCULUK FAALİYETLERİNİN ETKİNLİĞİ

Toplu iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk kurumunun etkinliğine değinilmeden evvel ülkemizde uyuşmazlıkların barışçıl çözümünde genç diyebileceğimiz bir yöntem olarak arabuluculuk kurumu ile ilgili Adalet Bakanlığı verilerine bakılmalıdır⁵. Adalet Bakanlığı tarafından hazırlanan Arabuluculuk Broşüründe, arabuluculuğun "Ekonomik, hızlı, gizli ve gönüllü çözüm" olarak nitelendirildiğini, arabuluculuk sürecinde tarafların uyuşmazlığı açıkça ve rahat bir ortamda arabulucu gözetiminde konuşabildiğini, süreçte konuşulan her şeyin gizli tutulduğunu, taraflar kendi çözümlerini buldukları için anlaşmazlık sonrası ilişkilerin sürdürülebildiği belirtilmektedir (Adalet Bakanlığı, 2015).

⁵ Ülkemizde hukuk uyuşmazlıklarının arabuluculuk kurumu ile çözümü için "genç bir yöntem" tanımını kullanmamızın nedeni, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 22.06.2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olmasıdır.

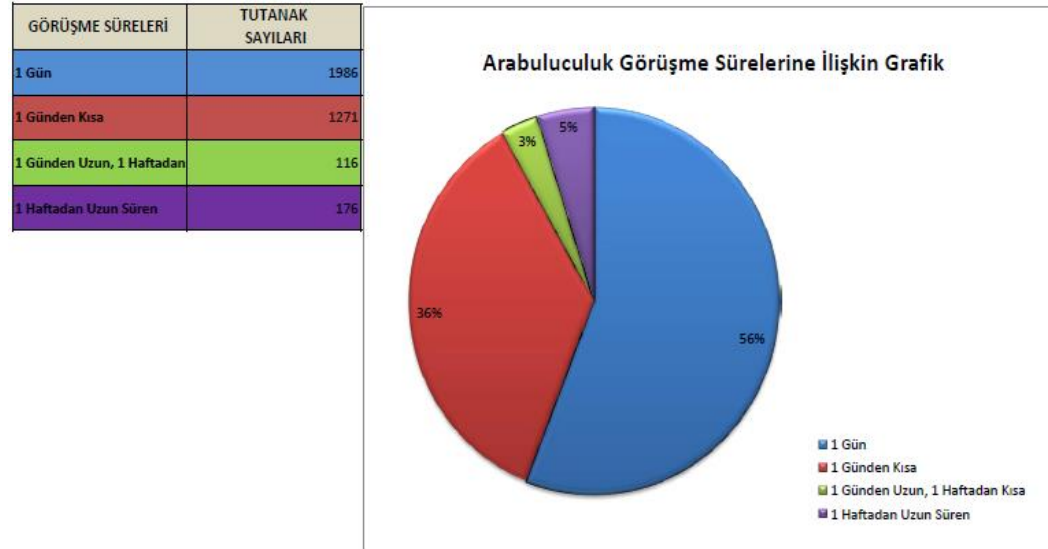
Şekil 1



Kaynak:http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/istatistikler/uygulamalar/adb_uygulamaları/images/konu.pdf

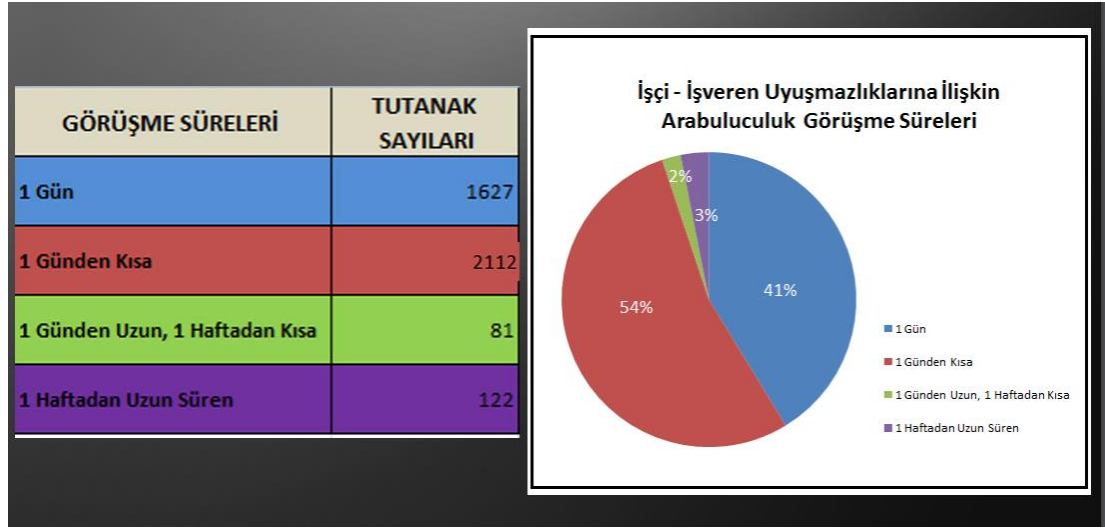
Konularına göre arabuluculuk uygulamalarında, % 89 gibi yüksek bir oran ile en çok bireysel işçi işveren uyuşmazlıklarında arabulucuya başvurulduğu görülmektedir. İkinci sırayı, % 2 oranında maddi manevi tazminat davaları ile telif haklarından kaynaklanan tazminat alacakları için arabulucuya götürülen uyuşmazlıklar almış vaziyettedir.

Şekil 2



Kaynak:http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/istatistikler/uygulamalar/adb_uygulamaları/images/

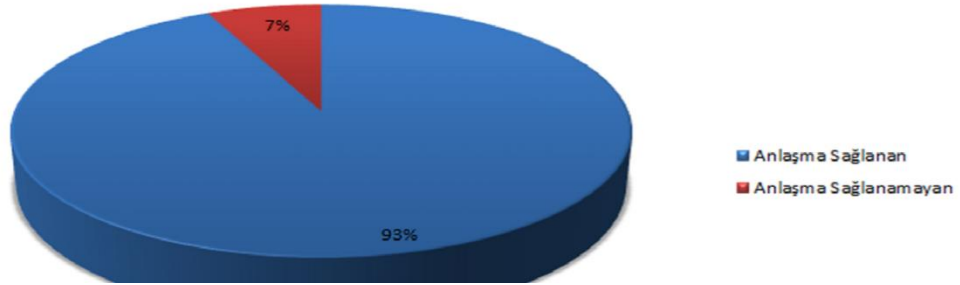
Şekil 3



Kaynak:http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/istatistikler/uygulamalar/adb_uygulamaları/images/isci_isveren_gorusme_sureleri.pdf

Şekil 4

Sonuca Göre Arabuluculuk Uygulamaları İstatistikleri



Kaynak:http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/istatistikler/uygulamalar/adb_uygulamaları/images/sonuc.pdf

Arabulucuya götürülen uyuşmazlıkların % 92' sinin en çok 1 günde sonuçlandığı, üstelik uyuşmazlıkların % 93' ünde anlaşma sağlandığı göz önüne alındığında gerçekten de arabuluculuk kurumun hızlı ve etkin sonuç verdiğini söylemek mümkündür. Ancak, yukarıda istatistiklerini derlediğimiz hukuk uyuşmazlıklarındaki arabuluculuk uygulamaları ile çalışmamızın konusu olan toplu iş uyuşmazlıklarındaki arabuluculuk uygulaması arasında, gerek yürütülme biçimi gerekse de sonuçları açısından ciddi farklılıklar olduğunu belirtmek gerekir. Hukuk

uyuşmazlıklarında taraflar uyuşmazlığı mahkeme sürecinden önce, hızlı biçimde çözüme imkanı elde eder, oysaki toplu iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk; TİS sürecinin en başındaki iki aylık toplu görüşmelerden sonuç alınmadığında, resmi listeden seçilen bir arabulucuyu grev ve lokavt aşamasına geçmeden evvel 15 gün ve gerektiğinde 6 iş günü ilave süre zarfında işletilmesi gereken bir yoldur. Hukuk uyuşmazlıklarında taraflar bireysel olarak alacaklarını kavuşmaya çalışırken, toplu iş uyuşmazlıklarında işçi sendikası işçilerin menfaatlerini, işveren ya da işveren sendikası işveren tarafının menfaatlerini koruyarak, ileriye dönük iş şartlarını belirleyen bir toplu iş sözleşmesi imzalamanın peşindedir. Hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuk süreci anlaşma ile sonuçlanmaz ise yargıya başvurulur, ancak toplu iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk süreci anlaşma ile sonuçlanmaz ise tarafların Yüksek Hakem Kurulu' na başvurma hakkı doğar, eğer bu hak kullanılmaz ise bu sefer mücadeleciler çözümleri olan grev ve lokavt gündeme gelir.

2.2. TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ BARIŞÇIL YOLLARLA ÇÖZÜMÜ

Osmanlı İmparatorluğunda çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde esnaf kuruluşları (loncalar) tarafından oluşturulan kurallar belirleyici rol oynamıştır. Her meslek ve sanat dalı için meydana getirilen loncalar, kendi özelliklerine uygun bir biçimde oluşturulan hükümlere tabi olmuşlardır. Loncaların yönetim ve işleyişinde oldukça demokratik esaslar geçerliydi. Ayrıca kurulan bir “Orta Sandığı” yaşlılık, hastalık, sakatlık ve ölüm gibi hallerde lonca mensuplarına veya geride kalanlara yardım götürmekteydi (Süzek, 2002:11).

1865 yılında çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi Ereğli Kömür Havzasında çalışan işçilerin ücretlerinin korunması, iş sürelerinin sınırlandırılması ile tatil günlerine ilişkin kuralları, 1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesi madenlerde zorunlu çalışma yöntemine son verilmesini ve esas itibarıyla işçi sağlığı ve güvenliği ne ilişkin bazı kuralları, 1877 yılında yürürlüğe konulan Mecellenin ikinci kitabında iş ilişkilerine ilişkin kuralları içermekte idi. 1921 yılında Meclis tarafından 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun çıkarılmış, uygulama alanı bölge ile sınırlı olmak üzere maden işçilerinin asgari ücret, en az çalışma yaşı, günlük iş süreleri, işçi sağlığı gibi konularda koruyucu nitelikte kurallar getirilmiştir.

Türk hukukunda iş uyuşmazlıklarına ilişkin sınırlı bir tanım ve çözüm yolu olarak bir tür uzlaştırma kurulu getiren ilk yasal düzenleme 1909 tarihli “Tatil-i Eşgal Kanunu” olmuştur (Uçum, 2000:25, Okay, ? : 96).

Kanunun asıl amacı, 1908 yılının Ağustos ve Eylül aylarında gerçekleşen grevlere karşı önlem almaktır. Bu çerçevede anılan düzenlemelerle kamu hizmeti gören işyerlerinde grev yapılması, işçilerin tahrik ve teşvik edilmesi ve her türlü sendikanın kurulması yasaklanmıştır. Bununla birlikte Tatil-i Eşgal Kanunu, “emeklilik, yardım sandıkları ve işçilerin kendi haklarına ilişkin konularla ilgili çıkacak uyuşmazlıklarda, çözüm için bir uzlaştırma kurulunun devreye girmesini düzenlemiştir (Uçum, 2000:25).

Cumhuriyet döneminin ilk iş yasası, 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanununda yapılmıştır. Temelde bireysel iş ilişkilerini düzenleyen 3008 sayılı Kanun; toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü, işçi temsilciliklerinin seçimi ve tahkime ilişkin toplu iş ilişkileriyle ilgili bazı düzenlemelere de yer vermiştir. Bir görüşe göre ülkemizde 1936 tarihli ve 3008 sayılı eski İş Kanununa⁶ kadar serbesti rejiminin cari olduğu söylenebilir. İş Kanunu ise, toplu iş uyuşmazlıklarının halli bakımından otoriter sistemi kabul etmişti. Gerçekten, İş Kanununun 72 nci maddesi “Grev ve Lokavt yasaktır” hükmünü koymakta, 127 ve müteakip maddeleri de bu yasağın ihlalini cezalandırmakta idi. Toplu iş uyuşmazlıklarını hal için taraflar uzlaştırma usulüne başvurmaya ve hakeme gitmeye mecbur buldukları gibi, kararlarına uymaya da mecburdurlar (Oğuzman K.:114).

3008 sayılı Yasa grev ve lokavtı yasaklamış, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünü zorunlu tahkim sistemine bağlamıştır. 1947 yılında, ülkemizde sendika hukukunu düzenleyen ilk yasa niteliğinde olan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun yürürlüğe konulmuştur. Bu yasa özgür sendika kurma ve sendikaya üye olma sistemini benimsemişse de, grev yasağı ve zorunlu tahkim rejimini devam ettirmiştir (Süzek, 2002:13).

Sosyal devlet ilkesini benimseyen 1961 Anayasası ile birlikte ülkemizde yeni bir sosyal, ekonomik ve hukuki düzene geçilmiştir. Bu anayasanın genel esasları

⁶ Alıntı yapılan eserin basım tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükte idi. Bu bahisle yazar 3008 sayılı İş Kanunu’ndan eski iş kanunu olarak bahsetmektedir.

arasında Türkiye Cumhuriyetinin bir sosyal hukuk devleti olduğu ifade edildiği gibi, üçüncü bölümünde sosyal ve iktisadi haklar yer almıştır. Bu bölümde diğer sosyal hakların yanında çalışma yaşamı ile ilgili birçok kural da hükme bağlanmıştır. Çalışma hakkı, çocukların ve kadınların çalışma koşulları açısından korunması, dinlenme hakkı, ücrette adaletin sağlanması, sendika hakkı, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı, sosyal güvenlik hakkı anayasal güvence altına alınmıştır. Böylelikle ülkemizde ilk kez bazı önemli haklar anayasal güç ve değer kazanmışlardır (Süzek, 2002:14).

1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanununda, sendikaların kurulmasında ve üyelikte serbestlik ve ihtiyarılık ilkeleri güvence altına alınmış; 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda ise; toplu iş sözleşmesi, grev hakkı ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları ilk kez düzenlenmiş ve karma sistem öngörülmüştür (Uçum, 2000:26).

1963 yılında kabul edilen ve yürürlüğe giren 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunun çalışma hayatında 1961 Anayasasına uygun olarak köklü değişiklikler yapmıştır. Yeni düzen, işçilerin sendikalaşma yolun ile işverenin karşısına daha güçlü ve etkili bir biçimde çıkarak çalışma şartlarının saptanmasında gerçekten söz sahibi olmaları imkanı yaratmıştır.

Gerçekten 1963 yılından önceki sistemde gerek işçilere menfaat sağlanmasında, gerek hakların verilmemesinde çıkarılacak uyuşmazlıkların tarafların uymak zorunda oldukları hakem kararlarına bağlanmış olması, işçilerle işverenler arasında çalışma barışının kurulmasını sağlamak şöyle dursun, büsbütün bozulmasına yol açacak nitelikteydi (Çelik, 1973:13-14).

1980 müdahalesi sonucu yaşanan ara dönemde⁷, zorunlu tahkimi öngören 2364 sayılı Kanun çıkarılarak tüm grev ve lokavtlar ertelenmiştir. 1982 Anayasasının buyurgan tutumunu yansıtan ve sendikaların işleyişiyle faaliyetlerine sınırlamalar getiren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu 1983 yılında yürürlüğe girmiştir. Türk endüstri ilişkileri sisteminin işleyişini denetim altına alan bu düzenlemeler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)-Türkiye ilişkilerini de olumsuz etkilemiştir (Sayın ve Tümer, 2014:1).

⁷ 12 Eylül 1980' den, 7 Mayıs 1983'e kadar olan dönem.

Dayanağı 1961 Anayasası olan 274 ve 275 sayılı yasalar, çeşitli sebeplerin etkisiyle işçi-işveren ilişkilerinde uyum sağlayamamış, uygulamada bazı boşluklara ve sistem aksaklıklarına rastlanmış ve bazı müesseseler canlılığını kaybetmiş veya yetersiz kalmıştır. Özellikle toplu sözleşme düzeyinin tayinindeki kargaşalık nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıklar, ülke ekonomisini ve sosyal barışı zedelemiş; uzlaştırma müessesesi greve gidebilmek için zorunlu bir formalite halini almış, sonuçta çalışma barışı bozulmuştur. Bu esastan hareket eden 2822 sayılı yasa, 275 sayılı kanundaki uzlaştırma sistemini terk ederek, toplu sözleşme düzenini barışı en kısa sürede sağlayan bir mekanizma olarak öngörmüş ve uyuşmazlık hallerinde uzlaştırma yerine arabuluculuk müessesini korumuştur (Kocaoğlu, 1999: 3-5).

275 sayılı TSGL Kanun, 14 ve 15. maddelerinde menfaat uyuşmazlığı ve hak uyuşmazlığı ayrımını kabul etmiştir. Bu ayrımın konumuz bakımından önemi ise, her iki uyuşmazlığın çözümünde barışçı çözüm yollarının kullanılması ve bir çözüme ulaşamadığı takdirde ise gerek menfaat gerekse de hak uyuşmazlıklarında da grev yapma hakkını işçilere tanınmış olmasıdır.

1982 Anayasası çalışma barışının sağlanması ve korunmasını devlete bir görev olarak yüklemiş, grev ve lokavt hakkını sadece menfaat (çıkar) uyuşmazlıkları için tanımıştır. Yani hak uyuşmazlıklarında grev hakkı yolu tıkanmıştır.

2822 sayılı TSGLK, temel felsefe olarak tarafların çalışma şartlarını kendi hür iradeleriyle ve karşılıklı olarak kararlaştırmalarını esas alarak, gerçekçi toplu iş sözleşmeleri yapılması için gerekli düzenlemeleri getirmiştir. Bunun için toplu sözleşmelerin gerçekten yetkili ve güçlü sendikalar eliyle yapılmasını amaçlamıştır. Toplu sözleşme prosedürü, çalışma barışının en kısa zamanda kurulmasını sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmiştir. Toplu sözleşmeler sona ermeden yetki işlemlerinin başlatılması (m.7/4), müzakerelerin belli sürelerle bağlanmış olması (m.22), grev ve lokavt için getirilen yeni esaslar hep bu anlayışın sonuçlarıdır (Kocaoğlu, 1999:202).

Barışçı çözüm yollarına özel bir önem ve ağırlık veren 2822 sayılı Kanun, üçüncü kısmını toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm yollarına ayırmış, Yüksek Hakem Kurulu (m.52/57), Özel Hakem (m.58) ve Resmi Arabuluculuk (m.22, 23, 34, 59, 65) müesseselerini kurmuştur. Menfaat uyuşmazlıklarının çözümü için ilk

defa çok geniş bir arabuluculuk sistemini, tamamen çalışma barışını en kısa zamanda kurulmasına dönük olarak ve toplu iş sözleşmesinin yapılmasını kolaylaştıracak şekilde düzenlenmiş, 1982 Anayasasının getirdiği düzenlemeye uygun olarak 2882 sayılı Kanun da toplu iş uyuşmazlıklarının kapsamını menfaat uyuşmazlıkları olarak daraltmıştır. Uyuşmazlık konusunu ise ayrı bir konu olarak ve açıkça düzenlenmiştir (m.21). Kanuna göre, uyuşmazlık toplu görüşme yetkisine sahip tarafların ya toplu görüşmeye gelmeme ya da toplu görüşmeye gelip fakat devam etmeme veyahut da toplantıya katılıp devam etmelerine rağmen altmış günlük süre içinde toplu sözleşme hükümleri üzerinde bir anlaşma sağlayamamalarından doğar. Bu kapsamda, Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesi ile Konferans Aplikasyon Komitesi tarafından sendikal mevzuatın Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 ve Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin 98 No.lu ILO Sözleşmelerine aykırılığı hususunda ülkemiz aleyhine raporlar hazırlanmış, birçok kez de Aplikasyon Komitesinin⁸ gündemine alınmıştır.

ILO normlarına uyum sağlamak amacıyla, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda 1995, 1997, 2002, 2003, 2005, 2007 yıllarında tedrici değişikliklere gidilmiştir. Ayrıca, bu Kanunlarla ilgili gerekli düzenlemelerin yapılması konusunda, Bakanlığımız ile işçi ve işveren konfederasyonları arasında 26/06/2001 tarihinde bir protokol imzalanmıştır. On yılı aşkın süren birçok taslak ve tasarı çalışmaları, 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” ile sonuçlandırılmıştır. Yürürlükte bulunan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun ile birlikte de ülkemizde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde karma sistemin uygulanmaya devam ettiğini görmekteyiz. 6356 sayılı Kanun 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi toplu çıkar uyuşmazlıklarında barışçıl çözüm yolu olarak arabuluculuğu öngörmektedir.

⁸ Hükümetlerce sunulması zorunlu yıllık raporları inceleyen iki komisyon: Aplikasyon Komitesi ve Standartların Uygulanması Konferans Komitesi'dir. Uygulama, Konferans veya Aplikasyon Komitesi olarak da anılan bu komite, ILO'nun her toplantı döneminde Genel Konferans tarafından oluşturulan işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin yer aldığı üçlü yapıda bir denetim organıdır (Sayın, ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi, 2013, sf. 21)

2.2.1. UZLAŖTIRMA

Toplu iŖ uyuŖmazlıklarında grev ve lokavt kararından önce dıŖarıdan bir kiŖi veya kurulun taraflar arasındaki uzlaŖma sağlayıcı çaba göstermesini öngören bir yoldur. UzlaŖtırma çabaları, bir kiŖi veya bir uzlaŖtırma kurulunca üstlenilir ve uzlaŖma süresince iki tarafın görüşleri arasında bir yakınlık sağlanmaya çalışılır. Toplu pazarlık sürecinde ekonomik baskı oluŖturan mücadelecı yollara başvurmadan önce tarafların uzlaŖtırmaya gitmesi zorunlu kılınmıŖsa zorunlu ya da resmi uzlaŖtırmadan, eğer uzlaŖtırmaya başvurma tarafların isteğine bırakılmıŖsa gönüllü uzlaŖtırmadan söz edilir (Uçum, 2000:15-16).

2.2.1.1. 275 SAYILI KANUNDA UZLAŖTIRMA

2.2.1.1.1. UZLAŖTIRMA KURULU MARİFETİYLE (OLAĞAN) UZLAŖTIRMA

275 sayılı Toplu İŖ SözleŖmesi Grev ve Lokavt Kanununa göre uzlaŖtırma, toplu menfaat veya toplu hak uyuŖmazlıklarında tarafların grev veya lokavta, grev ve lokavtın yasak olduğu hallerde mecburi tahkime gitmelerinden önce toplu iŖ sözleşmesinin yapılması ve yapılmıŖ sözleşmenin uygulanması sırasında çıkacak uyuŖmazlıęın anlaşma ile giderilmesi için başvurmaları gerekli barıŖıcı, zaruri bir yol olarak öngörölmüŖtür (Çelik, 1973:18; Oğuzman, 1973:22).

275 sayılı Kanununa göre, uzlaŖtırma toplu menfaat ve hak uyuŖmazlıklarının varlığına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. UzlaŖtırmaya taraf olabilecekler sadece toplu sözleşme yapma ehliyet ve yetkisine sahip veya toplu sözleşme yapmıŖ işveren ve işçi sendikalarıdır. Taraflardan birinin toplu görüşme için kararlaŖtırılan yer, gün ve saatte toplantı yerine gelmemesi halinde öbür taraf durumu yazı ile Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirir. Eğer toplu görüşme işkolu düzeyinde ise bu bildiri Çalışma Bakanlığına yapılır (m. 14, b.1).

Taraflar toplu görüşmelere katıldıkları ve karŖılıklı bütün teklifleri görüştükları halde, bunlardan biri veya birçoğunda yahut tümünde anlaşmaya varamazlarsa durum, karŖılıklı teklif ve itirazları kapsayan bir tutanakla tespit olunur. Bu tutanağın bir nüshası toplu görüşme yapılan yerin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma

Müdürlüğüne gönderilir. Toplu iş kolu sözleşmesi ile ilgili ise bir nüsha Çalışma Bakanlığına gönderilir (m. 14, b.2).

Toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra sözleşmenin taraflarından biri, sözleşmenin diğeri tarafına mevzuat, toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdi ile sağlanmış haklarını sağlamaz, eksik sağlar ya da bozarsa hakkına hanel gelen taraf durumu diğeri tarafa ve Çalışma Bakanlığına yazı ile bildirir (m. 19, b.2). Görüldüğü üzere toplu hak uyuşmazlıklarında toplu iş sözleşmesi ister işyeri ister işkolu düzeyinde yapılsın bildiri Çalışma Bakanlığına yapılmaktadır.

Uyuşmazlık tutanağı veya bildirisinin Bölge Çalışma Müdürlüğü veya Çalışma Bakanlığına gelmesi üzerine, bu makamlar tarafından tutanağın veya bildirisinin alındığı tarihten başlayarak on iki işgünü içinde bir uzlaştırma toplantısı düzenlenir. Toplantının yer, gün ve saati toplantı gününden en az üç iş günü önce taraflara bildirilir (m. 15, f.1). Taraflar bu toplantıya gelmek veya birer temsilci göndermek zorundadır. Taraflardan her biri bu toplantı için birer tarafsız aracı seçip gönderir⁹. Ayrıca, toplantıda Bölge Çalışma Müdürü veya görevlendireceği bir iş müfettişi ve yahut Çalışma Bakanı veya görevlendireceği yüksek dereceli bir bakanlık memuru hazır bulunur (m. 15, f.2). Toplantıda iki aracı önce bir üçüncü tarafsız aracı seçerler. İlk toplantıdan itibaren altı iş günü içinde üçüncü tarafsız aracı seçilemediği takdirde, üçüncü tarafsız aracı iş davalarına bakmaya yetkili mahalli mahkeme tarafından seçilir. İşkolu sözleşmesi yapılması söz konusu ise bu durumda üçüncü tarafsız aracıyı Yargıtay Birinci Başkanı veya vekili seçer. Üçüncü tarafsız aracı Uzlaştırma Kurulunun başkanıdır. Üçüncü tarafsız aracının seçimiyle kurul kurulmuş olur (m. 15, f.3). Üçüncü tarafsız aracı görevi kabul etmediği takdirde iyi niyet kuralları dahilinde uygun bir sürede durumu yetkili makama bildirmek ve yeni bir üçüncü tarafsız aracının seçimi gerekecektir.

Kanunun aktarılan hükümlerinden anlaşılacağı üzere yetkili makamlar sadece uzlaştırma safhasının başlamasına aracı olmak ve bunu belgelemek durumundadır. Kanun, uzlaştırma görevini taraf aracıları ile bunların seçecekleri veya bunun

⁹ 275 sayılı Kanun, tarafların uzlaştırma toplantısına katılmalarını ve birer aracı göndermelerini mecbur koşmuş ancak aksi halde yaptırım öngörmemiştir.

yapılamaması durumunda mahkemece seçilecek üçüncü aracının başkanlığında kurulacak Uzlaştırma Kuruluna vermiştir.

Kanun, her üç aracı için de tarafsız olma vasfını aramıştır. Halbuki tatbikatta tarafların kendilerine bağlılığına güvendikleri kimseleri aracı olarak gönderdiklerine hatta bazen toplu görüşmeye bir tarafın temsilcisi sıfatıyla katılmış, uzlaştırma safhasında da tarafsız aracı olarak uzlaştırma kuruluna gönderildiğine şahit olunmaktadır. Uzlaştırma kurulunun iki üyesinin tarafsız olmaması hatta bilakis taraf temsilcisi durumunda olması uzlaştırmanın, üçüncü aracı başkanlığında taraflar arasında müzakerenin devamı mahiyeti almasına yol açmaktadır. İşçi ve işveren tarafını temsil eden aracılardan birlikte seçecekleri ya da onların seçmemesi halinde yargı organlarınca seçilen üçüncü tarafsız aracı, tarafsız olsa bile gerekli bilgi, tecrübe ve ikna kabiliyetinden yoksun bulununca, uzlaştırma toplantısı hiçbir manevi otoritesi bulunmayan, grev veya lokavta gitmek için geçilmesi gerekli fakat fuzuli bir safha sayılmaktadır (Oğuzman, 1973:22).

Uzlaştırma kurulu, toplu menfaat uyuşmazlıklarında ancak 275 sayılı Kanununun 14 ve 19 uncu maddelerinde belirtilen uyuşmazlık tutanağı ya da taraflardan birinin uzlaştırma toplantısına gelmemesi halinde diğer tarafın yetkili makama yazılan yazıya iliştirilen toplu sözleşmeye ilişkin taraf teklifleri ile sınırlıdır. Toplu hak uyuşmazlıklarında durum aynen böyledir. Hakkını karşı tarafça bozulduğunu ileri süren taraf durumu açıkça Çalışma Bakanlığına bildirir. Ayrıca, toplu sözleşmede kanun yollarına başvurmadan önce bazı kurullara başvurma zorunluluğu getirilmişse bu yolların tüketildiğinin de ispatı gerekir. Aksi takdirde, uzlaştırma kurulu görev ve yetkisinin sınırlarını çizmek mümkün olmaz.

Uzlaştırma kurulu, çalışma yöntem ve şeklini seçme konusunda serbesttir. Böylesi bir esneklik uyuşmazlığın uzlaşısı ile çözülebilmesi adına işin esasına da uygun düşmektedir. Burada özel hakem kurulları ile uzlaştırma kurulunun hem kararlarının niteliği ve bağlayıcılığı hem de çalışma yöntemi arasındaki fark göze çarpar. Özel hakem kurulları Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununa uymak zorundadır.¹⁰ Uzlaştırma kurulu için böyle bir zorunluluk yoktur (Çelik, 1973:38).

¹⁰ 275 sayılı Kanununun 35 inci maddesinde düzenlenen İl Hakem Kurulu ve 36 ncı maddesinde düzenlenen Yüksek Hakem Kurulunun görev ve yetkisi bahsettiğimiz bu kapsamdadır. Bilimsel sınırlama açısından çalışmada bu kurullara fazlaca değinilmemiştir.

Tarafların kurulun her türlü bilgi ve belge talebinin yerine getirme mecburiyeti olmasa da uyuşmazlığın karara bağlanması ve çözümü için kurulun eksiksiz bilgiye sahip olması taraflar için de kolaylaştırıcıdır.

Uzlaştırma kurulu çalışmasını kural olarak bir anlaşma formülü niteliğindeki bir kararla sonuçlandırarak, başka bir deyişle uzlaştırma fonksiyonu yapacaktır. Ancak, bu kanuni bir zorunluluk değildir. Kurul, uyuşmazlığın çözümüne ilişkin bir karar vermeden sadece arabulucu olarak çaba göstermekle de yetinebilir. 275 sayılı Kanunun 15 inci maddesinin son fıkrasındaki, "... ve yahut uzlaştırma toplantısının süresi anlaşmaya varılmadan geçmişse, keyfiyet Uzlaştırma Kurulunca bir tutanakla tevsik olunur" düzenlemesi Kurulun arabuluculuk fonksiyonuna işaret etmektedir.

Kanunun 15 inci maddesinin dördüncü fıkrasında uzlaştırma toplantısının en çok onbeş gün süreceği, tarafların anlaşmasıyla sürenini uzatılabileceği hüküm altına alınmıştır. Bu süre sona ermeden taraflar grev ve lokavta başvurma haklarını kullanamazlar. Kanunun 19 uncu maddesine göre, uzlaştırmanın sona ermesinden sonra Kurul kararının taraflarca kabul edilmemesi ya da uzlaştırmanın yapılamaması, sonuçlanamaması durumunda düzenlenen tutanağın birer suretinin taraflara verilmesinin ardından grev ve lokavt kararı alınabilir. Uzlaştırma bitmeden alınan bir grev veya lokavt kararı diğer şartlar gerçekleşmiş olsa bile kanun dışı grev veya lokavt olacaktır.

Uzlaştırma Kurulu uyuşmazlığı çözümlenmek ve uyuşmazlık konularında mutlak karar vermek zorunda değildir. Ancak, karar verirse kararlar uyuşmazlık tutanağında yer alan konularla sınırlıdır (Çelik, 1973:41). Kurul her bir uyuşmazlık konusunda ayrı ayrı ve yazılı olarak oyçokluğu ile karar alır. Kurulun uzlaştırma süresi içinde uyuşmazlıkların tümünü inceleyip karara bağlaması gerekir. Uyuşmazlık konularından birinin ya da tümünün üzerinde karar verilememesi arasında fark yoktur. Her iki durumda da Kurul tarafların kabulüne veya reddine sunulacak 15 inci maddenin beşinci fıkrasında düzenlenen uzlaştırma kararı çıkmamış ve aynı maddenin son fıkrasına göre uzlaştırma süresi anlaşmaya varılmadan geçmiş olacaktır.

Uzlaştırma kurulu bir karara vardıldıktan sonra ise bunu taraflara bildirip kararı kabul edip etmediklerini soracaktır. Tarafların kurul kararının bir maddesini

reddetmeleri kararın tümünün reddi anlamına gelecektir. Kabul veya red beyanlarının tutanağa geçirilmesinden sonra tutanağın bir nüshası Bölge Çalışma Müdürlüğüne ya da işkolu düzeyindeki toplu iş sözleşmesi ile ilgili ise Çalışma Bakanlığına gönderilir. Kararın bir veya her iki tarafça da reddine ilişkin kurul tutanağının taraflara verilmesinden sonra taraflar grev veya lokavta karar verilebilirler.

Uzlaştırma kurulunun kararı taraflarca kabul edildiği takdirde, bu karar toplu iş sözleşmesi niteliğinde olup hakkında toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümler uygulanır.

Kanuna göre taraflardan biri uzlaştırma toplantısına gelmemiş veya temsili göndermemiş veyahut aracı seçmemişse veyahut da uzlaştırma toplantısının süresi anlaşmaya varılmadan geçmişse durum yetkili makam veya Uzlaştırma Kurulunca bir tutanakla belgelenecektir. Bu durum ile Uzlaştırma Kurulunun kararının reddi arasında bir fark yoktur. Bunun yanı sıra taraflar uzlaştırma safhası içerisinde uyuşmazlık konularını kendi aralarında çözme imkanına sahiptir. Bu durumda anlaşmanın yazılı hale getirilerek Kurul Başkanlığına bildirilmesi gerekir.

Taraflar, Özel Hakem veya Mecburi Hakem Kurullarının verdikleri kararlardan farklı olarak Uzlaştırma Kurulu kararlarını kabul etmek zorunda değildirler. Kaldı ki hakem kurulları hakkın ortaya konulması amacıyla yürürlükteki hukuk kurallarına göre karar verirler. Taraflar davacı ya da davalı sıfatı taşır. Halbuki uzlaştırmada henüz mevcut olmayan, yapılacak bir toplu iş sözleşmesinin içeriği ile karara varılmaktadır. Uzlaştırmada tarafların davacı ya da davalı sıfatı yoktur; eşit hak ve temsil söz konusudur.

Uzlaştırma kamu hukuku alanına giren, çalışma barışını sağlamaya dönük, kanununa dayanan kamusal bir faaliyettir.

2.2.1.1.2. GREV VEYA LOKAVTIN GECİKTİRİLMESİNDEKİ OLAĞANÜSTÜ UZLAŞTIRMA

275 sayılı Kanuna göre, bir toplu uyuşmazlık sonucu karar verilmiş veya başlamış olan kanuni bir grev veya lokavt memleket sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise, bu grev veya lokavt Bakanlar Kurulunca en çok otuz gün süre

ile geciktirilebilir. Süre, kararın yayımlandığı tarihten iki gün sonra başlar. Bakanlar Kurulu geciktirme kararının ardından geciktirilen grev veya lokavtın niteliği ile ilgili Yüksek Hakem Kurulundan danışma mahiyetinde mütalaa ister ve bunun ardından en çok geciktirme süresinin altmış gün daha uzatabilir. Uzatma kararları yayım tarihinde yürürlüğe girer ve geciktirme süresi içinde grev ve lokavt yasağı vardır.

Geciktirme süresi içerisinde tarafların anlaşabilmesi için Kanun uyuşmazlığın Başbakanlıkça geciktirme kararının yürürlüğünden itibaren altı iş günü içinde, Yüksek Uzlaştırma Kuruluna havale edileceğini öngörmüştür. Yüksek Uzlaştırma Kurulu, Başbakanın veya onun görevlendireceği bir bakanın başkanlığında, Yargıtay'ın iş davalarına bakmakla görevli dairesinin başkanı, Danıştay Genel Kurulunca dava dairesi başkanları arasından seçilecek bir üye, en çok üyesi olan işçi ve işveren konfederasyonlarının seçecekleri birer aracından oluşur.

Yüksek Uzlaştırma Kurulu geciktirme süresinin sonuna kadar tavsiyelerini karara bağlar ve üye tamsayısının salt çoğunluğunu oyu ile karar verir. 275 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin 3 üncü bendinin üç ve dördüncü fıkralarına göre, karar taraflarca kabul edilirse toplu sözleşme niteliği alır. Kurulun kararı kabul edilmez ya da geciktirme süresinin sonuna kadar taraflar uyuşmazlığı özel hakeme götürme konusunda anlaşamazlarsa grev veya lokavta gitme / devam etme konusunda serbesttirler (Çelik, 1973:55).

2.2.1.1.3. TARAFLARCA KARARLAŞTIRILAN UZLAŞTIRMA

Yukarıda bahsettiğimiz olağan ve olağanüstü uzlaştırma dışında taraflar toplu iş sözleşmelerine koyacakları bir hükümlerle aralarındaki uyuşmazlıkları, uzlaştırma esaslarına göre çözümlenebilmektedir. Hemen bütün işkollarında yaygın bir toplu sözleşme uygulaması haline gelen bu konudaki esaslara göre, adi şikayetlerde uyuşmazlıklar Üst Kurul ya da Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu olarak adlandırılan ve eşit sayıdaki taraf temsilcilerinden oluşan bir kurulca giderilmeye çalışılmaktadır (Çelik, 1973:58).

Burada çözülemeyen uyuşmazlıklar ise Özel Hakeme götürülmektedir. Bu uzlaştırmanın tamamen özel hukuk alanına giren bir faaliyet olduğunu, Özel Hakem

Kurullarının kararlarının kesin ve bağlayıcı olduğunu, toplu iş sözleşmesi niteliğinde olduğunu belirtmekte fayda var.

2.2.2. ARABULUCULUK

Arabuluculuk gerek bireysel gerekse toplu düzeyde ortaya çıkan uyuşmazlıkların barışçı yollarla çözümlenmesi sürecinde kullanılabilen etkin bir yöntemdir. Bir görüşe göre, arabuluculuk uzlaştırmadan daha etkin bir role sahiptir (Uçum, 2000:16). Öyle ki ABD’ de de uyuşmazlıkların yaklaşık % 80’ i bu yolla çözümlenmektedir (Perçin, 2011:180).

Toplu iş uyuşmazlıkları açısından arabuluculuk barışçı bir girişim, tarafların uzlaşmaya varmalarını sağlamak için yürütülen bir faaliyetler bütünüdür. Dolayısıyla, arabuluculuğa ihtiyaç duyulabilmesi için öncelikle tarafların gösterdikleri çabaların başarıya ulaşmaması ve tarafların bir arabulucuya ihtiyaç duymaları ön şarttır diyebiliriz. Arabulucu bir anlaşma sağlayamadığında, kendi önerilerinden oluşan bir rapor hazırlar ve rapor taraflara tebliğ edilir. Taraflar raporda yer alan önerileri kabul etmek zorunda değildir, ancak öneriler çözümü kolaylaştırdığı gibi, Uçum’ a göre arabulucunun kararlarının kamuoyunu etkilemek açısından bir rolü ve ağırlığı bulunduğu kuşkusuzdur (Uçum, 2000:16).

Arabuluculuk barışçı bir çözüm yolu olduğu kadar, bir sanat olarak da nitelendirilmektedir. Başarılı bir arabuluculuk için gerekli olan hususlar şu şekildedir:

- ✓ Tarafların karşı karşıya kaldığı sorunların anlaşılması için bir durum değerlendirmesi yapmak,
- ✓ Bilgi ve değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan gerçeği taraflara bildirmek,
- ✓ Sorunlar hakkında tarafların tutumlarının geçerliliğine yönelik onların zihinlerinde kuşku yaratarak gerçeğin anlaşılmasını sağlamak,
- ✓ Anlaşmayı kolaylaştıracak alternatif teklifler sunmak.

Arabulucuların vakadan vakaya yaklaşım tarzları değişebilir. Dört farklı arabuluculuk tarzı aşağıdaki gibidir.

1. Anlaşma sağlama: Arabulucu, tarafların bir arada olmasını sağlar, hakemlik ya da greve ilişkin öngörülerini açıklar ve belirli bir ödünün verilmesini önerir. Bu tarz, ödün türü çözümleme ile ilgilidir.

2. Mekik diplomasisi: Arabulucu, tarafları ayırır ve somut bir çözüm süreci geliştirerek onlar arasında gidip gelir. Bu tarz, aynı zamanda ödümler ile sonuçlanır.

3. İşvereni zorlama: Arabulucu, zamanın çoğunu işverene ayırır ve sonuçlara ilişkin öngörülerini açıklayarak işverenin anlaşmayı kabul etmesini sağlamaya çalışır.

4. Sendikaya zorlama: Arabulucu, zamanın çoğunu sendikaya ayırır ve sonuçlara ilişkin öngörülerini açıklayarak sendikanın ya ödünlerde bulunması ya da anlaşmayı kabul etmesini sağlamaya çalışır.

Arabulucular, arabuluculuk görevlerini yerine getirirken bir ya da daha fazla stratejik amaca ulaşmak için çok sayıda taktik kullanırlar. Aşağıda bu taktiklerden bazıları yer almaktadır.

- ✓ Tarafları Ayrı Tutmak: Arabulucular, sıklıkla uyuşmazlık taraflarını ayırmak suretiyle amaçlarına ulaşabilirler. Bu şekilde davranmak, duygusal nitelikli düşmanca patlamaları engelleyerek, bütünleşmeyi kolaylaştırabilir. Taraflarla ayrı ayrı toplantılar yapmak, uyuşmazlığın arabulucu tarafından daha iyi yönetilebilmesini sağlar. Bununla birlikte, tarafları ayrı tutmak baskıya da neden olabilir.
- ✓ Gündemi Manipüle Etmek: Arabulucular, uyuşmazlığı gündem kapsamında yönetebilir. Bu durum, uyuşmazlığı kısım kısım, maddeleri adım adım dikkate almayı gerektirir. Öncelikli olarak ele alınan kolay uyuşmazlık maddeleri genel bir temel oluşturabilir.
- ✓ İletişimi ve Düşünceleri Kontrol Etmek: Arabulucular, uyuşmazlığın tarafları arasında iletişimi ve birinin diğeri hakkında veya onun teklifleri konusunda sahip olduğu düşünceleri kontrol ederek birleştirici formül geliştirmeyi kolaylaştırabilir. Arabulucu, devreye girdiğinde, uyuşmazlık tarafları durumu ile daha az ilgilenir.
- ✓ Zaman Baskısını Kullanmak: Bitiş zamanı belirlemek, sorunun çözümünü kolaylaştırabilir.
- ✓ Tarafları Güldürmek: Arabulucu mizahtan faydalanır.

- ✓ Gücü Dengelemek: Arabulucular, uyuşmazlığın tarafları arasındaki genel nitelikli ilişkileri etkilemek için çoğunlukla bir pozisyon alır (Demirbilek, ve diğerleri, 2013, s. 183-184), (Gazi Üniv., 2013) (Sur, 2011).

Arabuluculuk gönüllü veya mecburi arabuluculuk ve önleyici veya çözümleyici arabuluculuk olarak ikili bir sınıflandırılmaya tutulabilir. Tarafların arabulucuya başvurmakta serbestiye sahip olmalarında gönüllü arabuluculuktan ve çatışmacı çözüm yöntemlerine geçmek için arabulucuya başvurulmasının şart koşulduğu durumda mecburi arabuluculuktan söz edilebilir. Önleyici arabuluculuğun amacı, uyuşmazlıkları tamamen ortadan kaldırmak değil, onları en aza indirecek, tarafların bedeli çok yüksek ve tahripkar girişimlerine daha başlangıçta mani olmaktır. Çözümleyici arabuluculuk ise uyuşmazlığın taraflarını dinleyerek onları anlaşma zemini çekmeye çalışır ve hatta öneriler getirir.

6356 sayılı Kanun 2822 sayılı Kanundaki isteğe bağlı (ihtiyari) arabuluculuğa ilişkin hükümlere yer vermemiştir. Bu nedenle artık toplu görüşmenin başlamasından itibaren otuz günün geçmesinden sonra, taraflardan birisi, tek yanlı olarak görevli makama başvurarak arabuluculuk faaliyetini başlatamayacaktır. Ancak hemen belirtelim ki, taraflardan birinin tek yanlı olarak arabuluculuk faaliyetini başlatması mümkün değilse de, tarafların birlikte düzenleyecekleri bir tutanakla, toplu görüşme süresinin içerisinde herhangi bir süreye de bağlı olmaksızın, toplu görüşmelere son vererek arabuluculuk faaliyetinin başlatılmasını görevli makamdan talep hakları mevcuttur (Sümer, 2013: 52).

6356 sayılı Kanun ile birlikte arabuluculuk sisteminin daha sade hale getirildiği, isteğe bağlı ve zorunlu arabuluculuk ayrımının kaldırıldığı, kanuni bir grev kararı alınan uyuşmazlıkta da arabuluculuk sürecinin işlemesine imkan verildiği dikkat çekici değişikliklerdir. Sadece çıkar uyuşmazlıklarında başvurulmasının zorunluluğu, sonuçların bağlayıcı olmaması ve 60 gün içinde sınırlanan toplu pazarlık süresine ilişkin hükümler geçmişteki düzenlemede olduğu gibi aynen korunmuştur (Kılıkış vd., 2014:64).

2.2.2.1. 275 SAYILI KANUNDA ARABULUCUK

275 sayılı Kanunda arabuluculuk kurumunu 48 inci maddede düzenlenen Hükümetin Arabuluculuğu, 15 inci maddesinde düzenlenen ve önceki başlıklarda değindiğimiz Uzlaştırma Kurulunun Arabuluculuğu¹¹ ve 20 inci maddenin üçüncü fıkrasında düzenlenen sıkıyönetim uygulanan bölgelerde Sıkıyönetim Komutanlığının tarafların grev ve lokavta uygulaması için izin başvurusu halinde Komutanlığın taraf temsilcilerini çağırarak uyuşmazlığı gidermek için kendi görevlileri ya da Bölge Çalışma Müdürlüğünü devreye sokarak yaptığı arabuluculuk faaliyetini sıralamak mümkündür. Bunun yanı sıra, Kanundaki arabuluculuk halleri dışında uygulamada bazen tarafların, bütün kanuni yolları denemelerine rağmen sonuç alamadıkları durumlarda uyuşmazlık grev veya lokavtla sonuçlanırsa bir kişiyi özel arabulucu olarak seçtikleri durumlarda görülmüştür. Yine, Valiliğin özellikle kamu hizmetlerini doğrudan doğruya aksatacak gıda, toplu taşımacılık gibi işkollarında Bölge Çalışma Müdürlüğü ile işbirliği yaparak taraf temsilcilerini bir araya getirdiği ve bir nevi arabuluculuk faaliyeti yürütmesi vakidir.

2.2.2.1.1. HÜKÜMETİN ARABULUCULUĞU

275 sayılı Kanunun 48 inci maddesine göre, bir uyuşmazlığın herhangi bir safhasında, Başbakan veya onun görevlendireceği bir bakan, taraflara bir arada veya ayrı ayrı tavsiyelerde bulunmak suretiyle arabuluculuk faaliyetine girişebilir.

Kanunun arabuluculuk adı altında yer verdiği bu müessesenin doktrinindeki ağır eleştirilere rağmen, uygulamada birçok hallerde iyi sonuçlar verdiği görülmüştür. Kanunda uyuşmazlığın her hangi bir safhasında işletilme imkanı sağlanan bu yola uygulamada daima kanundaki uzlaştırma yolunun denenip

¹¹ Uzlaştırma kurulu çalışmasını kural olarak bir anlaşma formülü niteliğindeki bir kararla sonuçlandıracak, başka bir deyişle uzlaştırma fonksiyonu yapacaktır. Ancak, bu kanuni bir zorunluluk değildir. Kurul, uyuşmazlığın çözümüne ilişkin bir karar vermeden sadece arabulucu olarak çaba göstermekle de yetinebilir. 275 sayılı Kanunun 15 inci maddesinin son fıkrasındaki, "... ve yahut uzlaştırma toplantısının süresi anlaşmaya varılmadan geçmişse, keyfiyet Uzlaştırma Kurulunca bir tutanakla tevsik olunur" düzenlemesi Kurulun arabuluculuk fonksiyonuna işaret etmektedir.

başarısızlığa uğramasından ve hatta çoğu zaman grev veya lokavt uygulamasından sonra gidilmektedir (Çelik, 1973:60).

2.2.2.2.2. UZLAŞTIRMA KURULUNUN ARABULUCULUĞU

Kanunun 15. maddesinde Uzlaştırma Kurulunun uyuşmazlık konuları karara bağlamasının yanı sıra bir yetkisinden daha bahsedilmektedir. Gerçekten de 15 inci maddenin son fıkrasında uzlaştırma toplantısının süresi anlaşmaya varılmadan geçmişse ... keyfiyet Uzlaştırma Kurulunca bir tutanakla tevsik olunur ifadesi Kurulun karara varamadığı durumlarda yürüttüğü faaliyetin arabuluculuk faaliyeti olarak nitelendirilmesine imkan vermektedir.

2.2.2.2. 2822 SAYILI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ, GREV VE LOKAVT KANUNU' NDA¹² ARABULUCULUK

Dayanağı 1961 Anayasası olan 274 ve 275 sayılı yasalar, çeşitli sebeplerin de etkisiyle işçi-işveren ilişkilerinde uyum sağlayamamış, uygulamada bazı boşluklara ve sistem aksaklıklarına rastlanmış ve bazı müesseseler canlılığını kaybetmiş veya yetersiz kalmıştır. Özellikle toplu sözleşme düzeyinin tayinindeki kargaşalık nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıklar, ülke ekonomisini ve sosyal barışı zedelemiş; uzlaştırma müessesesi greve gidebilmek için zorunlu bir formalite halini almış, sonuçta çalışma barışı bozulmuştur. Bu esastan hareket eden 2822 sayılı yasa, 275 sayılı kanundaki uzlaştırma sistemini terk ederek, toplu sözleşme düzenini barışı en kısa sürede sağlayan bir mekanizma olarak öngörmüş ve uyuşmazlık hallerinde uzlaştırma yerine arabuluculuk müessesini korumuştur (Kocaoğlu, 1999:3-5).

275 sayılı TSGL Kanunu, 14 ve 15 inci maddelerinde menfaat uyuşmazlığı ve hak uyuşmazlığı ayrımını kabul etmiştir. Bu ayrımın konumuz bakımından önemi ise, her iki uyuşmazlığın çözümünde barışçı çözüm yollarının kullanılması ve bir çözüme ulaşılamadığı takdirde ise gerek menfaat gerekse de hak uyuşmazlıklarında da grev yapma hakkını işçilere tanınmış olmasıdır.

¹² Mülga kanunlara, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/MulgaKanunlar.aspx> adresinden erişilmiştir.

1982 Anayasası çalışma barışının sağlanması ve korunmasını devlete bir görev olarak yüklemiş, grev ve lokavt hakkını sadece menfaat (çıkart) uyuşmazlıkları için tanımıştır. Yani hak uyuşmazlıklarında grev hakkı yolu tıkanmıştır.

2822 sayılı TSGLK, temel felsefe olarak tarafların çalışma şartlarını kendi hür iradeleriyle ve karşılıklı olarak kararlaştırmalarını esas alarak, gerçekçi toplu iş sözleşmeleri yapılması için gerekli düzenlemeleri getirmiştir. Bunun için toplu sözleşmelerin gerçekten yetkili ve güçlü sendikalar eliyle yapılmasını amaçlamıştır. Toplu sözleşme prosedürü, çalışma barışının en kısa zamanda kurulmasını sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmiştir. Toplu sözleşmeler sona ermeden yetki işlemlerinin başlatılması (m.7/4), müzakerelerin belli sürelerle bağlanmış olması (m.22), grev ve lokavt için getirilen yeni esaslar hep bu anlayışın sonuçlarıdır (Kocaoğlu, 1999: 202).

Barışçı çözüm yollarına özel bir önem ve ağırlık veren 2822 sayılı Kanun, üçüncü kısmını toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm yollarına ayırmıştır. Bu cümleden olarak Yüksek Hakem Kurulu (m.52/57), Özel Hakem (m.58) ve Resmi Arabuluculuk (m.22, 23, 34, 59, 65) müesseselerini kurmuştur.

Menfaat uyuşmazlıklarının çözümü için ilk defa çok geniş bir arabuluculuk sistemini, tamamen çalışma barışını en kısa zamanda kurulmasına dönük olarak ve toplu iş sözleşmesinin yapılmasını kolaylaştıracak şekilde düzenlenmiş, 1982 Anayasasının getirdiği düzenlemeye uygun olarak 2882 sayılı Kanun da toplu iş uyuşmazlıklarının kapsamını menfaat uyuşmazlıkları olarak daraltmıştır. Uyuşmazlık konusunu ise ayrı bir konu olarak ve açıkça düzenlenmiştir (m.21). Kanuna göre, uyuşmazlık toplu görüşme yetkisine sahip tarafların ya toplu görüşmeye gelmeme ya da toplu görüşmeye gelip fakat devam etmeme veyahut da toplantıya katılıp devam etmelerine rağmen altmış günlük süre içinde toplu sözleşme hükümleri üzerinde bir anlaşma sağlayamamalarından doğar.

Yetkili tarafın toplu görüşme çağrısının karşı tarafa tebliğinden itibaren altı iş günü içinde, taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında tespit ederler ve bunu görevli makama bildirirler. Görevli makam Kanununun 18. maddesine göre görevli makam işyerinin kurulu olduğu yerdeki ya da o yerin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü, eğer toplu görüşme birden çok bölgenin görev alanına giriyorsa

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır. Toplantının yer, gün ve saati üzerinde taraflar anlaşamazlarsa, taraflardan birinin üç gün içinde başvurması üzerine görevli makam başvurma tarihinden başlayarak altı iş günü içinde toplantı yer, gün ve saatini tayin eder ve taraflara tebliğ eder (m.19/2). Toplu görüşme için tespit edilen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmezse uyuşmazlık söz konusudur (m.21/1). Bunun üzerine, toplantıya gelen taraf durumu altı iş günü içinde görevli makama yazılı olarak bildirmek zorundadır.

Toplu görüşme için tespit edilen yer, gün ve saatte görüşmeye başladıktan sonra taraflardan biri toplantıya devam etmezse, toplantıya devam eden taraf durumu altı iş günü içinde görevli makama yazılı olarak bildirmek zorundadır. 2822 sayılı Kanun gerek toplu görüşme için belirlenen yer, gün ve saatte toplantıya katılmamayı gerekse de toplu görüşmelere başlanmış olsa da taraflardan birinin toplantılara devam etmemesini uyuşmazlık olarak tanımlamış, diğer tarafa durumu görevli makama yazılı olarak altı iş günü içinde bildirme yükümünü getirmiştir.

2822 sayılı Kanun, toplu görüşmelerin normal olarak taraflar arasında devam ederken tarafların anlaşamamaları halini de düşünerek, uyuşmazlığın belli süreler içinde tespitini öngörmüştür. 275 sayılı Kanun zamanında toplu görüşme safhası aylarca sürdürülür, tarafların tansiyonu yükselir, işyerinde huzur bozulur, bir toplu sözleşmenin imzalanması için bazen bir yıla yaklaşan bir süre taraflar uğraşırlardı. Ayrıca enflasyonun da etkisiyle görüşmeler başlarken verilen ücret teklifleri, bir süre sonra değerini yitiriyor ve bu uzayan görüşme süresi için de ücret önerileri yenilenmek veya ek öneriler ile takviye edilmek mecburiyetini doğuruyordu (Kocaoğlu, 1999: 206).

2822 sayılı Kanun toplu görüşme safhasını altmış gün ile sınırlayarak, tarafların bu süre içerisinde toplu iş sözleşmesi imzalamamaları durumunda taraflardan birinin durumu görevli makama bildirme zorunluluğunu ortaya koymuştur. 2822 sayılı Kanunun 22/2 maddesi ile taraflar ya toplu görüşmelerin sonunda anlaşamadıklarını her ne kadar Kanunda açıkça düzenlenmemiş olsa da karşılıklı teklif ve itirazları kapsayan tutanakla tespit ederek ya da altmış günlük sürenin sonunda anlaşmaya varamadıklarında artık toplu görüşme aşamasının sona erecek ve arabuluculuk müessesenin devreye alınması sağlanacaktır. 275 sayılı Kanunda toplu görüşmelerini başlamasından itibaren anlaşmaya varmak için

herhangi bir süre kısıtı bulunmaz iken, 2822 sayılı Kanunda 60 günlük bir sürenin bulunmasında izlenen amaç tarafların toplu görüşmelere iyi niyetle ve en kısa sürede başlayarak en çabuk şekilde sonuçlandırmalarını temin etmektir.

2822 sayılı Kanunun 19 uncu maddesinin son fıkrasında yer alan çağrışı yapan taraf, çağrı tarihinden itibaren 30 gün içinde, toplu görüşmeye gelmezse ve toplu görüşmeye başlamazsa çağrışı yapan tarafın yetkisi düşecektir. Bu düzenleme haricinde, tarafların toplu görüşmeye gelmemeleri, toplu görüşmelere devam etmemeleri ve 60 günlük süre içinde anlaşmaya varamamaları halinde arabuluculuk aşamasına geçilecektir (Başbakanlık, 2017)

2822 sayılı Kanunun, 27.5.1988 gün ve 3451 sayılı Kanunla değişik 22. Maddesine göre toplu görüşme için tespit edilen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmezse veya gelir de başlamaz yahut başlar da devam etmezse toplantıya gelen taraf durumu görevli makama 6 işgünü içinde yazıyla bildirir. Görevli makam aynı madde hükümlerine göre arabuluculuk işlemlerini başlatır.

Toplu görüşmenin başlamasının ardından 30 gün geçmesine rağmen taraflar anlaşmaya varamaz ise taraflardan birinin isteği üzerine görevli makam görüşmelere resmi listeden bir arabulucunun katılmasını sağlar. Başvuruyu alan görevli makam 6 işgünü içinde tarafları toplantıya çağırır, taraflardan biri bu toplantıya katılmaz ya da arabulucu üzerinde anlaşma sağlanmaz ise görevli makam resmi arabulucu listesinden bir arabulucuyu kura yoluyla belirler. Taraflardan birinin isteği söz konusu olduğundan arabuluculuğun bu türüne gönüllü arabuluculuk denir.

2.2.2.2.1. TOPLU GÖRÜŞME SÜRESİ İÇİNDEKİ ARABULUCULUK (ÖNLEYİCİ ARABULUCULUK)

Henüz toplu görüşme süresi içerisinde iken tarafların anlaşarak görüşmelere bir arabulucu katılması için görevli makama başvurmaları üzerine, aralarında anlaşmışları ya da bu mümkün değilse görevli makamın arabulucu listesinden kura ile belirlediği bir arabulucunun toplu görüşmelere katılması durumunda önleyici arabuluculuktan söz edilebilir (Kocaoğlu, 1999:213).

2.2.2.2.2. MECBURİ ARABULUCULUK

Gerek taraflardan birinin toplu görüşmeye gelmemesi gerek toplu görüşmeye devam etmemesi gerekse de toplu görüşme süresi içinde anlaşmaya varılamaması durumlarında taraflardan birinin başvurusu üzerine görevli makamın resmi arabulucu listesinden taraflardan üzerinde anlaştığı ya da bu mümkün değilse kura yoluyla belirlediği arabulucunun yerine getirdiği faaliyet gönüllü arabuluculuk ya da önleyici arabuluculuk faaliyeti olarak nitelendirilir.

Arabulucu tarafların uzlaşmasını sağlarsa TİS düzenlenir. Buna karşılık arabulucu 15 günlük veya uzatılmış ek süre sonunda tarafların anlaşmasını sağlayamamış ise 60 günlük sürenin dolmasını beklemeden uyuşmazlığı belirleyen in bir tutanak düzenler ve ayrıca gerekli gördüğü tavsiyeleri de ekleyerek görevli makama 3 işgünü içinde tevdi eder.

Arabulucu tarafların anlaşmalarına yardımcı olan bir kişidir. Fakat taraflar arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşma zorunda bırakılmamışlardır. Ancak isterlerse anlaşma sağlanır. Bu açıdan arabuluculuk toplu görüşme süreci içine eğer anlaşma olmamışsa gidilmesi zorunlu ancak sonucu tarafların kabulüne bağlı bir süreçtir. Arabuluculuğu bağlayıcı bir karakter verilmesi, serbest toplu pazarlık ilkesiyle bağdaşmaz (Tuncay, 2010: 266).

2.2.2.2.3. ÖZEL ARABULUCULUK

Taraflar anlaşarak toplu hak veya menfaat uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilirler. Toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin başvurusu üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler geçerlidir. Arabuluculuğun bu haline özel arabuluculuk da denir. Bu takdirde bir tarafın müracaatı üzerine uyuşmazlık hakem tarafından çözülür. Menfaat uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz. Menfaat uyuşmazlıklarında özel hakeme başvurulduğu hallerde hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tabidir Uyuşmazlığın her safhasında taraflar aralarında anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilirler (Saldı, 2015:11).

2.1.2.2.2.4. GREV VE LOKAVTIN ERTELENMESİ DÖNEMİNDE ARABULUCULUK

2822 sayılı Kanun 33. maddesine göre, karar verilmiş veya başlanmış bir grev veya lokavtın genel sağlık ve ulusal güvenlik nedeniyle Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmesi durumunda, erteleme kararnamesinin yürürlüğü girmesi üzerine yine Kanunun 34. maddesinin birinci fıkrasına göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı bizzat ya da görevlendireceği bir arabulucu yardımıyla uyuşmazlığın çözümü için çaba harcayabilir.

Erteleme süresi içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının ya da görevlendireceği arabulucunun çabası anlaşma ile sonuçlanmaz ise taraflar uyuşmazlığı anlaşarak özel hakeme götürebilir. Bu da olmazsa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kuruluna intikal ettirir. Tarafların bu aşamadan sonra grev ve lokavta başvurma hakları yoktur. YHK' nın kararı TİS hükmündedir.

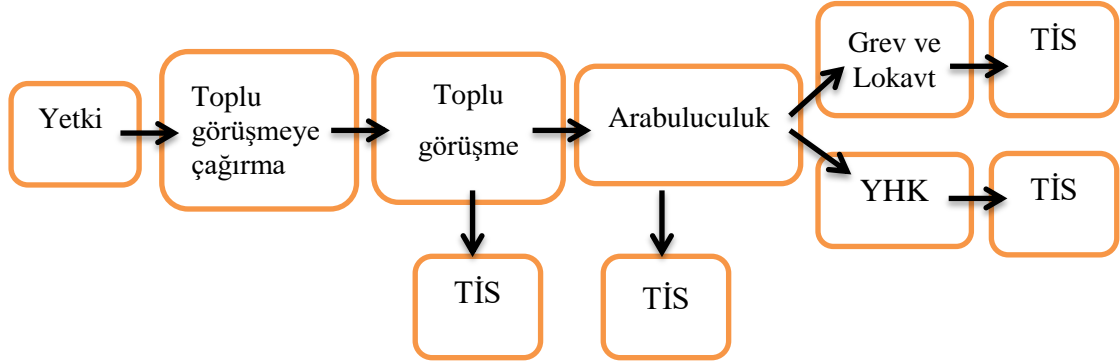
2.2.2.3. 6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU' NDA¹³ ARABULUCULUK

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, uyuşmazlıkların barışçıl yollarla çözümünde esas mekanizma olarak arabuluculuğu öne çıkarmaktadır. Gerçekten de Kanunun 50 inci maddesine göre toplu görüşmelerinin sonuçsuz kalması durumunda resmi arabuluculuk¹⁴ mekanizmasına başvurulması ve sürecin işletilmesi buna işaret etmektedir (6356 sayılı Kanun md. 49-50). Arabuluculuğun amacı toplu çıkar uyuşmazlıklarında tarafların grev ve lokavta başvurmalarına gerek kalmadan uzlaşmalarına yardımcı olmaktır. 6356 sayılı Kanuna göre, tarafların grev ve lokavta başvurmaları ya da grev ve lokavtın yasak olduğu hallerde zorunlu tahkime gidebilmelerinin ön koşulu arabuluculuk aşamasının uzlaşma sağlanamadan geçilmiş olması ile mümkündür. Kanuna göre TİS' in aşamaları aşağıdaki Şekil 1' de özetlenmiştir.

¹³ Yürürlükteki Kanunlara, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Kanunlar.aspx> adresinden erişilmiştir.

¹⁴ Tarafların arabulucu olarak yalnızca resmi arabulucu listesinden ya üzerinde anlaşmaları bir arabulucuyu ya da görevli makam tarafından atanan bir arabulucuya mecbur bırakılmalarından dolayı bu şekilde nitelendirilmiştir.

Şekil 5- TİS Süreci



Kaynak: Gerek vd., 2013: 168

6356 sayılı Kanunun genel gerekçesinde de yer aldığı üzere Kanun, “toplu iş sözleşmesinde yetki, müzakere süreci ve arabuluculuk safhaları korunmakla beraber sadeleştirilerek yeniden düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerle toplu pazarlık safhasının her aşamasında işçi sendikaları aktif taraf olarak öngörülmüştür. Daha önce üç yöntemle gerçekleşen olağan arabuluculuk safhası teke indirgenmiştir. Ancak tarafların gönüllü uzlaştırma mekanizmalarına başvurma yolları açık tutulmuştur. Daha önce de Türk hukukunda yer almasına rağmen pek etkin kullanılmayan özel hakem mekanizmasının gönüllü uzlaştırma ve arabuluculuk mekanizması olarak kullanılması öngörülmüştür. Yüksek Hakem Kurulunun yükü azaltılmıştır”.

2.2.2.3.1. OLAĞAN ARABULUCULUK

Arbuluculuğun amacı, toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümünde taraflar arasında anlaşma sağlamaya yardımcı olmaktır. Arabuluculuk sırasında taraflara herhangi bir zorlama yapılamaz. Arabulucunun önerilerini tarafların kabul etmeleri onların iradelerine terk edilmiştir. Arabuluculuğun, uzlaştırma sistemine yaklaştırılmış olmakla birlikte, sadece tarafların anlaşmalarına yardımcı olma işlevi ve tali niteliği gözden kaçırılmamalıdır (Çelik vd. 2014: 652)

Toplu görüşmeler sırasında veya toplu görüşmeler sonunda tarafların anlaşamaması halinde, grev ve lokavt kararı alınmadan veya zorunlu tahkime başvurulmadan önce her uyuşmazlıkta barışçıl çözüm yolu olarak başvuru olan arabuluculuk faaliyetine “olağan arabuluculuk” denir. Buna göre olağan arabuluculuk faaliyetinin başlaması için öncelikle toplu çıkar uyuşmazlığının ortaya çıkması gerekir (Canbolat, 2013: 255).

6356 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde olağan arabuluculuk süreci uyuşmazlığın tespiti ile başlar. Kanunun “Uyuşmazlığın tespiti” başlıklı 50 nci maddesine göre;

i) Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmez veya geldiği halde görüşmeye başlamazsa,

ii) Toplu görüşme başladıktan sonra toplantıya devam etmezse

iii) Taraflar toplu görüşme içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse

iv) Toplu görüşme anlaşma olmaksızın sona ererse,

Taraflardan birinin uyuşmazlığı altı iş günü içerisinde görevli makama¹⁵ bildirmesi gerektiğini hüküm altına almıştır. Şayet bu bildirim şartına uyulmaz ise işçi sendikasının yetkisi düşecektir.

Arabulucunun seçimi, nitelikleri, görevlendirilmesi ve çalışma esasları yönetmelikle düzenlenmiştir:

Arabuluculuk barışçı bir girişim, uzlaştırıcı bir yoldur. Toplu iş sözleşmelerinde uyuşmazlığa düşmüş taraflara, bu uyuşmazlıkta menfaat ilişkisi olmayan hariçten birinin yardımıyla tarafları anlaştırmaya yönelik bir teşebbüstür. Arabulucu, toplu görüşmelerin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine, Seçici Kurulca belirlenerek Resmî Gazete’de yayımlanan listeden görevli makamca görevlendirilen ve tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcayarak ilgililere önerilerde bulunan kişidir¹⁶. Seçici kurul Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlığında

a) Müsteşar veya müsteşar yardımcısı,

¹⁵ 6356 sayılı Kanunun Tanımlar başlıklı 2. maddesinin c) bendine göre Görevli makam: İşyeri 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 eder.

¹⁶ Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği md. 3/a.

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 kurulunca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilen iki üye ile oluşur.

Arabulucularda aranacak nitelikler Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliğinin 7 nci maddesinde sayılmıştır. Buna göre arabulucularda;

a) Türk vatandaşı olmak.

b) Medeni ve siyasi hakları kullanma ehliyetine sahip olmak.

c) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (5) numaralı alt bendinde öngörülen genel koşulları taşımak.

ç) Siyasi parti organlarında görevli olmamak.

d) Sendika şubesi, sendika ve konfederasyonlarda herhangi bir suretle görevli bulunmamak.

e) Yükseköğretim Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşlarında görevli bulunmamak.

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 olmak vasıfları aranır.

Arabulucunun görevlendirilmesi ve çalışma esasları Yönetmeliğin 9 uncu maddesinde sayılmıştır. Buna göre;

(1) Görevli makam; her iki tarafın arabulucuyu belirlemek için yapılan toplantıya gelmesi halinde üzerinde anlaşılan arabulucuyu, her iki tarafın anlaşamaması veya taraflardan biri ya da her iki tarafın toplantıya gelmemesi halinde, 8 inci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen listeden bir arabulucuyu sırasıyla görevlendirir.

(2) Arabuluculuk görevi, görevli makamca arabulucuya yapılacak bildirim tarihinden itibaren başlar ve on beş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir.

(3) Arabulucu, tarafları ayrı ayrı veya birlikte toplantıya çağırmak üzere bir davet yazısı düzenler ve taraflara tebliğ eder.

(4) Arabulucu, tarafları görevli makamın bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde ya da tarafsız bir yerde bir araya getirmeye özen gösterir.

(5) Arabulucu, görev süresi içerisinde tarafları mümkün olan en fazla sayıda bir araya getirmeye gayret eder. İlk toplantıda belirlenen uyuşmazlık konuları üzerinde her iki tarafın taleplerine uygun çözüm önerileri geliştirir ve taraflara sunar. Yapılan her toplantı sonucunda üzerinde anlaşma sağlanan veya sağlanamayan hususlar toplantıya katılanlarca düzenlenecek bir tutanakla açıkça belirtilir.

(6) Arabulucu, Ek-1’de yer alan Arabulucu Raporunu düzenler ve beşinci fıkrada belirtilen tutanaklarla birlikte üç iş günü içinde görevli makama tevdi eder¹⁷.

(7) Görev alanı ilde, görevden ayrılma ya da herhangi bir mazeret dolayısıyla görev yapacak arabulucu kalmamışsa, durum Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce derhal Bakanlığa bildirilir. Bakanlık, üç iş günü içerisinde resen görevlendirme yapar.

(8) Niteliklerini kaybedenlerin arabuluculuğu kendiliğinden sona erer. Gerekli nitelikleri taşımadığı halde veya niteliklerini kaybetmesine rağmen arabulucu olarak

¹⁷ Ek-1 ve Ek-2’ ye çalışmanın sonunda, Ekler bölümünde yer verilmiştir.

görevlendirilenler ise, tebliğ tarihinden itibaren üç iş günü içinde görevi iade etmek üzere görevli makama başvurur.

Yönetmeliğin 10' uncu maddesine göre toplu çıkar uyuşmazlıklarında, işveren veya işverene ait işyerlerinde görevli olanlar arabuluculuk yapamazlar.

Yönetmeliğin 11' inci maddesinde arabulucunun ücretinin tespiti ve ödenmesi hususları düzenlenmiştir. Buna göre;

(1) Arabulucu ücreti; 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 hesaplanır.

(2) Görevlendirilen arabulucu ve belirlenen ücret, görevli makamca arabulucuya, taraflara ve Bakanlığa bildirilir.

(3) Taraflar, bu maddenin ikinci fıkrasına göre yapılan bildirimden itibaren en geç üç iş günü içinde, belirlenen ücreti Muhasebe Biriminin ya da illerde defterdarlık muhasebe müdürlüğünün, ilçelerde ise mal müdürlüğünün kasa veya banka hesabına eşit olarak yatırarak ödeme bilgilerini Genel Müdürlüğe gönderir.

(4) Muhasebe Birimi, görevli makamca belirlenen ücretten yüzde yedi oranında gider payı keserek emanetler hesabına aktarır ve üçüncü fıkraya göre yatırılan tutardan hesaplanan gider payı ile geriye kalan tutarı ayrı ayrı izler.

(5) Görevli makamca arabulucunun görevinin sona erdiğinin Bakanlığa bildirilmesi üzerine, tarafların hesaba yatırdıkları tutardan vergiler ve gider payı kesildikten sonra kalan miktar arabulucunun hesabına aktarılır.

(6) İkamet ettiği il dışında görevlendirilen arabulucuya, 10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre harcırah ödenir.

(7) Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının görevlendireceği arabulucunun ücreti, Bakanlıkça gider payı hesabından Ek-2'de yer alan Arabulucu Ücretleri Cetvelindeki göstergeye göre ödenir.

2.2.2.3.2. OLAĞANÜSTÜ ARABULUCULUK

6356 sayılı Kanununun 60 ıncı maddesinin yedinci fıkrasına göre “*Kanuni grev¹⁸ kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir.*” Arabuluculuğun bu türüne olağanüstü arabuluculuk denmektedir. 2822 sayılı Kanunda grevin ertelenmesi halinde başvurulabilecek bu yola, 6356 sayılı Kanunda herhangi bir sınırlama getirilmeksizin grev kararı alınan bütün uyuşmazlıklarda gidilebilmesi eleştirilecek bir husustur. Ancak, bu yetkinin genişletilmiş olması Bakanın her türlü uyuşmazlıkta devreye girerek arabuluculuk yapması ya da görevlendireceği bir kişinin arabuluculuk yapması anlamına da gelmeyecektir. Uyuşmazlığın niteliği, boyutu, hangi sektörü ya da sektörleri etkileyeceği, alınan grev kararının kamu hizmetlerine ve toplumun ihtiyaçlarına olan etkileri doğrultusunda yetkiyi kullanma ya da kullanmama önceliği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanına aittir.

Bakan bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi başka bir kişiyi de arabulucu olarak atayabilir. Bakanın görevlendireceği arabulucunun resmi listeden olmasına gerek yoktur. Bakan bu konuda tam bir serbestiye sahiptir. Resmi listeden bir kişiyi arabulucu olarak görevlendirebileceği gibi başka bir kişiyi de görevlendirebilir. Kuşkusuz bu isabetlidir. Ancak Bakana tanınan bu serbestinin arabuluculuk faaliyetlerinin başarıya ulaşması için taraflara da tanınmış olması gerekirdi (Canbolat, 2013: 268).

6356 sayılı Kanununun 63 üncü maddesinin birinci fıkrasına göre “*Karar verilmiş veya uygulanmaya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte görülmesi halinde Bakanlar Kurulu tarafından almış gün süre ile ertelenebilir*” ikinci fıkrasına göre, “*Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60 ıncı maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de*

¹⁸ 6356 sayılı Kanununun 58 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.

götürebilir” Kanuni bir grev veya lokavt halinde eğer Bakanlar Kurulu erteleme kararı verirse, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının erteleme süresi içinde bizzat ya da görevlendireceği bir kişinin arabuluculuk yapacağı, erteleme süresi içinde uzlaşma sağlanması için her türlü çabayı göstereceği hüküm altına alınmış olup, Bakanın görevlendireceği kişiyi resmi listeden seçme zorunluluğu yoktur.

2.2.3. TAHKİM

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde kabul edilen barışçıl çözüm yollarının ikincisi olan tahkim özel (ya da ihtiyari) tahkim ve zorunlu tahkim olmak üzere iki başlıkta incelenebilir. Özel tahkimde taraflar hakemin vereceği kararı kabul edeceklerini önceden kararlaştırırlar ve zorunlu tahkimde hakemin verdiği karara uymak zorundadırlar.

Başvurulması zorunlu, kararı bağlayıcı olan hakemlik ILO tarafından zorunlu hakemlik sayılmakta, diğer hallerde seçimlik (ihtiyari, gönüllü) hakemlik söz konusu olmaktadır (Uçum, 2000: 19). Toplu uyuşmazlıkların çözümünde tahkim yolunun mecburi hale getirilmesi, toplu iş mücadelesi yollarının red ve inkar edilmesi demektir (Kutal, 1968: 223). Bu bağlamda toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözümünde ihtiyari tahkim yoluna gidilmesinin asıl yöntem olarak belirlenmesi, buna karşın mecburi tahkim yoluna istisnai hallerde başvurulması toplu pazarlık sürecinin özgür ve demokratik olarak geçirilmesi adına isabetli olacaktır.

2.2.3.1. 275 SAYILI KANUNUNDA TAHKİM

Taraflar toplu iş uyuşmazlığının her safhasında özel hakeme başvurmayı kendi aralarında tanzim edecekleri bir tahkimname ile kararlaştırabilirler (md. 43). Özel hakeme başvurulduğu hallerde özel hakem kararları, belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi hükmündedir (Okay, ?: 97).

Kanunun 20 nci maddesinin kapsamına giren grev ve lokavt yasağı bulunan hallerde¹⁹ toplu iş uyuşmazlıklarının nihai çözüm yeri İl ve Yüksek Hakem Kurullarıdır ve bunların kararları TİS hükmündedir (md. 37).

¹⁹ 275 sayılı Kanunun 20 inci maddesine göre Grev ve Lokavt Yasakları;
1. Savaş halinde,

2.2.3.2. 2822 SAYILI KANUNDA TAHKİM

2822 sayılı Yasa toplu iş uyuşmazlıklarında zorunlu tahkim faaliyetini yürütecek tek organ olarak YHK' nu görevlendirmiştir. 275 sayılı Kanun döneminde mevcut olan il hakem kurulları kaldırılmış ve tüm yetki YHK' nda toplanmıştır. 275 sayılı Kanun döneminde toplu hak uyuşmazlıklarında zorunlu tahkime gidilip gidilemeyeceği tartışma konusu olmuştu. 1982 Anayasası toplu hak uyuşmazlığında grev yolunu kapayınca 2822 sayılı Kanun bu görüşe uygun bir düzenleme getirmiş ve zorunlu tahkimi ancak toplu çıkar uyuşmazlıkları için tanımıştır (Tuncay, 2010: 272).

2822 sayılı TİSGLK' nun 58. maddesinin son fıkrasına göre taraflar uyuşmazlığın her safhasında aralarında anlaşarak özel hakem olarak da YHK' ya başvurabilirler. Ancak bu durumda YHK' nın üstleneceği rol; zorunlu tahkime ilişkin değil özel tahkime ilişkindir.

2822 sayılı TİSGLK' na göre zorunlu tahkime başvurmanın birinci şartı grev veya lokavt yapılamayacak bir durumun bulunması, ikinci şartı arabuluculuk aşamasının çözümsüz geçirilmiş olmasıdır. 2822 sayılı TİSGLK' na göre grev ve lokavt yapılamayacak durumlar şunlardır:

- ✓ 2822 sayılı Kanunun 29 ve 30. maddelerinde sayılan grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve işyerlerinde taraflardan her biri YHK' ya başvurabilir.

-
2. Genel veya kısmi seferberlikte,
 3. İlaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, hastane, klinik, senatoryum, prevantoryum, dispanser, eczane, aşı ve serum imal eden müesseseler gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde,
 4. Can ve mal kurtarma işlerinde,
 5. Kamu tüzelkişilerince veya kamu iktisadi teşebbüslerince yerine getirilen su, elektrik ve havagazı istihsal ve dağıtım işlerinde,
 6. Yabancı memleketlerde başladığı yolculuğu bitirmemiş, deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında, Türk sularında seyir halinde olan gemilerde Türkiye' de hareket bulunan hava, demir ve karayolu ulaştırma araçlarında,
 7. Noterlik hizmetlerinde,
 8. Eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde,
 9. 19 uncu maddenin 2 nci bendi gereğince özel hakeme başvurma hususunda anlaşma olmuşsa, tahkimnamenin imzalanmasından veya eğer aynı madde gereğince mahkeme grev ve lokavtı durdurma kararı almamışsa esas hakkındaki hükmün tebliğinden sonra,
 10. 19 uncu maddenin 2 nci bendi hükümleri saklı kalmak kaydıyla, toplu iş sözleşmesinin süresi içinde grev ve lokavt yapılamaz.

- ✓ 2822 sayılı Kanununun 31. maddesine göre sürekli veya geçici grev ve lokavt yasağının bulunduğu işler ve işkollarında arabulucu safhası geçirilmek şartıyla taraflar YHK' ya başvurabilirler²⁰.
- ✓ 2822 sayılı Kanununun 33. maddesine Bakanlar Kurulunca erteleme kararı verilmiş bir grev veya lokavt ile ilgili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanın bizzat yahut görevlendireceği bir arabulucu marifetiyle uyuşmazlığı çözüme bağlama girişimi süresi içerisinde (en çok 60 gün) başarıya ulaşmaz ise Bakan uyuşmazlığı YHK' na götürür.
- ✓ 2822 sayılı Kanununun 35. maddesine göre grev oylaması sonucunda grevin reddedilmesi halinde işçi sendikası ya işveren ile anlaşmaya varmalı ya da uyuşmazlığı YHK' na götürmelidir. Aksi halde yetki belgesi düşer.

YHK, 1982 Anayasasında yer alan başvuru şartları, görevleri, esasları çizilmiş bir kurumdur. 1982 Anayasasınının 54. maddesine göre “Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda erteleme sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir. ...”

2822 sayılı Kanununun 53. maddesi Kurulun yapısını belirlemiştir. Buna göre “Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtayın iş davalarına bakan dairesi başkanının başkanlığında,

1. Bakanlar Kurulunca, bakanlıklar bünyesi dışında, işçi veya işveren kuruluşları ile hiçbir şekilde bağlantısı olmayan ve siyasi parti organlarında görevli bulunmayan, ekonomi, işletme, sosyal politika veya iş hukuku konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek bir üye,
2. Üniversitelerin iş hukuku veya ekonomi öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilecek bir üye,
3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü,
4. İşçi konfederasyonlarından, kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek iki üye,

²⁰ 2822 sayılı TİSGLK md. 31 “Savaş halinde, genel veya kısmi seferberlik süresince grev ve lokavt yapılamaz. Yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin sebebiyet verdiği ve genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde Bakanlar Kurulu, bu hallerin vuku bulduğu yerlere inhisar etmek ve bu hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere, gerekli gördüğü işyerleri veya işkollarında grev ve lokavtın yasak edildiğine dair karar alabilir.”

5. İşverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren konfederasyonunca, biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilecek iki üyeden oluşur.

Seçimle gelen üyeler, iki yıl için seçilirler, yeniden seçilmeleri caizdir. Seçimle gelen her bir üye için aynı şekilde ikişer yedek seçilir. Kurul Başkanlığı için birinci ve ikinci yedekler Yargıtay Hukuk Daireleri Genel Kurulunca hukuk daireleri başkanları arasından seçilir. Yüksek Hakem Kuruluna katılacak üyelerin seçilmesi, her seçim döneminden üç ay önce Çalışma Bakanlığınca ilgili makam ve kuruluşlardan istenir. Bu maddede söz konusu seçici kurullar üye tamsayısının salt çoğunluğu ile toplanır. Birinci toplantıda, toplantı nisabı sağlanamadığı takdirde, ikinci toplantıda katılanlarla seçim yapılır. Seçilebilmek için hazır bulunan üyelerin salt çoğunluğunun oyu şarttır.”

Kurul, başvuruları iki ay içinde kesin karara bağlar. Karar salt çoğunluk ile alınır, oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış olur.

Kurulun kararı kesindir ve TİS hükmündedir. Bu bahisle Kurulun zorunlu tahkim organı olarak verdiği kararlara karşı temyiz yolu kapalıdır. Ancak, Kurula özel hakem sıfatıyla yapılan başvurularda karar mahkeme kararına benzer ve temyiz yolu açıktır.

Toplu iş uyuşmazlığının çözümünün tarafların seçtiği hakem / hakemler tarafından bir karara varılmak suretiyle çözümlenmesine özel tahkim ya da ihtiyari tahkim uygulaması adı verilir. Uygulamada özel tahkime toplu çıkar uyuşmazlıkları için yani toplu iş sözleşmesine varılma süreci içinde başvurulduğu görülmemiştir. Hak uyuşmazlığında özel hakem kararları ise genel hükümlere tabidir. Bu demektir ki, özel tahkim esas itibariyle HUMK’ na tabidir. Kesinleşen hakem kararları kesinleşmiş bir mahkeme kararının hukuki sonuçlarını doğurur. Buna karşılık toplu çıkar uyuşmazlıklarında hakem kararı TİS niteliğindedir (2822 s. TİSGLK md. 58/3). Bu özelliğinden ötürü hak uyuşmazlığına ilişkin özel hakem kararlarında olduğu gibi kararın mahkemeye verilmesi, hakim tarafından onanması, temyiz edilebilmesi düşünülemez. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar anlaşarak özel hakem olarak YHK’ ya da başvurabilirler (md. 58/son). Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde özel hakeme başvurmak mümkün ise de bireysel hak uyuşmazlıklarında tahkimin cereyan etmeyeceği, iş akitlerine tahkim şartı konamayacağı Yargıtayın yerleşmiş içtihatlarındandır. Bununla beraber tahkim şartının bireysel iş ilişkilerinde geçerli olamayacağı ilkesi, iş güvencesi hükümlerini ilgilendirmeyen uyuşmazlıklar için

geçerli olup, iş akdinin feshi sonrası taraflar anlaşırca uyuşmazlık bir aylık sürede özel hakeme götürebilir (4857 s. İş K. md. 20/1) (Tuncay, 2010: 268-269).

Tarafların, uyuşmazlığın çözümü konusunda özel hakeme başvurma üzerinde anlaşmalarına tahkim sözleşmesi denir. Tahkim sözleşmesinin geçerli olabilmesi için yazılı şekilde yapılması şarttır (HUMK md. 517). Sözleşme uyuşmazlık çıktıktan sonra yapılabileceği gibi TİS'ne tahkim kaydı ya da şartı konulmak suretiyle de yapılabilir (2822 s. TİSGLK md. 58/1). Tahkim sözleşmesi ya da tahkim kaydı varsa artık uyuşmazlık mahkemeye götürülemez. Taraflardan bir buna rağmen mahkemeye başvurursa diğer taraf süresi içinde tahkim sözleşmesini öne sürerek uyuşmazlığın özel hakemde çözülmesi gerektiği yönünde itirazı belirtmelidir. Aksi halde mahkeme davaya bakar. Ayrıca TİS' de özel hakeme başvurmadan geçilmesi gereken aşamalar söz konusu ise bu aşamalar geçilmeden özel hakeme gidilemez, aksi halde bir tarafın itirazı üzerine hakem işlemi durdurmalıdır.

Tahkim sözleşmesinde hakemlerin nasıl seçileceğine dair hükümler varsa, hükümlere uyulur. Ancak böyle bir hüküm bulunmuyorsa hakemler davayı görmeye yetkili mahkeme tarafından 3 kişi olarak seçilir (HUMK. md. 520). Hakemler görevi kabul etmek zorunda değildir. Tahkim süresi kararlaştırılmamışsa, HUMK'na göre hakemler ya da hakem 6 içinde karar vermek zorundadır. Süre geçirildiği halde karar verilmemişse artık uyuşmazlık iş mahkemesinde çözülecektir. Süre geçirildiği halde karar verilmesi temyiz nedenidir (HUMK. md. 533/1).

Hakemler yargılama usulünü belirlemede serbesttirler. Ancak, yargılama hukukunun ana ilkelerine ve iş mevzuatının emredici kurallarına uymak zorundadırlar. Hakemler 6 ay içinde karar vermelidir. Kararlar oyçokluğu ile alınır. Karar iş mahkemesine verilir ve mahkemece taraflara tebliğ edilir. Temyiz süresi bu tebliğ tarihinden itibaren başlar. Hakem kararlarına karşı temyiz sebepleri HUMK. 533 maddesinde sınırlı olarak sayılmıştır. Buna göre hakem kararı tahkim süresinin geçirilmesinden sonra verilmişse, talep edilmemiş konular hakkında karar verilmişse, yetki dışına çıkılmışsa, iki tarafın iddialarından her biri hakkında karar verilmemişse karar temyiz olunabilir. Temyiz üzerine Yargıtay kararı onarsa karar kesinleşir. Hakem kararlarına karşı verilen Yargıtay kararlarına karşı karar düzeltme talebinde bulunulamaz. Yine taraflar uyuşmazlığın her aşamasında YHK' nu özel hakem olarak seçebilir.

2.2.3.3. 6356 SAYILI KANUNDA TAHKİM

Yüksek Hakem Kurulu (YHK) ya da zorunlu tahkim uygulaması da toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde aynen arabuluculukta olduğu gibi barışçıl bir çözüm yoludur. Ancak, YHK' nun kararları arabulucunun tavsiyelerinden farklı olarak kesindir ve TİS hükmündedir. Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtay' ın bu Kanundan doğan uyuşmazlıklara bakmakla görevli dairelerinin başkanlarından en kıdemli olanının başkanlığında; Bakanlar Kurulunca, bakanlıklar bünyesi dışında, işçi veya işveren kuruluşları ile hiçbir şekilde bağlantısı bulunmayan ve siyasi parti organlarında görevli olmayan, ekonomi, işletme, sosyal politika veya iş hukuku konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek bir üye, Üniversitelerin iş ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dalı öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilecek bir üye, Bakanlık Çalışma Genel Müdürü, işçi sendikaları konfederasyonlarından kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek iki üye, işverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilecek iki üyeden, oluşur.

Kurulun kararları yargisaldır, kesindir. Kurul, karar verirken eksikliğini hissettiği, görüşlerini öğrenmek istediği kimseleri çağırıp dinleme ve bunların görüşlerini yazı ile isteme hakkına sahiptir. Çalışmanın konusu ve izlenen yöntem gereğince burada YHK' nun teşekkülü, çalışma esasları ve kararları üzerinde ayrıntılı olarak durulmayacak, hangi hallerde Kurula başvurma imkan ve yetkisi var bunlara değinilecektir.

6356 sayılı Kanununun 51 nci maddesine göre “*Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası; grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen tutanağın tebliğinden ya da erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması hâlinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer*”.

Kanunun Grev ve lokavtın ertelenmesi²¹ başlıklı 63 üncü maddesinin 3 üncü bendine göre “*Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.*”

Kanunun Grev oylaması sonucunun kesinleşmesi başlıklı 16 ıncı maddesinin 2 ve 3 üncü bentlerine göre; işçi sendikasının grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren 6 iş günü içerisinde YHK’ na başvurma yetkisi vardır. Bu süre içerisinde anlaşma sağlanamaz ya da işçi sendikası YHK’ na başvurmaz ise toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kaybedecektir.

6356 sayılı Kanunun Özel hakeme başvurma başlıklı 52 nci maddesine göre, taraflar anlaşarak gerek hak gerekse de çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilir. Tarafların tahkim sözleşmesi yaparak uyuşmazlığın hangi esaslara göre (maddi hukuk ve yargılama usulü) çözüleceğini kararlaştırmaları yanında, toplu iş sözleşmelerinde borç doğuran hükümler arasında tahkimle ilgili düzenleme yapmaları da mümkündür. Bu çerçevede, sadece bir tarafın isteği üzerine dahi özel hakeme gidilebileceğine ilişkin toplu iş sözleşme hükümleri geçerli olacaktır. Menfaat uyuşmazlığında özel tahkime gidilmesi halinde hakem kararı toplu iş sözleşmesi niteliği kazanacağından, taraflar bu suretle grev ve lokavt yetkilerini kullanmaktan feragat etmiş sayılmaktadır. Menfaat uyuşmazlığında Kurulun taraflarca özel hakem olarak seçilmesi mümkündür; bu durumda özel hakemle ilgili genel hükümler uygulanır.

²¹ Grev ve lokavtın ertelenmesi 6356 sayılı Kanun md. 63/1: “*Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.*”

BÖLÜM 3: BURSA BÖLGESİ TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA ARABULUCUK FAALİYETLERİ

35 bin km² yüzölçümü, 4 milyon 616 bin kişilik nüfusu, 94 bin civarında işyeri, 849.201 işçi, 115.653 sendikali işçi sayıları ve ortalama % 12,5 sendikalaşma oranı, 35 milyar dolarlık dış ticaret hacmi, 15 önemli liman ve 22 organize sanayi bölgesi ile Bursa, Balıkesir ve Çanakkale illerinden oluşan Bursa bölgesi, ülkemizin en önemli sanayi, ticaret, tarım ve turizm bölgelerinden biridir²².

Geçmişte İpekyolu üzerinde yer alan Bursa, 19 uncu asırda yabancı sermayeli ipek fabrikalarının kurulmasıyla 1923 yılından itibaren Cumhuriyet Dönemi'nde de Bursa, gerek kamu yatırımlarıyla kurulan Merinos fabrikası gibi tesislerle ve gerekse özel sektör eliyle kurulan sanayi kuruluşlarıyla ülke ekonomisinin gelişiminde önemli rol oynamıştır. Bursa'da tekstil, otomotiv, makine-metal imalatı, tarıma dayalı sanayi ve gıda, mobilya gibi sektörler ön plana çıkmakta ve değer üretmektedir. Bursa, gelişmiş imalat sanayii ve ticareti sayesinde küresel bir çekim merkezi konumundadır. Türkiye'nin ekonomik büyümesinde ve başlıca yükselen ekonomilerden biri olmasında önemli bir paya sahiptir (www.btso.org.tr: 2017).

Ülkemizde sendikali işçiliğin en yaygın olduğu metal, inşaat, dokuma ve hazır giyim, ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkollarının tamamında gerek ihracat gerekse de iç pazara dayalı üretimde Bursa önemli bir yere sahiptir. Ülkemizde en yüksek ihracat payına sahip ikinci il olarak Bursa, 2016 yılında 12 milyar 959 milyon dolarlık ihracatı ile toplam ihracatın yaklaşık % 10' unu gerçekleştirmiştir²³. Saydığımız bu sebepler, toplu iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk kurumunun etkinliğinin incelenmesi açısından Bursa, Balıkesir ve Çanakkale illerinden oluşan Bursa bölgesini iyi bir laboratuvar haline getirmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı' nın en son yayınladığı verilere göre ülkemizde 2015 yılında 869 toplu iş uyuşmazlığının 130' unda arabuluculuk faaliyeti anlaşma ile sonuçlanmıştır. Arabuluculuk sürecinin başarısının sadece uzlaşma sayısı ile ölçülmesi durumunda ülkemizde arabuluculuk faaliyetlerinin toplu iş uyuşmazlıklarının, 2010 yılında % 21,21, 2011 yılında % 30,12, 2012 yılında %

²² Veriler TÜİK, SGK ve BTSO' nun web sayfalarından derlenmiştir.

²³ Veriler, TİM ihracat rakamlarından derlenmiştir.

28,8, 2013 yılında % 22,09, 2014 yılında % 29,17 ve 2015 yılında % 14,95' ini çözmeye başarılı olduğu söylenebilir. Çalışmamızın konusu olan Bursa bölgesinde ise 2014 – 2017 yıllarına ilişkin incelenen 95 toplu iş uyuşmazlığının 13' ünde arabuluculuk sürecinde uzlaşma sağlanmıştır. Arabuluculuk sürecinin başarısının sadece uzlaşma sayısı ile ölçülmesi durumunda Bursa bölgesinde arabuluculuk faaliyetlerinin toplu iş uyuşmazlıklarının % 13,6' sını çözmeye başarılı olduğu söylenebilir.

Tablo 1- 2010-2015 Yıllarında Türkiye' de Grev ve Lokavt Uygulamaları

Yıllar	Sektör	Grev				Lokavt			
		Sayı	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kaybolan İşgünü Sayısı	Sayı	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kaybolan İşgünü Sayısı
2010	Kamu	1	10	406	2.030	0	0	0	0
	Özel	10	27	402	35.732	0	0	0	0
	Toplam	11	37	808	37.762	0	0	0	0
2011	Kamu	0	0	0	0	0	0	0	0
	Özel	9	26	557	13.273	0	0	0	0
	Toplam	9	26	557	13.273	0	0	0	0
2012	Kamu	0	0	0	0	0	0	0	0
	Özel	8	19	768	36.073	0	0	0	0
	Toplam	8	19	768	36.073	0	0	0	0
2013	Kamu	2	59	186	9.300	0	0	0	0
	Özel	17	139	16.446	298.594	0	0	0	0
	Toplam	19	98	16.632	307.894	0	0	0	0
2014	Kamu	1	56	0	0	0	0	0	0
	Özel	11	54	6.880	365.411	1	10	205	25.420
	Toplam	12	110	6.880	364.411	1	10	205	25.420
2015	Kamu	3	75	276	3.208	0	0	0	0
	Özel	24	120	7.664	125.993	1	1	42	168
	Toplam	27	195	7.940	128.801	1	1	42	168

Kaynak: <https://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/calismahayatiistatistikleri/>

Tablo 2 – 2010-2015 Yıllarında Türkiye’ de Toplu İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Uygulamaları

Yıl	Arabuluculuk Sonuçları	Arabuluculuk Sayısı	Kapsadığı Uyuşmazlık Sayısı	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
2010	Anlaşma ile sonuçlanan	115	300	536	100.333
	Uyuşmazlık ile sonuçlanan	427	427	7.039	264.225
2011	Anlaşma ile sonuçlanan	125	125	789	19.127
	Uyuşmazlık ile sonuçlanan	290	341	3.770	196.245
2012	Anlaşma ile sonuçlanan	72	72	1.374	14.845
	Uyuşmazlık ile sonuçlanan	178	178	1.458	75.312
2013	Anlaşma ile sonuçlanan	139	139	5.858	77.941
	Uyuşmazlık ile sonuçlanan	490	737	5.437	431.338
2014	Anlaşma ile sonuçlanan	138	138	1.207	36.373
	Uyuşmazlık ile sonuçlanan	335	506	5.839	271.230
2015	Anlaşma ile sonuçlanan	130	181	3.547	105.993
	Uyuşmazlık ile sonuçlanan	739	739	6.404	244.167

Kaynak: <https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/calismahayatiistatistikleri/>

Hukuk uyuşmazlıklarında arabulucuya götürülen uyuşmazlıkların % 92’ sinin en çok 1 günde sonuçlandığı, üstelik uyuşmazlıkların % 93’ ünde anlaşma sağlandığı göz önüne alındığında gerçekten de arabuluculuk kurumun hızlı ve etkin sonuç verdiğini söylemek mümkündür (Adalet Bakanlığı, 2015). Toplu iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk faaliyetlerinde ise, hukuk uyuşmazlıklarındakine benzer bir sayısal bir başarıya ulaşamadığı görülmektedir. Bu durum başlıca sebepleri şunlar olabilir: Hukuk uyuşmazlıklarında taraflar uyuşmazlığı mahkeme sürecinden önce, hızlı biçimde çözme imkanı elde eder, oysa ki toplu iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk; TİS sürecinin en başındaki iki aylık toplu görüşmelerden sonuç alınmadığında, resmi listeden seçilen bir arabulucuyu grev ve lokavt aşamasına geçmeden evvel 15 gün ve gerektiğinde 6 iş günü ilave süre zarfında işletilmesi gereken bir yoldur. Hukuk uyuşmazlıklarında taraflar bireysel olarak alacaklarını kavuşmaya çalışırken, toplu iş uyuşmazlıklarında işçi sendikası işçilerin menfaatlerini, işveren ya da işveren sendikası işveren tarafının menfaatlerini koruyarak, ileriye dönük iş şartlarını belirleyen bir toplu iş sözleşmesi imzalamanın peşindedir. Hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuk süreci anlaşma ile sonuçlanmaz

ise yargıya başvurulur, ancak toplu iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk süreci anlaşma ile sonuçlanmaz ise tarafların Yüksek Hakem Kurulu' na başvurma hakkı doğar, eğer bu hak kullanılmaz ise bu sefer mücadeleciler için çözüm yolları olan grev ve lokavt gündeme gelir.

Araştırmalarımızdan elde ettiğimiz sonuçları ortaya koymadan evvel, araştırmanın amacı, yöntemi ve sınırlılıkları üzerinde durulacaktır.

ÇALIŞMANIN HİPOTEZİ:

“Ülkemizde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde arabuluculuk, etkin bir yöntem değildir” önermesi çalışmamızın hipotezini oluşturmaktadır.

ARAŞTIRMANIN AMACI:

Araştırmanın amacı, Ülkemizde ve özellikle araştırmaya saha teşkil eden Bursa, Balıkesir, Çanakkale illerinden oluşan Bursa bölgesinde arabuluculuk faaliyetlerinin toplu iş uyuşmazlıklarını çözmedeki etkinliğini ortaya koymak ve hipotezimizi test etmeye dönük veriler elde etmektir.

ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ:

Çalışmamızın birinci bölümünde uyuşmazlık ve uyuşmazlıkların çözüm yolları üzerinden durulmuş, ikinci bölümde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde arabuluculuk kurumunun ülkemizdeki gelişimi ve bugünkü durumu yasal düzenlemeler ışığında nakledilmiştir. Çalışmamızın üçüncü bölümünde Bursa bölgesini içine alan arabuluculuk faaliyetlerinin etkinliğini değerlendirmekte veriler elde ettiğimiz araştırmamız hem mevcut haliyle arabuluculuk sürecinin zayıf ve aksayan yönlerini ortaya koymaya, hem de öneriler getirmeye dönük veriler elde etme bakımından önemlidir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE SINIRLILIKLARI:

2014-2017 yıllarında toplu iş uyuşmazlıklarının tarafı işçi sendikaları, işverenler ve işveren sendikaları ile iletişime geçilmiş, görüşme tekniği kullanılarak önceden hazırlanan sorular taraflara yöneltilmiştir. Görüşmeler esnasında herhangi

bir elektronik kayıt yöntemi kullanılmamış, bunun yerine notlar alınıp, ardından ilgililerine verdikleri cevaplar elektronik ortamda ulaştırılmış ve teyit ettirilmiştir.

2014-2017 yıllarında Bursa bölgesinde ikamet eden 8 resmi arabulucu ile yüz yüze ve elektronik ortamda iletişim kurulmuş, 4 resmi arabulucu ile görüşme şansı elde edilmiştir. Görüşmeler esnasında herhangi bir elektronik kayıt yöntemi kullanılmamış, bunun yerine notlar alınıp, ardından ilgililerine verdikleri cevaplar elektronik ortamda ulaştırılmış ve teyit ettirilmiştir.

Arabuluculuk sürecinde Bursa bölgesinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri nezdinde 2014, 2015, 2016 ve 2017 yıllarına ait toplu iş uyuşmazlıkları arşiv dosyaları üzerinden incelenmiş, elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

3.1. İŞÇİ SENDİKALARI İLE YAPILAN GÖRÜŞMELER

Arabulucular ile mülakat yapmadan önce Bursa bölgesinde tekstil işkolunda Türkiye Tekstil, Örne, Giyim ve Deri İşçileri Sendikası (Teksif), Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası (Tes-İş), Türk Metal İşçileri Sendikası (Türk Metal) Bursa şube başkanları ya da temsilcileri görüşülmüştür²⁴. Görüşmelerden elde edilen bulgular, başlıklar halinde muhatapların verdikleri cevaplar verilen sıralamadan farklı olarak kodlanıp verilmiştir.

İşçi Sendikaları İle Yapılan Görüşmelerden Elde Edilen Bulgular:

Arabulucunun Seçimi:

1 nolu işçi sendikası, resmi liste dışından arabulucu belirleyebilme imkanın getirilmesi gerektiğini, böylelikle arabuluculuk faaliyetinin başarısının artacağını ifade etmiştir (Kişisel görüşme, 2016 Mayıs).

2 nolu işçi sendikası resmi liste dışından arabulucu belirlenmesinin sonuca etki etmeyeceğini, mevcut durumda sadece resmi listeden arabulucu belirlenmesinin arabulucuya tarafsızlık sağlayacağını belirtmiştir (Kişisel görüşme, 2016 Mayıs).

²⁴ Toplam 6 işçi sendikası konu ile ilgili görüşme talebinde bulunmuş, sadece adları sayılan sendika şube başkanları ya da temsilcileri ile görüşülebilmıştır. Adı geçen sendikalar ilgili iş kollarında en çok üyeye sahip sendikalar.

3 nolu işçi sendikası, resmi liste dışından arabulucu belirlenmesinin sonuca etki etmeyeceğini, ancak arabulucu havuzunun işçi ve işveren sendikalarına sorularak genişletilmesinin faydalı olacağını belirtmiştir (Kişisel görüşme, 2016 Haziran).

Arabuluculuk Süresi:

1 nolu işçi sendikası arabuluculuk sürecinde 15 gün + 6 iş günü olan sürenin yeterli olduğunu, sürenin daha uzun tutulmasının uzlaşmaya mutlaka katkı sağlayamayacağını ifade etmiştir.

2 nolu işçi sendikası mevcut arabuluculuk süresinin, yani 15 gün + 6 iş günü ilave sürenin yeterli olduğunu belirtmiştir.

3 nolu işçi sendikası, sürenin uzlaşma çıkması için yetersiz olduğunu, 15 gün + 15 gün olarak değiştirilmesinin faydalı olabileceğini belirtmiştir.

Görevli Makamın Süreçteki Rolü:

1 nolu işçi sendikası, görevli makamın arabuluculuk sürecinde sadece arabulucuya görevin tebliği ve arabulucu raporlarının taraflara tebliği şeklinde bir görevi yerine getirdiğini, halbuki arabuluculuk süreci öncesinde taraflara süreç ile ilgili bilgi vermesinin faydalı olabileceğini belirtmiştir.

2 nolu işçi sendikası, görevli makamın işini asgari seviyede yerine getirdiğini, başkaca bir fonksiyonunun sonuca etki edemeyeceğini belirtmiştir.

3 nolu işçi sendikası görevli makamın tebligattan başka fonksiyonunun olmadığını belirtmiştir.

Arabulucunun Niteliği:

1 nolu işçi sendikası, arabulucuların sadece akademisyenlerden ya da avukatlardan belirlenmesi yerine sürecin içinden gelen, kendini kişisel olarak geliştirmiş hem hukuk hem de sosyal politika alanlarına hakim kişilerin arabulucu olarak belirlenmesinin uzlaştırmayı kolaylaştırabileceğini, mevcut durumda arabulucuların tarafları uzlaştırmak için kişisel gayretlerinin öne çıktığını, yoksa ilk toplantıda hiç çaba sarfetmeyip uzlaşma çıkmadığına dair tutanağın bir an önce tutulması için

gayret gösteren arabulucu tipine de rastlandığını, arabulucuların iletişim, beden dili, psikoloji, ikna kabiliyeti gibi becerilere sahip olmasının süreci kolaylaştırdığını ifade etmiştir.

2 nolu işçi sendikası, arabulucuların mesleki bağımsızlıklarının²⁵ olması gerektiğini mevcut durumda arabulucuların tarafları uzlaştırmak için kişisel gayretlerinin öne çıktığını, yoksa ilk toplantıda hiç çaba sarfetmeyip uzlaşma çıkmadığına dair tutanağın bir an önce tutulması için gayret gösteren arabulucu tipine de rastlandığını belirtmiş, ayrıca iyi bir arabuluculuk süreci için arabulucuların iletişim, beden dili, psikoloji, ikna kabiliyeti gibi becerilere sahip olmasının faydalı olacağını ifade etmiştir.

3 nolu işçi sendikası, arabulucunun sektörü, işgücü maliyetlerini, ulusal ve uluslar arası rekabet şartlarını bilmesi gerektiğini, arabulucuların tarafları uzlaştırmak için kişisel gayretlerinin öne çıktığını, arabulucuların iletişim, beden dili, psikoloji, ikna kabiliyeti gibi becerilere sahip olmasının süreci kolaylaştıracağını belirtmiştir.

Arabuluculara Ödenen Ücretlerin Taraflardan Alınması:

1 nolu işçi sendikası arabulucu ücretlerinin taraflarca ödenmesi ya da devlet tarafından karşılanmasını sürecinin başarısına ilave herhangi bir katkısı olmayacağını belirtmiş, mevcut uygulamanın yani taraflarca ücretin ödenmesine devam olunması gerektiğini ifade etmiştir.

2 nolu işçi sendikası arabulucu ücretlerinin taraflarca ödenmesi ya da devlet tarafından karşılanmasını sürecinin başarısına ilave herhangi bir katkısı olmayacağını ifade etmiştir.

3 nolu işçi sendikası, arabulucu ücretlerinin taraflarca ödenmesinin ya da devlet tarafından karşılanmasının uzlaşmaya etkisinin olmayacağını belirtmiştir.

²⁵ İşçi sendikası temsilcisine “mesleki bağımsızlıktan” ne kastedildiği sorulmuş, “İşveren odaklı işveren ya da işveren sendikasının önerilerine yakın çözüm önerileri yerine gerçekçi ve bağımsız öneriler sunabilen arabulucu” cevabı alınmıştır.

Arabuluculuk Sürecinde İşveren Tarafının Tutumu ve Sürece Yaklaşımları:

1 nolu işçi sendikası, işveren tarafının gerek toplu görüşmeler gerekse de arabuluculuk sürecinde çoğunlukla yetkisiz orta kademe yöneticileri tarafından temsil edildiğini, mevzuata hakim olmadığını, samimi öneriler masaya koymadıklarını, kısaca eğer işveren tarafının uzlaşmaya niyeti yoksa arabulucunun da işlevsiz kaldığını belirtmiştir.

2 nolu işçi sendikası, işveren tarafının uzlaşma konusunda samimi davranmadığını, süreci bir zaman kazanma aracı olarak gördükleri, işçiye verebilecekleri en düşük ücret ve benzeri haklarla masaya geldiklerini, böyle bir işveren tarafı karşısında arabulucunun süreci uzlaştırmaya götürmesinin beklenmemesi gerektiğini belirtmiştir.

3 nolu işçi sendikası, işçi sendikası ile işveren tarafının talep ve önerileri ile ilgili başta ücret artışı olmak üzere makas açıkça (büyük farklar varsa), işveren tarafı anlaşmaya yanaşır görünmez ise ne toplu görüşmelerin ne de arabulucunun uyumsuzluğu çözmesi beklenmemesi gerektiğini, hatta işveren tarafının taktiksel olarak süreci uzatıp zaman kazanmaya çalıştığının gözlemlendiğini belirtmiştir.

Kurumsal İşletmeler ve Geleneksel İşletmelerde²⁶ Arabulucun Rolü:

1 nolu işçi sendikası, geleneksel işletmelere göre kurumsal ve özellikle yabancı sermayeli işletmelerde örgütlenmenin daha kolay olduğunu, hatta kurumsal işletmelerin sendikalaşmayı teşvik ettiklerini, bunun sonucu olarak da uyumsuzlukların çözümü ve arabulucuya yaklaşımlarının olumlu olduğunu gözlemlediklerini belirtmiştir.

2 nolu işçi sendikası, kurumsal işletmelerde işçi sendikalarına bakışın geleneksel işletmelere göre daha olumlu olduğunu, uyumsuzlukların çözümü konusunda daha profesyonelce davranıldığını, gerek toplu pazarlık gerekse de arabuluculuk sürecinin kurumsal işletmelerde daha yapıcı geçirildiğini belirtmiştir.

²⁶ Kurumsal işletmeler deyiminden kişilere bağlı olmayan, kurallara, ilkelere bağlı olarak yönetilen çoğunlukla çok ortaklı işletmeler, geleneksel işletmeler deyiminden sermaye, mülkiyet ve yönetimin bir kişiye ya da aile bireylerine ait olduğu, kurallar ve ilkeler yerine alışkanlıkların, kişisel tecrübelerin, aile ilişkilerinin ve geleneklerin öne çıktığı işletmeler kastedilmektedir.

3 nolu işçi sendikası, geleneksel işletmelerde hem işçi sendikasının hem de arabulucunun işinin çok daha zor olduğunu, arabulucunun buradaki rolünün işçi sendikası ile işveren arasında diyalog kurmak ve geliştirmekten öteye gidemediğini belirtmiştir.

Toplantı Sayısı ve Uzlaştırmaya Katkısı:

1 nolu işçi sendikası, arabuluculuk toplantılarının birlikte yapıldığını, genellikle akademisyenlerin görevli oldukları üniversitelerde ya da işyerlerinde gerçekleştirildiğini, toplantı sayısı arttıkça uzlaşma ihtimalinin de arttığını ifade etmiştir.

2 nolu işçi sendikası, arabuluculuk toplantılarının birlikte yapıldığını, genellikle akademisyenlerin görevli oldukları üniversitelerde ya da işyerlerinde gerçekleştirildiğini, toplantı sayısı arttıkça uzlaşma ihtimalinin de arttığını ifade etmiştir.

3 nolu işçi sendikası, arabuluculuk toplantılarının birlikte yapıldığını, genellikle akademisyenlerin görevli oldukları üniversitelerde ya da işyerlerinde gerçekleştirildiğini, toplantı sayısı arttıkça uzlaşma ihtimalinin de arttığını ifade etmiştir.

İlk Kez Toplu Görüşme Yapılan Bir İşyeri İçin Arabulucunun Rolü:

1 nolu işçi sendikası, ilk toplu görüşme ve uyuşmazlık sürecinde arabulucunun işinin daha zor olduğunu ancak önceden imzalanmış bir TİS söz konusu ise hem toplu görüşmeler hem de arabuluculuk sürecinin nispeten daha kolay geçirilebileceğini belirtmiştir.

2 nolu işçi sendikası, önceden bağışlanmış bir TİS olması halinde arabulucunun işinin daha kolay olacağını, toplu pazarlık sürecinin ilk kez yaşandığı bir işyerinde sadece arabulucunun değil sendikanın da işinin oldukça zor olduğunu belirtmiştir.

3 nolu işçi sendikası, ilk kez örgütlenen bir işyerinde uzlaşma sağlanmasının zor olduğunu, işçi sendikasının ilk kez örgütlenen bir işyerinde esas fonksiyonunun

işverene sendikayı kabul ettirmek ve muhatap alınmalarını sağlamak olduğunu belirtmiştir.

Arabulucuya Ödenen Ücret İle Uzlaşma Arasındaki Bağlantı:

1 nolu işçi sendikası arabulucu ücretlerinin ve arabulucuya sağlanan olanakların (araç, yer, kırtasiye, sekretarya vb.) yetersiz olduğunu, ancak sadece daha yüksek arabuluculuk ücretinin daha yüksek oranda uzlaştırma anlamına gelmeyeceğini belirtmiştir.

2 nolu işçi sendikası arabulucu ücretlerinin ve arabulucuya sağlanan olanakların (araç, yer, kırtasiye, sekretarya vb.) yetersiz olduğunu, ancak sadece daha yüksek arabuluculuk ücretinin daha yüksek oranda uzlaştırma anlamına gelmeyeceğini belirtmiştir.

3 nolu işçi sendikası arabulucu ücretlerinin ve arabulucuya sağlanan olanakların (araç, yer, kırtasiye, sekretarya vb.) yetersiz olduğunu, ancak sadece daha yüksek arabuluculuk ücretinin daha yüksek oranda uzlaştırma anlamına gelmeyeceğini belirtmiştir.

Arabuluculuk Sürecinin Önündeki En Önemli Engeller:

1 nolu işçi sendikası, işveren tarafının gerçekçi olmayan, hayat ve geçim şartları ile bağdaşmayan ücret önerilerinin süreci uzlaştırmaya götürmede en önemli engel olarak görmektedir.

2 nolu işçi sendikası, işçi sendikası ile işveren arasında başta ücret artışı olmak üzere uyumsuzluk konularında önemli mesafeler bulunması ve işveren tarafının maliyetleri gerekçe göstererek uzlaşmaz bir tavır sergilemesini süreci uzlaştırmaya götürmede en önemli engel olarak görmektedir.

3 nolu işçi sendikası, işveren tarafının maliyetleri gerekçe göstererek ücret artışı konusunda samimiyetsiz davranmasının süreci uzlaştırmaya götürmede en önemli engel olarak görmektedir.

Arabuluculuk Sürecinin Verimsiz ve Gereksiz Olup Olmadığı:

1 nolu işçi sendikası, arabuluculuk sürecinin gerekli olduğu ve işletilmesi gerektiğini, arabulucunun önerilerinin arabuluculuk sonrası uzlaşmayı kolaylaştırdığını belirtmiştir.

2 nolu işçi sendikası, mevcut haliyle arabuluculuk sürecinin işveren tarafına zaman kazandırmaya dönük bir süreç halini aldığını ancak bu haliyle bile gerekli olduğunu, sürecin daha iyi nasıl yürütülebileceğine dair çözümler getirilerek iyileştirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

3 nolu işçi sendikası, arabuluculuğun verimsiz ancak yine de gerekli bir kurum olduğunu, arabulucu uzlaşma sağlayamasa iki tarafı birbirine yaklaştırdığını belirtmiştir.

Arabuluculuğun Mevcut Durumda İşlevi:

1 nolu işçi sendikası, mevcut haliyle arabuluculuğu grev ve lokavta gitmek için geçilmesi gereken zorunlu bir yol olarak tanımlamıştır.

2 nolu işçi sendikası, mevcut haliyle arabuluculuğu işveren tarafına zaman kazandıran bir süreç olarak tanımlamıştır.

3 nolu işçi sendikası, mevcut haliyle arabuluculuğu tarafların uzlaşma çıkmasını beklemediği, grev ve lokavta gitmek için geçilmesi gereken zorunlu bir yol gördüğünü belirtmiştir.

Bireysel Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Tasarısına İlişkin:

1 nolu işçi sendika, işçilerin iş sözleşmeleri sona erdikten sonra kıdem, ihbar tazminatları, ücret alacaklarına ulaşmada çok zorlandıklarını ve ayrıca buradaki yargı sürecinin oldukça uzun olduğundan bahisle bireysel iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk ya da hakem uygulamasının yerinde bir uygulama olacağını belirtmiştir.

2 nolu işçi sendikası işçilerin iş sözleşmeleri sona erdikten sonra kıdem, ihbar tazminatları, ücret alacaklarına ulaşmada çok zorlandıklarını ve ayrıca buradaki yargı

sürecinin oldukça uzun olduğundan bahisle bireysel iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk ya da hakem uygulamasının yerinde bir uygulama olacağını belirtmiş, ancak bu uygulamada işçinin işe iade hakkının elinden alınmasının doğru olmayacağını kaydetmiştir.

3 nolu işçi sendikası, işçilerin iş sözleşmeleri sona erdikten sonra kıdem, ihbar tazminatları, ücret alacaklarına ulaşmada çok zorlandıklarını ve ayrıca buradaki yargı sürecinin oldukça uzun olduğundan bahisle bireysel iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk ya da hakem uygulamasının yerinde bir uygulama olacağını belirtmiştir.

İşçi sendikaları ile yapılan görüşmeler değerlendirildiğinde, arabulucunun mevcut sistemde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı' nın belirlediği resmi liste içinden belirlenmesi ile tarafların anlaşması halinde resmi liste dışından belirlenebilmesinin sonucu değiştirmeyeceği, ancak arabulucu havuzunun işçi sendikalarının görüşü alınarak genişletilmesinin yerinde olacağı görüşünün ağırlık kazandığı görülmektedir. İşçi sendikaları, arabuluculuk süresinin uzlaşma için yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Arabulucuların ekonominin genel gidişatı ve uyuşmazlığa konu işletmenin durumu hakkında bilgi sahibi olmasının, empati kurabilme, beden dilini kullanma, ikna kabiliyeti gibi becerilere sahip olmasının sürecin etkinliğini artıracaklarını, arabuluculuk ücretinin taraflarca ödenmesinde bir sakınca bulunmadığını kaydetmişlerdir. İşçi sendikalarına göre, görevli makamın sadece tebligat işlevi görmesi yeterli değildir, ilaveten arabuluculuk ve sonrası hakkında taraflara bilgi verilmelidir. İşçi sendikalarına göre arabuluculuk mevcut haliyle verimsiz bir şekilde işletilmekte ve işverene zaman kazandıran bir araç olarak görülmektedir. Ancak bu arabuluculuğun gereksiz olduğu sonucunu ortaya çıkarmaz, tam tersine işçi sendikaları ile işverenler arasında iletişim kurulması ve devam ettirilmesi adına önemli bir faaliyettir. İşçi sendikaları arabuluculuk faaliyetlerinin etkinliğinin önündeki en büyük engeli, işverenlerin gerçekçi olmayan, geçim şartları ile orantısız derecede düşük düzeyde kalan başta ücret artışı önerileri gelmektedir, bu durumda arabulucunun uyuşmazlığı çözmesi neredeyse imkansızdır.

3.2. İŞVEREN SENDİKALARI VE İŞVERENLERLE YAPILAN GÖRÜŞMELER

2 işveren sendikası (tekstil ve metal işkolunda) ve 6 işverenden (tekstil, metal, otomotiv) konu ilgili görüşme talebinde bulunulmuştur. Bu çağrıya 1 işveren sendikası ve 2 işveren temsilcisi olumlu yanıt vermiştir. Ancak bu görüşmelerle ilgili tarafların isteği doğrultusunda isim, unvan belirtilmeyecek bunun yerine metal işkolundaki işveren sendikası temsilcisinin görüşleri için 1 nolu işveren, tekstil sektöründe faaliyet gösteren işveren temsilcisinin görüşleri için 2 nolu işveren, metal işkolunda faaliyet gösteren işveren temsilcisinin görüşleri için 3 nolu işveren kodu kullanılacaktır.

İşveren Sendikası ve İşveren Temsilcileri İle Yapılan Görüşmelerden Elde Edilen Bulgular:

Arabulucunun Seçimi:

1 ve 2 nolu işveren, resmi liste dışından üzerinde iki tarafın da anlaştığı bir arabulucunun seçilebilmesi halinde sürecin daha etkin işleyebileceği görüşünü paylaşmıştır (Kişisel görüşme, 2016 Haziran).

3 nolu işveren, resmi liste içinden arabulucu seçimi uygulamasının isabetli olduğunu belirtmiştir (Kişisel görüşme, 2016 Temmuz).

Arabuluculuk Süresi:

1 nolu işveren, arabuluculuk süresini yeterli görmektedir.

2 nolu işveren, 15 günlük süreye ilaveten 6 işgünü yerine 15 günlük ikinci bir süre verilmesinin daha etkin olacağını ifade etmiştir.

3 nolu işveren, sürelerin iş günü olarak belirlenmesinin daha uygun düşeceği görüşünü paylaşmıştır.

Görevli Makamın Süreçteki Rolü:

1 nolu işveren, arabuluculuk süreci başlamadan evvel görevli makamın süreç ile ilgili tarafları bilgilendirmesinin isabetli olacağını belirtmiştir.

2 nolu işveren, özellikle işçi sendikalarının hukuki desteğe ihtiyaç olabildiğini, görevli makamın böyle bir işlevinin olmasının arabuluculuk sürecine olumlu yansıtacağını belirtmiştir.

3 nolu işveren, görevli makamın arabuluculuk sürecinde üzerine düşen rolü yerine getirdiğini belirtmiştir.

Arabulucunun Niteliği:

Hem 1 nolu işveren, hem de 2 nolu işveren, arabulucunun hukuk, sosyal politika alanlarında uzman oldukları kadar ekonominin genel durumu, uyumsuzluğa konu sektörlerdeki rekabet, işgücünün toplam maliyetler içindeki yeri ve ilgili konularda araştırma yapmalarının uyumsuzluğun çözümü ve öneriler konusunda daha faydalı olabileceğini, ayrıca arabulucuların çatışma çözümü, psikoloji, ikna metodları, etkin iletişim becerileri konularında sürekli eğitimler almaları ve kendilerini geliştirmeleri sürecinin etkinliği arttıracak görüşünü paylaşmıştır. 2 nolu işveren, arabulucuda bulunması gereken en önemli niteliklerden birinin empati kurabilme, tarafların yerine düşünebilme olduğunu kayda geçirmiştir.

3 nolu işveren, arabuluculuk ile ilgili bir yaş sınırı uygulanması gerektiğini, arabulucuların gerek sektör gerekse de işyeri ve işçi sendikasının geçmişi ve bugünü ile ilgili araştırma yaparak bilgi edinmesinin sürece fayda sağlayacağını, özellikle akademik hayattan gelen arabulucuların teorik yaklaşımlar sergilediğini bunun yerine çalışma hayatının pratiklerine uygun öneriler çözümler üretmek için arabulucuların Bakanlıkça çeşitli eğitimlere tabi tutulmalarının yerine olacağını söylemiştir.

Arabuluculara Ödenen Ücretlerin Taraflardan Alınması:

Üç işveren de arabulucunun ücretinin taraflarca eşit olarak ödenmesi konusunda bir sakınca görmediklerini beyan etmiştir.

Arabuluculuk Sürecinde İşveren Tarafının Tutumu ve Sürece Yaklaşımları:

1 ve 2 nolu işveren, işçi sendikalarının ücret zamları ile ilgili gerçekçi olmayan taleplerinin toplu görüşmeleri çıkmaza götürdüğünü, eğer arabuluculuk sürecinde de aynı tutum sergilenirse arabulucunun uzlaşma sağlama ihtimalinin olamayacağı

görüşünde. 1 nolu işveren, 60 günlük bir toplu görüşme sonrasında uzlaşamayan iki tarafın üçüncü bir kişi olarak arabulucu tarafından uzlaştırılmasının mümkün olamayacağı görüşünü paylaşmıştır.

3 nolu işveren, uyuşmazlık konusu sektörün iş koşullarının, işveren kültürünün ve işçi sendikasının tutumunun arabuluculuk sürecine etkisinin önemli olduğunu belirtmiştir.

Toplantı Sayısı ve Uzlaştırmaya Katkısı:

1 nolu işveren, arabuluculuk sürecinde 1 ya da 2 toplantı gerçekleştirildiğini, toplantı sayısının tarafların tutumuna ve arabulucunun kişisel gayretlerine göre değişebildiğini ifade etmiştir.

2 nolu işveren, arabuluculuk sürecinde en az 3 toplantı yapılması gerektiği görüşünü beyan etmiştir.

1 nolu işveren, ve 2 nolu işveren, toplantı sayısı arttıkça uzlaşma olasılığının artacağı görüşünü paylaşmıştır.

3 nolu işveren, toplantı sayısı ile uzlaştırma arasında bir bağlantı kurulamayacağını belirtmiş, ancak her toplantının tarafları bir araya getirme işlevinin bile bir kazanım yaratacağını beyan etmiştir.

Arabulucuya Ödenen Ücret İle Uzlaşma Arasındaki Bağlantı:

Üç işveren de arabulucuya ödenen ücretlerin artırılması halinde bu durumun mutlaka tarafları uzlaştırmaya götürmeyeceğini beyan etmiştir.

Arabuluculuk Sürecinin Önündeki En Önemli Engeller:

Her üç işveren de arabulucuların uyuşmazlığa işçi sendikası odaklı yaklaşıkları ve işçi sendikalarının taleplerini daha çok önemsedikleri görüşünü belirtmiştir. Ayrıca işçi sendikalarının gerçekçi olmayan ücret ve benzer paraya ilişkin taleplerinin uzlaşmanın ve arabulucunun önündeki en önemli engel olduğu görüşünde hemfikirler.

1 nolu işveren, dışardan üçüncü bir kişinin toplu görüşme sürecinde iki aylık bir dönemde anlaşamayan tarafları uzlaştırmasının beklenmemesi görüşünde.

3 nolu işveren, işçi sendikalarının işvereni bir rakip gibi görmeleri ve bu nedenle uzlaşmacı bir tavır yerine zarar vermeye dönük hareket etmelerinin, işverenlerin de TİS sürecinin üretimin azaldığı dönemlere denk gelmesi halinde stoklara güvenerek uzlaşmaya yanaşmamalarının hem toplu görüşme hem de arabuluculuk süreci önündeki en önemli engeller olarak görmektedir.

Arabuluculuk Sürecinin Verimsiz ve Gereksiz Olup Olmadığı:

Her üç işveren de arabuluculuğunun barışçıl çözüm yollarından biri olarak gerekli olduğunu, arabuluculuk süreci uzlaşma ile sonuçlanmasa bile arabulucunun getirdiği öneriler ve çözümlerin tarafların uzlaşmasına katkı sağlayacağı görüşünü paylaşmıştır.

Arabuluculuğun Mevcut Durumda İşlevi:

1 nolu işveren, arabuluculuk sürecinin toplu görüşmeler sonrası her iki tarafın grev ve lokavta geçmeden evvel şapkayı önüne koyup düşünme, bir nevi serinleme süreci olarak nitelendirmiştir.

2 nolu işveren, mevcut haliyle arabuluculuğu grev ve lokavta geçebilmek için geçilmesi gereken bir süreç olarak nitelendirmiştir.

3 nolu işveren, arabuluculuğu tarafları bir araya getirmeye yarayan bir diyalog kanalı olarak tarif etmiştir.

Bireysel Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Tasarısına İlişkin:

1 nolu işveren, bireysel iş uyuşmazlıkları ile ilgili konuşulan arabuluculuk ya da özel hakem uygulamasının geç kalınmış bir uygulama olduğu görüşünde. İş yargısında sürekli işçi lehine kararlar çıkması, kopmuş bir iş ilişkisi için işe iade kararı verilmesi doğru olmadığını, bunun yerine bir özel hakemin uyuşmazlığı kesin olarak çözmesi ve çözümün ardından iş yargısı yolunun kapanmasının isabetli olacağını belirtmiş.

2 nolu işveren, bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk ya da özel hakem uygulamasının suiistimallere kapı aralayabileceğini, öncelikle uygulamaya bakılması ve aksayan yönlerinin giderilerek sistemin iyileştirilmesi görüşünde.

3 nolu işveren, öncelikle iş yargısının işleyişinin ve niteliğinin iyileştirilmesi gerektiğini, bu yönüyle işçilerin büyük ihtimalle daha fazlasını elde edebilecekleri bir yargılama süreci yerine arabulucu vasıtasıyla daha azına razı olmayacaklarını, bu durumda iş yargısının yükününün azalmayacağı buna karşın yeni bir hak arama ve bürokratik yol ortaya çıkacağını, bu durum iş barışına etkisinin olumsuz olacağını düşündüğünü beyan etmiştir.

İşveren sendikası ve işveren temsilcileri ile yapılan görüşmelerden elde edilen veriler değerlendirildiğinde, işverenlerin arabulucu seçiminde mevcut sistemin dışında resmi liste dışından arabulucu seçilebilmesine imkan verilmesinin, arabuluculuk sürecinin etkinliğini olumlu etkileyeceği görüşü baskındır. İşverenler arabuluculuk süresini yeterli görmektedir. Arabulucuların nitelikleri konusunda, arabulucununun hukuk, sosyal politika alanlarında uzman oldukları kadar ekonominin genel durumu, uyuşmazlığa konu sektörlerdeki özellikle uluslararası rekabet şartları, işgücünün toplam maliyetler içindeki yeri ve benzeri konularda araştırma yapmalarının uyuşmazlığın çözümü ve getirilen önerilerin isabeti konusunda faydalı olabileceğini, ayrıca arabulucuların çatışma çözümü, psikoloji, ikna metodları, etkin iletişim becerileri konularında sürekli eğitim almaları ve kendilerini geliştirebilmelerinin önemli olacağını görüşünü paylaşmıştır. Arabuluculuk sürecinin önündeki en önemli engeller, işçi sendikalarının gerçekçi olmayan ücret artış talepleri ve arabulucuların işçi odaklı yaklaşımları gösteren işverenler, arabuluculuk faaliyetlerinin gerekli olduğunu, toplu görüşmeler sonrası arabulucunun 1 uyuşmazlık konusunu çözebilmesinin bile önemli olduğunu ifade etmişlerdir. İşverenler mevcut durumda arabuluculuğu, taraflara grev ve lokavta geçmeden düşünme şansı tanıyan bir süreç, grev ve lokavta geçmek için geçilmesi zorunlu bir adım olarak tanımlamakta ve en azından tarafları bir araya getirme konusunda işe yaradığını belirtmişlerdir.

3.3. 2014-2017 DÖNEMİ BURSA BÖLGESİ ARABULUCULARI İLE YAPILAN GÖRÜŞMELER

Bursa bölgesi arabulucuları²⁷, Prof. Dr. Yusuf Alper, Prof. Dr. Pir Ali Kaya, Prof. Dr. Aşkın Keser, Prof. Dr. Serap Palaz, Prof. Dr. İlknur Kılıkş, Prof. Dr. Hakan Çetintaş, Yrd. Doç. Dr. Kamil Ahmet Sevimli, Yrd. Doç. Dr. Yusuf Yiğit olarak ilan edilmiştir. Bursa bölgesinde 8 arabulucu ilan edilmiş olup, Türkiye genelinde toplam arabulucu sayısı 142' dir (Çalışma Bakanlığı, 2016). Yapılan görüşmelerde isim kullanılmamış, bunun yerine arabulucular uzmanlık alanları, akademik unvanları ve arabuluculuk sürelerine göre sınıflandırılmışlardır.

1 Nolu Arabulucu İle Yapılan Görüşmede Elde Edilen Bulgular (Kişisel görüşme, 2016 Kasım):

Arabulucunun Seçimi:

Arabulucunun resmi listeden belirlenmesinin arabulucuya mesleki bağımsızlık kazandırdığını, resmi liste dışından arabulucu seçimine izin verilmesi ile mevcut sistemin önemli bir fark yaratmayacağını, mevcut seçim sisteminin devam ettirilmesi gerektiğini belirtmiş.

Arabuluculuk Süresi:

Arabulucunun asli işinin devam etmesi, bunun yanı sıra araya giren resmi tatiller ve hastalık durumlarının 15 günlük süreden indirilmesi söz konusu olduğundan, görevin tebliğinden itibaren verilen 15 günlük sürenin yetersiz olduğu görüşünde. Sürenin 15 işgünü ve ilave 6 işgünü olarak belirlenmesinin bu sakıncayı gidereceğini beyan etmiştir. Ayrıca, arabulucunun özel durumuna bağlı olarak ortaya çıkacak durumların, sınırlı olmak şartıyla (mesela hastalık hali gibi), 15 günlük sürenin

²⁷ Bursa Bölgesi, Bursa, Balıkesir ve Çanakkale İllerini kapsamaktadır. Arabuluculara yüz yüze ve elektronik ortamda ulaşılmış, 4 arabulucu ile görüşme şansı elde edilmiştir. 1 nolu arabulucu; çalışma ekonomisi ve sosyal politika alanında öğretim üyesidir (Prof. Dr.) ve 1997-2016 yılları arası 5 dönem arabuluculuk yapmıştır. 2 nolu arabulucu; sosyal politika alanında öğretim üyesidir (Prof. Dr.) ve 2000-2016 yılları arası 4 dönem arabuluculuk yapmıştır. 3 nolu arabulucu; iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında öğretim üyesidir (Yrd. Doç. Dr.) ve 2010-2016 yılları arası 2 dönem arabuluculuk yapmıştır. 4 nolu arabulucu çalışma ekonomisi ve sosyal politika alanında öğretim üyesidir (Prof. Dr.), 2 dönem arabuluculuk yapmıştır.

uzatılmasına imkan vermek gerektiğini, arabulucu ile uyuşmazlık taraflarının farklı yerleşim yerlerinde olduğu hallerde her 3 taraf için de uygun bir toplantı tarihi bulmanın önemli bir sorun olabileceğini bildirmiştir.

Görevli Makamın Süreçteki Rolü:

Tarafların toplu görüşme sırasındaki tutanaklarının, uyuşmazlık konularının arabulucuya iletilmediği, hatta görevlendirmeye ilişkin tebligatta tarafların iletişim bilgilerinin dahi bulunmadığı, bu yönüyle görevli makamın görevini tam manasıyla yerine getiremediği, en azından taraflar arasındaki son toplantı ve uyuşmazlık maddelerinin arabulucuya gönderilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Arabulucunun Niteliği:

Arabulucunun uyuşmazlığa konu sektörü araştırması, rekabet, maliyet ve piyasa koşullarını incelemesi gerektiğini belirtmiştir. Bu bakımdan temel iktisadi gelişmeleri takip etmesi arzu edilen bir özelliktir. Örneğin, tekstil sektöründeki bir uyuşmazlık söz konusu olduğunda Çin menşeli ucuz ürünlerin işverenleri oldukça zorladığını ve kar marjlarını düşürdüğünü belirtiyor. Bunun yanı sıra arabulucunun sosyal politika alanından gelmesi, endüstriyel ilişkileri bilmesinin, empati, etkin iletişim kurma becerilerine sahip olma ve çatışma çözümü konusunda kendisini geliştirmesinin faydalı olacağını belirtmiş. Arabulucunun TİS pazarlık sürecinde, özellikle başlangıçta tarafların imkanlarını veya kabullerini aşan öneri getirmesi doğru olmayıp, eğer bir öneri yapacak ise tarafların teklifleri ve pazarlık sınırları netleştikten sonra öneri getirmesi daha isabetlidir.

Arabuluculara Ödenen Ücretlerin Taraflardan Alınması:

Arabuluculuk ücretinin taraflarca eşit olarak ödenmesi yerine devlet tarafından ödenmesinin daha doğru olacağını belirtmiş. Burada temel problemin, özellikle arabulucuya yapılan ödemenin taraflar tarafından ödendiği izlenimin verdirilmesi olduğunu, ayrıca son dönemde Bakanlığın toplantı öncesi taraflara ödeme belgesini arabulucuya gösterin şeklinde bir öneride bulunduğunun konuşulduğunu, bu önerinin arabuluculuk faaliyetinin başlangıç aşamasında arabulucuları rahatsız edeceğini,

sağlıklı bir arabuluculuk faaliyeti için Bakanlığın tarafların arabulucu ücreti ile arabulucuları muhatap etmesini doğru bulmadığını belirtmiştir.

Arabuluculuk Sürecinde Tarafların Tutumu ve Sürece Yaklaşımları:

Toplu uyuşmazlıklarda gerek işçi sendikası gerekse de işveren tarafının uzlaşması olası değildir. Çünkü işçi tarafı mümkün olan en yüksek ücret artışını ve hakları, işveren tarafı da en düşük ücret artışını ve hakkı karşı tarafa vermeye uğraşır. İşçi sendikası grev tehdidinin, işveren tarafı ise işletmeyi kapatırım tehdidini kullanır. Eğer taraflar uzlaşmak konusunda gerçekçi ve samimi değil iseler arabulucu tarafları bir araya getirmekte bile zorlanır. Eğer taraflar anlaşma konusunda samimi ise, arabulucunun uzlaştırma işi daha kolay, aksi halde daha zordur. Bu durumda taraflar arabuluculuğu resmi olarak geçilmesi gereken, tamamlanması gereken bir süreç olarak görürler.

Kurumsal İşletmeler ve Geleneksel İşletmelerde Arabulucunun Rolü:

Sendikacılığın en rahat olduğu firmaların büyük kurumsal işletmeler ve yabancı ortaklı firmalar olduğunu, haliyle bu işletmelerde hem toplu görüşme sürecinin hem de arabuluculuk sürecinin daha faydalı geçtiğini beyan etmiş. Özellikle geleneksel, küçük veya büyük ancak aile işletmelerinde arabulucunun rolü tarafları uzlaştırmaktan çok işverene toplu iş sözleşmesi sürecinin ne anlama geldiği, neden sendika ile bir araya gelerek görüşmesi ve anlaşması gerektiğini anlatmak üzerine yoğunlaşmakta, hatta daha önce hiçbir araya gelmemiş tarafları ilk defa bir araya getirerek süreci başlatma fonksiyonu görmektedir.

Toplantı Sayısı ve Uzlaştırmaya Katkısı:

Mevcut durumda arabuluculuk süresinin (15 gün ve tarafların anlaşmasıyla ilave 6 iş günü) yetersiz olduğunu, etkin bir arabuluculuk süreci için, en az 2 toplantı yapılmasının şart olduğunu belirtmiş.

İlk Kez Toplu Görüşme Yapılan Bir İşyeri İçin Arabulucunun Rolü:

İşçi sendikasının meşru bir muhatap olduğunu işverene kabul ettirmek ve aralarında iletişim başlatmak olduğu görüşünü paylaşmıştır.

Arabulucuya Ödenen Ücret İle Uzlaşma Arasındaki Bağlantı:

Arabulucuya ödenen ücret ile uzlaşma arasında bir bağlantı kurulamayacağı ancak mevcut ücretlerin hem geç ödendiği, hem de artırılması gerektiği görüşünde.

Arabuluculuk Sürecinin Önündeki En Önemli Engeller:

Sürenin yetersizliği, tarafları toplantıya davet etmek konusunda bile zorlayıcı düzenlemelerin olmayışı, tarafların gerçekçi olmayan talep ve önerileri, arabulucuya ikameti dışında bir ilde görev verilmesi. Ayrıca, sendikaların TİS sürecinde istediklerini almalarına rağmen üyeleri arasında işverenlerden daha fazlasını alma imkanı varken buna imza attı algı yaratmamak için çaba sarf etmesi. Geleneksel işletmelerde işverenin sendika ve sendikalı işçiye olan olumsuz bakışları.

Arabuluculuk Sürecinin Verimsiz ve Gereksiz Olup Olmadığı:

En az bir uyuşmazlık konusunda bile anlaşma sağlansa iyidir görüşünde. Bunun yanı sıra arabuluculuk faaliyeti taraflara nefes aldırır, düşünmek için zaman kazandırır. Tarafları bir aya getirme fonksiyonu sayesinde uzlaşma çıkmassa bile grev ve lokavta geçiş yavaşlatılır ve yumuşatılır. Ayrıca, bir çok uyuşmazlıkta görülmüştür ki taraflar arabuluculuk sürecinde anlaşmasalar bile grev ve lokavta geçmeden evvel arabulucunun önerileri doğrultusunda uzlaşmaya varabilmektedir. Arabulucunun başarısı uzlaşmaya varılan uyuşmazlık sayısı ile de ölçülemez, gereksiz değildir ancak daha verimli olması için rehabilite edilmelidir.

Arabuluculuğun Mevcut Durumda İşlevi:

Özellikle kurumsal olmayan geleneksel işletmelerde tarafları bir araya getiren, uyuşmazlık konularında tarafların somut talep önerileri sunmalarının sağlayan, grev lokavt sürecini en azından yumuşatan ve yavaşlatan bir rolü söz konusudur.

Bireysel Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Tasarısına İlişkin:

Eğer bireysel iş uyuşmazlığı bilgi eksikliğinden kaynaklanıyorsa faydalı olur. Ancak uygulamayı görmek, sonuçları ölçmek ve buna göre değerlendirmek gerekir.

2 Nolu Arabulucu İle Yapılan Görüşmede Elde Edilen Bulgular (Kişisel görüşme, 2016 Ekim):

Arabulucunun Seçimi:

Mevcut arabulucu belirleme yöntemine ilave olarak, resmi liste dışından iki tarafın üzerinde anlaştığı bir kişinin arabulucu olarak belirlenebilmesi gerektiği görüşünü paylaşmıştır.

Arabuluculuk Süresi:

Sürenin yetersiz olduğunu, 15 gün + 15 gün şeklinde belirlenmesinin daha faydalı olacağını belirtmiştir.

Görevli Makamın Süreçteki Rolü:

Görevli makamın sadece görevlendirmeye ilişkin tebligat değil başta tarafların iletişim bilgileri olmak üzere toplu görüşmelerin hangi safhada kaldığını arabulucuya bildirmesi gerektiği görüşünü paylaşmıştır. Ayrıca özellikle alt işveren düzeyindeki toplu uyuşmazlıklarda görevli makamın taraflara arabuluculuk, grev ve lokavt konularında rehberlik etmesi arabulucunun işini kolaylaştıracağını belirtmiştir.

Arabulucunun Niteliği:

Sosyal politika alanından gelmesi, ekonominin genel durumu ve uyuşmazlık konusu sektörün özel durumu ile ilgili bilgi sahibi olması gerektiği, ayrıca arabulucunun uzlaştırma becerisi ve kişisel gayretlerinin süreci değiştiren önemli etkenlerden biri olduğu görüşünü paylaşmıştır.

Arabuluculara Ödenen Ücretlerin Taraflardan Alınması:

Arabuluculuğun zorunlu bir kamu hizmeti olduğunu dolayısıyla ücretinin taraflardan değil devlet tarafından karşılanması gerektiğini, böylelikle arabulucunun tam bağımsız hareket edebileceğini belirtmiştir.

Arabuluculuk Sürecinde Tarafların Tutumu ve Sürece Yaklaşımları:

Gerek işçi sendikasının gerekse de işveren tarafı ya da sendikasının talep ve önerilerinde uzlaşmayı öner çıkarması ve samimi olması arabulucunun işini kolaylaştıracağı, ülkemizde yaygın bir kanaat olarak uzlaşma ile sonuçlanmayan bir toplu görüşme sürecinin ardından hele de uyuşmazlık konusu ücrete ilişkin ise üçüncü bir kişinin tarafları uzlaştırmasının oldukça zor olduğu yönünde, bu nedenle arabulucunun uzlaşma sağlayabilmesinin zor olduğu görüşünü paylaşmıştır.

Kurumsal İşletmeler ve Geleneksel İşletmelerde Arabulucun Rolü:

Kurumsal işletmelere nazaran geleneksel işletmelerde sendikacılığın, toplu görüşme süreçlerinin ve beraberinde arabuluculuk sürecinin daha zorlayıcı olduğu, arabulucunun buradaki esas rolünün işveren nezdinden işçi sendikasını meşrulaştırmak ve iletişim sağlamak olduğunu belirtmiştir.

Toplantı Sayısı ve Uzlaştırmaya Katkısı:

Arabuluculuğun başarısı toplantı sayısına ve arabulucun kişisel gayretlerine bağlı olduğu görüşünü paylaşmıştır.

İlk Kez Toplu Görüşme Yapılan Bir İşyeri İçin Arabulucunun Rolü:

İlk kez toplu görüşme yapılan bir işyeri için arabulucunun uzlaştırma sağlamanın oldukça zor olduğunu belirtmiştir.

Arabulucuya Ödenen Ücret İle Uzlaşma Arasındaki Bağlantı:

Arabulucuya ödenen ücret ile uzlaşma arasında bir bağıntı kurulamayacağı ancak mevcut ücretlerin hem geç ödendiği, hem de artırılması gerektiği görüşünü paylaşmıştır.

Arabuluculuk Sürecinin Önündeki En Önemli Engeller:

Sürenin yetersizliği, arabuluculuk ücretinin taraflardan tahsil edilip arabulucuya ödenmesi, görevli makamın bildirimle ilgili eksiklikleri, tarafların arabuluculuk sürecine grev ve lokavta giderken geçilmesi gereken bir yol olarak görmelerinin

arabuluculuk sürecinin başarısının azaltan en önemli engeller olduğunu görüşünü belirtmiştir.

Arabuluculuk Sürecinin Verimsiz ve Gereksiz Olup Olmadığı:

Arabuluculuk sürecinin etkinliğini ya da başarısını sadece uzlaştırmaya götürülen uyuşmazlık sayısı ile ölçmenin yanlış olduğunu, arabuluculuğun sendikal örgütlenme, yetki ve toplu görüşme sürecinde sertleşen tarafları yumuşatma ve aralarında iletişim kurma gibi yan işlevlerinin de bulunduğunu ifade etmiştir. Her halde arabuluculuk süreci en az bir uyuşmazlık konusunda bile tarafları uzlaştırmaya götürse iyidir, verimlidir.

Arabuluculuğun Mevcut Durumda İşlevi:

Özellikle kurumsal olmayan geleneksel işletmelerde tarafları bir araya getiren, grev lokavt sürecini en azından yumuşatan ve yavaşlatan bir rolü söz konusudur.

Bireysel Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Tasarısına İlişkin:

İş yargısı üzerindeki yükü azaltma ve alacağına kavuşmak ya da işine geri dönmek isteyen işçi için süreci kısaltma yönlerinden faydalı olabilir.

3 Nolu Arabulucu İle Yapılan Görüşmede Elde Edilen Bulgular (Kişisel görüşme, 2016 Ekim):

Arabulucunun Seçimi:

Arabulucunun tarafların anlaşması ile ya da görevli makam tarafından resmi arabuluculuk listesinden seçilmesinin arabulucuya görevini ifa ederken tarafsızlık sağladığını, bu nedenle uygulamanın bu haliyle devamının daha doğru olacağını belirtmiştir. İlaveten Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının şu ana değin arabulucuları belirlerken ehliyet ve liyakata uygun olarak hareket ettiği görüşünü paylaşmıştır.

Arabuluculuk Süresi:

Sürenin yeterli olduğunu, ancak 15 işgünü + 6 iş günü olarak düzenlenmesinin daha doğru ve faydalı olacağını belirtmiştir.

Görevli Makamın Süreçteki Rolü:

Görevli makamın arabulucuya gönderdiği tebligatta en azından tarafların iletişim bilgilerinin de yer alması gerektiğini belirtmiştir.

Arabulucunun Niteliği:

Şu ana kadar belirlenen arabulucuların ehliyet ve liyakat açısından işe uygun kişiler olduğunu, dolayısıyla Bakanlığın bu görevi iyi bir şekilde yerine getirmeye çalıştığını belirtmiştir. Arabulucunun arabuluculuk yaptığı sektörde olan bitenleri takip etmesi, sosyal politika bilmesi, yeterli derecede hukuk formasyonunun mutlaka olması gerektiğini belirtmiştir.

Arabuluculara Ödenen Ücretlerin Taraflardan Alınması:

Arabuluculuk ücreti taraflardan alınmaya devam edilecekse de, Bakanlığın arabulucuya raporunu teslim ettikten sonra belli bir zaman dilimi içerisinde ödemeyi yapması, daha sonra taraflardan hangisi hissesine düşen payı ödemişse bunun tahsiline gitmesinin ya da arabuluculuk ücretinin devlet tarafından ödenmesinin daha doğru olacağı görüşünü paylaşmıştır.

Arabuluculuk Sürecinde Tarafların Tutumu ve Sürece Yaklaşımları:

Tarafların uzlaşma niyeti olmaması halinde arabuluculuk süresini bir prosedüre dönüştüğünü belirtmiştir.

Kurumsal İşletmeler ve Geleneksel İşletmelerde Arabulucunun Rolü:

Geleneksel işletmelerde işverenin sendikayı bir tehdit olarak algılaması hem toplu görüşmeleri hem de arabuluculuk sürecini oldukça olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Bazı işverenlerin arabulucunun toplantı davetine cevap dahi vermemesi bu sürece ilişkin takındıkları tutumu gözler önüne serdiğini belirtmiştir.

Toplantı Sayısı ve Uzlaştırmaya Katkısı:

Arabulucu olarak iki dönemde toplam 25 civarında arabuluculuk vazifesi ifa ettiğini, bunlardan toplantı sayısı 1'den çok olan vakanın 2 ya da 3 uyuşmazlık olduğunu, kalanların ilk toplantıda uzlaşamadığı için sonlandırıldığını belirtmiştir.

İlk Kez Toplu Görüşme Yapılan Bir İşyeri İçin Arabulucunun Rolü:

İlk kez toplu görüşme yapılan bir işyeri için arabulucunun uzlaştırma sağlamanın oldukça zor olduğunu belirtmiştir.

Arabulucuya Ödenen Ücret İle Uzlaşma Arasındaki Bağlantı:

Yaklaşık bir buçuk yıldır arabuluculuk ücretlerinin düzenli olarak ödenmediğini, ayrıca ödenen ücretlerin hangi uyuşmazlığa ilişkin olduğuna dair herhangi bir bilgilendirme yapılmadığını belirtmiştir.

Arabuluculuk Sürecinin Önündeki En Önemli Engeller:

Görevli makamın bildirimle ilgili eksiklikleri, tarafların arabuluculuk sürecine grev ve lokavta giderken geçilmesi gereken bir yol olarak görmeleri, arabulucunun tarafları toplantıya davetinde tarafların katılmamaları halinde herhangi bir yaptırım uygulanmaması, arabulucunun ikamet ettiği yer dışında bir uyuşmazlık için görevlendirilmesi gibi durumların arabuluculuk sürecindeki en önemli engeller olduğunu görüşünü belirtmiştir.

Arabuluculuk Sürecinin Verimsiz ve Gereksiz Olup Olmadığı:

Mevcut haliyle zorunlu arabuluculuk tamamen kaldırılması gerektiği görüşü paylaşmıştır.

Arabuluculuğun Mevcut Durumda İşlevi:

Tarafları soğumaya bırakan ancak bir yönü ile de grev ve lokavta geçebilmek için geçilmesi gereken bir yol olduğu görüşünde. Arabulucuya mutlaka bir uzlaştırıcı gibi düşünülmemesi gerektiği, eninde sonunda arabulucunun esas vazifesinin tarafları bir

araya getirmek talep ve öneriler bakımından birbirine yaklaştırması gerektiği görüşünü paylaşmıştır.

Bireysel Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Tasarısına İlişkin:

En çok bireysel iş uyuşmazlıklarının iş mahkemelerine intikalini geciktireceği, ilaveten suistimale oldukça açık bir düzenleme olacağını görüşünü paylaşmıştır.

4 nolu Arabulucu İle Yapılan Görüşmede Elde Edilen Bulgular (Kişisel Görüşme, Haziran 2017):

Arabulucunun Seçimi:

Arabulucunun resmi liste dışından belirlenmesi ile mevcut durumdaki sadece resmi listeden belirlenmesi arasında bir fark olmayacağı kanaatini belirtmişti.

Arabuluculuk Süresi:

Mevcut sürenin yani 15 gün + 6 iş günün uzlaşma çıkabilmesi için yeterli olduğunu belirtmiştir.

Görevli Makamın Süreçteki Rolü:

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri arabulucuya sadece posta yoluyla değil faks veya e-mail ile de görevlendirmeyi bildirirse sürecin hızlanmasında daha faydalı oluyor. Ayrıca taraflara ait adres bilgilerini (tel, faks, email,) tam ve doğru yazması da süreci olumlu etkilediğini belirtmiştir.

Arabulucunun Niteliği:

Çoğunlukla uzlaşma çıkabilmesi için kişisel gayretlerin öne çıktığını belirtmiştir.

Arabuluculara Ödenen Ücretlerin Taraflardan Alınması:

Özellikle alt işverenlerin arabuluculuk ücretinin fazla olduğunu belirttiklerini, bu durumun rahatsız edici olabildiğini belirtmiş, ücretin taraflarca ödenmesinde bir sorun olmadığını kaydetmiştir.

Kurumsal İşletmeler ve Geleneksel İşletmelerde Arabulucun Rolü:

Kurumsal işletmelerin arabuluculuk sürecine daha ciddi yaklaştıkları ve arabuluculuk sürecine olumlu baktıklarını gözlediğini belirtmiştir.

Toplantı Sayısı ve Uzlaştırmaya Katkısı:

İlk toplantıda uzlaştırmamanın elde edildiği uyuşmazlıklar olduğu gibi, ikinci toplantı sonucunda ilerleme kaydedilmeyen uyuşmazlıkların da olduğunu, dolayısıyla toplantı sayısı arttıkça mutlaka uzlaşma ihtimalinin de artmayacağını ifade etmiştir.

Arabulucuya Ödenen Ücret İle Uzlaşma Arasındaki Bağlantı:

Arabulucuya ödenen ücret ile uzlaşma arasında bir bağlantı kurulamayacağı ancak arabuluculuk ücretlerinin ve arabulucuya sağlanan olanakların yetersiz kaldığını belirtmiştir.

Arabuluculuk Sürecinin Önündeki En Önemli Engeller:

Arabulucunun aldığı kararların bağlayıcılığının olmaması sürecin önündeki en önemli engel olarak gördüğünü ifade etmiştir.

Arabuluculuk Sürecinin Verimsiz ve Gereksiz Olup Olmadığı:

Sadece uyuşmazlık ve uzlaşma sayılarına bakarak, arabuluculuğun gereksiz olduğunu söylemenin yanlış olacağını, bu verilerin de doğrusal bir azalma veya artıştan ziyade dalgalı bir seyir izlediğini kaydetmiştir. Sürecin etkinliğinin artırılması için arabuluculara eğitim verilmesi, yılda en az bir kez bir sempozyum düzenlenmesi, arabulucuya sağlanan ücretlerin ve diğer olanakların artırılması gerektiğini ifade etmiştir.

Arabuluculuğun Mevcut Durumda İşlevi:

Arabuluculuğun mevcut durumda grev ve lokavt aşamasına geçmek için atılması zorunlu bir adım olduğunu ifade etmiştir.

Arabulucularla yapılan görüşmelerden elde edilen veriler değerlendirildiğinde, arabulucular resmi liste içinden arabulucu seçiminin isabetli olduğu görüşünü paylaşmışlar, bu durumun arabulucuya görevi yerine getirirken tarafsızlığını koruma imkanı verdiğini belirtmişlerdir. Arabulucular genel olarak arabuluculuk süresinin yetersiz olduğunu, 15 günlük süreye ek olarak tarafların anlaşması halinde 15 günlük bir ikinci süre uzatımına gidilebileceğini, arabulucunun öğretim üyesi olması durumunda ise bilimsel çalışma, sınav haftalarına gelen uyuşmazlıklarda sürenin arabulucuya tebliği ile değil ilk toplantının ardından başlatılmasının doğru olacağını belirtmiştir. Arabuluculara göre, görevli makam görevini daha iyi bir şekilde yerine getirebilir: Şöyle ki, arabulucular çoğunlukla görevli makamın tebligatında tarafların iletişim bilgilerinin dahi yer almadığını, uyuşmazlık konularının bildirilmediğini belirtmişler, görevli makamın tebligatta bunlara yer vermesinin sürece olumlu yansıtacağını ifade etmişlerdir. Arabulucular, arabuluculuk görevini bir kazanç elde etme aracı olarak görmemektedirler ancak diğer yandan arabuluculuk ücretlerinin yetersiz olduğunu ve gecikmeli olarak ödendiğini eklemişlerdir. Görevli makam toplu görüşmeler sonrası uyuşmazlık konularının neler olduğuna dair tutanağı, arabuluculara tebliğ etmelidir. Arabuluculara göre arabuluculuk faaliyetlerinin etkinliğinin önündeki en büyük engel olarak işçi sendikalarının gerçekçi olmayan ücret artış talepleri, işveren tarafının ise pazarlık gücünü artırmak adına oldukça düşük ücret artışı önerileridir. Ayrıca, işveren tarafını temsil eden kişilerin bir çok konuda inisiyatif sahibi olmadığını, toplantılar esnasında kesin cevaplar veremediklerini, bu yüzden arabuluculuk toplantılarının uyuşmazlıkla geçtiğini belirtmişlerdir. Arabulucular, arabulucunun sahip olması gereken niteliklerin başında empati kurma, çatışma çözümü, ikna kabiliyeti ve benzeri alanlarda eğitim alma ve kendini geliştirmesi gerektiğini, bu konularda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bütçe ayırarak arabuluculara bu yetkinlikleri sağlama konusunda imkan tanıması gerekliliğinin altını çizmişlerdir. Arabulucular, ekonomik gidişat, uyuşmazlığı konu sektörün özel durumu, sosyal politika ve endüstriyel ilişkiler, bireysel ve toplu iş hukuku alanlarında uzman olmalıdır. Arabuluculuğun mevcut durumda etkin işlemediğini kabul eden arabulucular buna karşın arabuluculuk sürecinin etkinliğini ya da başarısını sadece arabuluculuk sonrası uyuşmazlık sayısı ile ölçmenin yanlış olduğunu, arabuluculuğun sendikal örgütlenme, yetki ve toplu görüşme sürecinde sertleşen tarafları yumuşatma, aralarında iletişim kurma gibi yan işlevlerinin de

bulduğunu ifade etmişlerdir. Görüşme yapılan arabuluculardan biri mevcut haliyle arabuluculuğun verimsiz ve gereksiz olduğunu, devreden çıkartılması gerektiğini savunmuştur. Arabulucular, geleneksel işletmelerde arabulucunun esas fonksiyonunun işverenle işçi sendikası arasında iletişim başlatmak olduğunu, buralarda uzlaşma sağlanmasının oldukça zor olduğunu buna karşın özellikle yabancı sermayeli ve kurumsal işletmelerde arabuluculuk faaliyetinin daha etkin ve olumlu sonuçlar verdiğini paylaşmıştır.

3.4. 2014-2017 DÖNEMİNDE BURSA BÖLGESİNDE İNCELENEN ARABULUCULUK SÜREÇLERİ VE RAPORLARINDAN ELDE EDİLEN BULGULAR

Bursa bölgesinde 2014 yılında 28, 2015 yılında 42, 2016 yılında 68 toplu iş uyuşmazlığı söz konusudur. Arşiv dosyalarından bu uyuşmazlıklarla ilgili 2014 yılında 12, 2015 yılında 37, 2016 yılında 44, 2017 yılı Mart ayı sonu itibariyle 3 arabuluculuk süreci ve raporu incelenmiştir²⁸. Bu raporlardan elde edilen veriler özet bir tablo halinde ekte verilmiştir.

Bu raporlardan elde edilen bulgular:

2014 yılında arabuluculuk sürecinin işletildiği 12 uyuşmazlığın tamamında arabulucu hem işçi sendikası hem de işveren/işveren sendikası ile en az bir kez bir toplantı gerçekleştirmiştir. 12 uyuşmazlığın 1' e enerji, 1' i genel işler (belediye işleri), 4' ü gıda, 4' ü metal, 1' i taşımacılık ve 1' i de toprak, cam işkolundadır. Birden fazla toplantı gerçekleştirilen uyuşmazlık sayısı 8' dir. Uzlaşma ile sonuçlanan 3 uyuşmazlıktan 2' sinde birden fazla arabulucu toplantısı yapılmıştır. 12 uyuşmazlığın 6' sında arabulucu 15 günlük süreye ilaveten 6 iş günü süre uzatımında bulunmuştur. Uyuşmazlığına konu işyerlerindeki toplam işçi sayısı 4282, sendikalı işçi sayısı 3209' dur. Uzlaşma sağlanan uyuşmazlıklara konu işyerlerindeki toplam işçi sayısı 895, sendikalı işçi sayısı 672' dir.

²⁸ Verilen toplu iş uyuşmazlığı ile ulaşılan arabulucu raporları arasındaki uyumsuzluğun iki sebepten kaynaklanabileceği düşünülmektedir: Uyuşmazlığın toplu görüşme aşamasında uzlaşma ile sonuçlanması halinde arabulucunun devreye girmemiş olma ihtimali ya da arşivlerde evrakın elektronik olarak tutulması nedeniyle ortaya çıkabilecek karışıklıklar.

2015 yılında arabuluculuk sürecinin işletildiği 37 uyuşmazlığın 26' sında arabulucu hem işçi sendikası hem de işveren/işveren sendikası ile en az bir kez toplantı gerçekleştirmiş, 11 uyuşmazlıkta işveren tarafı arabuluculuk toplantılarına katılmamıştır²⁹. 37 uyuşmazlığın 2' si dokuma-hazır giyim, 4' ü genel işler, 3' ü gıda, 16' sı metal, 1' i petro-kimya, 4' ü sağlık-sosyal hizmetler, 2' si savunma-güvenlik, 5' i ticaret-büro iş kolundadır. Uzlaşma ile sonuçlanan 5 uyuşmazlık 4' ünde birden fazla arabulucu toplantısı yapılmıştır. 37 uyuşmazlığın 11' inde arabulucu 15 günlük süreye ilaveten 6 iş günü süre uzatımında bulunmuştur. Uyuşmazlığına konu işyerlerindeki toplam işçi sayısı 17.388, sendikalı işçi sayısı 11.658' dir. Uzlaşma sağlanan uyuşmazlıklara konu işyerlerindeki toplam işçi sayısı 2.267, sendikalı işçi sayısı 1.737' dir.

2016 yılında arabuluculuk sürecinin işletildiği 43 uyuşmazlığın, 26' sında arabulucu hem işçi sendikası hem de işveren/işveren sendikası ile en az bir kez bir toplantı gerçekleştirmiş, 17 uyuşmazlıkta işveren tarafı arabuluculuk toplantılarına katılmamıştır³⁰. 43 uyuşmazlığın 6' sı dokuma-hazır giyim, 3' ü enerji, 6' sı genel işler, 5' i gıda, 10' u metal, 1' i petro-kimya, 4' ü sağlık-sosyal hizmetler, 8' i savunma-güvenlik, 2' si ticaret-büro, 2' si taşımacılık iş kolundadır. Uzlaşma ile sonuçlanan 5 uyuşmazlığın 3' ünde ve toplamda 12 uyuşmazlıkta birden fazla arabulucu toplantısı yapılmıştır. 43 uyuşmazlığın 9' unda arabulucu 15 günlük süreye ilaveten 6 iş günü süre uzatımında bulunmuştur. Uyuşmazlığına konu işyerlerindeki toplam işçi sayısı 15.005, sendikalı işçi sayısı 11.288' dir. Uzlaşma sağlanan uyuşmazlıklara konu işyerlerindeki toplam işçi sayısı 3.126, sendikalı işçi sayısı 2.027' dir.

2017 yılında metal işkolundaki olumsuz sonuçlanan 3 uyuşmazlığın 2' sinde arabulucu taraflarla birden çok kez toplantı gerçekleştire ve 15 günlük süreye ilaveten 6 iş günü süre uzatımında bulunmuştur. Uyuşmazlığına konu işyerlerindeki toplam işçi sayısı 900, sendikalı işçi sayısı 720' dir.

Görüldüğü üzere incelenen 95 toplu iş uyuşmazlığının 13' ünde arabuluculuk süreci uzlaşma sağlanmıştır. 95 uyuşmazlığın 28' inde işveren tarafı arabulucu toplantısına katılmamıştır. İncelenen raporlardaki verilerden hareketle arabuluculuk

²⁹ Bunların tamamı kamu alt işverenleridir.

³⁰ Bunların tamamı kamu alt işverenleridir.

sürecine katılmayan 28 kamu alt işvereni bir kenara bırakıldığında arabuluculuk sürecinin tarafları grev ve lokavta başvurmadan evvel en az bir kez bir araya getirdiği görülmektedir. Arabuluculuk sürecinin başarısının sadece uzlaşma sayısı ile ölçülmesi durumunda Bursa bölgesinde arabuluculuk faaliyetlerinin toplu iş uyuşmazlıklarının % 13,6' sını çözmeye başarılı olduğu söylenebilir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Arabuluculuk sistemindeki sorunların başında arabulucu seçme olanağının sınırlandırılmış olması, sadece resmi listeden arabulucu seçimi yapılabilmesi gösterilmektedir (Çelik vd., 2014: 656). Ancak, hem görüşme yapılan arabulucular hem de işçi sendikaları, işveren sendikası ve işveren temsilcileri, arabulucunun Bakanlığın belirlediği bir listeden seçiminin isabetli olduğunu, bu durumun arabulucuya görevini yürütürken bağımsızlık tanıyacağını belirtmiştir. Tarafların ortak kararlar liste dışından birini seçmeleri halinde, öyle olmasa bile arabulucunun taraflardan birine daha yakın durduğu izlenimi vermesinin süreci zaafa uğratabileceği görüşü kaydedilmiştir. Bu soruna ilişkin bir öneri getirmek gerekirse, resmi liste dışından bir arabulucu seçimi yerine, Bakanlığın işçi sendikaları ve işveren/İşveren sendikalarına arabuluculuk dönemleri öncesinde arabulucu önerilerini sorması ve resmi arabulucu havuzunu genişletmesi etkinliği arttırabilir.

Çalışmaya saha teşkil eden Bursa bölgesinde arabulucuların tamamının, ülke genelinde ise arabulucuların yaklaşık % 70' inin öğretim üyeleri-akademisyenlerden teşekkül ettirildiği gözlemlenmektedir. Bir arabuluculuk faaliyeti akademisyen arabulucunun sınav haftasına, yurt içi ya da yurt dışı bilimsel çalışma araştırma faaliyetlerine denk geldiği takdirde üzerinde yeterince çaba gösterilemeyen bir yan uğraş, hatta bir an evvel uyuşmazlık tutanağının bağlanarak işin sonlandırılması pahasına gerçekleştirilebilir. Bu durum, akademisyenler dışında arabulucular ile havuzun genişletilmesi ile ya da arabuluculuk süresinin taraflarla yapılan ilk toplantı ile birlikte başlatılması ile aşılabılır.

Arabulucuya verilen 15 günlük süre ve tarafların anlaşması halinde ilave 6 iş günü süre, çelişiktir. İlk süre gün olarak, ilave süre iş günü olarak belirlenmiştir ki, her iki sürenin iş günü olarak düzeltilmesi mevzuatta yapılması gereken konu ile ilgili ilk değişiklik olmalıdır. Bunun yanı sıra arabulucuya, süreç içerisinde tarafların tutumlarını ve uyuşmazlık konuları ile ilgili ilerlemeleri dikkate alarak sürenin uzatılabilmesi konusunda inisiyatif kullanma imkanı getirilmesinin olumlu olacağı düşünülmektedir.

Ülkemizde arabulucuya ödenen ücret uyuşmazlığın taraflarınca görevli makama ödenmekte oradan da arabulucuya aktarılmaktadır. Görüşülen

arabulucuların arabuluculuk sürecini bir kamu görevi olarak görmekteyirler. Ancak, arabuluculuk ücretlerinin yetersiz olduğu, ücretlerin zamanında ödenmediği, görevli makamın bu ödemelerle ilgili yeterince bilgi vermediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu durum arabulucunun motivasyonunu etkilemektedir. Mademki arabuluculuk başvurulması zorunlu bir toplu uyuşmazlık uzlaşma yöntemidir ve arabulucular Bakanlık tarafından belirlenmektedir, o zaman arabulucuya ödenen ücretlerin ve arabulucunun yaptığı masrafların hazinece karşılanması düşünebilir. Arabuluculuk ücretinin taraflarca eşit olarak yüklenilmesine devam olunacaksa da arabulucuya ücretin rapor teslim etmesinden itibaren örneğin bir ay içinde ödenmesi, arabuluculuk ücretlerinin geciktirilmemesi gerekir.

Görevli makamın arabulucuya tebliğ edilen uyuşmazlıkla ilgili en temel verileri dahi çoğunlukla bildirmedeği, arabulucuların tarafların iletişim bilgilerine dahi kendi çabasıyla ulaştığı ve ardından uyuşmazlığın durumunu taraflardan elde ettiği sıkça dile getirilmiştir. Görevli makamın uyuşmazlık sürecindeki rolünün sadece arabulucuya görevi tebliğ etmek olmaması, arabulucunun işini kolaylaştıracak ve süreci uzlaşmaya götüreceğ bilgilerin ulaştırılmasından sorumlu tutulması sağlanmalıdır. Somut olarak bir öneri getirmek gerekirse, en azından taraflar arasındaki son toplantı ve uyuşmazlık maddelerinin arabulucuya gönderilmesi faydalı olabilir.

Arabuluculuk sürecinin en önemli fonksiyonlarından birisi de geleneksel işletmelerde işçi sendikası ile işveren arasında diyalog kurma sürecini başlatmak olarak görülmelidir. Uygulamada bu tür işyerlerindeki işverenlerin sendikaları meşru bir muhatap olarak almamayı tercih ettikleri ve bu tutumun uzlaşmanın önündeki en büyük engel olduğu görülmektedir. Arabulucunun bu tür işletmelerde işveren tarafı ile işçi sendikasını bir araya getirmesi arabuluculuğun önemli işlevlerinden biridir.

Arabuluculuk kurumu işçi sendikaları ve işveren / işveren sendikaları tarafından toplu görüşmelerin anlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine grev ve lokavt sürecine geçiş için zorunlu bir adım olarak nitelendirilmekte, bu haliyle verimsiz olduğu düşünölmektedir. Bursa bölgesinde yapılan araştırmalar mevcut haliyle arabuluculuğun toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde etkin bir yöntem olmadığı sonucunu ortaya çıkarmakta ve hipotezimiz doğrulanmaktadır. Arabuluculuğun etkin bir yöntem olamamasının başlıca nedeni tarafların süreç içerisindeki tutumlarıdır

denilebilir. Bunun yanı sıra içinden geçilen ekonomik konjonktür, bireylerin ve örgütlerin uzlaşmaya dair oluşturdıkları birikim, mevzuattaki yetersizlikler arabulucunun işini zorlaştırmaktadır. Kaldı ki arabuluculuğun, her uyuşmazlığı uzlaşma ile sonlandırabilecek bir mekanizma olduğunu düşünmek doğru değildir. Dolayısıyla arabuluculuğu uzlaşma varsa başarılı yoksa başarısız olarak görmek yerine arabulucunun dolaylı faydalarını da hesaba katarak değerlendirmek daha sağlıklı olacaktır. Eğer arabuluculuğun başarısı sayısal olarak ölçülmek isteniyorsa sadece arabulucunun uzlaştırdığı uyuşmazlık sayısı ile değil süreç sonunda grev ve lokavta gidilmeden gerçekleşen uzlaşmalar ya da çözüme kavuşturulan uyuşmazlık maddeleri de hesaba katılmalıdır. Buradan hareketle, arabulucu tarafları en az 1 uyuşmazlık konusunda bile uzlaştırmışsa bu bile başarı olarak kabul edilmelidir. Üstelik arabuluculuk süreci geçildikten sonra varılan uzlaşılarda ve TİS hükümlerinde arabulucunun önerdiği birçok çözümün taraflarca kabul edildiği görülmektedir. İlâveten arabulucunun taraflar arasında iletişim kurmak suretiyle çalışma barışına sağladığı katkı gözden kaçırılmamalıdır. İyimser bir yaklaşımla tarafların birbirlerini dinlemeleri işveren açısından emek sahibi işçinin geçim şartlarını kavrama ve işçi sendikası vasıtasıyla işçilerin işletme maliyetleri karşılığa ilişkin verilere sahip olma bakımından önemlidir.

Halen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının istatistikleri dışında sürece ilişkin herhangi bir veri yoktur. Bu istatistiklerde nispeten zayıf verileri içermektedir. Bunun yerine 3 ayda ya da 6 ayda bir daha derinlemesine bilgi içeren arabuluculuk sürecine ilişkin verilerin arabulucular ve kamuoyu ile paylaşılması gerekir.

Arabuluculuk bir meslek ya da eğitimle elde edilebilecek bir formasyon değildir. Ülkemizde arabulucuların % 67' sini akademisyenler, geriye kalanını avukatlar, emekli iş müfettişleri, insan kaynakları ve endüstri ilişkileri uzmanları oluşturmuştur³¹. Değişik alanlardan gelen arabulucuların Bakanlıkça yılda en az bir kez bir seminer ya da benzeri toplantıda bir araya getirilmeleri; güncel gelişmeler, dünya uygulamaları, mevzuatın aksayan yönleri ve çözüm önerilerinin buralarda tartışılmasının hem arabulucuların motivasyonunu hem de arabuluculuk sürecinin etkinliğini artıracakı düşünülmektedir. Arabulucuların çatışma çözümü ve stres yönetimi, iletişim ve ikna etme, empati, psikoloji alanlarında donanımlı olmaları işçi

³¹ 2010-2014 yıllarındaki Resmi Arabulucular Listesine göre.

sendikaları ve işverenler tarafından dile getirilmektedir. Ancak, burada kişisel gayretlerin öne çıktığı, Bakanlığın bu konuda arabuluculara dönük herhangi bir eğitim programının olmadığı görülmektedir. Arabuluculuk ile ilgili bir eğitim bütçesinin olması, dünya örneklerinin incelenmesi, arabulucuların yılda en az bir kez bir araya getirilerek belirtilen konularda eğitim, semir verilmesi üzerinde düşünülmelidir.

Toplu pazarlık süreci ile ilgili yakın zamanda öne çıkmaya başlayan bir sorun ise kamu alt işverenleri ile yürütülen toplu görüşmeler ve TİS süreci hakkındadır. Kamudan güvenlik, temizlik, taşıma ve benzeri işlerde 3 yıllık sürelerle iş alan alt işverenlerin toplu görüşme, yetki, arabuluculuk, yüksek hakem kurulu süreçlerinden habersiz oldukları, alt işverenlerin bu ihaleleri düşük karlı tekliflerle almaları ve asıl işveren olan kamu makamlarının iş süreçlerinin tamamındaki etkinlikleri düşünüldüğünde kendilerini işveren olarak tanımlamadıkları ve sonuç olarak toplu görüşmelere ve arabulucu toplantılarına katılmadıkları görülmektedir. Toplantılara katılanların ise TİS taslağındaki ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan farkların ilave maliyet getireceğini, bu durumun ihale sürecinde öngörülmediği için mevcut hizmet sözleşmesi kapsamında ödenebilmesinin tartışmalı olduğunu, kendilerinin değil ihale makamının yetkili olduğu belirtmektedirler. Örneğin, Bursa bölgesinde alt işverenlerin toplu görüşmelere ve arabulucu toplantılarına katılmadığı, bunun üzerine işçi sendikasının uyuşmazlığı YHK' ya götürdüğü, ardından YHK' nun TİS hükmünde verdiği karara rağmen ortaya çıkan ücret, sosyal yardım ve benzeri fark ödemelerinin ve hakların işçilere verilmediği görülmektedir.

Konu ile ilgili yasal durum incelendiğinde, 4735 sayılı Kamu İhale Kanunu' nun 8 inci maddesinin Ek fıkrasına göre, bu Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri; alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yürütülür ve sonuçlandırılırsa belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan bedel artışı kadar idarece fiyat farkı ödeneceğini, aksi halde kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenemeyeceği, Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş

Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin üçüncü fıkrasına göre yetki belgesinin kendisine (alt işverene) tebliğinden itibaren on gün içerisinde kamu işveren sendikalarından birisini yetkilendirmesi gerektiği düzenlenmiştir. Kamu kurumları ile alt işverenler arasında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları sözleşmeleri düzenlenirken anılan düzenlemelerin idari şartname ve hizmet alım sözleşmelerine konulması özellikle alt işverenlerin bilgileneceği açısından yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

Adalet Bak., (2015, Nisan 9). www.adlisicil.adalet.gov.tr/istatistik_2013/117.pdf.

Adalet Bakanlığı Web Sitesi adresinden alınmıştır.

ARICI, K. (2013), *Birinci Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun ve Uluslararası Sendikal Örgütler Sempozyumu*, Türk Metal Yayınları, Ankara.

BUSH, R. A., & Folger, J. P. (2013), *Arabuluculuk ve Getirileri (Çeviren: Gamze Sert)*, Nobel Yayıncılık, Ankara.

CANBOLAT, T. (2013), “6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk” *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 2013/4, s. 247-273.

CENTEL, T. (2004), *Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri*, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, İstanbul.

ÇELİK, N. (1973), *İş Hukukumuzda Uzlaştırma ve Arabuluculuk*, İstanbul İktisari ve Ticari İlimler Akademisi Yayını, İstanbul.

ÇELİK, N. (1996), *İş Hukuku Dersleri*, Beta Basım Dağıtım, İstanbul.

ÇELİK, N., Caniklioğlu, N., & Canbolat, T. (2014), *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

DEMİR, F. (2007), *Hukukun Temel Kavramları*, Birleşik Matbaa, İzmir.

DEMİRBİLEK, T., (2013) Editörler: BİLGİN, S. L., ÖZDEMİR A. A., *Çalışma Psikolojisi*, Açıköğretim Fakültesi Yayınları Yayın No: 1714, Eskişehir.

GEREK, N.; (2013). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Editörler: Gerek, N., Kocabaş Fatma. Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Yayın No: 1766, Eskişehir.

GÜNAY, C. İ. (2005). *İş Hukuku Yeni İş Yasaları*, Yetkin Yayınları, Ankara.

KAYA, P. A. (2013). *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu*, Petrol İş Yayınları, İstanbul.

- KILKIŞ, İ., BAĞDOĞAN, S. Y., BAŞTÜRK, Ş. (2014), “Türkiye’de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Arabuluculuk ve Uzlaştırma Sisteminin Evrimi ve Sistemin Etkinliğini Arttırıcı Öneriler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Enstitüsü*, s. 53-81, İzmir.
- KIZILOĞLU, S. (2014). Türk Hukunda Toplu İş Uyuşmazlığının Barışçı Çözüm Yollarından Olarak Arabuluculuk Kurumu ve Geleceğine İlişkin Bir Projeksiyon, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KOCAAĞA, A. M. (1999), *Türk İş Hukuku' nda Arabuluculuk Kurumu*, TÜHİS Yayınları, Yayın No: 32, Ankara.
- KOÇ, M., ÇUKUR, M. (2010), “Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem”, *Çimento İşveren*, 4-29, Ankara.
- KUTAL, M. (1968), *Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçıl Yollarla Çözümlemesi*. İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- OĞUZMAN, K. (tarih yok), *Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri Cilt 1.*, Yön Yayınları, İstanbul.
- OĞUZMAN, M. K. (1973), *Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabulucuk Düzeni Nasıl Olmalıdır*, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayın No: 107, Ankara.
- OKAY, S. N. (tarih yok), *275 sayılı Kanuna Göre Uzlaştırma Müessesesi*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, Yayın No: 96, İstanbul.
- PERÇİN, G. E. (2011), “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinden Arabulucuğun Hukuksal Düzenlemelerdeki Yeri”, *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, 180, İstanbul.
- SAYIN, A. K. (2013), “ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi”, *Çalışma Dünyası Dergisi*, s. 11-34, Ankara.

- SAYIN, A. K., TÜMER, E. Ö. (2014), *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Yönetmelikler Kitabı*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
- SIĞRI, Ü., VAROĞLU, A. K. (2013), *Müzakere ve Arabulucuk*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- SUR, M. (2011), *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, Turhan Kitabevi, Ankara.
- SÜMER, H. H. (2013), *İş Hukuku*, Mimoza Yayınları, Konya.
- SÜRAL, N. (1982), *İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları*, Türk İş Yayınları, Ankara.
- SÜZEK, S. (2002), *İş Hukuku (Genel Esaslar - İş Akdi)*, Beta Yayınları, İstanbul.
- TINAR, M., (2013), Editörler: BİLGİN, S. L., ÖZDEMİR A. A., *Çalışma Psikolojisi*, Açıköğretim Fakültesi Yayınları Yayın No: 1714, Eskişehir.
- TUNCAY, A. C. (2010), *Toplu İş Hukuku*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- TUNÇOMAĞ K., CENTEL, T. (2013), *İş Hukukunun Esasları*, Beta Yayınevi, İstanbul.
- COŞAR, V. A. (2011), *Dünyada Arabuluculuk Uygulamaları*, TBB Yayınları, s. 7-8, Ankara.
- UÇUM, M. (2000), *Türkiye' de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Resmi Arabuluculuk*, Selüloz İş Sendikası Yayınları, İstanbul.
- YILMAZ, M. E. (2006), *Uyuşmazlık Analizi ve Çözümü*, Nobel Yayıncılık, Ankara.

EKLER

Ek 1: ARABULUCU RAPORU

ARABULUCU RAPORU

T.C.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

..... ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜ

I. KONU İLE İLGİLİ BİLGİLER	
İşyerinin Unvanı	
İşyerinin Adresi	
İşyeri Dosya No.	
İşverenin Yazışma Adresi	
Yetkili Sendika	
Toplam İşçi Sayısı	
Sendikalı İşçi Sayısı	
II. GÖREVLENDİRME İLE İLGİLİ BİLGİLER	
Görevi Veren Makam	
Görevlendirme Tarihi	
Görevlendirme Tebliğ Tarihi	
Uzatma Tarihi	

Görev Süresi Bitiş Tarihi	
Uyuşmazlığın Kapsamı	
III. ARABULUCULUK ÇALIŞMALARI	
Uyuşmazlık Tespiti	
Toplantı Öncesi Uyuşmazlık Maddeleri	
İşyerinin Durumu	
Personel Giderlerinin Ciro İçindeki Yeri	
Toplantı Yeri/Yerleri	
Sonuç Olumsuz İse Toplantı Sonrası Uyuşmazlık Maddeleri	

IV. VERİ TABANI BİLGİLERİ			
İşyerinin Türü	Özel <input type="checkbox"/>	Kamu <input type="checkbox"/>	
Yetki Belgesi Türü	İşyeri <input type="checkbox"/>	İşletme <input type="checkbox"/>	
Görevlendirme Makamı	Bakanlık <input type="checkbox"/>	İl Müdürlüğü <input type="checkbox"/>	
İşyerinin Grev ve Lokavt Yasakları Kapsamında Olup Olmadığı	Yasak Var <input type="checkbox"/>	Yasak Yok <input type="checkbox"/>	
Yapılan Toplantı Sayısı	Bir <input type="checkbox"/>	Birden fazla <input type="checkbox"/>	Yapılmadı <input type="checkbox"/>
Toplantının Nerede Yapıldığı	İl Müdürlüğü <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

Toplantının Kiminle Yapıldığı	İki tarafla <input type="checkbox"/>	Sendika ile <input type="checkbox"/>	İşveren ile <input type="checkbox"/>
Uyuşmazlık Toplantısına	Aynı İlde <input type="checkbox"/> Gidildi	Aynı İlde <input type="checkbox"/> Gidilmedi	Başka İlde <input type="checkbox"/> Gidildi
	Başka İlde <input type="checkbox"/> Gidilmedi		
Çalışma Süresi 6 İşgünü	Uzatıldı <input type="checkbox"/>	Uzatılmadı <input type="checkbox"/>	
Uyuşmazlık Sonucu	Görev Tebliğ Sonrası Anlaşma ile <input type="checkbox"/>	Görev Tebliğ Öncesi Anlaşma ile <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Olumsuz
V. TARAFLARIN GÖRÜŞLERİ HAKKINDA BİLGİ			
VI. ÖNERİLER			

Arabulucunun

Adı, Soyadı ve İmzası

.../.../.....

Ek 2: ARABULUCU ÜCRETLERİ CETVELİ

ARABULUCU ÜCRETLERİ CETVELİ

İşçi Sayısı	Gösterge
1-10	5.000
11-50	7.000
51-100	10.000
101-500	15.000
501+	20.000
Birden fazla il müdürlüğü görev alanı içerisindeki	25.000

Ek 3: BURSA BÖLGESİ ARABULUCUK FAALİYETLERİ İNCELEME
TABLOSU

Yılı	Taraflar	İşkolu	İki Taraf Görüşme	Toplantı Sayısı	Süre Uzatımı	Uyuşmazlık maddesi	En az bir maddede uzlaşma sağlanmış mı?	Sonuç	Toplam İşçi	Sendikalı İşçi	İşyeri / İşletme
2014	Tes İş - Uludağ Enerji	Enerji	E	1	H	11	E	Uzlaşma	555	332	İşletme
2014	Yerelsen (Osmangazi Belediyesi- Hizmet İş	Hizmet	E	2	E	13	E	Uzlaşma	340	340	İşyeri
2014	Öz Gıda İş Nestle	Gıda	E	2	E	Tümü	H	Olumsuz	925	832	İşyeri
2014	Tüvsüd Bursa Nakliyat İş	Ulaştırma	E	2	H	Tümü	H	Olumsuz	120	84	İşletme
2014	Preessmech Kalıp Metal Türk Metal	Metal	E	2	E	23	H	Olumsuz	47	36	İşyeri
2014	TI Oto Türk Metal	Metal	E	2	E	23	H	Olumsuz	430	290	İşyeri
2014	Trakya Yenişehir Cam AŞ. Kristal İş	Cam	E	1	H	12	H	Olumsuz	435	305	İşyeri
2014	Türk Metal-Freudenberg Sealing Technologies	Metal						Uzlaşma			
2014	Erikli Su - Tek Gıda İş	Gıda	E	1	H	10	H	Olumsuz	470	265	İşletme
2014	Nestle - Tek Gıda İş	Gıda	E	1	H	10	H	Olumsuz	222	111	İşletme
2014	Rollmech Automotive A.Ş.-Türk Metal	Metal	E	2	E	23	H	Olumsuz	629	526	İşyeri
2014	Cereal Partner Gıda Ltd. Şti-Öz Gıda İş	Gıda	E	2	E	Tümü	H	Olumsuz	109	88	İşletme
2015	Çelikpan - Türk Metal	Metal	E	2	H	21	H	Olumsuz	264	210	İşletme
2015	Canel Oto - Türk Metal	Metal	E	1	H	25	H	Olumsuz	236	187	İşyeri
2015	Arcelor Mittal Türk metal	Metal	E	1	H	27	H	Olumsuz	89	76	İşyeri
2015	Polyteks Teksif	Dokuma	E	2	H	18	H	Olumsuz	522	422	İşletme
2015	Çimtaş Türk Metal	Metal	E	2	E	28	E	Uzlaşma	261	164	İşyeri
2015	Cansal Alim. Türk Metal	Metal	E	1	H	27	H	Olumsuz	264	214	İşyeri
2015	Coşkunöz Rady. Türk Metal	Metal	E	2	E	37	H	Olumsuz	241	198	İşyeri
2015	YPS OtoTürk Metal	Metal	E	2	E	28	E	Uzlaşma	803	618	İşyeri

Yılı	Taraflar	İşkolu	İki Tarafla Görüşme	Toplantı Sayısı	Süre Uzatımı	Uyuşmazlık maddesi	En az bir maddede uzlaşma sağlanmış mı?	Sonuç	Toplam İşçi	Sendikalı İşçi	İşyeri / İşletme
2015	Beyçelik Gest.Türk Metal	Metal	E	2	H	21	H	Olumsuz	1883	1465	İşletme
2015	Çintaş Boru Türk Metal	Metal	E	2	E	28	E	Uzlaşma	790	599	İşyeri
2015	Besaş-Öz Gıda İş	Gıda	E	1	H	2	H	Olumsuz	213	152	İşletme
2015	Elsan Elyaf-Teksif	Dokuma	E	2	E	32	E	Olumsuz	177	111	İşyeri
2015	Mastaş Makine Çelik İş	Metal	E	1	H	9	H	Olumsuz	181	121	İşyeri
2015	Bursa B.Şehir Bld. Hizmet İş	Genel	E	2	H	4	H	Olumsuz	864	704	İşyeri
2015	Aroma - Tek Gıda İş	Gıda	E	1	E	24	H	Olumsuz	338	256	İşletme
2015	buski-Hizmet İş	Genel	E	2	H	3	H	Olumsuz	499	395	İşyeri
2015	Bosch San. Tic. A.Ş. - Türk Metal	Metal	E	2	E	14	H	Olumsuz	5485	2870	İşyeri
2015	Kestel Belediyesi - Hizmet İş	Genel	E	1	E	6	H	Uzlaşma	76	76	İşyeri
2015	Contitech Lastik - Petrol İş	Petro kimya	E	2	H	19	H	Olumsuz	276	116	İşletme
2015	Feka Otomotiv - Türk Metal	Metal	E	2	E	Tümü	H	Olumsuz	882	707	İşyeri
2015	Burfaş-Toleyiş	Sağlık Sosyal	E	2	E	16	E	Uzlaşma	337	280	İşyeri
2015	B Plas Plastik Metal A.Ş. Türk metal	Metal	E	1	H	Tümü	H	Olumsuz	423	175	İşyeri
2015	Autoneum Erkurk Oto-Petrol İş	Metal	E	2	E	39	E	Olumsuz	132	106	İşyeri
2015	Anka Hiz. Dan. Ltd. Şti. - çelik İş	Metal	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	41	35	İşyeri
2015	Detay Laboratuar-Sağlık İş	Sağlık	E	1	H	Tümü	H	Olumsuz	13	11	İşyeri
2015	Onat Temizlik Çelik İş	Sağlık	E	2	H	Tümü	H	Olumsuz	34	28	İşyeri
2015	AL Grup Güvenlik - Öz İş	Savunma Güvenlik	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	199	96	İşletme
2015	Ekmobil Özel Güvenlik Güvenlik İş	Savunma Güvenlik	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	335	169	İşyeri
2015	Bebka-Koop İş	Genel	E	1	H	5	H	Olumsuz	32	13	İşletme
2015	ON İlaçlama-Öz Büro İş	Ticaret, Büro	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	31	31	İşyeri
2015	YKY-Hizmet İş	Ticaret, Büro	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	199	142	İşyeri
2015	Kuzey Yemek-Çelik İş	Gıda	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	42	24	İşyeri
2015	Gökkuşluğu Sosyal Hizmetler	Ticaret, Büro	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	690	530	İşletme

Yılı	Taraflar	İşkolu	İki Tarafla Görüşme	Toplantı Sayısı	Süre Uzatımı	Uyuşmazlık maddesi	En az bir maddede uzlaşma sağlanmış mı?	Sonuç	Toplam İşçi	Sendikalı İşçi	İşyeri / İşletme
	(TÜHİS)-Koop iş										
2015	Gökmavisi Eğitim Gıda (TÜHİS)-Koop İş	Ticaret, Büro	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	227	187	İşletme
2015	Empati Sosyal Hizmetler (TÜHİS)-Türk Metal	Metal	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	45	45	İşyeri
2015	İvme Bilişim-Sağlık İş	Sağlık	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	37	33	İşyeri
2015	SGK Bursa-Hizmet İş	Ticaret, Büro	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	177	92	İşyeri
2016	Uludağ Enerji - Tesis	Enerji	E	2	H	Tümü	E	Uzlaşma	1611	1111	İşletme
2016	Canel Oto Türk Metal	Metal	E	1	H	32	H	Olumsuz	277	216	İşyeri
2016	Tek Gıda İş Nestle	Gıda	E	1	H	Tümü	E	Olumsuz	894	723	İşyeri
2016	TI Oto Türk Metal	Metal	E	1	H	13	H	Olumsuz	732	628	İşyeri
2016	Erikli Su - Tek Gıda İş	Gıda	E	1	H	21	H	Olumsuz	290	282	İşletme
2016	Nestle - Tek Gıda İş	Gıda	E	1	H	21	E	Uzlaşma	341	139	İşletme
2016	Cansal Aliminyum türk metal	Metal	E	1	H	27	H	Olumsuz	326	279	İşyeri
2016	Rollmech Auto-Türk Metal	Metal	E	2	H	41	E	Olumsuz	871	719	İşyeri
2016	Elbim Elektrik Tesis-Tes İş	Enerji	E	1	H	Tümü	H	Olumsuz	141	87	İşletme
2016	Şahince Otomotiv - Türk Metal	Metal	E	2	E	15	H	Olumsuz	443	335	İşyeri
2016	Hilmi Başak Müteahhitlik Oto-Türk Metal	Metal	E	1	H	Tümü	H	Olumsuz	425	215	İşyeri
2016	Kaldera Isıtma - Çelik İş	Metal	E	2	H	3	E	Uzlaşma	143	75	İşyeri
2016	Sirena Marine-Gemi İş	Metal	E	2	H	10	E	Uzlaşma	508	450	İşyeri
2016	Sönmez Pamuklu A.Ş.-teksif	Dokuma	E	2	E	13	E	Olumsuz	94	77	İşyeri

Yılı	Taraflar	İşkolu	İki Taraf la Görüşme	Toplantı Sayısı	Süre Uzatımı	Uyuşmazlık maddesi	En az bir maddede uzlaşma sağlanmış mı?	Sonuç	Toplam İşçi	Sendikalı İşçi	İşyeri / İşletme
2016	Sönmez ASF Dokuma Boya A.Ş.- Teksif	Dokuma	E	2	E	13	E	Olumsuz	161	120	İşyeri
2016	Gemlik Gübre A.Ş.-Petrol İş	Petrokimya	E	2	E	24	H	Olumsuz	551	341	İşletme
2016	Orau Orhan Otomotiv A.Ş. - Türk Metal	Metal	E	2	E	11	H	Olumsuz	1272	1272	İşyeri
2016	Yeşim Tekstil A.Ş.-Teksif	Dokuma	E	1	H	Tümü	H	Olumsuz	2070	1486	İşyeri
2016	Beke Tekstil A.Ş.-Teksif	Dokuma	E	1	H	Tümü	H	Olumsuz	126	115	İşyeri
2016	Saydam Tekstil A.Ş.-Teksif	Dokuma	E	2	E	27	E	Olumsuz	179	112	İşyeri
2016	Nergis Tekstil A.Ş. - Teksif	Dokuma	E	1	H	Tümü	H	Olumsuz	360	237	İşyeri
2016	Burulaş-Demiryol İş	Taşımacılık	E	2	E	17	H	Olumsuz	430	315	İşyeri
2016	Adarad Döküm A.Ş.-Çelik İş	Metal	E	2	E	Tümü	H	Olumsuz	289	147	İşyeri
2016	Nestle Türkiye A.Ş. Tek gıda	Gıda	E	1	H	Tümü	H	Olumsuz	894	723	İşyeri
2016	Atlantik Grup Ltd. Şti.-Hizmet İş	Ticaret Büro	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	63	57	İşyeri
2016	Forte Ekmobil ortaklığı - Öz İş	savunma Güvenlik	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	84	63	işyeri
2016	SD Oto Kiralama-Hizmet İş	Taşımacılık	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	103	78	İşyeri
2016	SAS, Beyaz Sosyal Hizmetler İş Ortaklığı TÜHİS - sağlık İş	Genel	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	48	48	işyeri
2016	SAS, Beyaz Sosyal Hizmetler İş Ortaklığı TÜHİS - sağlık İş	Genel	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	53	53	işyeri
2016	Karahan Grup TÜHİS-Hizmet İş	Genel	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	219	136	İşyeri
2016	3Ç Özel Güvenlik TÜHİS-Öz İş	Savunma Güvenlik	sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	18	11	İşyeri
2016	Uluğ Enerji-Tes İş	Enerji	E	1	E	Tümü	E	Uzlaşma	523	252	işletme
2016	Karahan Grup - Hizmet İş	Genel	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	160	122	İşyeri

Yılı	Taraflar	İşkolu	İki Taraf Görüşme	Toplantı Sayısı	Süre Uzatımı	Uyuşmazlık maddesi	En az bir maddede uzlaşma sağlanmış mı?	Sonuç	Toplam İşçi	Sendikalı İşçi	İşyeri / İşletme
2016	Erkan Şan- Seyhan Temizlik-Öz Büro İş	Ticaret Büro	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	58	49	İşyeri
2016	İtimat Özel Gvenlik - Öz iş	Güvenlik	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	10	10	İşyeri
2016	Sim Çağrı - Belediye İş	Genel	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	52	48	İşyeri
2016	Akıncılar Koruma Güvenlik-Öz İş	Savunma Güvenlik	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	5	5	İşyeri
2016	Cereal Partner Gıda Ltd. Şti-Öz Gıda İş	Gıda	E	1	H	Tümü	H	Olumsuz	108	84	İşletme
2016	A1 özel Güvenlik-Öz İş	Savunma Güvenlik	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	32	30	İşyeri
2016	Partem Tem- Hizmet İş	Genel	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	12	11	İşyeri
2016	İtimat 16 Özel GüvenlikTÜHİS- Öz İş	Savunma Güvenlik	sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	3	3	İşyeri
2016	İtimat 16 Özel GüvenlikTÜHİS- Öz İş	Savunma Güvenlik	sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	4	4	İşyeri
2016	Öz Alp Özel Güv.Kamu İş-Öz güven İş	Savunma Güvenlik	Sendika	1	H	Tümü	H	Olumsuz	22	20	İşyeri
2017	Mastaş Makine Çelik İş	Metal	E	2	E	8	H	Olumsuz	245	150	İşyeri
2017	Autoneum Erkurk Oto- Petrol İş	Metal	E	2	E	Tümü	H	Olumsuz	183	142	İşyeri
2017	Ficosa Otomotiv-Türk Metal	Metal	E	1	H	14	H	Olumsuz	472	428	İşyeri

EK 4: GÖRÜŞME SORULARI³²

- 1) Kaç dönemdir arabuluculuk yapıyorsunuz ve çalışma sahanız (sıklıkla) hangi ildir?
- 2) Arabulucunun mevcut durumda resmi listeden belirlenmesi ile alternatif olarak tarafların anlaşması halinde liste dışından bir arabulucu seçilebilmesini sürecin etkinliği ve arabulucunun bağımsızlığı açısından değerlendirir misiniz?
- 3) Arabuluculuk süresi (15 gün + 6 iş günü) sizce yeterli midir? Değilse arabuluculuğun etkinliğini artırmak için süre konusunda ne önerirsiniz?
- 4) Görevli makamın (Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri) süreçteki rolü ne olmalıdır? Mevcut durumda görevini gerektiği gibi yerine getirmekte midir? Süreci katkı sağlaması açısından görevli makam somut olarak ne yapsa daha iyi olabilir?
- 5) Arabuluculuk sürecinin etkinliği açısından (etkinlikten uzlaşma sağlanması ya da tarafları önceki uyuşmazlığa nazaran daha olumlu bir noktaya çekme kastedilmiştir) hangi niteliklere sahip olması gerektiğini düşünürsünüz?
- 6) Arabulucuya ödenen ücret ile uzlaşma arasında bir ilişki var mıdır? Arabulucunun ücretinin taraflarca ödenmesinin ne gibi olumsuz etkileri olabilir?
- 7) Arabuluculuk sürecinde tarafların tutumlarının (arabulucuya bakışları, uzlaşmacı ya da çatışmacı bir tavır takınmaları, işçi sendikalarının gerçekçi-gerçekçi olmayan talepleri, işveren/işveren sendikalarının taleplere cevapları vb...) sürecin etkinliğine katkısı ya da zararı nelerdir?
- 8) Kurumsal işletmeler ve geleneksel işletmelerde arabulucun rolü hakkında ne söylersiniz? (kurumsal işletmeler deyiminden ilke ve kurallarla, profesyonel olarak yönetilen işletmeler, geleneksel işletmeler deyiminden genellikle aile, arkadaş ortaklıklarından doğan alışkanlıklarla, geleneklerle ve kişilere bağlı yönetilen işletmeler kastedilmiştir)

³² Ekteki sorular görüşme yapılan arabuluculara yöneltilen sorulardır. İşçi sendikaları ve işverenlere bu sorular muhatabın taraf hali gözetilerek revize edilerek yöneltilmiştir.

9) Toplantı sayısı ile uzlaştırma arasındaki ilişki hakkında ne söylersiniz, size intikal eden uyuşmazlıklarda 1 toplantı sonucunda uzlaşma çıktığı olmuş mudur?

10) İlk kez toplu görüşme yapılan bir işyeri için arabulucunun rolü nedir, nasıl tanımlarsınız?

11) Arabuluculuk sürecinin etkinliğinin önündeki en önemli engeller nelerdir?

12) Arabuluculuk sürecinin uyuşmazlıkların Türkiye genelinde 2010 yılında % 21,21, 2011 yılında % 30,12, 2012 yılında % 28,8, 2013 yılında % 22,09, 2014 yılında % 29,17 ve 2015 yılında % 14,95' ini çözmede başarılı olduğu gözlenmektedir. Bu haliyle arabuluculuk sürecinin verimsiz ve/veya gereksiz olup olmadığı konusunda ne söylersiniz?

13) Arabuluculuk, tarafların grev ve lokavt aşamasına geçebilmesi için geçilmesi zorunlu bir adımdır önermesine katılır mısınız?

14) Daha etkin bir arabuluculuk için önerileriniz nelerdir (Arabulucuların eğitimi, yılda en az bir kez düzenlenecek bir sempozyum, arabuluculuk ile ilgili süreli bir yayın, daha yüksek ücretler, arabulucuya araç, yer vs. temini, vb.)?

15) Halihazırda ihtiyari olan bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk uygulamasının zorunlu hale getirilmesi (tasarı) bireysel iş uyuşmazlıklarında sizce ne getirir, ne götürür? (Malumunuz bu tasarıda arabulucunun ücretinin işçi işveren tarafından birlikte karşılanması, anlaşma çıkması halinde yargı denetiminin devreden çıkması, işçinin işe iade hakkından vazgeçmesi konuşulanlar arasında)

ÖZGEÇMİŞ

11 Kasım 1981 tarihinde Yozgat'ın Yerköy İlçesi' nde doğdu.

2000 yılında Uludağ Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Dokümantasyon programına kayıt oldu, 2002 yılında mezun oldu.

2007 yılında Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi İktisat Bölümünü bitirdi.

2009 yılı Kasım ayından beri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı' nda iş müfettişi olarak çalışmaktadır. Kamu harcama mevzuatı, devlet personel mevzuatı, bireysel ve toplu iş hukuku, sosyal güvenlik mevzuatı ve insan kaynakları yönetimi uzmanlık alanlarındandır. Uygulamalı Örneklerle Özel Okullar Mevzuatı isimli kitabın iş hukuku bölümünü kaleme almıştır.

Evli, bir kız babası olup, İngilizce bilmektedir.