

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ BARIŞÇIL YOLLARLA
ÇÖZÜLMESİ: TÜRKİYE – KANADA KARŞILAŞTIRMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ayhan AK

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Tuncay GÜLOĞLU

HAZİRAN – 2016

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ BARIŞÇIL YOLLARLA
ÇÖZÜLMESİ: TÜRKİYE – KANADA KARŞILAŞTIRMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ayhan AK (137209007)

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

Bu tez 06/06/2016 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Tuncay GÜLOĞLU

Doç.Dr. Orhan KOÇAK

Doç.Dr.Mustafa ÖZTÜRK

Jüri Başkanı

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

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.



Ayhan AK

.../.../2016

ÖNSÖZ

Bu çalışmada; ülkemizde uygulanmakta olan toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözümlenmesi kapsamında, Kanada ile karşılaştırılma yapılarak iki ülkenin bu konuyla ilgili yaklaşımları değerlendirilmiştir.

Çalışmalarım esnasında ve öncesinde çok ciddi emekleri geçen ve devamlı olarak yönlendiren danışman Sayın Hocam Prof.Dr. Tuncay GÜLOĞLU başta olmak üzere, yüksek lisans eğitimimde bilgilerimi benimle paylaşan Prof.Dr. Elif Yüksel OKTAY'a, Prof.Dr. Eyüp ZENGİN'e, Doç. Dr. Muharrem ES'e ve Doç.Dr. H.Yunus TAŞ'a verdikleri emek ve açtıkları ufuktan dolayı teşekkür ederim.

Bu çalışmayı yaparken, varlıklarını her zaman hissettiğim sevgili eşim Kaniye'ye ve dünya tatlısı kızlarım Dilara ve İrem'e minnetlerimi sunarım.

Ayhan AK

.../.../2016

İÇİNDEKİLER

TABLolar	İİİ
ÖZET	İV
SUMMARY	V
KISALTMALAR	Vİ
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KAVRAM VE TANIMLAR	4
1.1 Endüstri İlişkileri	4
1.1.1 Endüstri İlişkilerinin Tarafları ve Rollerı	6
1.1.2 Örgütlenme	12
1.1.3 Toplu Pazarlık Kavramı	13
1.1.4 Toplu İş Görüşmeleri ve Toplu İş Sözleşmeleri	14
1.1.5 Toplu Pazarlığın Aşamaları	16
1.2 Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları	18
1.2.1 Mücadeleci Çözüm Yolları	20
1.2.1.1 Grev	20
1.2.1.2 Lokavt	21
1.2.2 Barışçıl Çözüm Yolları	22
1.2.2.1 Uzlaştırma	22
1.2.2.2 Arabuluculuk	25
1.2.2.3 Ombudsmanlık	29
1.2.2.4 Hakemlik	30
BÖLÜM.2: TÜRKİYE’DE TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ BARIŞÇIL ÇÖZÜM YOLLARI	34
2.1 Türkiye’de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçıl Çözüm Yollarının Tarihsel Gelişimi	34
2.1.1 1923-1946 Dönemi ve 3008 Sayılı Kanun	35
2.1.2 1946-1960 Dönemi ve 5018 Sayılı Kanun	37
2.1.3 1960-1980 Dönemi ve 274-275 Sayılı Kanunlar	40
2.1.4 1980 Sonrası Dönem ve 2821-2822 Sayılı Kanunlar	42
2.2 6356 Sayılı Kanun ve Toplu İş Uyuşmazlıkları	46
2.2.1 Uzlaştırma	49
2.2.2 Arabuluculuk	51
2.2.3 Uyuşmazlığın Hakemlerce Çözümlemesi (Tahkim)	61

BÖLÜM.3: KANADA’DA TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ BARIŞÇIL ÇÖZÜM YOLLARI	71
GİRİŞ	71
3.1 Kanada’da Toplu İş İlişkileri	72
3.2 Toplu Pazarlık Süreci:.....	77
3.3 Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü	79
3.3.1 Uzlaştırma.....	80
3.3.2 Arbuluculuk	85
3.3.3 Uyuşmazlığın Hakemlerce Çözülmesi (Tahkim).....	88
BÖLÜM.4: TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA TÜRKİYE VE KANADA’NIN BARIŞÇIL ÇÖZÜM YOLLARININ KARŞILAŞTIRILMASI.....	95
4.1 Uzlaştırma	95
4.2 Arbuluculuk	98
4.3 Hakemlik	102
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	107
KAYNAKÇA.....	112
ÖZGEÇMİŞ	120

TABLolar

Tablo 1: 1948-1960 Yılları Arasında İşçilerin Sendikalaşma Düzeyleri	38
Tablo 2: 1960-1980 Arası Dönemde, İş Yasası Kapsamındaki İşçi, Sendikalı İşçi Ve Sendika Sayıları.....	42
Tablo 3: 2008-2014 Arası Dönemde Gerçekleştirilen Arabuluculuk Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi.....	54
Tablo 4: On Birinci Dönemde (2014-2017 Yılları Arası) Görev Yapmak Üzere Seçilen Arabulucuların Görev Alanları Ve Kapsadığı İller.....	56
Tablo 5: Onuncu Dönemde (2011-2014 Yılları Arası) Görev Yapmak Üzere Seçilen Arabulucuların Kişisel Özellikleri.....	58
Tablo 6: On Birinci Dönemde (2014-2017 Yılları Arası) Görev Yapmak Üzere Seçilen Arabulucuların Kişisel Özellikleri.....	59
Tablo 7: Yüksek Hakem Kurulunca Sonuçlandırılan Toplu İş Sözleşmeleri.....	66
Tablo 8: Yüksek Hakem Kurulu'na 2013-2014 Yıllarında Çeşitli Sebeplerle Gelerek Sonuçlandırılan Toplu İş Sözleşmeleri.....	69
Tablo 9: Kanada Genelinde, 1980-2014 Dönemlerinde Meydana Gelen Ve Uzlaştırma Görevlisi Yardımıyla Çözümüne Kavuşturulan Görüşmeler.....	84
Tablo 10: Kanada Genelinde, 1980-2014 Dönemlerinde Meydana Gelen Ve Uzlaştırma Kurulu Tarafından Karara Bağlanan Uyuşmazlıklar.....	84
Tablo 11: Kanada Genelinde, 1980-2014 Dönemlerinde Meydana Gelen Ve Uzlaştırma Faaliyetlerinden Sonra Gerçekleştirilen Toplu Pazarlıklar	85
Tablo 12: Kanada Genelinde, 1980-2014 Dönemlerinde Meydana Gelen Ve Arabuluculuk Yardımıyla Çözümüne Kavuşturulan Toplu İş Uyuşmazlıkları	87
Tablo 13: Kanada Genelinde, 1980-2014 Dönemlerinde Meydana Gelen Arabuluculuk Kurulu Ve Arabuluculuk Faaliyeti Sonrası Gerçekleştirilen Toplu Pazarlıklar.....	88
Tablo 14: Kanada Genelinde, 1980-2014 Dönemlerinde Meydana Gelen Uyuşmazlık Ve Bunların Sonucunda Hakemlik Aracılığıyla İmzalanan Toplu Pazarlık Görüşmeleri	90
Tablo 15: Kanada Genelinde 1980-2014 Dönemlerinde, İlgili Sektörlerde Meydana Gelen Uyuşmazlıkların Yasal Tahkimle Çözülmesi	93
Tablo 16: Kanada Genelinde 1980-2014 Dönemlerinde Meydana Gelen, Uzlaştırma Kurulu Ve Uzlaştırma Görevlisi Yardımıyla Çözümüne Kavuşturulan Uyuşmazlıklar ...	97
Tablo 17: Türkiye Ve Kanada'nın Arabuluculuk Yöntemiyle Çözümüne Kavuşturulan Toplu İş Uyuşmazlıklarının Karşılaştırılması	101
Tablo 18: Türkiye Ve Kanada'nın Hakemlik Yöntemiyle Çözümüne Kavuşturulan Toplu İş Uyuşmazlıklarının Karşılaştırılması.....	104

ÖZET

Tezin Başlığı: Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçıl Yollarla Çözülmesi; Türkiye Kanada Karşılaştırması

Tezin Yazarı: Ayhan AK **Danışman :** Prof. Dr. Tuncay GÜLOĞLU

Kabul Tarihi:06/06/2016 **Sayfa Sayısı:** VII (ön kısım) + 119(tez)

Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Bilim Dalı : İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri

Endüstri ilişkileri sistemindeki asıl unsurun “insan” olduğunu düşünürsek, insan toplulukları arasındaki sosyal, kültürel ve tarihsel farkların, ülkeler boyutunda da ortaya çıkması kaçınılmaz bir hale gelmektedir. Dolayısıyla ülkeler arasındaki bu benzerlik ve farklılıklar, her alanda olabileceği gibi, endüstri ilişkilerinde de bundan ayrı olamaz.

İlk olarak Amerika’da (ABD) kullanılmaya başlayan “endüstri ilişkileri kavramı”, çok kısa bir sürede bilinen ve bu alanda, çokça kullanılan bir hal almıştır. Basit anlamda, çalışan ve işveren arasındaki iş akitlerinin düzenlenmesi diyebileceğimiz bu kavram, dinamik bir ivme kazanarak, zaman ve teknolojiye meydana gelen değişimlerle, günümüzde bildiğimiz hale gelmiştir.

Bu çalışmada, yapıları itibariyle farklı endüstri sistemleri içinde yer alan iki ülkenin, endüstri ilişkileri sisteminin ayrılmaz bir parçası olan, toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözülmesinin karşılaştırılması konusu incelenmiştir.

Türkiye ve Kanada’nın, endüstri ilişkilerinin tarihsel anlamdaki gelişimine kısaca değinilip, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmelerinin özelliklerinden, bu kapsamda ortaya çıkan problem ve uyuşmazlıkların, grev ve lokavta gitmeden, barışçıl yollarla çözülmesinin yöntemlerine değinilerek, farklılıklarından bahsedilmiştir.

İki ülkenin sorunları çözme ve uyuşmazlıkları giderme anlamında kullandıkları yöntemlerden özellikle üç tanesinden bahsedilmiştir: uzlaştırma, arabuluculuk ve hakemlik. Bu yöntemlere göre de ortaya çıkan farklılıklar incelenerek bir değerlendirme yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Toplu iş uyuşmazlığı, toplu pazarlık, uzlaştırma, arabuluculuk, hakemlik.

SUMMARY

Thesis Title: The Peaceful Resolution Ways of Collective Labour Disputes; A Comparative Study of Turkey and Canada

Thesis Author: Ayhan AK **Advisor:** Prof. Dr. Tuncay GULOGLU

Date of Acceptance: 06/06/2016 **Number of Pages:** VII(front) + 119 (thesis)

Department : Labour Economics and Industrial Relations

Field of Study : Human Resources and Labour Relations

When we assume that the “human being” is the main component in the industrial relations system, it becomes inevitable to distinguish the differences between two human societies with regard to social, cultural and historically as well as country perspectives. Therefore these differences and similarities can’t be far from each other with the way of industrial relations.

We come across with the term of “industrial relations” as a first time in literature in America, later then it becomes so popular that it crosses the boundaries of the country and becomes very common at this field of study. As a simple way of looking, it means a work deal between labour and employer. After a few amendment, it has become as we know today since it has a dynamics structure.

In this study, the peaceful resolution ways of collective labour disputes have been analysed between two countries, which take part in different industrial relations systems, on the perspective of comparative research.

It has been briefly mentioned historical improvements of industrial relations, collective bargaining and collective negotiations, then grievance procedures and dispute resolution systems of Turkey and Canada. Afterwards, it has been given some methods of non-strike procedures and different application processes of the both countries.

It has been evaluated for some main dispute resolution systems, such as conciliation, mediation and arbitration, and at the last stage, there has been given final evaluation of the structures of the both countries about dispute resolution effectiveness.

Keywords: Workplace Disputes, Collective Bargaining, Conciliation, Mediation, Arbitration.

KISALTMALAR

ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
ACAS	:Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Danışma, Uzlaştırma ve Hakemlik Servisi)
ADR	:Alternative Dispute Resolution (Alternatif Uyuşmazlık Çözümü)
BCA	:Business Council of Australia (Avustralya İş Konseyi)
ÇSGB	:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ELFSB	:England Labour Force Survey Board (İngiltere İş Gücü İzleme Kurulu)
HRABT	:Hakeme ve Resmi Arabulubuya Başvurma Tüzüğü
HUMK	:Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
ILO	:Uluslararası Çalışma Örgütü
MOLOC	:Ministry of Labour of Canada (Kanada Çalışma Bakanlığı)
RG	:Resmi Gazete
TİSGK	:Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
YHK	:Yüksek Hakem Kurulu
Vd.	:Ve Diğerleri

GİRİŞ

Endüstri ilişkileri sistemi denildiğinde, üretim veya işin yapıldığı ortamda faaliyette bulunan ya da çalışma durumunda olanlar, yani çalışanlar, işyeri ortamının sahibi ya da sorumlusu olanlar yani işverenler ve bazen işveren durumunda olmasına rağmen aynı zamanda düzenleme ve kontrol görevlerini de yerine getiren devlet, ilk olarak akla gelmektedir. Bunları aynı zamanda endüstri ilişkilerinin tarafları olarak da kabul etmek mümkündür. Dolayısıyla bu bağlamda meydana gelen olaylar, birbiriyle ilintili hale gelmektedir.

Taraflar, kurallar ve toplumun sosyal yapısı, endüstri ilişkileri sisteminin genel özelliklerini meydana getirir. Bu özelliklerin bazıları, hemen her ülkede görülebilir olmasına rağmen, her ülkenin kendine özgü bir endüstri ilişkileri yapısı olduğunu söylemek yanlış olmaz.

“Avustralya İş Konseyi” (Business Council of Australia)’ ne göre (BCA, 2004: 7), endüstri ilişkilerinin, işverenler ve çalışanlar arasında çok yakın ilişkili olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla bu ilişkinin detaylı olarak incelenip kurallarının konulmasını, böylece işçilerin hak ve gelirlerinin kontrol altına alınmasını, aksi takdirde bu alanda meydana gelebilecek çatışma ve problemlerin ekonomiye ciddi zararlar verebileceğini söylemiştir.

Endüstri ilişkileri yalnızca ekonomik boyutlu değil, içinde insan unsurunu barındırdığından dolayı sosyal, toplumsal ve siyasal boyutları da olan bir olgudur. Bu kapsamda, işin içinde insan faktörünün olması, onunla ilgili temel haklarını, özgürlük ve sorumluluklarını, insani birtakım ihtiyaçları ile birlikte, sistemin getirdiği görev ve kuralları da ortaya çıkartır.

Dolayısıyla dünya üzerindeki her ülkenin kendi iç dinamiklerine göre meydana getirdiği ve şekillendirdiği bir endüstri ilişkileri sisteminin olması gayet tabidir.

Her iş ortamında, işin yürütülmesi esnasında bazı sorunlar meydana gelebilir. Endüstri ilişkilerinde de durumun farklı olması düşünülemez. Genel

olarak iş uyuşmazlığını, iş ilişkisine ait bir sorun hakkında, çalışanlar ile işverenler ya da bunlar tarafından kurulan mesleki kuruluşlar arasındaki anlaşmazlıklardır şeklinde tanımlamak mümkündür (Narmanlıoğlu, 2013: 496).

İş uyuşmazlıkları, toplu iş uyuşmazlığı olması durumunda daha hassas olmakta ve çözümüne yönelik olarak duyulan ihtiyaç daha fazla hissedilmektedir. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde önemli olan, tarafları ikna ederek anlaşmaya sevk etmek ve böylece mümkün olan en kısa sürede toplu iş sözleşmesinin imzalanmasını sağlamaktır. Bu maksatla kullanılan başlıca iki yöntem mevcuttur, mücadelecı ve barışçıl çözüm yolları.

Çalışmanın Konusu

Bu çalışmada, Türkiye ile Kanada'nın endüstri sistemlerinin tarihsel gelişmeleri, iki ülkenin toplu iş görüşmeleri ve toplu pazarlık yapılarına değinilip, toplu iş uyuşmazlıklarının ne olduğu ve bu kapsamda bu uyuşmazlıklarının barışçıl yöntemlerle nasıl çözmeye çalıştıkları ortaya konmuştur. Yapılan araştırmada, konuyla ilgili en belirgin özellikleri ve bunların doğurduğu sonuçların etkinliği irdelenmiştir.

Çalışmanın Amacı

Ülkemiz ile farklı endüstri sistemine sahip bir yapı olan Kanada'da, toplu iş uyuşmazlıklarına yaklaşımların nasıl olduğu, bunları çözümedeki farkları ve ülkemizle aynı olan uygulamaların olup olmadığını tespit ederek yapılacak karşılaştırmalı bir çalışmayla bunları belirlemektir.

Çalışmanın Önemi

Ülkemiz ile diğer ülkeler arasında çalışma sistemleri, ücret dağılımları, çalışma şartları gibi alanlarda yapılmış birçok araştırma mevcuttur. Bu çalışma diğerlerine ilave nitelikler taşımakta ve çok fazla gündeme gelmeyen bir ülke olarak Kanada ile toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözülmesi konusu karşılaştırma yapılarak incelemektedir.

Çalışmanın Yöntemi

İki ülkenin endüstri sistemlerinin farklı olması nedeniyle ilkönce bazı kavram ve tanımlamalar yapılmış, sonra toplu iş uyuşmazlıkları konusu incelenmiş ve bu konuyla ilgili meydana gelen uyuşmazlıkların çözüm yöntemlerine değinilerek farklar ve benzerliklerin neler olduğundan bahsedilmiştir. Konuyla ilgili olarak yapılan literatür çalışmasında, özellikle Kanada bölümünde yabancı kaynakların yanında, Kanada Çalışma Bakanlığı (Ministry of Labor of Canada) ile yazışmalarda bulunulmuş ve onlardan talep edilen bilgilerden çokça istifade edilmiştir.



BÖLÜM 1: KAVRAM ve TANIMLAR

1.1 Endüstri İlişkileri

Endüstri ilişkileri kavramı ilk olarak Amerika'da, çalışma hayatını inceleyen bir komisyonun görevini tanımlamak üzere, 1912 yılında kullanılmış, sonrasında, İngiliz Ticaret Bakanlığı'nca 1926 yılında yapılan bir çalışmada kavrama atıfta bulunularak kullanılmaya devam etmiş, ülkelerin özelliklerine göre, her akademisyen tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır (Tokol, 2013: 2).

Kurtulmuş (1996, 33) endüstri ilişkilerini, "çalışma hayatının tarafları olan ücretli çalışanlar ve işverenler ile düzenleyici olarak devletin karşılıklı etkileri ile oluşan bir sistemi ifade eder" şeklinde tanımlamıştır.

Endüstri ilişkileri sistemi teorisi, tarafların konuyla ilgili görüş ve algılamasına göre değişmekle beraber, belirli kuralların neden konulduğunu, sistemi etkileyen durumlarda neden ve nasıl davranılması gerektiğini açıklamaya çalışır (Dunlop, 1958: 1-5)

Tanımlardaki farklılıklar ise genellikle "endüstri" kelimesinden kaynaklanmaktadır. Buna göre kavramın, sadece endüstri sektörü ve istihdam sorunlarına yöneldiği, ancak kavramı daraltmamak adına tarım, hizmetler, ticaret ve kamu sektörünü de içine alması gerektiği düşünülmüştür (Tokol, 2013: 2).

Geçtiğimiz yüzyıl, ABD ve diğer bazı endüstrileşmiş ülkelerde, endüstri ilişkileri alanının arttığına ve azaldığına tanıklık etmiştir. Kaufman, endüstri ilişkileri alanının bir gelecekle ilgili bir programının olması gerektiği, aksi takdirde bu yapılmadığında, endüstri ilişkileri alanının, insanileşmesi, demokratikleşmesi, iş sektörlerinin stabilize ve dengeye gelmesinin mümkün olmadığını, dolayısıyla global kapitalizmin bu işleyişi etkisiz hale getireceğini ve büyük bir ihtimalle de tamamen yok edeceğini düşünmektedir (Kaufman, 2006: 1).

Endüstri ilişkileri sistemini, gelişim ve olayların meydana geliş durumlarına göre çeşitli evrelere ayırmak mümkündür. Bunlardan ilki başlangıç

dönemidir. Bu dönemde, çalışan ile işyeri sahipleri arasında herhangi bir yazılı mutabakat metni olmadığı gibi, sözleşmeden bile bahsetmek mümkün değildir. Bireyler, kendilerine uygun bir iş arayıp bulmakta, işverenler de işlerine yarayacak birilerini bulup çalıştırmanın peşindedirler. Devlet müdahalesi yoktur ve iş piyasası basit anlamda arz ve talep dengeleri içinde işlemektedir (Kurtulmuş, 1996: 94).

Bu döneme, 1789 tarihinde ortaya çıkan Fransız İhtilali hâkim olmuş ve İnsan Hakları Bildirisi'nde bahsedilen özgürlük ve eşitlik gibi değerler ön plana çıkmaya başlamıştır. Dolayısıyla, devlet müdahalesinin olmamasının yanında, işin içine bir de temel hak ve özgürlüklerin eklenmesiyle tüm ekonomik ve sosyal kurumlar etkisini yitirmiştir (Tokol, 2013: 9).

Bu durum, bireylerin, işverenle ilgili konularda, kendi haklarını en iyi kendisinin savunabileceği düşüncesini doğurmuş, örgütlenmeye gerek duyulmamış ve hoş karşılanmamış, hatta örgütlenmenin yasaklandığına şahit olunmuştur. Liberal ekonomi dediğimiz bu dönemde, çalışma hayatına devletin düzenleyici olarak dahi müdahil olmadığı, çalışma ilişkilerinin, taraflar arasında bireysel anlaşmalarla yürütülmesi ön görülmüş, işçilerin değil toplu pazarlık yapmaları, örgütlenmeleri bile yasaklanmıştır (Adal, 2001: 333-335).

1960'lı yılların sonlarından itibaren devletin müdahalede bulunduğu, böylece bir takım yasal düzenlemelerin yapılarak çalışanların pazarlık gücü ve sendikalaşmalarının önündeki engellerin kaldırıldığı, endüstri ilişkilerindeki ikinci döneme geçilmiş ve ülkelere göre değişmekle beraber, sendikalar, bir taraf haline gelmiş, etkinlikleri giderek güçlenmiştir. Bunların sonucunda, II. Dünya savaşının da etkisiyle, devletin yasa koyucu ve çalışma hayatındaki rolü de artmış, yaptığı yatırımlarla, işveren konumunun yanında, hakemlik görevlerini de yerine getirmeye başlamıştır. 1970'lerin ortalarında meydana gelen siyasal ve ekonomik olaylar ise çalışma hayatının taraflarını derinden etkileyip, tarafların rollerini yeniden şekillendirmiştir. Teknolojik değişimler, şirketlerin büyümesi ve uluslararası nitelikler kazanmaları bunlara neden olarak sayabileceğimiz birkaç etkendir (Kurtulmuş, 1996: 194-206).

Günümüzde çalışma hayatında meydana gelen değişmeler, otoriter rejimin mevcut olduğu ölkelerden, demokrasinin mevcut olduğu ölkelere, gelişmiş ölkelerden gelişmiş ve gelişmekte olan ölkelere kadar hemen her yerde yaşamın bir parçası olmakta ve önemli roller oynamaktadır.

1.1.1 Endüstri İlişkilerinin Tarafları ve Rollerini

Devletin endüstri ilişkilerindeki rolü birkaç şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunların başında, yasa koyucu olarak işleyişin kurallar çerçevesini belirlemek, taraflar arasında dengeyi sağlamak üzere hakem görevini yürütmek ve nihayetinde bizzat işveren olarak endüstri ilişkilerinin içinde taraf olarak bulunmaktır (Erdut:1992)

Endüstrileşme yolunda ilerleyen her topluluk politik yapısı ne olursa olsun, işçiler ve yöneticilerden meydana gelir. Bunların arasındaki ilişkiler ise detaylar anlamında farklılıklar gösterse de mutlaka belli şekillerde tanımlanmaları gerekir. Endüstri ilişkileri, üç grubu içine alır: İşçiler ve organizasyonları, işverenler ve organizasyonları, son olarak da devletin iş alanı olması ve işle ilgili örgütleridir. Endüstri ilişkilerinin çerçevesini, teknoloji, market ve bütçe sınırlamaları ile tarafların güç ve statü durumları meydana getirir. Endüstri ilişkileri sistemi teorisi, tarafların konuyla ilgili görüş ve algılamasına göre değişmekle beraber, belirli kuralların neden konulduğunu, sistemi etkileyen durumlarda neden ve nasıl davranılması gerektiğini açıklamaya çalışır (Dunlop, 1958: 1-5).

Endüstri ilişkileri sistemine hangi anlam yüklenebilir? "Sistem" neyi içerir? Terimsel olarak kesin ve analitik bir anlam verilebilir mi, ya da pratik tecrübelerin bir kabul edilişini olarak mı düşünölmelidir. Bunlar bütün sistemlerde aynı mıdır? Sistemleri bir birinden hangi özellikler ayırır? Aynı faktörler, bir ölkedeki bütün alanlarda mı yoksa diğer ölkelerde demi geçerlidir? Bu sorular, endüstri ilişkileri sisteminin, analitik anlamda incelenmesini meydana getirir (Dunlop, 1958: 1-3).

Endüstri ilişkileri sisteminin, ayrı bir disiplin olarak incelenmesi gerektiğini söyleyen Dunlop, konuyu analitik olarak üçe ayırır:

1. Endüstri ilişkileri sisteminin bir bütün olarak toplumla ilişkisi,
2. Endüstri ilişkileri sisteminin ekonomik sistem olarak bilinen alt sistemle ilişkisi ve
3. Endüstri ilişkileri alt sisteminin, kendi içyapısı ve özellikleri, şeklinde belirtir.

Böylece Dunlop, endüstri ilişkileri sistemini, sosyal sistemin bir alt sistemi olarak tanımlayıp ekonomik sistemlere ayırır ve genel sistemle karşılıklı ilişkide bulunduğunu ifade eder (Dunlop, 1958: 7).

Endüstri ilişkileri sisteminin aktörleri:

1. Yöneticiler ve temsilcilerinden meydana gelen bir hiyerarşi,
2. İşçiler ve sözcülerinden meydana gelen bir hiyerarşi,
3. İşçiler, işletmeler ve onların ilişkilerinde uzmanlaşmış kamu kurumlarıdır.

Devlet, endüstri ilişkilerinde bir taraftan kuralların çerçevesini çizerken, diğer taraftan, uzlaştırma, arabuluculuk ve hakemlik gibi düzenleyici görevleri de yürüterek, olası iş çatışmaları ya da iş uyuşmazlıklarının en kısa ve sorunsuz şekilde çözülmesine çalışır (Akgeyik, 1996: 78-84).

İşçilerin örgütlü olmak zorunda olmadığı ancak, çalışma ortamında bazı normlara uyması gerektiği belirtilir. Yöneticiler, kamu, özel ya da bunların karışımından da meydana gelebilir. Bazı endüstri ilişkileri sisteminde devletin çok geniş ve belirleyici rollerinin olabileceği belirtilir (Dunlop, 1958: 7-8). Dolayısıyla, Dunlop'un endüstri ilişkileri sistemi tanımında, yönetici ve işverenler ayrı olarak değerlendirilmekte ve aktörler olarak yöneticiler ön plana çıkarılmaktadır.

Dunlop'a göre (1958: 8-9) endüstri ilişkilerinin çevresi, "iş yerleri ve iş topluluklarının teknolojik özellikleri, aktörleri etkileyen piyasa kısıtları ve toplumda gücün dağılımı" şeklinde belirtilir.

İşyerinin teknolojik özellikleri, endüstri ilişkileri içinde önemli bir yere sahiptir. İhtiyaç duyulan iş gücünün özelliklerinin belirlenmesi, yönetimin ve işçi örgütlerinin şekillendirilmesi buna örnek verilebilir. Aynı zamanda, kurulması planlanan işyerinin kapasitesi ve büyüklüğünün belirlenmesi, bunun yaşam alanlarına olması gereken en yakın mesafesinin tespit edilmesinde de durum aynıdır. Endüstri ilişkilerinin ikinci çevresini, temel piyasa ve bütçe kısıtları oluşturur. İlk başta sadece yönetimle ilgili gözüke de sistemdeki aktörlerin tamamını etkiler. İş piyasası ve bütçe kısıtları, kurulacak olan işyerinin yerel, ulusal yada uluslar arası olması gibi büyüklüğünün yanında, işin mevsimsel olup olmasını da etkiler. Endüstri ilişkilerinin üçüncü çevresi olan gücün dağılımı, aktörler arası ilişkileri ifade eder. Gücün etkili olması için kullanılması şart olmayıp, talep edilmesi durumunda mevcut olması yeterlidir (Dunlop, 1958: 8-12).

Bu durumda, devletin endüstri ilişkilerindeki rolünü tek bir kalem olarak tanımlamak gerçekten zordur. Çünkü devlet, kendi otoritesi içinde düşünüldüğünde, yapısında mevcut çok farklı kurumları, farklı görevleri ve işleyişleri olan farklı yapıları barındırdığından, çalışma ilişkilerini çok çeşitli şekillerde etkileyebilmektedir. Yasal olmayan şekilde düzenlenen bir grev durumunda, polisin yanında askerlerin de kullanılabilir olması, iş mahkemeleri vasıtasıyla günlük olaylara müdahale edebilmesi bunlara örnek gösterilebilir. İlaveten bazı durumlarda, aşırı güç kullanabilmesinin yanında, "Danışma, Uzlaştırma ve Hakem Servisleri" kurulları yardımıyla değişik şekillerde de etki edebilir (Dundon ve Rollinson, 2004: 168-169).

Her ne kadar devletin endüstri ilişkilerindeki rolü ve etkisinde yukarıda bahsedilen durumlar da olsa, seçilmiş bir hükümetin görev yaptığı bir devlet yönetimi ortamında, daha çok yönetimle ilgili politika ve yasal olaylardan bahsetmek mümkündür (Gospel ve Palmer, 1993: 9-13).

Devletin iş ilişkilerini ilgilendiren ekonomiyle ilgili başlıca dört görevi vardır: İstihdamı mümkün olan en yüksek seviyede tutmak, fiyat istikrarını sağlamak, ödemeler dengesini temin etmek ve kur farklarını korumak.

Hyman'a göre (2001: 11), devletin iş ilişkilerinde şekillendirici ve etkileyici birçok fonksiyonları mevcuttur. Bunlardan bazıları bütün ülkelerde görülebilirken, bazıları zamanın koşullarına bağlı olarak farklı hale gelebilmektedir. Devletlerin bu anlamda genel olarak kullandığı iş ilişkilerindeki rollerini şu sayabiliriz: Kendisinin bir işveren olarak mevcut rolü, gelir ve fiyatları düzenlemedeki rolü, ekonomiyi genel anlamda yönetici rolü, standart belirleyici ve kontrol edici rolü, kuralları koyucu ve hukuksal rolü, son olarak da sosyal huzuru teşkil etme rolü.

Devlet, öncelikle sorumlu bir işveren olarak davranmalı ve özel sektöre, iş hayatında nasıl davranılması gerektiğini bizzat kendisi göstermeli ve iş ilişkilerinde çatışmalardan uzak durmalıdır. İkinci Dünya Savaşı'nın hemen sonrasında meydana gelen politik ve ekonomik olaylar, devletlerin enflasyonu kontrol altında tutma çabalarını gündeme getirmiş, bu da gelir ve fiyatların düzenleyicisi ve ekonominin yöneticisi olma sonucunu doğurmuştur. Devletin, standartların belirleyicisi olması belli aşamalar sonrasında oluşmuş, birden bire meydana gelmemiştir. Örneğin, kadın, genç ve çocuk işçiliği ile sağlık ve iş güvenliğine ilişkin temel standartlar 1920'lerde, işe girme ve çıkartılma ve ırkçılıkla mücadele gibi kavramlarsa 1970'lerde kanunla güvence altına alınmıştır (Dundon ve Rollinson, 2004: 170-178).

İşçi veya çalışan diyebileceğimiz kesimlerin, ekonomik ve toplumsal alanda çıkarlarını, hak ve özgürlüklerini koruyan, bu alanda düzenlemeler yapılması için çaba sarf eden, ortaya çıkan sorunları inceleyerek bunları dile getiren ve bu şekilde, çalışanların sesinin duyulmasını sağlayarak tek çatı altında toplayan, birlik haline gelmelerini sağlayıp kanuni olarak organize eden örgütler, işçi sendikalarıdır (Koray, 2000: 72-73).

İşçi sendikaları, işçilerin haklarını korumak için teşkil edilen, bir kendi kendine yardım mekanizmasıdır. En temel amacı, işverene karşı üyelerinin ekonomik ve sosyal haklarını korumak olduğu için, meslek kuruluşlarıdır ve bu anlamda, çalışanlar adına yeni hak ve güvenceler elde etmeye çalışmaktadırlar (Koray, 2000: 72-73).

Sendikaların, ilk olarak İngiltere’de sanayileşmeye doğru giden yolda ortaya çıktığı bilinmektedir. Buharın tekstil sanayiinde kullanılmaya başlamasıyla değişen toplumda işçiler çok ağır ve sağlıksız şartlarda çalıştırılmaya başlanmış, piyasa için toplu üretim yapılırken yanlarında kimseyi bulamamışlar ve ciddi hak kaybına uğramışlardır. Devlet ve işverenler işçilerin çalışma koşullarını tartışılmasına izin vermemişlerdir. Bu ortam, işçileri, kendileri için mücadele etmek zorunda bırakmıştır (Önsal, 2010a: 59).

18. yüzyıl başlarında ortaya çıkmaya başlayan sendikaların kurulması ilk olarak İngiltere’de olmuş, buradan Avrupa ve ABD başta olmak üzere dünya üzerinde görülmeye başlamıştır. Sendikalar kuruluşunun ilk zamanlarında, devlet ve işveren kesimi tarafından hoş karşılanmamış, uzun soluklu mücadeleler hatta yasaklamalar sonrasında kabul edilmiştir. 1824 yılında İngiltere’de kanunen kurulmasının ardından, diğer ülkelerde de kendini göstermiştir. Kuruluşlarından itibaren, çeşitli dalgalanmalarla karşılaşmışlardır. I. Dünya Savaşı sonrasında olumsuz bir etkilenme görülmesine rağmen, II. Dünya Savaşı’ndan itibaren 1970 ortalarına kadar altın çağlarını yaşamışlardır (Tokol, 2013: 16-18). Bu tarihlerden sonra, dünya genelinde beliren ekonomik şartlar, rekabet koşulları, teknolojik değişimler ve küreselleşme gibi bazı nedenler, sendikaların yapısı ve etkinlikleriyle ilgili olarak çeşitli değişiklikler meydana getirmiş ve sürekli olarak sorgulanmışlardır.

Bütün olumsuzluklara, azalan güç ve üye sayılarına ve yapılarında meydana getirilmeye çalışılan değişikliklere karşın, bu kurumların alternatiflerinin olmaması, ortadan kalkmayacakları ve yapısal bir takım değişiklikler olsa da devam edeceklerini düşündürmektedir (Tokol, 2013: 16-18).

Genel olarak, ulusal ve uluslararası düzeyde örgütlenen sendikaları, ekonominin temel faktörlerinden biri kabul etmek gerekir. İşçi sendikaları hakkındaki genel görüşe göre, amaçları başta işçi ücretlerin yükseltilmesi, ücretlerin rekabetçi bir hale getirilmesi, bununla beraber sosyal haklarının da iyileştirilip, işçiler ve işveren arasında bazı standart formların

oluşturulmasına çaba sarf etmektir. Bu şekilde, en efektif haliyle çalışan bir iş pazarı meydana gelebilir (Hyman, 2001: 9).

Tarihsel anlamda bakıldığında XIX. Yüzyılda Avrupa'daki sendikal hareketlerin devrimci etkilerle ortaya çıktığını ve bir takım hakların bu şekilde alınmasını, ancak Amerika'da feodal bir yapının olmaması nedeniyle daha zayıf bir etkileşim olmasını sağlamıştır. Öte yandan zamanla Avrupa'daki sendikal hareketler etkisini kaybederken, I. ve II. Dünya Savaşları'nın da bir sonucu olarak yönetime katılma ve sosyalleşme oranları artmış, dolayısıyla devrimci özelliklerini yitirmişlerdir. Sendikalaşma düzeyleri, ülkelerdeki hükümet ve işverenlerin konuyla ilgili yaklaşımlarına göre şekillenmiş, bu da ülkeler arasında belirgin farkların oluşmasının nedeni olmuştur. Sendikalı işyeri şartı bunlardan biridir. Buna göre, belli bir zaman, bir işyerinde çalışma süresini dolduran bir işçi, toplu sözleşmeye taraf olan sendikaya üye olma ve çalıştığı süre boyunca üyelikte kalma şartıdır. ABD ve Kanada'da uygulama yeri bulan sendikalı işyeri şartı, İngiltere'de ise tamamen kaldırılmıştır (Tokol, 2013: 26-36).

İşveren sendikaları ise genel anlamda, işverenler tarafından kurulan, çalışma ilişkilerinde işverenle ilgili konularda çalışma yapan, denetleyen ve işverenlerin haklarını desteklemeye çalışan kurumlardır. Bu bağlamda, işçi sendikalarıyla ve hükümetle ekonomik konuların görüşülmesinde, rekabetin adil şartlarda yapılmasının denetlenmesinde, üretim hacmi ve pazar paylaşımından, ticari ve hukuki konularda görüş belirtip ön ayak olmaya kadar pek çok konuda kendini göstermektedir (Tokol, 2013: 44).

İşveren sendikaları, Endüstri Devrimi'nden sonra ortaya çıkmıştır ve bunda, diğer nedenlerin yanında, işçi sendikalarının direkt veya dolaylı etkileri olmuştur. Yapıları gereği, özgürlüklerine düşkün bir grup olduğu bilinen işverenler, haksız rekabetin belirmesi ve artan işçi sendikalarının gücüne karşı koyabilmek ve mücadele edebilmek üzere, birlik oluşturma durumunda kalmışlardır. Dolayısıyla genel olarak işveren sendikalarının, işçi sendikalarından daha sonra kurulduğu görülmektedir (Tokol, 2013: 44-45).

İşveren sendikaları, üretim hacminin kontrol edilmesi, pazar ortamları ve yaklaşık satış fiyatlarının belirlenmesi, adil ve istikrarlı rekabet şartlarının

belirlenmesi gibi ekonomik görevleri mevcuttur. Bunun yanında, hukuksal anlamda işçi sendikaları ve hükümetle görüşmeler yaparak, ticaretin ve çalışma ilişkilerinin kanuni temellerinin tesis edilmesi maksadıyla görüşlerini bildirir, yatırımlar, teşvikler ve istisnalar gibi konulara ön ayak olurlar İşveren kesimini ilgilendiren durumlarda temsilcisi oldukları grupların niyetlerini aktarırlar (Tokol, 2013: 44-49).

Endüstri ilişkilerinin tarafları ve aralarındaki alakadan bahsettiğimiz zaman, bunun büyük ve önemli kısmını, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesiyle ilgili hususları kapsadığını görürüz. Genellikle birbiri ile karıştırılan bu iki kavramın, birbiri yerine kullanıldığına da görülmektedir.

1.1.2 Örgütlenme

İnsanların, devredilip başkasına satılamayan, doğuştan sahip olduğu ve dokunulamaz bazı hakları vardır. İnsanların, sadece insan olmalarından dolayı ortaya çıkan bu haklara, insani haklar denilmiştir. Bu haklar ortaklaşa olup tüm dünyada kabul görmektedir. "Örgütlenme" hakkı da bu haklardandır (Uslu, 2009: 15)

Örgütlenme hakkı, uluslar arası birçok temel belgede düzenlenip, yerini almıştır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23. Maddesi, "herkesin, çıkarını korumak için sendika kurma ve sendikaya üye olma" hakkını düzenlemiştir (Önsal, 2010b: 35).

İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. Maddesi, "insanların çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikalara katılma" hakkını tekrar etmiştir. Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi ise konuyla ilgili yaptığı değerlendirmesinde, "işçiler ve işverenler, ve ya bununla ilgili kuruluşları, topluluk mevzuatı ve ulusal yasalar ve uygulamalara göre uygun düzeylerde toplu sözleşmeler müzakere etme ve imzalama ve menfaat ihtilafı olması halinde grev eylemi dahil olmak üzere, kendi çıkarlarını korumak için, ortak eylem yapma hakkına sahiptir" şeklinde örgütlenmenin çerçevesini çizmiştir (Önsal, 2010b: 35).

Aynı şekilde, Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi 5. Maddesi, "sözleşmeci taraflar, çalışanların ve çalıştıranların ekonomik ve sosyal haklarını korumak için, yerel ulusal ve uluslar arası örgütler kurma veya bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak ve geliştirmek amacıyla, ulusal mevzuatların bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi yükümlenirler" şeklindeki düzenlemeyle bu hakkın kullanılmasını engellemeye dönük yaptırımlarla konuya olan hassasiyetini ön plana çıkarmıştır (Önsal, 2010b: 35).

Yapılan bu düzenlemelerle, örgütlenme ve sendikalaşma hakkının korunması ve birlik haline gelerek bu hakkın uygulamaya geçirilmesi sağlanmaya çalışılmıştır.

1.1.3 Toplu Pazarlık Kavramı

Toplu pazarlık kavramı ilk olarak Sidney ve Beatrice Webb tarafından 1891 yılında kullanılmış ve Amerikalı sendikacı Samuel Gompers tarafından yaygınlaştırılmıştır. Webb'lere göre toplu pazarlık, bir tarafta işveren örgütü veya işveren, diğer tarafta sendikalar olmak üzere, çalışma şartları ve ücretler hakkında yapılan görüşmeleri ifade eder (Tokol, 2013: 52).

Toplu pazarlık, ILO'nun 154 sayılı sözleşmesine göre (ILO, 2015), "Bir veya birden fazla işçi örgütü ile bir işveren veya bir grup işveren veya bir veya daha fazla işveren örgütü arasında istihdam ve çalışma koşullarının sağlanması ve/veya bir işçi örgütü veya işçi örgütleri ile işverenler veya örgütleri arasındaki ilişkileri düzenlemek amacıyla yapılan görüşmeler" şeklinde tanımlanmaktadır.

Dar anlamıyla toplu pazarlık işçi sendikası ve işverenler veya işveren kuruluşları arasında sürdürülen ve işkolu veya işyerinde ücret ve çalışma koşullarını belirlemeye yönelik bir sözleşme veya iş uyuşmazlığı ile sonuçlanan pazarlık sürecini açıklamaktadır. Geniş anlamıyla, çalışma yaşamı ve koşullarına ilişkin işçi ve işveren olarak iki taraflı veya hükümetlerinde katılmasıyla üç taraflı sürdürülen görüşmelerin tümünü

kapsamaktadır (RehberlerBağımsız, 2015). Böylece toplu pazarlığın, bir pazarlık özelliği gösterdiği görülmektedir.

Toplu pazarlık 1840'lara kadar sendikal yapıların yasallığı tam olarak tanınmadığı için hukuksal olarak tanınmamış, 1840-1930 yılları arası ortaya çıkarak gelişmeye başlamış, II. Dünya Savaşı sonrasında, sendikaların önem kazanmasıyla birlikte gelişmiş ülkelerin tamamında varlığını göstermiştir. Toplu pazarlığın yayılması ve etkisinin artması, sendikaların gelişmesiyle paralel olmuş, artan sendika üyelikleri ve sendika sayıları toplu pazarlığın önemine de katkıda bulunmuştur (Tokol, 2013: 52-53). Genel yapıları ise ülkelere göre değişik şekiller almış ve ülkedeki yönetim sistemlerine göre farklılıklar göstermiştir.

Koray'a göre (1992: 138), "sendikaların toplu pazarlık hakları, birçok ülkede anayasa ve yasalarla düzenlenmekte, sosyal hakların ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedir" Bu durum, toplu pazarlığın, sosyal bir hak olduğunu da göstermektedir.

Toplu pazarlık, özellikle işletme düzeyinde, sendikalı işçilerin birçok aşamada etkin olmaları nedeniyle, yönetime katılma aracı olarak görülmekte, aynı zamanda, ABD, Avustralya, Belçika, İngiltere ve Kanada gibi ülkelerde, özellikle kamu kesimi çalışanları için çalışma şartlarının belirlenmesinde, temel bir uygulama alanı bulmaktadır (Tokol, 2013: 55-57).

Toplu pazarlık, anlaşma istek ve iradesine sahip iki tarafın, toplu iş sözleşmesine ulaşmak maksadıyla, yaşadıkları bir süreçtir ve ikili diyalogun en önemli kurumlarından (Önsal, 2010b: 86-87).

1.1.4 Toplu İş Görüşmeleri ve Toplu İş Sözleşmeleri

Yapılan toplu pazarlık faaliyetleri sonrasında, taraflar arasında kararlaştırılarak ortaya konan, tarafları bağlayıcı ve uygulayıcı şartlar getiren yazılı sözleşmeler, toplu iş sözleşmeleridir. Toplu iş sözleşmesinin iki

temel unsuru vardır:

1. Hizmet akdinin yapılması, muhtevası, sona ermesi ve iş koşullarının düzenlemesiyle ilgili olanlar içerik unsuru,
2. Taraflar arasında karşılıklı hak ve borçlar doğurması nedeniyle bağlayıcı olması, hukuki unsurdur. Ancak, işçi-işveren ilişkisinin kurulabilmesi için bireysel bir iş sözleşmesinin mevcut olması gerekir. Böylece toplu iş sözleşmesinin, bu ilişkileri daha üst düzeyde ya da "dışarıdan" düzenlediğini belirtmemiz gerekir (Sur, 2009: 220-221).

Toplu iş sözleşmelerinin en önemli fonksiyonu, iş barışını koruma yükümlülüğü getirmesidir. Toplu iş sözleşmesi yapılmasından itibaren, kapsadığı dönem boyunca, çatışma ve uyuşmazlıklar olmaz, istikrar sağlanmış olur. Aynı zamanda, ortak asgari şartların çerçevesini çizdiği için, yeknesaklık sağlanır (Sur, 2009: 232-233).

Toplu iş sözleşmelerinin süresi ve düzeyi ülkelere göre farklılıklar göstermektedir. Almanya, Kanada, ABD ve Avusturya'da belli süreli olmasına rağmen İngiltere'de süre belli değildir. Aynı şekilde, toplu sözleşmelerin düzeyi de, işgücü ve ekonominin yapısına, yasal düzenlemelere ve zamana göre değişmektedir. Almanya'da toplu sözleşmeler ücretler hakkında bir yıl, diğer konularda daha uzun olabilmektedir. ABD'de demiryolu ve hava ulaşımı haricinde bir ila üç yıl süreli olurken, Kanada'da ise en az bir yıl olacak şekilde düzenlenmektedir (Tokol, 2013: 63-64).

Toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında, işveren bakımından yükümlülük, işçiler bakımından, haklardan bahsedilir. Dolayısıyla bir tarafta bağlayıcılık, diğer tarafta ise yararlanmadan söz etmek mümkündür (Sur, 2009: 293).

İngiltere'de gerçekleştirilen toplu iş görüşmelerinde, işçilerin maaş ve çalışma durumları ön planda tutulmaz. İşgücü İzleme Kurulu (Labour Force Survey)'nin 2012 tarihli raporunda, işçilerin sadece %29,2'sinin toplu görüşmelere katıldığını göstermiştir. Bu oran kamu sektöründe, %63,7 iken özel sektörde ise %16'lardadır. Toplu pazarlığın en önemli seviyesi, bireysel

ve şirket seviyesindedir. Tekstil ve mobilya gibi sektörlerim bir kısımda, hala, endüstri seviyesinde pazarlıklar mevcuttur. Ancak, 1980'ler esnasında gerçekleştirilen lokal kapsamlı görüşmelerde rol alan bir çok işçi federasyonu, toplu pazarlığa son vermişlerdir (EU, Worker Participation, 2015).

Avrupa Birliği'nde mevcut yirmi sekiz ülke göz önüne alındığında, toplu pazarlık görüşmelerinin %90 ile %15'ler arasında değiştiği görülmektedir. Bu ülkeler incelendiğinde, İskandinav Ülkeleri üst sıralarda yer almaktadır. Sebebi ise, sendika üyelerinin fazlalığı ya da toplu pazarlığı destekleyen yasal yapılarının mevcut olmasıdır. Listenin alt kısmındaki ülkelerde, şirket seviyesindeki görüşmelerin yaygın olduğu anlaşılmaktadır. Belçika, İtalya ve İsveç gibi bazı ülkelerde, farklı seviyelerde pazarlıkların olduğu, Lüksemburg ve Kıbrıs gibi diğer ülkelerde ise çeşitli seviyelerdeki görüşmelerin bir arada olduğu görülmektedir. Genel olarak bakıldığında, toplu görüşmelerin merkezi olmaktan çıktığı ve ekonomik krizlerin de bunu hızlandırdığını söylemek mümkündür (EU, Worker Participation, 2015)

1.1.5 Toplu Pazarlığın Aşamaları

Zaim' e göre (1997: 324), toplu iş sözleşmesi yapabilmek için, " tarafların teşkilatlanma hürriyetine sahip bulunması, diğer tarafın etkisi olmadan temsilcisini seçebilmesi ve karşılıklı temsilcilere hüsnüniyetle davranılması gerekir". Ancak bundan sonra, toplu iş sözleşmesinden bahsedilebilir.

Toplu pazarlık genellikle şu safhalardan meydana gelir:

1. Tarafların tespit edilmesi, hukuki şartların kurulması demektir. Dolayısıyla karar verecek organın belirlenmesi gerekir. Toplu pazarlıklarda görüşme yapma hakkı, bazı ülkelerde yerel sendikalara verilmesine rağmen, bazılarında ise daha üst sendikalara tanınmıştır.
2. Taleplerin belirlenmesi, iktisadi şartların belirlenmesi demektir. Her sendika temsilcisi, tuttuğu bir dosya ile kendisine iletilen hususları toplar. Sonra kendi tavsiyelerini de ekleyerek, bir üst kurula bu

dosyayı verir. Bu esnada, işçilerin talep ettiği ekonomik şartların, işverenlerin durumuyla uyumlu hale getirilmeye çalışılır.

3. Toplu görüşmelerin başlaması, toplu iş sözleşmesinin belirlenmesi ve imza edilme aşaması. Bu esnada insani kabiliyet ve yetenekler ön plana çıkar. Karşı tarafın razı edilmesi ve imzalamaya doğru yönlendirilmesi gerekir. Taraflar, kendilerine tanınan en son yetki derecesine kadar görüşmeleri devam ettirirler. Son kararı vermeden önce genellikle, yöneticilerin görüşleri alınır.
4. Akdin uygulama aşamasında ise, bu kararların en alt safhada tatbikçisi olan temsilcilere, sözleşmelerin hangi şartlar altında ve hangi amaçlarla imzalandığının en iyi şekilde açıklanmasıdır.
5. Meydana gelebilecek uyuşmazlıkların çözümlenmesi ve uzlaştırılma aşamasında, tarafların hiç anlaşamaması veya görüşmelerin durması halinde gündeme gelir. Böylece üçüncü bir grup devreye sokularak, grev ve lokavt engellenmeye çalışılır. Bu çalışmalar, iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözümünü oluşturur.
6. Son aşama ise grev ve lokavt aşamasıdır. Genellikle mücadeleciler çözüm yolları denilen bu aşamada taraflar, kendi şartlarını kabul ettirmek için ekonomik baskı yöntemlerini kullanırlar. Bu baskı yöntemlerinin işçiler tarafından kullanılması grev, işveren tarafından kullanılması ise lokavttir (Zaim, 1997: 324-329).

Demircioğlu ve Centel'e göre toplu görüşme (2012: 287), "toplu sözleşme taraflarının toplu sözleşme yapmak için bir araya gelmelerine "toplu görüşme" denir."

Toplu iş sözleşmeleri, belli şekil şartlarına uyularak yapılabilir. Bunun ilk aşaması, sözleşmeye taraf olanların belirlenmesidir. Kanunen gerekli şartları taşıyan taraflardan birinin, diğer tarafı, belirlenmiş bir süre içinde toplu görüşmeye çağırması, ikinci aşamadır. Son olarak, tarafların anlaşmaları ile de toplu iş sözleşmesine gelinir (Narmanlıoğlu, 2001:365).

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, söz konusu işyerinde gerekli oranın sağlandığının ve işçi sayısının tescil ve tespit edilmesi

maksadıyla, bir taraftan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuruda bulunurken, diğer taraftan da, üç işgünü zarfında işverene üyelik fişlerini ibraz eder. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ilgili başvuruyu inceleyip, bahse konu sendikanın o iş kolunda yetkili olup olmadığına ilişkin verdiği olumlu kararı işçi ve işveren sendikasına, olumsuz kararı ise, sadece işçi sendikasına bildirir (Narmanlıoğlu, 2001: 367-368).

İşçi sendikası için "yetki belgesi" ya da işveren sendikası için "tespit yazısı"nın alınmasıyla birlikte on beş gün içerisinde, karşı taraf toplu görüşmeye çağrılmalıdır. Yazılı olarak yapılan çağrıda, sözleşme tekliflerinin tümü ekli olmalıdır. Ancak esasa dair olmayan küçük detaylar, görüşmeler esnasında da belirtilebilir (Sur, 2009: 270-271).

1.2 Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları

Narmanlıoğlu iş uyuşmazlığını (2013: 496), "İş ilişkisine ait bir sorun hakkında, işçiler ile işverenler ya da bunlar tarafından kurulan mesleki kuruluşlar arasındaki anlaşmazlıklardır" şeklinde tanımlamıştır.

İş uyuşmazlıklarını tabi oldukları taraflar bakımından; bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları, uyuşmazlıkların nitelikleri bakımından ise; hak ve menfaat uyuşmazlıkları olarak türlerine ayırmak mümkündür (Narmanlıoğlu, 2013: 496-497).

Uyuşmazlık, basitçe savuşturulabilecek bir konu değildir, hatta uyuşmazlık, karmaşık organizasyonların doğasında mevcuttur Uyuşmazlık, ortak amaçlarla bir araya gelen kurumların ortadan kaldırılması için değil, bu kurumların görevlerini yaparken ortaya çıkan sürecin bir parçasıdır (Coates v.d.: 2015).

Demircioğlu ve Centel'e göre iş uyuşmazlığı (2012: 300), "Yürürlükteki iş koşullarının biri ya da birkaçı veya hepsi yahut bunların uygulama yöntemleri nedeniyle, bir işyerinde işçi yahut işveren veya örgütleri arasında çıkan uyuşmazlıklara, iş uyuşmazlıkları denir".

İş uyuşmazlıkları farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. Bu tanımlar, türleri ve kapsamlarına göre değişmektedirler. Buradaki belirleyicilerden en başta geleni, kapsadığı alan olarak bu uyuşmazlığın bireysel iş uyuşmazlığı mı, yoksa toplu iş uyuşmazlığı mı olduğudur. Diğeri ise, türüyle alakalıdır. Bu durumda ise, menfaat veya hak uyuşmazlığından bahsedilir. Genellikle toplu iş uyuşmazlığı söz konusu olduğunda, menfaat uyuşmazlıkları ön plana çıkmaktadır ve hem uygulamada hem de yasalarda, toplu iş uyuşmazlığı, çıkar uyuşmazlıkları olarak anlaşılmaktadır. Bir hukuk kuralı veya sözleşmeye göre edinilmiş hakların, farklı yorumlanmasıyla meydana gelen hak kayıpları, hak uyuşmazlığı olarak adlandırılırken, mevcut durumdaki uygulamaların değiştirilmesiyle ortaya çıkan uyuşmazlıklar, menfaat uyuşmazlıklarıdır (Sur, 2009: 343-344).

Çıkar uyuşmazlıklarının çözümünde taraflara grev ve lokavt hakkı tanınmış olmasına rağmen, hak uyuşmazlıklarından kaynaklanan bir toplu iş uyuşmazlığı meydana gelirse, bunun çözümü Türk iş hukukuna göre ancak yargı kararlarıyla olmaktadır (Demircioğlu;Centel, 2012: 301).

Toplu çıkar uyuşmazlıklarının meydana gelmesi, kazanılmış bir hakkın kullandırılmaması veya yeni hakların talep edilmesi durumunda söz konusu olur. Toplu çıkar uyuşmazlıkları, genellikle grevle sonuçlanır. Hak uyuşmazlığı ise, işverenin toplu iş sözleşmesinde belirtilen mevzuat hükümlerini yerine getirmemesiyle ortaya çıkar. Bu durumda genellikle grev yasaklanır ve olayın çözümü için, iş mahkemelerine başvurulur (Kağncioğlu, 2004: 258-261).

Toplu görüşme için, taraflardan birinin gelmemesi, geldikten sonra toplantıya devam etmemesi veya tarafların görüşme süresi dahilinde anlaşamadıklarının bir tutanakla belirtilerek kayıt altına alınması durumuna toplu iş uyuşmazlığı denir. Bu durumun, altı işgünü içerisinde görevli makama bildirilmesi gerekir (Yüksel, 2014: 201).

Çelik'e göre toplu iş uyuşmazlıkları (1998: 45-55), "hak ve toplu menfaat uyuşmazlıkları olarak ikiye ayrılmakla birlikte, bunların çözümü bakımından

grev ve lokavt haklarının tanınması gerektiği esas kabul edilmekte ve bu yollara başvurmadan önce barışçı yolların denenmesi uygun görülmektedir". Bu bakımdan incelendiğinde, barışçı çözüm yollarının ilk önce ele alınması gerektiği anlaşılmaktadır.

1.2.1 Mücadeleci Çözüm Yolları

Genel olarak baktığımızda grev ve lokavtın karşılıklı olarak uygulanan ve kullanılma sırasına ve hakkına göre, lokavtın grevden sonra uygulamaya geçirilen bir hak olduğunu söylemek mümkündür.

1.2.1.1 Grev

Tarafların, yapılan çağrıya karşılık vermeleri sonrasında tespit edilen yer, gün ve saatte bir araya gelmeleri ile birlikte toplu görüşme safhası başlamış olur. Her iki tarafın ya da temsilcilerinin katıldığı görüşmelerde, teklif ve karşı teklifler müzakere edilir ve bir mutabakata ulaşılmaya gayret edilir. Görüşmeler, olumlu ya da olumsuz sonuçlanabilir. Anlaşamamaları halinde, uyuşmazlık durumları meydana gelir. Uyuşmazlığın çözülmesi için, kanunen tanımları yapılan iki yöntem mevcuttur: Mücadeleci ve barışçıl çözüm yolları (Narmanlıoğlu, 2001: 390-391)

Yürürlükteki Anayasamız, "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" arasına, grev hakkını da ilave ederek bunu "temel haklar" dan biri haline getirmiştir. Anayasamız grevi ve grev hakkını özellikle vurgulamış ancak lokavtın niteliğine değinmemiştir (Narmanlıoğlu, 2013: 531)

Genel olarak grev, belli hükümlere göre bir işyerinde çalışan işçilerin, iradi olarak topluca iş bırakmalarını ya da çalışmamalarını ifade eder. Böylece çalışanlar, kamu otoritesi veya işyeri sahipleri üzerinde baskı yaparak bazı taleplerinin yerine getirilmesini isterler (Narmanlıoğlu, 2013: 531).

Anayasamızın 54. Maddesi, grev hakkının toplu iş sözleşmelerinin yapılması esnasında meydana gelebilecek uyuşmazlık durumlarında bu hakkın

kullanılmasına imkân tanımış, hak uyuşmazlıklarında izin vermemiştir. Bu şekilde kullanılma hakkının sınırları çizilmiş olmaktadır (Narmanlıoğlu, 2013: 531).

Sur'un grevle ilgili görüşlerine baktığımızda (2011:396), "grev toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklarda kabul edilmektedir. Buna karşılık herhangi bir toplu iş sözleşme süreci olmadığında anayasal bir grev hakkından söz edilemez" diyerek bu hakkın kullanılma şartını ortaya koymuştur.

1.2.1.2 Lokavt

Lokavt ise, bir işyerinde, işveren veya temsilcisi tarafından, faaliyetlerin tamamen durmasını sağlayacak şekilde, çalışanların topluca işten uzaklaştırılmasıdır. Lokavtın unsurları:

1. İşveren veya işveren kuruluşunun verdiği karara dayanır,
2. İşçiler toplu olarak ve geçici biçimde işten uzaklaştırılırlar,
3. İşten uzaklaştırma başka hakka dayanmamalıdır.

Lokavt sonucu ortaya çıkan durum, işçilerin işten atılması değil, anlaşma sağlanana kadar işten uzak tutulmalarıdır. Toplu iş uyuşmazlığı sırasında alınan lokavt kararı, yasadışı lokavt olmaktadır (Sur, 2011: 477-478)

Lokavt, sadece savunma amacıyla yapılabilecek bir uygulama olup, sınırlı şekillerde uygulanabilmektedir. Amaç, toplu iş sözleşmesine ulaşmak için işçi sendikaları tarafından alınan greve karşılık, toplu iş sözleşmesi imzalanana kadar işçilerin çalışmasının engellenmesidir. Bu kapsamda lokavt, o işyerinde iş faaliyetinin tamamen durması ve işçilerin tamamının işten uzaklaştırılmaları sonucunu doğurur. (Çelik vd, 2014: 658-664).

Grevde, işçinin kendi biyolojik ve fiziksel bütünlüğüne karşın, lokavtta, belli bir sermaye söz konusudur. Bu yönüyle bakıldığında lokavt ve grevin ön plana çıkan farkı, niteliksek anlamdaki bir farktır. Fransa ve İtalya lokavtın sınırlı uygulanması gerektiğini savunmaktadırlar. Almanya da, lokavtın belli ölçülerde uygulanması ve greve karşın bir savunma gibi olacağını değerlendirmiştir (Çelik vd, 2014: 659).

1.2.2 Barışçıl Çözüm Yolları

Endüstri ilişkileri sisteminin gelişme gösterdiği ilk zamanlarda meydana gelebilecek çeşitli çatışmaların engellenmesi ve zarar vermemesi için, grev ve lokavtların yasaklandığı görülmüştür. Geniş bir alanı kaplayacak açık çatışmaların meydana gelmesini önlemek için ise bir takım kurallar konulmuştur. Bazı ülkelerde belirli çatışmaların sınırları ve çözüm yolları belirlenirken, örneğin ABD gibi bazı ülkelerde, belirli alanlarda bazı çözüm yollarına başvurulması yasaklanmıştır. Sonraki dönemlerde ise, ortaya çıkan çatışma ve uyuşmazlıklar, devletin bu konuyu tekrar inceleyerek var olan kuralların gözden geçirilmesine sebep olmuştur. Devlet kurumları, tarafsız bir tutum takınmasının doğal sonucu olarak, işçi ve işveren sendikalarını bir araya getirip, arabulucu ve hakemlik görevlerini yürütmüştür (Dunlop, 1958: 368-369).

Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözümü denildiğinde, sadece bir yöntemden bahsetmek mümkün değildir. Her ülke kendi endüstri ilişkileri sistemine göre bazı yöntemler geliştirmiş ve kurallarını koymuştur. Ancak genel kabul gördüğü düşünülen başlıca şu yöntemler ön plana çıkmıştır; Uzlaştırma, arabuluculuk ve hakemlik.

1.2.2.1 Uzlaştırma

Uzlaştırma, taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümünde üçüncü bir kişi ya da kurulun araya girmesi ve çözümünde taraflara yardımcı olmasıdır. Arabuluculuk ise tarafların anlaşamamaları durumunda aracı durumundaki üçüncü kişinin görevine devam edip bir uzlaştırma formülü hazırlaması ve bunu taraflara sunmasıdır. Tarafların arabulucunun tavsiyelerini kabul zorunluluğu yoktur. Hakemlik, arabuluculuk ve uzlaştırmadan sonra gelir. Diğerlerinden farkı ise uyuşmazlıkların çözümünde karar verici bir olmasıdır. Hakemliğin "zorunlu" ve "gönüllü" olmak üzere iki şekli mevcuttur. Zorunlu hakemlikte, grev ve lokavtların yasaklandığı uyuşmazlıkların çözümünde kesin kararı hakem verir. Taraflar bu karara uymakla mükelleftirler. Gönüllü hakemlikte ise tarafların hakemin kararına uyma zorunluluğu yine vardır, ancak tarafların, hakeme, uyuşmazlığın

herhangi bir aşamasında anlaşarak başvurması söz konusudur (Kağnıcıoğlu, 2004: 258-259).

Genel olarak toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde üç sistemden bahsedilebilir:

1. Serbesti sisteminde, işçi ya da işveren sendikaları uyuşmazlık durumunda herhangi bir şekilde kısıtlanmamışlardır. Derhal mücadele yöntemine başvurup grev ya da lokavt yapabildikleri gibi isterlerse, belli barışçı yolları da denemekte serbesttirler. Devlet kurumları tarafından önerilen yöntemleri uygulamak mecburiyetleri yoktur.
2. Otoriter sistemde, uyuşmazlıklar sadece devletin belirlediği şekilde yönlendirilerek çözülmek zorundadır. Uyuşmazlıklar devletçe tespit edilen kurumlarca belirlenir ve bu kurumların kararları belirleyicidir.
3. Kısmi serbesti sisteminde ise, uyuşmazlıkların uzlaştırma ya da arabuluculara götürülmesi zorunlu tutulmakla birlikte, kararlarına Uymada serbestlik sağlanmıştır. Aynı zamanda bazı iş kollarında grev ve lokavt sınırlaması getirmiştir (Narmanlıoğlu, 2001: 486-487).

İngilizce'deki kullanımına bakıldığında, "uzlaştırma" ve "arabuluculuk" tanımlarının aynı anlamda kullanıldığını görürüz. Her ikisinde de uyuşmazlıkların yaşandığı taraflar arasındaki sorunları gidermek maksadıyla mücadele vermeye çalışan tarafsız bir kişi yada kurum mevcuttur. Günlük konuşmalarda bile bu iki sözcüğün birbiri yerine kullanıldığına rastlanabilir. A.B.D. ve Kanada'da bu amaçla hizmet veren kurum, "Federal Arabuluculuk ve Uzlaştırma Servisi (Federal Conciliation and Mediation Service)" dir. Kanada'da bu anlamda daha çok tercih edilen sözcük ise, "uzlaştırma" dır (Thompson, 1998a: 15-16).

Bazı ülkelerde tarafların uyuşmazlık durumunda kendi aralarında anlaşmaları, bazılarında ise üçüncü bir kişi yada kurulun aracılık yapmasıyla ulaşılmaya çalışılan çözüm sürecine, uzlaştırma denir. Taraf olmayan durumdaki üçüncü şahıs yada kurum, görüşmeleri devam ettirerek bir çözüm formülü oluşturmakta ve bunu taraflara sunmaktadır. Tarafların

sözleşmeyi kabul etmeleri halinde, toplu sözleşme imzalanmaktadır (Tokol, 2013: 69-70).

Uzlaşmanın sağlanamaması durumunda tarafların grev ve lokavta gitme hakkı saklı kalmaktadır. Kanada'da çıkar uyuşmazlığı halinde uzlaştırmaya başvurulması kanunen bir zorunluluk iken ABD, Norveç ve İngiltere gibi bazı ülkelerde tarafların birinin müracaat etmek istemesi durumunda gündeme gelir. Almanya'da ise uzlaştırmaya gidilebilmesi için, her iki tarafın da onayı gerekir. Tarafları uzlaştırmaya yönlendirmek ve çalışma barışını temin etmek için, ülkelerde farklı yollar da kullanılır. Örneğin, kurul kararlarının üyelerinin onayına sunma, uzlaştırma işlemi sonlanmadan grev ve lokavta gidememe gibi (Tokol, 2013: 69-70).

Nazari bir tanımlama olarak, anlaşmazlık, bir meselede iki tarafın görüş ayrılığıdır. Bunu, tarafların kendi aralarında her an halletme ve çözme imkânı olduğu düşünülebilir. Uyuşmazlık ise, iki tarafın anlaşamadıkları ve çözümleyemedikleri ve daha çok üçüncü bir şahsın veya makamın aracılığına yahut hakemliğine ihtiyaç duyulan konular olduğu söylenebilir.

İsminden de anlaşılacağı gibi, uzlaştırma işlemi, tıpkı ağırsıklet boks maçını yöneten bir hakem gibi görev yapar. Toplu bir iş uyuşmazlığı olması durumunda, uzlaştırma devreye girerek işçi ve işveren sendikaları hatta devlet kurumlarıyla sendikalar arasında meydana gelen uyuşmazlıklara çözüm getirmeye çalışır (Dundon ve Rollinson, 2004: 191).

Tarafların grev ve lokavta gitmeden önce, uyuşmazlığın çözülmesi maksadıyla başvuru bu yolda, uzlaştırıcı ilk olarak tarafların konuya çözüm getirmesine çalışır. Bazı durumlarda ise, kendisi de öneriler sunabilir. Bu işlemde uzlaştırıcının verdiği kararların taraflar üzerinde bağlayıcılığı yoktur (Demircioğlu ve Centel, 2012: 303).

Uzlaştırma, toplu iş uyuşmazlıklarında, bir kişi veya kurulun devreye girmesidir. Böylece her ülkede kabul edildiği şekilde, mücadele yöntemlerine

başvurmadan, tarafları birbirine yaklaştırmak ve uyuşmazlığı çözmelerine yardımcı olmaktır (Narmanlıoğlu, 2001: 489).

Kanada gibi bazı ölkelerde, çıkar uyuşmazlıklarında yasal olarak uzlaştırma sürecine gidilmesi zorunluluk olmasına rağmen bazı ölkelerde tarafların anlaşmasına bırakılmıştır. İngiltere, Fransa, Belçika ve ABD’de taraflardan birinin talebiyle işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinde teşekköl etmiş bir kurula gidilebilir. Almanya’da böyle bir kurula gidilebilmesi için ise her iki tarafın kabul etmesi gerekir (Tokol, 2013: 69-70).

Bazı ölkelerde uzlaştırmanın başarılı olması ve bir bakıma biraz daha ağırlılığının hissettirilmesi için bazı destek tedbirleri de alınır. ABD ve Japonya’da uzlaştırmada sonuca ulaşılmama durumunda alınan son karar halka duyurulur iken, Almanya ve Norveç’te uzlaştırma süreci bitmeden greve gidilemez (Tokol, 2013: 69-70).

Colvin’e göre (Colvin, 2015), “taraflar, uyuşmazlık durumunda önce konuyu arabuluculuk yöntemleri ile halletmeye çalışmaladırlar. Çünkü, uzlaştırma ve zorunlu hakemlik hem daha uzun bir süreç gerektirir ve zorlayıcıdır, hem de maliyeti daha yüksektir”. Dolayısıyla Colvin, uzlaştırmanın aşırı kullanılmasını tavsiye etmemektedir ve arabuluculuğa doğru yönlendirilmesinin daha faydalı olacağını değerlendirmektedir.

1.2.2.2 Arabuluculuk

Amerikan Alternatif Uyuşmazlık Çözümü Danışma Kurulu’nun (National Alternative Dispute Resolution Advisory Council) tanımına göre arabuluculuk, uyuşmazlık içindeki tarafların, uyuşmazlığın çözümüne ilişkin bir etkisi olmayan ancak, tavsiye veya karar verme yetkisi olan bir uzman ile çözüm önerileri üretilmesi, alternatiflerin değerlendirilmesi ve bir anlaşmaya varılması çabalarını içeren süreç, olarak tanımlanmaktadır (AAA, 2015).

Arbuluculuk, uzlaştırma gibi barışçıl çözümlerinden biridir. Arabulucu, taraflar arasındaki uyuşmazlıkların çözümlenmesi için çaba harcamakta, anlaşamamaları durumunda aracı durumundaki üçüncü kişi görevine devam ederek bir uzlaşma formülü hazırlamakta ve bunları taraflara tavsiye etmektedir. Arabulucunun tavsiyeleri, genel olarak uzlaştırmadan daha etkin bir rol oynar. Tarafları uzlaştırmaya çalışan arabulucu bir anlaşma sağlayamadığında kendi önerilerinden oluşan bir rapor hazırlar. Taraflar bu raporu ve önerileri kabul etmek zorunda olmasalar da arabulucunun kararları kamuoyunu etkileme açısından ağırlık taşımaktadır. (Kağnıcıoğlu, 2004: 259)

Aslında gerek hukuk kuralları ve güncel uygulamalar, gerekse yasalar, hakemlik ile arabuluculuk arasındaki farkı net olarak ortaya koymamaktadır. Ancak "arbuluculuk", tarafları ortak bir zeminde bir araya getirerek görüştürüp uyuşmazlıkların çözümlenmesini sağlanması, "uzlaştırma" ise önceki yapılandıktan sonra hala devam eden bir uyuşmazlığın çözümlenmesini sağlanması için yeni teklifler de sunularak yapılan görüşmeleri içerir. Ancak her ikisinin de amacı, uyuşmazlıkları en kısa sürede çözmektir (Sappia, 2015: 10).

Ulusal bir endüstri ilişkileri sisteminde, toplu iş görüşmeleri, sektörel ve yerel seviyede ekonominin ve iş gücü piyasasının şekillendirilmesinde önemli bir rol oynar. Dolayısıyla bu alanda meydana gelen olası iş uyuşmazlıklarının en kısa sürede ve en az zararla sona erdirilmesi de büyük önem taşır. Bir görüş birliğine varılması ve uyuşmazlıkların çözümlenmesi, her ülkenin mevcut yasa ve iş piyasalarının özelliklerine göre değişir (Trexler, 2015: 167).

"Uyuşmazlık Yönetim Sistemi Teorisi" nin temelleri, Ury, Bret and Goldberg tarafından 1988 yılında ortaya atılmıştır. Uyuşmazlıkların çözümlenmesiyle ilgili üç farklı yöntem ve altı adet prensipten meydana gelmektedir (Roche, 2015:4).

İlk olarak uyuşmazlıkların çözümlenmesi için "güç veya zorlayıcılık" esaslı yöntemdir". Bu yöntem, grev, lokavt ve diğer zorlayıcı tedbirlerden meydana gelir (Roche, 2015: 4-5).

İkinci yöntemde göre uyuşmazlıkların çözümü, "hak esaslı" yöntemdir. Bu yöntemde taraflar, iş haklarının aranması söz konusu olduğunda, toplu pazarlık görüşmelerinde belirtilen hususlar ve kurallara dayanarak bahse konu uyuşmazlıkları çözmeye çalışırlar. Takip edilen yöntem ise hakemlik uygulamaları ve uzlaştırmadır (Roche, 2015: 4-5).

Üçüncü yöntem ise, "kazanç esaslı" yöntemdir. Taraflar bu durumda, uyuşmazlıklarını çözüme kavuşturmak ve en kazançlı şekliyle halledebilmek için ortak problem çözme ve arabuluculuk yöntemlerine başvururlar. Ury ve diğerlerinin, bu yöntemler arasında "kazanç esaslı" yöntemi, diğerlerinden üstün tutarlar. Bunun nedeni ise, bu yöntemin diğerlerine göre daha az maliyetli olmasının yanında, daha uzun süren ve tatmin edici sonuçlar vermesinden dolayıdır (Roche, 2015: 4-5).

Uyuşmazlıkların çözümüyle ilgili yöntemlerin ayırt ediciliğini ve farklarını ortaya çıkartan, belirginliğini artıran, konuyla ilgili altı adet prensip mevcuttur. Birinci prensip, uyuşmazlıkların yönetimiyle ilgili kazanç ve çözüm uygulamalarının seçimidir. İkinci prensip, tarafların kurallar çerçevesinde hareket ederek hukuki yöntemler kullanması ve zorlamalardan kaçınmaya özen göstermesidir. Üçüncü prensip, ilgili tarafların, klasik anlamdaki "güç" ve "hak" esaslı yöntemlerden ziyade, arabuluculuk yöntemlerine doğru bir geçişin sağlanmaya çalışılmasıdır. Dördüncü prensip, önceden diğer şekillerde devam eden uyuşmazlıkların çözümünü de, uzlaştırma ve arabuluculuk gibi çözüm yöntemlerine yönlendirilmesini savunur. Beşinci prensip, uyuşmazlıkların çözüm süreçlerinin, az maliyetli olandan yüksek maliyetli olana doğru düzenlenmesini ve bu yapılırken de, arabuluculuğun, uzlaştırma ve zorunlu hakemlikten önce yerini alması gerektiğini belirtir. Altıncı prensip ise, daha önce bahsedilen uyuşmazlık çözüm yöntemlerine ek olarak, motivasyon ve olumlu yönlendirmelerin uyuşmazlığın her safhasında ön planda tutulması gerektiğini belirtir. Ury ve diğerleri, "Uyuşmazlık Yönetim Sistemi Teorisi" nin, sendikalı veya sendikalı olmayan, bireysel veya toplu iş uyuşmazlığı gibi hangi tür uyuşmazlık olursa olsun, her durumda uygulanabileceğini varsaymaktadırlar (Roche, 2015: 4-5).

“Uyuşmazlık yönetim sistemi” üzerine yaptığı değerlendirmesinde Rowe, bunun bireysel hakları ilgilendiren uyuşmazlıklar yanında, sendikaların içinde olmadığı sistemlerde de uygulanabileceğini düşünmektedir. Bununla birlikte, çalışanların, uyuşmazlıkların çözümüyle ilgili farklı tercihlerinin olabileceği ve mevcut uygulamaların da, uyuşmazlıkların çözümü konusunda göz önünde bulundurulması gerektiğini savunur (Roche, 2015: 6).

Toplu pazarlık yapıları ve sendika üyeliği arasındaki ilişkilere bakıldığında, bunun olumlu yönde katkıda bulunduğu görülür. Bazı ülkelerde, bu ilişkinin genel yapısı, sendikaya üye olmayı motive edici bir faktör haline gelir. Örneğin, Avustralya ve Yeni Zelanda’da 1991 yılına kadar uygulanan “uzlaştırma” faaliyetleri, sendika üyeliğini yüreklendirici olmuştur. İngiltere ve ABD’de ise, geleneksel “kapalı çevrim” ve “birleşik sendikacılık” hakkında yapılan düzenlemeler, sendika üyeliğinin bu sektörlerde yüksek oranlarda kalmasını sağlamıştır (Trexler, 2015: 172).

Colvin’in konuyla ilgili görüşlerine göre (Colvin, 2015), “Günümüzde, uyuşmazlıkların çözümüyle ilgili “kazanç esaslı” sistemle sıradan uygulamalar arasında çok fark yokmuş gibi gözükmektedir. Sıradan yada klasik uyuşmazlıkların çözüm yönteminde taraflar, diğer tarafın talep ve önerilerine göre, kendi tekliflerini sunmaktadırlar. “Uyuşmazlıkların kazanç esaslı çözüm sistemi”nde de aynı durum mevcuttur. Uyuşmazlıkların Çözümlemesi için ise aslında uzlaştırma görevini yapmak üzere bir avukatın olma zorunluluğu da bulunmamaktadır. Ancak bu alana baktığımızda, her geçen gün hukukçuların sayılarının arttığını görmekteyiz. Bu işin ise sadece avukatlar tarafından yapılabileceğini düşünmek, çok da doğru değildir. Hatta, bu konuda gerçekten yetenekli, tecrübeli ve eğitimli çalışanların da, aynı maksatla görev yapabildiğine tanık olmaktadır. Yapılan bu tür arabuluculuk sonuçları ise gayet iyi sonuçlanmaktadır. Arabuluculuk ile ilgili olarak yeni bir tekniğin uygulanmaya başladığını da görmekteyiz; “Üçüncü taraf çözümü”. Bu yöntem ise tıpkı şu an yaptığımız akademik derste olduğu gibi “on-line” olarak gerçekleştirilir. Böylece farklı uzaklık ve coğrafi bölgelerde kendi işlerini yapan taraflar, bu şekilde bir araya gelmekte ve sorunlarını çözmeye çalışmaktadırlar. Bu yöntemin hem

maliyetleri ciddi şekilde düşürdüğü ve zamandan kazandırdığı ise hiç şüphe götürmemektedir. Bu yöntemle uyuşmazlıkların çözülememesi durumunda ise, taraflar bir araya gelmektedirler. Yüz yüze görüşmenin de avantajlarının bulunduğunu kabul etmek gerekir (Colvin, 2015).

Uyuşmazlıkların çözümüyle ilgili olarak tartışılan konulardan biri de, çalışma şartları gibi bazı alanlarda zorunlu hakemlik ve uzlaştırmanın mecburi olmasıdır. İş uyuşmazlıklarında uzlaştırma ve zorunlu hakemlik geniş bir alana yayılmasına rağmen, pratikte kullanılması oldukça azdır. Bunun nedeni, sendika üyesi olmayan çalışanların, zorunlu hakemliğe başvurmak için kanuni temsilciliğin olması gerekir ki sendika üyesi olmayan çalışanlarda kanuni temsilcisi olanların oranı %21 seviyelerindedir. Dolayısıyla oranların az olması, zorunlu hakemlikte kazanma oranlarını da düşürür. Diğer etkenler ise başvuruların getirdiği maliyetler ve kanuni temsilci bulma zorluğudur (Colvin, 2015).

Uzlaştırma ve zorunlu hakemliği kullanan bir çok kurum ve kuruluş, aynı zamanda "arabuluculuk" ve "dahili uyuşmazlık yönetim sistemi"ni de uyuşmazlık yönetim sistemi uygulamalarında kullanmaktadırlar. İş arabuluculuğu bazı çalışmalarda başarı oranının, %90-95 seviyelerinde olduğu görülmüştür. Arabuluculuğun içerdiği dahili uyuşmazlık yönetiminin, diğer yöntemlere göre, sendikalı olmayan çalışanlarla ilgili durumlarda dört kat daha fazla uyuşmazlık çözdüğü görülmüştür. Bu durum, bizim farkında olmadığımız bir sonuç ortaya koymaktadır." (Colvin, 2015). şeklinde görüşlerini bildirmiştir

1.2.2.3 Ombudsmanlık

Wokie Nwabueze (University Ombuds Officer of Princeton University)'ye göre (Colvin, 2015), "Üniversite hukuk fakültesinden mezun olduktan sonra, Newyork şehrindeki topluluklarla görüşmeler yaptım. Bu topluluklar arasında, okul yöneticileri, aileler, öğrenciler gibi farklı insan grupları ve çeşitli uyuşmazlıklar vardı. Onlarla birlikte yaptığım çalışmalarda, tartışmaları kavga ederek değil, hukuksal anlamda anlaşmaya çalışarak

çözmeye çalıştık. Yaklaşık birkaç yıl çalıştıktan sonra, bir firmada on yıl süreyle görev yaptım. Sonrasında ise, Princeton Üniversitesi'nde, "alternatif uyuşmazlık çözüm ombudsmanı (The Ombudsman of Alternative Dispute Resolution) olarak görev yapmaya başladım. Yaptığım görevle ilgili olarak, öğrencilerle yönetim arasında meydana gelen bir çok uyuşmazlığı çözmeye çalıştım. Bu arada diğer firmalarla da çalışmalarım oldu. Ombudsmanlığın, diğer uyuşmazlık çözüm yöntemlerine göre daha fazla avantajlarının mevcut olduğunu düşünüyorum. Çünkü ombudsmanlık, uyuşmazlıklarla ilgili olarak olay-öncesi (pro-active) bir yaklaşım meydana getirir. Çalışanlar, bir uyuşmazlık olduğunu düşündükleri zamanlarda, en kısa ve rahat bir şekilde ombudsmanla görüşüp, çözüm yollarını araştırmaya başlarlar. Bu ise, onların kendilerini daha rahat ve huzurlu hissetmelerini sağlar. Sonuç olarak bu durum, üretimin artması ve olumsuz risklerin azalmasını sağlar. Çünkü, sorun ne kadar küçükken ve henüz başlangıç aşamasındayken çözülürse, o işyerindeki olumsuz hava ortadan kalkar ve performans artar. Çözülemeyen problemler sonucunda ise, iş verimi azalır, yetenekli ve değerli çalışanlar o işyerinden ayrılır, dolayısıyla zararları zamanla herkes tarafından hissedilir. Ben de üniversitede öğrencilerime bunlardan bahsediyorum. Amaç sorunsuz çalışan bir işyeri ve maksimum üretim ise, ombudsmanlığın burada olması gerekir. Dolayısıyla ombudsmanlığın, başarılı bir grup çalışması, başarılı bir birliktelik ve başarılı ve huzurlu bir işyeri için vazgeçilmez olduğunu düşünüyorum" (Colvin, 2015).

American Arbitration Association (Amerika Hakemlik Kurumu)'na göre (AAA, 2015) ombudsman, "şirketin içinden veya yakınlarından olmayan, tarafsız bir üçüncü şahıs olarak görev yapar. Ombudsmanlar çalışanlar tarafından kendilerine bildirilen uyuşmazlık ve şikayetler hakkındaki araştırmalarını, işverene haber vermeden yapar ve çözüme ulaştırmaya çalışırlar."

1.2.2.4 Hakemlik

Hakemlik, işçi ve işverenlere endüstri ya da iş mahkemelerine gitmeye gerek bırakmadan, bireysel ya da toplu iş uyuşmazlıklarıyla ilgili çözümler bulunmasını sağlar. Hakemlik, olayların dışında, tarafsız bir rol oynayarak

tıpkı bir hâkim gibi uyuşmazlıkla ilgili kararlar verir ve verdiği bu kararlar her iki taraf için de bağlayıcıdır. Verilen bu kararın bağlayıcı olması için, her iki tarafın da kabul etmesi gerekir. Aksi takdirde, mahkemeye başvurulması gündeme gelir. Hakemlik genel olarak toplu uyuşmazlık durumlarında gündeme gelir. Örneğin, sadece bir işverenle anlaşamadıklarından dolayı greve gitmeyi düşünen bir sendika, bunu genele yaymaktan ziyade, "İş İlişkileri Kurulu" na başvurup bağımsız bir hakemlik yardımı talep eder ve bu uyuşmazlıkla ilgili uygun bir çözüm getirmesi istenir. Böylece hızlı, stressiz ve masrafsız bir çözüm sağlanır (ACAS, 2015).

İngiltere "Danışma, Uzlaştırma ve Hakemlik Servisi (Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS)", işçi ve işverenlere, ücretsiz ve tarafsız olarak, işyeri ilişkileri ve iş kanunlarıyla ilgili danışma hizmetleri vermektedir. Bu servis normal şartlarda endüstri ilişkilerinin tarafları arasındaki ilişkileri desteklemekte ve uyuşmazlık durumlarında, hukuksal destek sağlamaktadır. Faaliyetleri, işçi ve işveren temsilcilerinden meydana gelen "bağımsız kurul" tarafından yönetilmektedir. İngiltere'de 2013-2014 yılları arasında ücretsiz telefon destek hattı sayesinde (Helpline:0300 123 1100), kendilerine yapılan başvuruların %86 sına danışmanlık yapılmıştır. İşçi ve işveren sendikaları arasında meydana gelen toplu iş uyuşmazlığını ilgilendiren 850 başvuru meydana gelmiş ve yaklaşık %94 oranında çözüme ulaşılan başarı sağlanmıştır. Çözüm bulunamaması durumunda iş mahkemelerine başvuru yapma hakkı açık olmasına rağmen, duruşma tarihine kadar, faaliyetlerine devam etmektedirler. Bu konudaki başarılarını şöyle dile getirmektedirler; "Danışma, Arabuluculuk ve Hakemlik Servisi'nin harcadığı her 1 Sterlin'in ekonomiye katkısı, 12 Sterlin'dir" (ACAS, 2015).

Devletin, iş uyuşmazlıklarının çözümünü ilgilendiren idari ve hukuksal konulara yaklaşımı, tarafsız olarak görev yapan bir kamu kurumu şeklinde olmalıdır. İş adaletinin, hukuki bir disiplin olarak tanınmasından itibaren, sosyal faktörler, karar verme durumunda, tarafsız bir kurumun yardımını gerekli kılmıştır. Bu yaklaşım, uyuşmazlıkların çözümünde uzlaştırma ve hakemlik gibi kurumların önemini ve yaygınlığını artırmış, daha önce kullanılan çözüm yollarına bir alternatif olarak birçok ülkede uygulamaya geçirilmiştir (Sappia, 2015: 9).

Kanada, Arjantin, Brezilya ve Kosta Rika'da, bireysel ve toplu uyuşmazlıkların yargıya taşınmasından önce (hatta bazen zorunlu olarak) idari bir takım kurumlar, uyuşmazlıkları çözmeye çalışırlar. Arjantin ve Kanada'da bu işlem zorunludur. Arjantin'de "Çalışma Bakanlığı" tarafından yetkilendirilen özel bir hakem, bahse konu uyuşmazlığı inceler ve karara bağlar, ancak ikinci bir defa aynı şartlar yine oluşursa bu sefer, iş hukukunda uzmanlaşmış "iş mahkemeleri" nin kapıları açılır (Sappia, 2015, s. 9).

Brezilya'da yürürlükteki yasalar, "Mahkeme Öncesi Uzlaştırma Kurulları" na öncelik vermekte ve bu kurul, girişimciler, işverenler ve işçi sendikalarının temsilcilerinden meydana gelmektedir. Uzlaştırma kurulu tarafından karar verilmesi durumunda, kararların her iki tarafı bağlayıcılığı bulunmaktadır. Bu örneklerin, zorunlu ya da gönüllü, hangisi olursa olsun, işlemleri kısaltma ve mahkemeye başvurmadan kaçınma şeklinde, model olarak kullanılması mümkündür. Kanada örneğinin avantajı, mahkeme sürecinin başlamasından önce uzlaştırma kurulunun devreye girip, derhal uyuşmazlığa müdahale etmesidir. Fakat anayasal anlamdaki teknik bazı eksikler, uygulamada bazı tereddütlere sebep olmaktadır (Sappia, 2015: 9).

Hakemlik, uzlaştırma gibi büyük oranlarda uygulama alanı bulmaktadır. Bu yöntem, taraflara, uyuşmazlığı çözmek amacıyla karar alınmasını sağlar. Hakemlik, gönüllü yada zorunlu olarak uygulanabilir. Hakem, bağımsız bir birey yada taraflarca hukuki olarak tanınmış bir birey olabilir. Hakemlik, uyuşmazlıkların çözümünde yasal olarak kabul edilmiş bir yöntem olmasına rağmen, uygulamada bazı sıkıntılarla karşılaşmaktadır. Sendikalar, hakemlik uygulamasını, kendilerinin mücadele güçlerini zayıflatan ve uyuşmazlık olaylarında kendilerinin direkt müdahil olmalarını ortadan kaldıran bir engel olarak görmektedirler. Diğer yönden, işverenler, hakemlik uygulamasını, kendi karar alma süreçlerine bir tehdit, uyuşmazlık süreçlerini şekillendirmede ve çalışma ilişkilerinde bazı olayları bir bakıma cezalandırmada ise ciddi bir engel olduğunu düşünmektedirler. Bu yöntemin kullanılmasına gösterilen direnç, özellikle devletin bir uyuşmazlığı sonlandırmak için zorunlu hakemlik kullanmak istemesi durumunda, daha da artmaktadır. ILO, gönüllü hakemliği tavsiye etmekte ve ancak çok

nitelikli ve büyük miktarlı grupların temsil edilmesinin zorunluluk doğurduğu durumlarda, zorunlu hakemliği önermektedir (Sappia, 2015, s. 11-12).



BÖLÜM.2: TÜRKİYE’DE TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ BARIŞÇIL ÇÖZÜM YOLLARI

2.1 Türkiye’de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçıl Çözüm Yollarının Tarihsel Gelişimi

Ülkemizde sendikacılığın uzun bir geçmişi olduğunu söylemek oldukça zordur. İlk işçi kuruluşunun, 1866 yılında kurulan “Ameleperver Cemiyeti” olarak kabul edilmesine rağmen, amaç ve faaliyetleri bakımından yardım derneklerinden pek de farklı olduğu söylenemez. Bu tarihlerde hak arama ise, bilinen ancak çok az uygulamaya geçirilebilmiş bir eylemdir. İlk grev, 1872 yılında Kasımpaşa Tersanesi işçilerince yapılmış, ücretleri ödenmeyen işçiler, ödeme yapılincaya kadar işbaşı yapmamışlardır. (Demircioğlu ve Centel, 2012: 237-238).

Avrupa’da ortaya çıkarak gelişen ve meydana getirdiği teknolojik üstünlük ile tüm dünyada varlığını hissettiren sanayi devrimi, başta Osmanlı Devleti, sonrasında ise Türkiye üzerinde bir takım değişimlere sebep olmuştur. Sanayi devriminin etkisiyle başlayan sanayileşme çabaları, yeni üretim düzeni, şehirlere doğru insan göçü ve işçi sınıfının ortaya çıkışı gibi sonuçları da beraberinde getirmiştir. Cumhuriyetin ilk yıllarında nüfusun %80’i tarımla uğraşmaktadır. Sonraki yıllarda, çoğu yine tarımla uğraşan, kırsal kökenli ve geçici işçi statüsünde çalışan, eğitim seviyesi itibariyle de oldukça düşük, olduklarından dolayı, sınıf bilincine ulaşamamış ve sendikalaşmaya geçilememiştir (Uçar, 2015: 76).

Türkiye’de, Cumhuriyetin ilanından sonra yeni bir döneme girilmiş ve Türkiye tercihini çoğulcu bir demokrasiden yana kullanmıştır. Aslında olması gereken çok partililik ise uzun yıllar kendini gösterememiştir. Çok partililiğin, demokrasinin en önemli unsurlarından birisi olduğu düşünüldüğünde, buradaki gecikmenin, çalışma hayatı ve sendikal faaliyetler üzerinde de olumsuz etkiler doğurmuş olduğu açıktır (Tokol, 2012: 27).

Ülkemizde, "Toplu İş Hukuku" ve "Sendikacılığın" tarihi gelişim sürecine bakıldığında, oldukça çalkantılı ve inişli çıkışlı olduğu görülmektedir. Bu süreçte Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinin sadece 22 Nisan 1936 tarihli Borçlar Kanunu'nda 316 ve 317. maddelerde bahsedildiğini görmekteyiz. Bu Kanuna göre; "işveren veya işveren dernekleriyle, işçiler veya işçi dernekleri hizmete müteallik olmak şartıyla, umumi mukavele yapabilirler" denilmiştir (Demircioğlu ve Centel, 2012: 243).

2.1.1 1923-1946 Dönemi ve 3008 Sayılı Kanun

17 Kasım 1924 tarihinde kurulan ve bir yıl sonra kapatılan "Terakkiperver Cumhuriyet Fırkası" ile 12 Ağustos 1930 yılında kurulup aynı yıl kapanan "Serbest Cumhuriyet Fırkası" haricinde 1923-1946 yıllarında tek parti yönetimi hâkim olmuştur. Bunda, 4 Mart 1925 tarihli "Takrir-i Sükûn" kanununun çok büyük etkisi olduğu düşünülmektedir (Makal, 1999: 160-163).

1923 yılı, idari ve toplumsal siyasetin belirlendiği "Misak-ı Milli" kararlarının yanında, "Misak-ı İktisadi" kongresine de tanıklık etmiştir. Burada yerli ve yabancı sermaye hakkında hükümete sunulan esaslar yanında, sanayi ve işçi gruplarının iktisadi esasları saptanmıştır. Kongreye işçiler "işçi grubu" olarak çağrılmış ve çalışma hayatına ilişkin önemli kararlar alınmıştır. Çalışanlara amele yerine işçi denmesi, sendika kurma hakkının tanınması, çalışma sürelerinin ve çalışma yaşlarının belirlenmesi, izinler, asgari ücret, emeklilik hakları gibi bazı konular görüşülmüştür (Uçar, 2015: 77).

İşçilere sendika hakkının tanınmasını oy birliği ile kabul edilmiş, "Tatil-i Eşgal" kanunun yeniden düzenlenmesine karar verilmiş, ancak, tarım işçileri İktisat Kongresi'ndeki düzenlemelere dâhil edilmemişlerdir (İleri, 2009: 141-142)

"1924 Anayasası" olarak bilinen 20 Nisan 1924 tarihli Anayasa, çalışma ve dernek kurma gibi en temel çalışma haklarını ve hafta tatili gibi bireysel hak

Ve özgürlüklerin birçoğunu düzenlemiştir (Makal, 1999: 329). Anayasa daha sonra yapılan düzenlemelerle, 1960 yılına kadar yürürlükte kalmıştır.

İlk İş Kanunumuz ise 8 Haziran 1936 tarihli, 3008 sayılı kanundur. Ülkemizin, 1932'de Milletler Cemiyeti ve sonrasında "Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)" ne üye olmasının ardından çıkarılan kanun hazırlanırken, ILO standartları ve yabancı uzmanların görüşlerinden istifade edilmiştir (Makal, 1999: 379-382).

Bahse konu yıllara hakim olan otoriter politikalar sebebiyle, devlet, işçi ve işveren ilişkilerinde tek düzenleyici görevlerini yerine getirmiştir. Emek ve sermaye arasındaki mücadele olanaklarını azaltmak ve sanayileşmenin önündeki engelleri ortadan kaldırmak maksadıyla otoriter bir ortam sağlanmıştır. "Grev ve Lokavt Yasaklığı ve İş Uyuşmazlıklarının Çözülmesi" başlıklı bir bölüm olmasına rağmen, grev ve lokavt yasaklanmış, aksini yapanlara, para ve hapis cezaları öngörülmüştür. Uyuşmazlıkların çözülme şekliyle alakalı olarak, zorunlu uzlaştırma ve tahkim uygulamaları getirilmiştir (Tokol, 2012: 35-42).

Narmanlıoğlu'nun 3008 sayılı İş Kanunu'nun toplu iş uyuşmazlıklarıyla ilgili yaptığı değerlendirmesine göre, "söz konusu kanunun yürürlükte kaldığı sürece toplu iş uyuşmazlıklarını mecburi (zorunlu) uzlaştırma ve tahkim yolu ile çözümlenmek zorunlu bulunuyordu".

Yine 3008 sayılı İş Kanunu'nda, toplu iş uyuşmazlıklarından ayrıntılı olarak bahsedilmiş, toplam çalışan sayısının on ve daha fazla olan işyerlerinde, beşte bir işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlık, toplu iş uyuşmazlığı olarak tanımlanmış, çözümü için dört aşamalı bir süreç getirilmiştir:

1. Uyuşmazlıkların öncelikle işçi temsilcileri ile işveren arasında çözülmesi ilkesi getirilmiştir.
2. İşçi temsilcileri ve işverenin kendi aralarında anlaşamamaları durumunda, bir memurun toplantılara katıldığı kesin uzlaştırma aşamasına geçilmesi benimsenmiştir.

3. Toplu iş uyuşmazlığının, kesin uzlaştırma aşamasında çözülememesi halinde "İş Uyuşmazlıkları İl Hakem Kurulu'na" gönderilmesi gerektiği belirtilmiştir.
4. Uyuşmazlığın devamı halinde ise, üst düzey devlet görevlilerinden meydana gelen ve kararları kesin bağlayıcı olan "Yüksek Hakem Kurulu'na" başvurulması esası getirilmiştir.

"Yüksek Hakem Kurulu'nun" verdiği karar kesin olup, Resmi Gazete 'de yayınlanmaktadır. Bu şekilde, 1939 yılından başlayarak, 24 Ağustos 1963 tarihinde yürürlüğe giren 275 sayılı Kanun'un yayınlanmasına kadar, Yüksek Hakem Kurulu tarafından 1551 adet toplu iş uyuşmazlığı ile ilgili verilmiş karar bulunmaktadır (Tokol, 2012: 42-43).

Koç'a göre (Koç, 2003: 28) 3008 sayılı İş Yasası, "on kişiden az olmamak üzere işçilerin en az beşte birinin birlikte başvurması durumunda toplulukla iş uyuşmazlığının çıkarılabilmesine olanak veriyordu."

İşverene yapılan başvurudan bir sonuç alınamaması durumunda, "uzlaştırma" maksadıyla resmi makamlara müracaat edilebilirdi. Uzlaştırma süreci sonunda da uyuşmazlık çözülememişse Vali, "İş İhtilafları Hakem Kurulu" nu toplamak durumunda kalırdı. Bu kurulun kararına da itiraz edilmesi durumunda, uyuşmazlık "İş İhtilafları Yüksek Hakem Kurulu'nda" kesin karara bağlanırdı (Koç, 2003: 28).

2.1.2 1946-1960 Dönemi ve 5018 Sayılı Kanun

1947 yılında çıkarılan ve grevsiz olma özelliğini içinde barındıran "Sendikalar ve Sendika Birlikleri Kanunu'na" rağmen mevcut sendikaların bir kısmı kapatılmış, bir kısmı çok sıkı kontrol altında tutularak hareket kabiliyetleri ve gelişme imkânları engellenmiştir (Uçar, 2015: 40).

20 Şubat 1947 yılında, "5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun" yürürlüğe girmiş, ancak grev ve toplu sözleşme hakkından söz etmemiş ve sendikalara siyaset yasağı getirmiştir (Işıklı, 2005:484).

1948 yılında işçi ve işveren kuruluşları arasında bir özel "Uzlaştırma ve Tahkim Kurulu" oluşturmak üzere bir anlaşma yapılmıştır. Yapılan bu faaliyetten, taraf karşıtlığı ve karşılıklı güven eksikliğinden dolayı çok da olumlu bir sonuç alınamamıştır (Gümüş, 1972: 97)

Sendikaların ana faaliyet alanları belirtilmiş, üyeleri adına toplu sözleşme yapmaları, toplu iş uyuşmazlığı durumlarında incelemede bulunabilmeleri ve hakem kurullarına başvuruda bulunabilmeleri sağlanmıştır (Tokol, 2012: 60).

Kanun, grevden söz etmemiş, sendikaların siyaset yapmaları, siyasi yayınlar hazırlamaları gibi eğitici ve bilgilendirici faaliyetleri yanında, siyasetten olabildiğince uzak kalmaları sağlanmaya da çalışılmıştır (Tokol, 2012: 58-59). Bu dönemde, işçi sendika sayılarının ve üye miktarlarının düşük olmasının en temel sebebinin de, grev yasağının olması şeklinde değerlendirilmektedir (Tokol, 2012: 60).

Tablo 1: 1948-1960 Yılları Arasında İşçilerin Sendikalaşma Düzeyleri

Yıllar	İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı	Sendika Sayısı
1948	325.463	52.000	15.8	73
1949	344.914	72.000	20.9	77
1950	373.961	78.000	20.9	88
1951	427.364	110.000	25.7	137
1952	488.505	130.000	26.6	248
1953	556.535	140.000	25.1	275
1954	583.252	180.387	30.9	323
1955	604.295	189.595	31.4	363
1956	645.321	205.155	32.4	376
1957	685.827	244.853	35.7	383
1958	707.206	262.591	37.1	394
1959	754.875	280.786	37.2	417
1960	824.881	282.967	34.3	432

Kaynak: Uçar (2015: 97)

“5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanunu’nu” kısaca özetleyecek olursak (Demircioğlu ve Centel, 2012: 243-245):

1. Sendikaların, işkolu esasına göre kurulması,
2. Sendikaların, siyasetle uğraşmaması,
3. İşçilerin grev hakkının olmaması,
4. Toplu sözleşme sisteminin getirilmemesi,
5. Sendikaların, mali ve idari denetime tabi olmaları,
6. Sendikaların, uluslararası işçi örgütleriyle görüşme yapmaları için, Bakanlar Kurulu’ndan izin almaları,
7. Aynı işkolunda, birden fazla sendikaya üye olmanın serbest olmasıdır.

5018 sayılı Kanun, ikinci maddesinde, sendikaya üye olma hakkını, İş Kanunu’ndaki işçi tanımı doğrultusunda sadece “bedenen çalışması fikren çalışmasına üstün sayılan” işçilere tanımıştır. Bir diğer olumsuz durum, işverenin, esnaf odasına kayıtlı olması durumunda, bu işyerinde çalışan işçiler, sayısı ne olursa olsun sendika kuramaz, sendikalara üye olamazlardı (Uçar, 2015: 109). Bu haliyle kanun, sendikalaşmayı ciddi derecede azaltmış bulunmaktadır.

5018 sayılı kanunda, sendika özgürlüğünün korunması hükümleri mevcut olmasına rağmen, buna cezai bir yaptırım getirmemiştir. Aynı dönemde kabul edilen 98 sayılı ILO sözleşmesi bu nedenle bir aykırılık meydana getirmiş, dolayısıyla 5018 sayılı kanuna üç yeni madde ilave edilerek, “7286 Sayılı Kanun” kabul edilip sendikal faaliyetlere katılması nedeniyle işten atılma durumunda tazminat ödenmesinin yolu açılmıştır (Tokol, 2012: 60).

Sendikal faaliyetlerine değinilmiş, üyelerini temsilen toplu iş sözleşmeleri yapabilme başta olmak üzere, iş uyuşmazlıklarında yetkili kurullara görüş bildirme ve toplu iş uyuşmazlıklarının meydana gelmesi halinde yetkili merci ve kurullara başvurabilmesi sağlanmıştır (Tokol, 2012: 58)

2.1.3 1960-1980 Dönemi ve 274-275 Sayılı Kanunlar

1961 Anayasası'nın, sendikalar açısından da belli bir ölçüde rahatlık getirdiği söylenebilir. 1961 Anayasası'nın yürürlüğe girmesinden sonra hazırlanan ve 1963 yılında yürürlüğe giren 275 Sayılı "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu", toplu iş sözleşmelerinin yapılıp uygulanmasından, sendikal haklara kadar bir dizi yenilik ve serbestlik getirmiştir. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü hakkında ayrıntılı öneri ve işlemlerden bahsetmektedir (Arslan, 1998: 22).

275 Sayılı Kanunla işçi ve işveren sendikalarına toplu pazarlık yapma yetkileri tanınmış, bu maksatla icra edilecek toplu iş sözleşmelerinin başlaması için yetkili taraflardan birinin yaptığı çağrıya uyma zorunluluğu getirilmiştir. Yapılacak çağrıdan sonra tarafların anlaşamamaları durumunda ise uzlaştırma aşamasına geçileceği belirtilmiştir (Tokol, 2012: 89).

275 sayılı Kanun, toplu iş sözleşmesinin tanımını yaparak, hizmet akitlerinin sözleşme hükümlerinden farklı olamayacağını belirtmiş, toplu iş sözleşmeleri sürelerinin belirli ve belirsiz sürelerle yapılabileceğini ancak belirli süreyle yapılması durumunda bir yıldan az, üç yıldan fazla olamayacağını hükme bağlamıştır. İş sözleşmesinin taraflarını tanımlayarak işçi sendikaları ile işveren sendikalarının veya o iş kolundaki işçi federasyonu ile işverenin toplu pazarlık yapabileceklerini, ancak konfederasyonun toplu pazarlık yetkisi olmadığını altını çizmiştir. Toplu sözleşmenin başlayabilmesi için yetkili bir tarafın, diğer tarafa çağrı yapma zorunluluğunda olduğunu ve çağrılan tarafa, çağrıya uyma zorunluluğu getirmiştir. Yapılan çağrıdan sonra tarafların görüşüp anlaşamamaları halinde, "uzlaştırma aşamasına " geçilmesi gerektiği belirtilmiştir (Tokol, 2012: 88-89).

275 sayılı kanuna göre, toplu iş görüşmelerinin mümkün olan en kısa sürede tamamlanması amaçlanmış, bu maksatla uzlaştırma toplantılarının en fazla onbeş günde tamamlanmasını, belirtilen sürede tamamlanamaması durumunda ise tarafların birlikte anlaşarak sürenin uzatılabilmesi imkanı

sağlanmıştır. Herhangi bir sebeple toplu iş görüşmeleri toplantısında bir sonuca varılamaz veya toplantı icra edilemezse, veya uzlaştırma kurulunca alınan kararın taraflarca kabul edilmemesi halinde, bu durumun tutanak altına alınıp yetkili makama bildirilmesi zorunlu kılınmıştır (Tokol, 2012: 89).

1963 yılında yürürlüğe giren 275 sayılı Kanun ile aynı tarihlerde, 15 Temmuz 1963 yılında, 274 sayılı, yeni "Sendikalar Kanunu" kabul edilmiştir. Yeni kanunun amacı, işçi ve işveren sendikalarının gelişmelerini sağlamaktır. Yapılan düzenlemede, tarafların sendikaları arasında herhangi bir ayırım gözetilmemiştir. Önceki sendikalar kanunundan farklı olarak, işçi-işveren tanımları yapılmış, sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı genişletilmiştir. Sendikaların faaliyetleri tekrar tanımlanmıştır. Buna göre, sendikaların toplu iş sözleşmesi yapmaları, iş uyuşmazlığı durumunda belirlenen şekilde ilgili makama başvurmaları, talepte bulunmaları ve görüş bildirmeleri sağlanmıştır. Sendika üyeliğine güvence getirilerek, sendika yönetici ve temsilcilerini korumaya yönelik özel düzenlemeler getirilmiştir (Tokol, 2012: 86-87). Böylece sendikaya üye sayılarının artırılması amaçlanmıştır.

274 sayılı Kanun, sendikaları, "meslek teşekkülü (örgütü)" olarak tanımlamıştır. Bu tanımın uygun olmadığı düşünülmektedir. Çünkü ticaret, sanayi, barolar ve odalar, sendikalar gibi birer meslek örgütü olduğu halde, meslek örgütlerine üye olmak zorunlu, sendikalara üyelik ise gönüllüdür (Önsal, 2010: 27). Dolayısıyla, tanımda bir belirsizlik olduğunu söylemek mümkündür.

1963 ile 1980 yılları arasında, 81.821 işyerinde, toplam 34.790 adet toplu iş sözleşmesi yapılmıştır. Bu sözleşmelerden toplam, 6.652.450 işçinin yararlandığı, bunların çoğunluğunu ise, %59 ile kamu işçilerinin, %41 ile özel sektör işçilerinin oluşturduğu görülmüştür (Tokol, 2012: 126).

Tablo 2: 1960-1980 Arası Dönemde, İş Yasası Kapsamındaki İşçi, Sendikalı İşçi ve Sendika Sayıları

Yıllar	İş Yasası Kapsamına Giren İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendika Sayısı
1961	868.954	298.000	511
1962	903.817	307.000	543
1963	975.570	259.710	565
1964	999.569	338.769	595
1965	1.082.507	360.285	668
1966	1.142.912	374.058	704
1967	1.336.945	834.680	798
1968	1.327.215	1.057.928	755
1969	1.365.936	1.193.908	797
1970	1.406.100	2.088.219	737
1971	1.448.108	2.362.787	631
1972	1.562.580	2.672.857	642
1973	1.612.579	2.658.393	637
1974	1.718.551	2.878.624	675
1975	1.819.456	3.328.633	781
1976	1.580.000	3.269.356	787
1977	1.970.000	3.807.577	863
1978	2.205.056	3.897.290	879
1979	2.152.411	5.465.109	750
1980	2.204.807	5.721.074	733

Kaynak: İleri (2009: 270, 272)

Tablo 2, 1960 yılından itibaren, 1980'lere doğru yaklaşıldığında, iş yasasına göre tanıma dahil olan işçi sayılarını, bu kapsamdaki sendikalı işçi sayılarını göstermektedir. Yıllar geçtikçe kurulan sendika sayısının ve bu sendikalara üye olan işçi sayılarının sürekli bir şekilde arttığı dikkatleri çekmektedir.

2.1.4 1980 Sonrası Dönem ve 2821-2822 Sayılı Kanunlar

1980'li yıllara, "askeri darbe" damgasını vurmuş, devletin bütün kurumlarında olduğu gibi, toplumsal her alanda farklı uygulamalara gidilmiş, sivil toplum kuruluşları da bundan nasibini almıştır. Sendikal faaliyetlere, toplu pazarlık ve toplu görüşmelere, grev ve lokavt gibi uygulamalara bu gözle bakmakta fayda bulunmakta ve olaylar daha iyi anlaşılmaktadır.

Askeri darbenin yaklaşık üç yıl süreyle etkilerini her alanda hissettirdiği bu dönemde, çalışma ilişkilerini temelde iki unsur şekillendirmiştir:

1. 1982 yılında kabul edilen Anayasa,

2. 1983 yılında kabul edilen, 2821 sayılı "Sendikalar Kanunu" ile 2822 sayılı "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu" dur (Mahiroğlu, 2001: 171)

Gerek Anayasa ve gerekse devamındaki kanunlar hazırlanırken, mevcut toplumsal olayların sonucu olarak bazı haklar kısıtlanmış ve sendikalaşmanın kapsamı daraltılmıştır (Mahiroğlu, 2001: 171). Bunun sonucu olarak sendikalı işçi sayılarında çok ciddi düşüşler meydana gelmiştir.

Gerçekleştirilen askeri müdahale ile 1983 yılının sonuna kadar toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri askıya alınmış ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yöntemi olarak, "zorunlu tahkim sistemi" gösterilmiştir (Uçar, 2015: 111).

1980-1983 döneminde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde Yüksek Hakem Kurulu'nun (YHK) faaliyetlerinde bir artış olduğu görülmektedir. YHK'nın toplu iş sözleşmelerinin yürürlüğe girme tarihi, süresi ve yapılan değişikliklerle ilgili birçok kararı mevcuttur. Yine bu dönemde teşmil uygulamalarını kolaylaştırıcı hükümler getirilmiş, Bakanlar Kurulu kararıyla o iş kolunun tamamını kapsayacak şekilde uygulamalar görülmüştür (Tokol, 2012: 157).

1980 yılında 5.721.074 olan sendikalı işçi sayısı, 1985 yılında 1.711.254'e gerilemiştir. Bu döneme genel olarak bakıldığında, sendika özgürlüğünün kısıtlandığı, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkının kullanılmasında sınırlamalara, gidildiği sendika ve sendikacılarla ilgili baskıların devamlı olarak gündeme geldiği görülmektedir (Aslan ve Gül, 2004: 219).

1982 Anayasası ile oluşturulan hukuksal çerçeve içerisinde sendikal özgürlükler, önemli ölçüde kısıtlanarak sendika ve derneklere siyaset yasağı getirilmiştir. Toplu görüşme ve grev hakkı sınırlanmış; memurların dernek kurmaları yasaklanmıştır (Aslan ve Gül, 2004: 219).

1982 Anayasası'nın, üçüncü bölüm elli üçüncü maddesi "Toplu İş Sözleşmesi Hakkı'nı" düzenlemektedir. Bu maddeye göre, hem işçi hem de işverenler

için toplu iş sözleşmesi bir hak olarak görülmüş ve "aynı iş yerinde, aynı dönemde birden fazla iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz" hükmünü getirmiştir (Koçyıldırım, 2015: 1-2).

"2821 sayılı Sendikalar Kanunu", üçüncü sendikalar kanunumuzdur. Hazırlandığı dönem itibariyle, örgütlenme özgürlüğünü daraltan düzenlemeler içerdiği görülmektedir. Toplu pazarlık, grev ve lokavt hakkı sadece işkolu sendikalarına tanınmıştır. Sendikalar için geçerli yasaklar detaylı olarak belirtilmiş, özellikle siyasi ve ekonomik alanlarda belirgin şekilde kısıtlamalar getirilmiştir (İleri, 2009: 356-361).

Sendika kurucusu, yöneticisi ve üyesi olmanın şartları tekrar belirlenmiş, sendika tüzüklerinin serbestçe oluşturulması engellenmiş, tüzüklerde olması zorunlu kurallar getirilmiştir. Sendikalara verilen görevler arasında ise, toplu sözleşme yapma, grev ve lokavta karar verme ve idare etme sayılabilir (Tokol, 2012: 165-166). Sendika kurucusu olanın, kanunda belirtilen suçlardan mahkum olmuş olması durumunda, sendika faaliyetlerinin durdurulacağı belirtilmiştir.

"2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu", toplam dört kısımdan oluşur:

1. Kısım, "Toplu İş Sözleşmesi" başlığını taşır. Burada toplu iş sözleşmesi ile ilgili düzenlemeler mevcuttur.
2. Kısımda, "Grev ve Lokavt" düzenlenmiştir.
3. Kısım, "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümü" başlığını taşır.
4. Kısım, "Müeyyideler ve Son Hükümlerdir".

Kanuna göre, bir sendikanın toplu sözleşme yapabilmesi için gereken şartlar ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Bu şartların ilki sendikanın yetkili olmasıdır. Sendikanın yetkili olabilmesi için, o iş kolunda çalışan işçilerin en az % 10'unun o sendikaya üye olması ve toplu sözleşme yapılacak işletme ve işyerinde çalışanlarınsa, yarıdan fazlasının bahse konu sendikaya üye olması şartı getirilmiştir. Bu şartları taşıyan sendikanın, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na (ÇSGB) başvurarak yetki alması gerektiği belirtilmiştir.

Toplu iş uyuşmazlıklarından bahseden 2822 sayılı Kanun'un üçüncü bölümüne göre, toplu menfaat uyuşmazlığının meydana gelmesi, taraflardan birinin toplu görüşmeye gelmemesi, devam etmemesi, belli bir süre geçmiş olmasına rağmen taraflarca anlaşmanın sağlanamaması durumunda, tarafların, öncelikle grev ve lokavta değil, arabulucuya başvurmaları sağlanmıştır. "Uzlaştırma" sistemi yerine de "arabuluculuk" sistemi getirilmiştir (Tokol, 2012: 171-172).

Toplu iş görüşmesinin başladığı ve otuz gün geçtiği halde anlaşmanın sağlanamaması durumunda, taraflardan herhangi birisine, görevli makamdan, resmi listeden veya resmi liste dışından bir arabulucu talep ederek toplu iş görüşmelerinin arabulucu ile devam ettirilmesi hususu getirilmiştir. Toplu iş görüşmesinin başladığı tarihten altmış gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamaz ise, görevli makama başvuru üzerine veya resen altı iş günü içinde mahkemeye başvurarak, resmi listeden bir arabulucunun görevlendirilmesini talep etme yetkisi vermiştir (Tokol, 2012: 171-172).

Yine 2822 sayılı Kanun'a göre, Bakanlar Kurulu'na karar verilmiş ve başlamış bir grevi altmış gün süreyle erteleme yetkisi verilmiştir. Erteleme halinde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için, önce resmi arabulucuya başvurulması, sonuç alınamaması halinde, Yüksek Hakem Kurulu'nun (YHK) karar vermesi öngörülmüştür. Toplu hak uyuşmazlıklarının çözümü, iş mahkemelerine bırakılmıştır. (Tokol, 2012: 174).

2822 Sayılı Kanunla toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uzlaştırma ve arabuluculuk işlemleri yeniden düzenlenmiştir. Grev ve lokavta başvurulmadan uzlaştırma safhasından geçmesi hususu getirilmiş Uzlaştırma Kurulunun teşkil edilmesi sağlanmıştır. Uzlaştırma süresinin en çok onbeş gün süreceği, tarafların anlaşmaları halinde uzatılabileceği belirtilmiştir. Uzlaşmanın sağlanamaması veya uzlaştırmanın yapılamaması durumunda bunun bir tutanakla belirtilip greve veya lokavta gidebilme hakkı muhafaza edilmiştir (Çelik, 1973: 44).

Arabuluculukla ilgili 2822 Sayılı Kanun "uyuşmazlığın herhangi bir safhasında başvurulabilir" denilmesine rağmen uygulamada görülen, uzlaştırma yolunun denenip başarılı olunamaması hallerinde gidildiği görülmüştür (Çelik, 1973: 59).

2.2 6356 Sayılı Kanun ve Toplu İş Uyuşmazlıkları

07 Kasım 2012 tarihinde 6356 sayılı "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" kabul edilmiştir. Böylece daha önce devamlı olarak ayrı başlıklar ve farklı kanun düzenlemeleri halinde belirtilen sendikalar ve toplu iş sözleşmeleri grev ve lokavt kanunları tek bir kanun başlığı altında bir araya getirilmiş, ayrı düzenlemeleri içeren 2821 ve 2822 sayılı kanunlar ise kaldırılmıştır. Kanunun 7-11 inci bölümleri, toplu iş sözleşmeleri-uyuşmazlıklar ve çözümünden bahsetmektedir.

6356 sayılı Kanun'a göre sendikaların kuruluş amaç ve görevleri, tarafların ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemenin yanında, "toplular iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemek" olarak belirtilmiştir (RG, 2012: md.1/2).

Dereli'ye göre (Dereli, 2015: 55) ilk kez 6356 sayılı Kanunla "grup toplu iş sözleşmesi kavramı" na değinilmekte ve: "grup toplu iş sözleşmesinin, işveren sendikası ile işçi sendikası arasında aynı işkolunda kurulu birden çok işverene ait işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılabileceği hükmüne yer verilmektedir."

Yine Dereli'ye göre işletme toplu iş sözleşmesi (Dereli, 2015: 55), "bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir" denilmektedir.

Narmanlıoğlu'na göre toplu iş uyuşmazlığı (Narmanlıoğlu, 2013: 496), "Taraflarından başka konusunun da toplu bir menfaatle ilgili olması gereği,

özellikle topluluğa yönelik kanuni kuralların veya toplu iş sözleşmesinin uygulanması durumlarında belirgindir.” “Toplu iş uyuşmazlığından” bahsetmek için, tarafı teşkil edenin ferd değil topluluk olması gerekmektedir. Dolayısıyla bir işverenle ilgili olarak meydana gelen ve bir işçi topluluğuna hitap eden uyuşmazlık toplu iş uyuşmazlığıdır.

Narmanlıoğlu'na göre (Narmanlıoğlu, 2013: 34) Anayasada, “barışçı yolların türü ve sayısı hususunda bir sınırlama ya da düzenleme yapılmamıştır. Sadece grev ve lokavtın ertelendiği veya bu yöntemlerin yasaklandığı durumlarla sınırlı olarak uyuşmazlığın zorunlu (kanuni) hakeme götürüleceği ayrıca düzenlenmiştir.”

Bununla birlikte, uyuşmazlığın herhangi bir safhasında, tarafların anlaşıp, “Yüksek Hakem Kurulu’na” başvurabilmeleri ve Yüksek Hakem Kurulunun kararlarının niteliğine de ayrıca değinilmiştir (Narmanlıoğlu, 2013: 35).

6356 sayılı Kanun’a göre, sadece eğitim kurumları ve noterlik hizmetleri, grev ve lokavtın yasaklanması kapsamında çıkarılmıştır. Bu kapsamda Dereli’ye göre:

“2822 sayılı yasadaki grev yasakları ve bu arada bankacılık hizmetlerindeki grev-lokavt yasağı devam edecektir.” (Dereli, 2015: 61).

Kanuna göre: “Can ve mal kurtarma işlerinde, cenaze işlerinde ve mezarlıklarda, şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde, bankacılık hizmetlerinde. Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde. Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev ve lokavt yapılamaz.” (RG, 2012: Md.62/1). Böylece kanun, getirdiği bu hükümlerle ilgili alanlarda yasal çerçeveyi çizmiştir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu, uyuşmazlıkların barışçı yollarla çözümlenmesine öncelik vermiş, bununla ilgili yapılması gerekenlerin tamamının yapılmasından sonra mücadeleciler için yollara müracaat edilebileceğini

belirtmiştir. Dolayısıyla bu anlamda yapılması gerekenlerin tamamı kamu düzeniyle ilgili olup, taraflar bunun yararına itibar etmeseler de bu süreci takip ettirmek zorundadırlar. Aynı şekilde, grev ve lokavtın kanuni olarak yasaklandığı durumlarda ise, uyuşmazlığın zorunlu tahkime götürülmesi, ancak arabuluculuk faaliyetinden sonra mümkün olabilecektir. Burada barışçı çözüm yollarının amacının, grev ve lokavta gidilmesini mümkün olduğunca azaltmak olduğunu söylemek mümkündür (Narmanlıoğlu, 2013: 506).

Narmanlıoğlu, barışçı yolun amacını (Narmanlıoğlu, 2013: 34), "grev ve lokavta yani iş mücadelesi yöntemleriyle çözülmesi girişimine kadar götürmeden sulhen halletmek, diğer amacı ise tarafların iradeleri dışında uymak zorunda kalacakları hakem kararlarının bağlayıcı etkisini makul göstermektir" şeklinde belirtmiştir.

Uygulamada kullanıldığı şekliyle "toplu iş uyuşmazlığı" denildiğinde anlaşılan, çıkar uyuşmazlıklarıdır ve yasada da ifadenin bu anlamda kullanıldığı görülmektedir (Sur, 2009: 344).

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü konusunda başvurulmuş barışçı yollar; uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim olarak üçe ayrılabilir, sürecin sonucunda alınan kararların bağlayıcı olması noktasında, uzlaştırma ve arabuluculuk ile tahkim olmak üzere iki gruba ayrılır. Bu iki grup arasındaki temel fark, uzlaştırma ve arabuluculuk sisteminde çözüm önerilerinin taraflar açısından bağlayıcı olmaması, tahkim sisteminde ise kararların bağlayıcı olması ve uyuşmazlığı kesin olarak çözümlemesidir (Kılış vd, 2014: 53-81).

Yine Kılış'a göre (Kılış vd, 2014: 64) barışçı çözüm yolları olarak 6356 Sayılı kanun, "tercihini arabuluculuk ve tahkim sisteminden yana kullanmıştır". Arabuluculuk sistemi daha yalın bir hale getirilmiş, isteğe bağlı ve zorunlu arabuluculuk ayırımı kaldırılarak, kanuni bir grev kararı alınan uyuşmazlıkta da tarafların talep etmesiyle arabuluculuk sürecinin işlemesine imkân verilmiştir.

2.2.1 Uzlaştırma

Türkiye’de, 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu uygulamaya geçene kadar, Devletin toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde etkin olmadığı ve karışmadığı görüşüne karşılık, bazı yazarlar, uzlaştırma mekanizmasının ilk kez 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu’nda düzenlenmiş olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla uzlaştırma, yakın zamanlarda uygulamaya konulmuş bir çözüm yolu değildir ve arabuluculuktan önce uygulanmaya başlamıştır. Uzlaştırma mekanizması, başvurulması yönüyle zorunlu, fakat kararına uyulması yönüyle gönüllü bir yöntem olarak düzenlenmiştir. Kurul üç kişiden meydana gelmektedir. Taraflar birer aracı seçerler, üçüncü aracı ise seçilen bu aracılar tarafından seçilir. Aracıların anlaşarak üçüncü tarafsız aracıyı seçememeleri halinde, kurul başkanının mahkeme tarafından seçileceği hükme bağlanmıştır (Kılış vd, 2014: 57-89).

Genel olarak bakıldığında ilk iş Kanunumuz olan 3008 sayılı iş Kanunu ile zorunlu uzlaştırma sisteminden bahsedilmiş ve bununla ilgili düzenlemeler yapılmıştır. 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun yürürlüğe girmesiyle, arabuluculuk ilk kez ortaya atılmış, uzlaştırma ise geçmişe göre daha esnek bir şekilde, başvurulması zorunlu bir barışçı çözüm yolu olarak uygulanmıştır. 1980-1983 yılları arasında genellikle özgürlüklerin yasaklandığı ve kısıtlandığı bir dönemin uygulamalarına paralel olarak, toplu iş uyuşmazlıklarının uzlaştırma ve arabuluculuk mekanizması ile çözümü uygulanamamıştır. Bu dönemde meydana gelen uyuşmazlıkların çözümü, İl Hakem Kurulları ve Yüksek Hakem Kurulu vasıtası ile gerçekleştirilmiştir.

Bir görüşe göre, uzlaştırma faaliyetinin amacının, tarafların kendi kendilerine anlaşmalarını sağlayarak bir çözüm yolu bulmalarının sağlanması, dolayısıyla uzlaştırıcının tarafların anlaşmaları için, ortaya koyacağı somut ve yaptırım olan bir karar veremeyeceğidir. Arabuluculuğu, uzlaştırmadan ayıran en önemli fark da budur. Arabulucu gerekli gördüğü her tür bilgi ve belgeyi isteyebilir ve incelemelerini bunun doğrultusunda yaparak bir karar verebilir. Bazı ülke uygulamalarında aralarındaki uygulama farklılıkları ve

ayırımları da bu şekilde gerçekleşmektedir (Adal, 1981: 18). Örneğin, Fransa ve Japonya'da, uzlaştırma ve arabuluculuk uygulamaları birbirinden bu şekilde ayrılmaktadır.

Buna rağmen ülkemizde bu ayırım, tam zıddı olarak kabul edilmiştir ve böyle uygulanmaktadır. Taraflar arasındaki uyuşmazlığı gidermeye çalışan ve anlaşamamaları halinde görevine devam eden ve bir uzlaştırma metni hazırlayıp taraflara öneren kişi uzlaştırıcı, bu faaliyete de uzlaştırma faaliyeti denilmektedir. Taraflar arasındaki görüş farklılıklarını ortadan kaldırmaya çalışan ve onları sadece birbirine yaklaştıran arabulucu, uygulama ise arabuluculuk uygulamasıdır (Adal, 1981: 18).

Uzlaştırma kurulunda kararın oybirliği ile alınamaması veya belli sayıdaki işçinin, alınan karara itiraz etmesi durumunda, uyuşmazlığın, İş İdaresi'nden bir yetkili tarafından (uygulamada bu kişinin iş müfettişi olduğu ifade edilmektedir) çözülmesi kabul edilmiştir. Yetkili kişi tarafından uyuşmazlıkla ilgili taraflara bir uzlaştırma formülü önermesi, ancak önerinin taraflarca kabul edilme zorunluluğunun olmamasından dolayı ve uzlaştırma biçiminin oybirliği ile benimsenmemesi halinde, bir tutanak hazırlanarak ilgili yerlere bildirmesi gerektiği belirtilmiştir. Taraflar bu aşamalarda uzlaşamazlar ise, uyuşmazlığın daha resmi bir kurum olan İl Hakem Kurulu ya da son aşamada, Yüksek Hakem Kurulu'nda görüşüleceği bildirilmiştir (Adal, 1981: 18).

1982 Anayasasının kabul edilmesini müteakiben, yeni bir Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu kabul edilmiş, 2822 sayılı Kanun uygulanmaya başlamıştır. Bu yeni kanunla toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde, uzlaştırma yerine, önceki haline göre daha detaylı olarak düzenlenen arabuluculuk mekanizması gündeme gelmiştir. 2012 Yılında en son yapılan düzenlemelerle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da aynı şekilde toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümünde yine tercih arabuluculuk mekanizmasından yana olmuş ve arabuluculuk ile ilgili süreç geçmişe göre biraz daha sadeleştirilerek yeni halini almıştır (Kılış vd, 2014: 57)

Uzlaştırma faaliyeti ve uzlaştırma kurulları, uygulamada kaldığı dönemler boyunca, kendinden bekleneni verememiş ve çoğu kez uygulamalarında sıkıntılar meydana gelmiştir. Uzlaştırma kurullarında görev alan kişilerin seçiminde tarafsız davranılmamış, işverenlerin etkilerinin bu seçimde belirleyici olduğu görülmüştür. Diğer bir neden, uzlaştırma faaliyetlerinin, toplu iş sözleşmelerinin devamı gibi algılanmış olmasıdır. Dolayısıyla, zaten anlaşma sağlanamadığı için oluşturulan ve kurulun seçiminde birtakım huzursuzlukları da barındıran kişilerden oluşmuş bir ekibin, sağlıklı bir sonuç üretecek, anlaşmazlıkları bitirebilecek tarzda bir hüküm ortaya koyamadığı çok açıktır (Kılış vd, 2014: 58; Adal, 1981: 18).

Bahse konu sebeplerle 3008 ve 275 sayılı Kanunlarla ortaya konarak uygulanan ancak, uygulamada karşılaşılan bir takım sıkıntılar nedeniyle tekrar değerlendirilmeye tabi tutulan uzlaştırma, 6356 sayılı Kanun ile yerini arabuluculuğa bırakmıştır. Dolayısıyla ülkemizde toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl çözüm yolları denildiğinde uygulama alanı olan iki tane çözüm yolu mevcuttur, arabuluculuk ve hakemlik.

2.2.2 Arabuluculuk

Türk toplu iş hukukunda barışçıl çözüm yollarına önem verilmiş, grev ve lokavtın yasaklandığı, bir takım baskıcı yöntemlerin mevcut olduğu dönemler de bile toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüyle ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Bazı yasakların kaldırıldığı dönemlerde ve grev gibi hakların Anayasa ile güven altına alındığı durumlarda ise, barışçıl çözüm yollarının önemi daha da artmıştır.

Uyuşmazlıkların çözülmesi kapsamında girişilen mücadeleci yöntemler bir hak olarak kabul ediliyorken, çok daha kısa sürede ve sorunsuz bir şekilde halledilebilecek, barışçıl yöntemlerin önemi, hiç kuşkusuz daha fazladır. Önemli olan, çalışma ilişkilerinde de barışı sağlamak ve toplum huzuruna bu konuyu da dahil etmektir. Unutulmamalıdır ki, çalışma ilişkileri de toplumsal olayların merkezinde bulunmaktadır.

2822 sayılı Kanun, önceki 275 sayılı Kanunda bahsedilen ancak gerçek amacına uydun olmadan ve sadece bir formaliteden ibaret olarak kalan "uzlaştırma" yerine, "arabuluculuk" kurumunu başlatmıştır. Bu kapsamda arabulucunun, varılan sonuçları kamuoyuna duyurması da mümkün olabilecekti. Yürürlükteki 6356 sayılı "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" na göre ise, "arabuluculuk" muhafaza edilmiş ancak, "uzlaştırıcı arabuluculuk" şeklinde uygulama alanı getirilmiştir (Narmanlıoğlu, 2013: 508).

İlgi kanuna göre arabulucu, tarafları anlaşmaya doğru yönlendirir ve onların uyuşmazlıkların çözümü için gayret sarfetmelerini sağlar, bu kapsamda kendi önerilerini de sunar. Görüşmelerin anlaşma ile sonuçlanması durumunda, uyuşmazlıklar sona ermiş olup anlaşılmış olur ve toplu sözleşme imzalanır. Anlaşılamaması halinde, bunu bir rapor ile kayıt altına alır.

6356 sayılı Kanun, 2822 sayılı Kanundaki isteğe bağlı (ihtiyari) arabuluculuğa ilişkin hükümlere yer vermemiştir. Bu nedenle Canbolat'a göre:

"artık toplu görüşmenin başlamasından itibaren otuz günün geçmesinden sonra, taraflardan birisi, tek yanlı olarak görevli makama başvurarak arabuluculuk faaliyetini başlatamayacaktır." (Canbolat, 2015: 254)

Taraflardan birinin, tek yanlı olarak arabuluculuk faaliyetini başlatması mümkün olmamakla beraber, birlikte düzenleyecekleri bir tutanakla, "toplu görüşme süresinin içerisinde herhangi bir süreye de bağlı olmaksızın", toplu görüşmelere son vererek arabuluculuk faaliyetinin başlatılmasını görevli makamdan talep edebilirler (Canbolat, 2015: 254).

Yeni düzenlemeyle, arabulucunun, mahkeme tarafından belirlenmesine ilişkin hükümleri kaldırılmıştır. Tarafların, resmi liste üzerinde bir arabulucunun görevlendirilmesi hakkında anlaşarak, bu arabulucunun atanması mümkün olmuştur (Canbolat, 2015: 254).

2822 sayılı kanunda zorunlu olmayan bir arabuluculuk vardı. Buna başvurulması, toplu görüşmelerin başlamasından bitimine kadar ve

tarafının isteği ile mümküdü (ihtiyari arabuluculuk). Zorunlu arabuluculukta ise, altmış gün olan toplu iş görüşme süresinin bitmesinden ve anlaşmanın sağlanamamasından sonra başvuru mecburi bir yöntemdir. 6356 sayılı Kanunumuz ise, isteğe bağlı-zorunlu (ihtiyari-mecburi) arabuluculuk düzenlemesini kaldırmış ve arabulucunun belirlenmesinde, mahkemeleri devreden çıkarmıştır (Narmanlıoğlu, 2013: 508-511). “Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam, altı iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmî listede bir arabulucu görevlendirir. Tarafların resmî arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları hâlinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir.” (RG 6356, 2012: Md.50). Şeklinde arabulucuya başvuru yöntemini belirtmiştir.

İlgi Kanun’a göre arabulucunun görev süresinin, kendisine yapılacak tebliğden itibaren on beş gün olduğunu, tarafların anlaşmaları durumunda ise altı gün uzatılabileceğini, birkez daha uzatılamayacağını belirtmiştir (RG, 2012: Md.50).

Arbuluculuk işlemlerinin yürütülmesi, düzenlenmesi, arabulucuların belirlenmesi gibi işlemler, Çalışma Bakanlığı’na bağlı bir kurum tarafından yürütülmekte olup, 17 Mayıs 1984 tarih ve 84/8078 sayılı kararname ile “Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü (HRABT)” ne göre faaliyetlerini icra etmektedir.

Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü’ne göre “Resmi Arabuluculuk Teşkilatı”:

1. “Resmi Arabuluculuk Daire Başkanlığı”
2. “Seçici Kurul”
3. “Resmi Arabulucular” dan meydana gelmektedir (HRABT,1984: m.23).

Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümü, her ülke açısından önemlidir. Dolayısıyla bu alanda yapılan çalışmalar mutlaka olumlu sonuçlar

verecektir. Önemli olan, bu mekanizmaların çalışma şeklinin, yöntemlerinin ve çalışma şartlarının iyi ve detaylı bir şekilde düzenlenmesidir.

Tablo 3: 2008-2014 Arası Dönemde Gerçekleştirilen Arabuluculuk Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi

Yıl	Arabulucuların Dâhil Olduğu Uyuşmazlık Sayısı	Anlaşma İle Sonuçlanan Uyuşmazlık Sayısı	Anlaşma İle Sonuçlanan Uyuşmazlık Oranı	Uyuşmazlık İle Sonuçlanan Uyuşmazlık Sayısı	Uyuşmazlık İle Sonuçlanan Uyuşmazlık Oranı
2008	521	146	0,280	375	0,719
2009	585	158	0,270	427	0,729
2010	415	115	0,277	300	0,722
2011	415	125	0,301	290	0,698
2012	250	72	0,288	178	0,712
2013	629	139	0,220	490	0,779
2014	473	138	0,291	335	0,708

Kaynak: Çalışma Genel Müdürlüğü, "Çalışma Hayatı İstatistikleri (2014)", Erişim 21 Ağustos 2015, http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/is_tatistikler/calisma_hayati_2014), sayfa: 27.

Tablo-3'te, son yedi yılın konuyla ilgili istatistiklerine baktığımızda, yıllara göre arabuluculuğun dahil olduğu uyuşmazlık faaliyetlerini ve bu faaliyetler sonucunda gerçekleştirilen, anlaşmayla veya uyuşmazlıkla sonuçlanan, iş uyuşmazlığı sayılarını görmekteyiz.

Burada, çeşitli yıllarda uyuşmazlıkla ilgili sayılar değişmesine rağmen, bu sayıların, genel ortalamaya göre değerlendirilmesinde, anlaşmayla veya uyuşmazlıkla sonuçlanan oranların hemen her yıl birbirine çok yakın olduğunu söylemek mümkündür.

2008 yılında arabuluculuğa intikal eden toplam 521 adet uyuşmazlığın 146'sı anlaşmayla, 375'inin ise uyuşmazlıkla sonuçlandığı, 2011 yılında ise toplam 415 arabuluculuk faaliyetinin 125'inin anlaşmayla, 290'ının ise uyuşmazlık ile sonuçlandığı görülmektedir.

Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 2014 yılı toplu iş sözleşmelerine baktığımızda, toplam 12.440 işyerinde ve 270.017 işçiyi kapsayan 1.677 adet toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. (ÇSGB, 2015: 25-26).

Tablo-3'le ilgili olarak, 2014 yılına baktığımızda, yıl içinde toplam 1677 toplu iş sözleşmesinin imzalandığını ve bunlardan 473 adedinin arabuluculuğa gidip 138 adedinin arabulucunun katkılarıyla olumlu sonuçlandığını görmekteyiz. Bu sonucu oransal olarak değerlendirdiğimizde, arabuluculuğun dahil olduğu toplu iş uyuşmazlıklarının, %30'unun anlaşmayla sonuçlandığını, %70'inde ise anlaşmaya varılmadığını görmekteyiz. Buna, arabuluculuk tarafından bakıldığında, elde edilen sonucun hiç de küçümsenmeyecek bir netice olduğunu ve arabuluculuğun bu anlamda çalışma barışına önemli bir katkı sağladığını söylemek mümkündür (ÇSGB, 2015: 25-27).

Dikkat edilmesi gereken asıl nokta ise, arabuluculuğun amacının, toplu çıkar uyuşmazlıklarında tarafların anlaşmaya varmasında yardımcı olmaya çalışmasıdır. Arabulucunun, tarafları anlaşmaya zorlamak, doğrudan karar vermek ve çözümlenmek gibi bir yetki ve sorumluluğu yoktur. Aksini düşünmek, tarafların özerk ve serbestliğine bağlı toplu sözleşme düzenine ters bir durumun ortaya çıkmasına neden olur.

6356 sayılı Kanunda, resmi arabuluculuk teşkilatına ilişkin bir düzenleme yapılmamış, ancak, arabulucuların seçimi, nitelikleri, görevlendirilmeleri ve ücretlerinin Maliye Bakanlığının görüşü alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenleneceği hükmüne yer verilmiştir (RG, 2012: m.50).

Narmanlıoğlu'na göre resmi arabulucu olmak için (Narmanlıoğlu, 2013: 509): "sosyal politika, endüstri ilişkileri, iktisat öğrenimi yapan 4 yıllık yüksek öğretim kurumunu bitirmiş olmak ve işçi-işveren ilişkileri alanında yada diğer yüksek öğretim kurumlarını bitirmiş ve kamu kurum kuruluşlarında 10 yıl iş hukukuyla ilgili alanlarda çalışmış olmak gereklidir" şeklinde belirtilmiştir.

Yukarıdaki niteliklere ilaveten, arabulucunun Türk vatandaşı olması, medeni haklarını kullanma ehliyeti olması, ağır hapis almaması ve sendikalarda görevli olmaması gerekir. Bu şartları taşıyanların yapacağı müracaatların, seçici kurulca değerlendirilip seçilmesinin ardından oluşturulan liste,

Resmi Gazete’de yayımlanır. Arabulucuların görev süresi üç yıl olup, gerekli niteliklerinde bir değişme olmama durumunda, tekrar seçilmeleri mümkündür (HRABT,1984)

Görev kapsamına göre, ülke çapında veya bölgesel olarak görev yapacak olan arabulucuların, o mıntıkanın bölge çalışma müdürlüklerinin bulunduğu iş mahkemelerine bildirim yapılması gerekir (HRABT,1984).

“Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği’nin” altıncı ve sekizinci maddelerine göre, “Seçici Kurul” tarafından seçilip, 31 Aralık 2014-30 Aralık 2017 tarihleri arasında on birinci dönem olarak görev yapacak arabulucuların, görev alanları ve kapsadığı illere dair yapılan çalışma, aşağıdaki tabloda sunulmuştur:

Tablo 4: On Birinci Dönemde (2014-2017 Yılları Arası) Görev Yapmak Üzere Seçilen Arabulucuların Görev Alanları ve Kapsadığı İller

Görev Alanı	Kapsadığı İller
Adana	Adana, Mersin, Osmaniye
Ankara	Ankara, Kırıkkale, Çankırı, Kastamonu
Antalya	Antalya, Isparta, Burdur
Aydın	Aydın, Denizli, Muğla
Bursa	Bursa, Çanakkale, Balıkesir
Diyarbakır	Diyarbakır, Mardin, Şırnak, Batman, Siirt
Edirne	Edirne, Tekirdağ, Kırklareli
Elazığ	Elazığ, Tunceli, Muş, Bingöl
Eskişehir	Eskişehir, Afyon, Kütahya, Bilecik
Erzurum	Erzurum, Erzincan, Kars, Ağrı, Ardahan, Iğdır
Gaziantep	Gaziantep, Kahramanmaraş, Şanlıurfa, Hatay, Kilis
İstanbul	İstanbul
İzmir	İzmir, Manisa, Uşak
Kocaeli	Kocaeli, Yalova
Kayseri	Kayseri, Kırşehir, Nevşehir
Konya	Konya, Aksaray, Karaman, Niğde
Malatya	Malatya, Adıyaman
Ordu	Ordu, Giresun
Sakarya	Sakarya, Bolu, Düzce
Samsun	Samsun, Sinop, Amasya, Çorum
Sivas	Sivas, Tokat, Yozgat
Trabzon	Trabzon, Rize, Gümüşhane, Artvin, Bayburt
Van	Van, Bitlis, Hakkari
Zonguldak	Zonguldak, Karabük, Bartın

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Resmi Arabulucu Teşkilatı, Erişim tarihi 02.06.1015, http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowDoc/WLP+Repository/cs.gb/dosyalar/2014_rab) 14 Aralık 2014 Tarih ve 29205 Sayılı Resmi Gazete

Arabuluculuk, toplu görüşme süreci içinde, eğer anlaşma olmamışsa başvurulması zorunlu, ancak sonucu tarafların kabulüne bağlanan bir süreçtir. Bu anlamda arabuluculuğa bağlayıcı bir fonksiyon yüklenmesi, serbest toplu pazarlık ilkeleriyle bağdaşmaz ve bunun bir sonraki aşaması olan grev yapma özgürlüğü de engellenmiş olur.

Dolayısıyla, ülkemizde uygulanan şekliyle arabuluculuk, taraflara alacakları kararlar itibariyle daha özgür ve demokratik bir ortamda hareket etmelerini, arabulucu ile yapılan görüşmeler esnasında baskı altında kalmadan bir karar almalarının yolunu açmaktadır.

Bu anlamda ilkönce 2822 sayılı Kanun ile yeni bir kimliğe büründürülmüş, önceki, zaman kaybettiren ve gereksiz haldeki "uzlaştırma" kurumundan daha etkin ve uygulanabilir bir durum alması sağlanmıştır. Yeniden yapılandırılmış bu haliyle arabuluculuk kurumu, 6356 Sayılı Kanun ile aynı şekilde korunmuş ve etkinliğinin devamına karar verilmiştir.

Yıllara baktığımızda görülecektir ki arabuluculuk, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde etkinliği ve uygulanabilirliği olan, gelişmelere ve iyileştirmelere açık, şeffaf ve demokratik bir kurum olarak dikkat çekmektedir. Bu haliyle arabuluculuğun, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne sağladığı katkının, ekonomiye ve çalışma ilişkilerine, olumlu katma değerler ilave ettiği değerlendirilmektedir.

Tablo 5: Onuncu Dönemde (2011-2014 Yılları Arası) Görev Yapmak Üzere Seçilen Arabulucuların Kişisel Özellikleri

Görev Alanı	Kişisel Özellikleri
Adana	Toplam:4, Akademisyen:3, Avukat:1
Afyon	Toplam:3, Akademisyen:2, Diğer:1
Ankara	Toplam:13, Akademisyen:10, Diğer:3
Antalya	Toplam:5, Akademisyen:5
Aydın	Toplam:4, Akademisyen:1, Diğer:3
Bursa	Toplam:5, Akademisyen:5
Çanakkale	Toplam:3, Akademisyen:3
Diyarbakır	Toplam:3, Akademisyen:1, Diğer:2
Edirne	Toplam:4, Akademisyen:2, Diğer:2
Elazığ	Toplam:3, Avukat:2, Diğer:1
Erzincan	Toplam:3, Akademisyen:1, Diğer:2
Erzurum	Toplam:3, Akademisyen:2, Diğer:1
Eskişehir	Toplam:5, Akademisyen:5
Gaziantep	Toplam:5, Akademisyen:3, Avukat:1, Diğer:1
Hatay	Toplam:3, Akademisyen:1, Avukat:1, Diğer:1
İstanbul	Toplam:15, Akademisyen:13, Avukat:1, Diğer:1
İzmir	Toplam:8, Akademisyen:8
Kars	Toplam:3, Avukat:1, Diğer:2
Kastamonu	Toplam:3, Akademisyen:1, Avukat:2
Kayseri	Toplam:5, Akademisyen:3, Avukat:1, Diğer:1
Kocaeli	Toplam:6, Akademisyen:6
Konya	Toplam:5, Akademisyen:5
Malatya	Toplam:3, Akademisyen:1, Avukat:1, Diğer:1
Mardin	Toplam:3, Akademisyen:3
Ordu	Toplam:3, Akademisyen:2, Avukat:1
Sakarya	Toplam:3, Akademisyen:2, Diğer:1
Samsun	Toplam:4, Akademisyen:2, Avukat:1, Diğer:1
Sivas	Toplam:3, Akademisyen:3
Trabzon	Toplam:3, Akademisyen:3
Van	Toplam:3, Diğer:3
Zonguldak	Toplam:4, Akademisyen:2, Avukat:1, Diğer:1

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Resmi Arabulucu Teşkilatı, Erişim 14.06.2015, http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cgm/dosyalar/ra_list 27 Aralık 2011 Tarih ve 28155 Sayılı Resmi Gazete

Tablo 5'e göre onuncu dönemde (2011-2014 dönemi) görevli arabulucuların özelliklerine baktığımızda, toplam yüzotuzdokuz kişinin bu maksatla görevlendirildiğini görmekteyiz. Bu görevlilerin, doksanaltısının akademisyen, ondördünün avukat, yirmidokuzunun ise diğer meslek gruplarından yapılan görevlendirmelerden oluştuğu görülmektedir (RG, 2015a).

Tablo 6: On birinci Dönemde (2014-2017 Yılları Arası) Görev Yapmak Üzere Seçilen Arabulucuların Kişisel Özellikleri

Görev Alanı	Kişisel Özellikleri
Adana	Toplam:6, Akademisyen:5, Avukat:1
Ankara	Toplam:18, Akademisyen:14, Avukat:2, Diğer:2
Antalya	Toplam:6, Akademisyen:5, Avukat:1
Aydın	Toplam:3, Diğer:3
Bursa	Toplam:8, Akademisyen:8
Diyarbakır	Toplam:3, Akademisyen:1, Diğer:2
Edirne	Toplam:5, Akademisyen:4, Diğer:1
Elazığ	Toplam:3, Avukat:2, Diğer:1
Erzurum	Toplam:3, Akademisyen:1, Diğer:2
Eskişehir	Toplam:5, Akademisyen:5
Gaziantep	Toplam:5, Akademisyen:3, Avukat:1, Diğer:1
İstanbul	Toplam:20, Akademisyen:19, Avukat:1
İzmir	Toplam:15, Akademisyen:13, Diğer:2
Kayseri	Toplam:3, Akademisyen:2, Diğer:1
Kocaeli	Toplam:10, Akademisyen:9, Diğer:1
Konya	Toplam:6, Akademisyen:5, Avukat:1
Malatya	Toplam:3, Akademisyen:1, Avukat:1, Diğer:1
Ordu	Toplam:3, Akademisyen:3
Sakarya	Toplam:5, Akademisyen:5
Samsun	Toplam:3, Akademisyen:3
Sivas	Toplam:3, Akademisyen:3
Trabzon	Toplam:3, Akademisyen:3
Van	Toplam:3, Diğer:3
Zonguldak	Toplam:3, Akademisyen:1, Diğer:2

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Resmi Arabulucu Teşkilatı, Erişim 14.06.2015, http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/ShowDoc/WLP+Repository/csqb/dosyalar/2014_rab 14 Aralık 2014 Tarih ve 29205 Sayılı Resmi Gazete

Tablo-6'ya göre onbirinci dönem (2014-2017 dönemi) arabulucularının kişisel özelliklerine baktığımızdaysa, bu dönemde toplam 145 (yüzkırkbeş) arabulucunun görev yaptığı, bunlardan 113 (yüzonüç)'ünün akademisyen, 10 (on)'unun avukat, 22 (yirmiiki) kişinin ise diğer meslek gruplarından teşkil ettirildiği ortaya çıkmaktadır (RG, 2015b).

Son iki dönemin (on ve onbirinci dönem) resmi arabulucu listelerini incelediğimizde, görevlendirilen arabulucular hakkında ilk dikkatimizi çeken hususun, çoğunluğunu akademisyenlerin oluşturmuş olmasıdır. Bu durum bize, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, konuya verdiği önemi göstermesi ve iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözülmesinde akademisyenlere olan güvenini ortaya koyması açısından örnek teşkil etmektedir.

Ülkemizde 7 Aralık 2013 tarihinde uygulamaya geçirilen, "Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nden" kısaca bahsedecek olursak (RG, 2013), başlıca şu hususların ön plana çıktığını görürüz:

1. Yönetmelik, 18 Ekim 2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 57. maddesine dayanılarak hazırlanmış ve 28844 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanmıştır (RG, 2013: m.2).
2. Bu yönetmeliğe göre 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 kişi" olarak tanımlanmaktadır (RG, 2013: m.3).
3. Arabuluculuk Sistemi, Genel Müdürlük, Seçici Kurul ve arabuluculardan oluşur. Genel Müdürlük, bu Yönetmelikte belirtilen görevleri yerine getirir; Seçici Kurulun raportörlük hizmetlerini ve diğer büro hizmetlerini yürütür (RG, 2013: m.4).
4. Arabulucularda aranan başlıca nitelikler şunlardır:
 - a) Türk vatandaşı olmak.
 - b) Siyasi parti organlarında ve sendika ve konfederasyonlarda görevli olmamak.

- c) 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 (RG, 2013: m.7).
5. Görevli makam; her iki tarafın arabulucuyu belirlemek için yapılan toplantıya gelmesi halinde, üzerinde anlaşılacak arabulucuyu, taraflardan birinin veya her ikisinin de gelmemesi durumunda ise, Seçici Kurul tarafından belirlenip, Resmi Gazete 'de yayımlanan listeden bir arabulucuyu sırasına bakarak görevlendirir (RG, 2013: m.9).
6. 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. Arabulucu, görev süresi içerisinde tarafları mümkün olan en fazla sayıda bir araya getirmeye gayret eder. Yapılan her toplantı sonucunda üzerinde anlaşma sağlanan veya sağlanamayan hususlar, toplantıya katılanlarca düzenlenecek bir tutanakla açıkça belirtilir (RG, 2013: m.9).

2.2.3 Uyuşmazlığın Hakemlerce Çözülmesi (Tahkim)

"Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", uyuşmazlıkların barışçıl yollarla çözümü hakkında, arabuluculuktan başka, tahkimden de bahsetmektedir.

Narmanlıoğlu'na göre (Narmanlıoğlu, 2013: 513) tahkim, "tarafların uyuşmazlıklarını istekleriyle bir kişiye veya kurula götürdükleri ve bu kişi veya kurulun kararına peşinen uymayı kabul ettikleri barışçı yoldur."

Kılış (Kılış vd, 2014: 55) tahkimi, "Toplu iş uyuşmazlıklarının taraflarca seçilmiş veya kanunla belirlenmiş kişi ya da kişiler (hakemler) tarafından

çözümlemesine tahkim denir. Gönüllü olarak başvurulabileceği gibi zorunlu olarak uygulanan bir yöntem de olabilir.” şeklinde tanımlamıştır.

Genel olarak bakıldığında, gerçek ve tüzel kişilerin, kamu düzenini ilgilendirmeyen hukuki uyuşmazlıklarının çözümünü, hakem veya hakemlere bıraktıkları sözleşme, tahkim veya hakem sözleşme adını alır. Bununla ilgili olarak Narmanlıoğlu:

“Tahkim sözleşmesi, tarafların, sözleşme veya sözleşme dışı bir hukuki ilişkiden doğmuş veya doğabilecek uyuşmazlıkların tamamı veya bir kısmının çözümünün hakem veya hakem kuruluna bırakılması hususunda yaptıkları anlaşmadır” demektedir (Narmanlıoğlu, 2013: 513).

Hakem sözleşmesinin kabul edilebilir veya geçerli olması için, mutlaka yazılı olması gerekir. Tarafların, iradelerini karşılıklı olarak beyan etmesi ve bunu yazılı hale getirerek imzalamaları ile hakem sözleşmesi meydana getirilmiş olur. Hakem sözleşmesi bağımsız olarak veya bir sözleşmenin şartı olarak da düzenlenebilir (Narmanlıoğlu, 2013: 513).

Uyuşmazlıkların çözümü maksadıyla başvurulabilecek bir yöntem olarak tahkim, tarafların isteğine bağlı olması durumunda ihtiyari (isteğe bağlı) hakem olarak işlem görür. Ancak, Kanun, taraflardan birinin istemesi yada üçüncü taraf olarak Çalışma Bakanının talebi üzerine de “Yüksek Hakem Kurulu” nun uyuşmazlığı çözmeye imkan sağlamıştır.

İkinci durumda (Çalışma Bakanının talebiyle) işlerlik kazanan hakemlik, “zorunlu” veya “kanuni hakemlik” tir. İlgili Kanunla, tarafların anlaşması durumunda, uyuşmazlıklarını hakemde çözmeleri de mümkündür (Narmanlıoğlu, 2013: 513).

2.2.3.1 İhtiyari (isteğe bağlı) Tahkim

Özel hakemlik, genel hükümlerin yanında, “Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü”ne de tabi olmuş durumdadır. Hakem, incelemesine altı iş günü içinde başlar ve kararını otuz gün içinde verir. Hakem diğer kurum ve kuruluşlara başvurarak bilgi ve belge isteyebileceği gibi, taraflardan da

belge isteyebilir. Bu hakemlikte, bir yargısal işlev görülmesi söz konusu değildir. Sürecin sonunda hakem, bir toplu iş sözleşmesi yaparak, yeni kurallar belirlemektedir (Sur, 2009: 350).

Zorunlu tahkimde görev yapmak üzere kanunla belirlenmiş bir kurul olan "Yüksek Hakem Kurulu" mevcut olmasına rağmen, ihtiyari tahkimde görev yapacak hakemler, taraflarca belirlenir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, "taraflar anlaşarak toplu hak veya toplu menfaat (çıkar) uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilirler" hükmü mevcuttur (RG, 2012: m.52).

Özel hakemin seçilme hususları, 6356 sayılı Kanunda belirtilmemiş, izlenecek yöntem konusunda aksi bir hüküm olmadığı sürece 12 Ocak 2011 tarih ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun konuyla ilgili hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir (Narmanlıoğlu, 2013: 521).

Tarafların, özel hakeme başvurma konusunda yazılı olarak anlaşma yapmaları durumunda, bundan sonra grev ve lokavt, arabuluculuk ve zorunlu tahkim (kanuni hakemlik) hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir (RG, 2012: m.52/3). Konuyla ilgili olarak Çelik:

"taraflar özel hakeme başvurma konusunda anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt , kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz. Bu hükümde anlaşılacağı gibi, taraflar anlaşarak grev ve lokavtın yasak olduğu işlerde veya ertelendiği durumlarda da özel hakeme gidebilirler" demektedir (Çelik vd. 2014: 693).

Burada dikkat edilmesi gereken husus, yapılan bir toplu iş sözleşmesinin, daha sonra yapılacak bir sözleşmeyle ilgili uyuşmazlık durumunda izlenecek yöntemi içermeyecek olması yada bunu karara bağlayamamasıdır. Bu, aynı zamanda tarafları, gelecekte olması muhtemel bir uyuşmazlık durumunda, bağlayıcılıktan korumayı sağlar.

Taraflar, aralarında anlaşarak diledikleri kişi, kurul yada bir mahkemeye (hakime) özel hakemlik görevi verebilirler ve bunu uyuşmazlığın herhangi bir aşamasında yapabilirler. 6356 sayılı Kanunun 52 nci maddesi konuyla

ilgili olarak, " taraflar anlaşarak toplu hak veya menfaat (çıkar) uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilirler" denilmektedir.

Çelik'e göre (Çelik vd. 2014: 693) özel hakem kararlarının niteliği hakkında, "özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Taraflar anlaşarak uyuşmazlığın her safhasında özel hakeme gidebilirler" demektedir. Buradan hareketle, özel hakem kararlarının bağlayıcılığı ve hükmünün geçerliliğini anlamış oluruz.

Özel hakem, kendisine yapılan bildirimden itibaren üç iş günü içinde uyuşmazlığı incelemeye başlar ve yaptığı incelemenin kararını otuz gün içinde verir. Karar vermesi halinde, verilen karar üç iş günü içinde görevli makama bildirilir ve kamuoyuna ilan edilir.

Belirlenen sürede karar verilemez ise, bu durumda tahkim süreci yani özel hakemin görevi bitmiş olur, tahkimin işletilmesi sona ermiştir. Böylece kanunen hükümsüzleşen tahkim sonucunda, uyuşmazlığın tahkime gitmezden önce geldiği safhaya göre, tahkime gelinen yerden devam etmesi yani, arabuluculuk, grev ve lokavt yada kanuni hakemliğin başlaması gündeme gelecektir (Narmanlıoğlu, 2013: 520)

6356 sayılı Kanuna göre, çıkar uyuşmazlıklarında tarafların anlaşmaları durumunda özel hakeme gidilebileceği ve bununla birlikte artık arabuluculuk, grev ve lokavt ve yasal hakemliğin devreye girmeyeceği bildirilmiştir. Taraflar anlaşmaları halinde, özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulu'nu da seçmekte serbesttirler. Bu durumda Yüksek Hakem Kurulu, kanuni hakem olarak görev yapmayacak, özel tahkim kurallarına göre çalışacaktır. Özel hakemin vereceği karar toplu iş sözleşmesi niteliğinde olacaktır ve kararlarına itiraz edilememektedir (RG, 2012, m.52/3).

2.2.3.2 Yasal (zorunlu) Tahkim

Grev ve lokavtın yasak edildiği veya ertelendiği durumlarda arabuluculuk aşamasından sonra başvuru hakemliğe, "yasal veya zorunlu tahkim" denir. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında başvuru hakemliğinin, zorunlu olarak nitelendirilmesi, hakeme gitme konusunda tarafların anlaşmasının gerekli olmamasından dolayıdır. Burada bahsedilen "Yüksek Hakem Kurulu", resmi bir kurul olup, oluşum ve esasları kanunla düzenlenmiştir. Taraflardan sadece birinin müracatıyla ya da, grevin ertelenmesi durumunda Çalışma Bakanı'nın talebiyle, "Yüksek Hakem Kurulu" devreye girebilir (Sur, 2009: 350).

Toplu iş uyuşmazlıklarında yasal tahkim (kanuni hakemlik) şu şartlarda devreye girmektedir:

1. Arabuluculuk süresi sonunda anlaşmanın sağlanamaması ve arabulucunun da bununla ilgili düzenlediği raporun üç iş günü içinde görevli makama iletilmesinden, görevli makamın da bunu en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ etmesinden sonra taraflardan birinin yapacağı başvuru üzerine "Yüksek Hakem Kurulu" na gidilebilir.
2. Bir grev oylamasına gidilip, grev yapılmaması yönünde çıkan kesinleşmiş kararın ardından, uyuşmazlığın çözümü için yapılan başvuru ile gidilebilir.
3. Grev ve lokavtın ertelendiği hallerde, erteleme süresinin bitip uyuşmazlığın devam ettiği durumlarda sürenin bitiminden itibaren altı iş günü içinde kurula gidilebilir (Gerek, 2013: 178).

Narmanlıoğlu (Narmanlıoğlu, 2013: 515) "yüksek hakem kurulunun çözümleyebileceği uyuşmazlıklar" konusunda, "kanunen, grev ve lokavt yapılması yasaklanan iş ve işyerlerine ilişkin uyuşmazlıklara bakar" demiştir.

Yasal tahkim kuruluşlarından, yüksek hakem kurulunun görevleri başlıca şu şekilde belirtilmiştir:

1. Toplu çıkar uyuşmazlıklarını çözme
2. İl hakem kurulu kararlarına karşı yapılmış itirazları inceleme
3. Bazı işyerlerinde çalışma saatlerini değerlendirme

4. Grev ve lokavtın ertelenmesi halinde istişari mütalaa verme
5. Bazı kurumlarda çalışanların işçi niteliğini tespit etme (Tunçomağ, 1973: 122-139)

Tablo 7: Yüksek Hakem Kurulunca Sonuçlandırılan Toplu İş Sözleşmeleri

Yıl	Sektör	Toplu İş Sözleşmesi Sayısı	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
2008	Kamu	166	319	10.151
	Özel	18	41	3.478
	Toplam	184	360	13.629
2009	Kamu	155	644	26.845
	Özel	38	112	9.143
	Toplam	193	756	35.988
2010	Kamu	159	389	10.634
	Özel	24	331	15.857
	Toplam	183	720	26.491
2011	Kamu	118	809	24.693
	Özel	18	43	2.528
	Toplam	136	852	27.221
2012	Kamu	50	170	1.870
	Özel	17	138	18.265
	Toplam	67	308	20.135
2013	Kamu	155	1.207	28.070
	Özel	43	235	13.164
	Toplam	198	1.442	41.234
2014	Kamu	120	423	3.576
	Özel	38	608	9.610
	Toplam	158	1.031	13.186

Kaynak: Çalışma Genel Müdürlüğü, Çalışma Hayatı İstatistikleri (2014), erişim 21.08.2015, (http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/calisma_hayati_2014), sayfa: 29.

Tabloda, 2008 ve 2014 yılları arasında Yüksek Hakem Kurulu tarafından toplam, 1.119 adet toplu iş sözleşmesi karara bağlanmıştır. Bunların 923'ü

kamu, 206'sı ise özel sektöre aittir. İşyeri ve çalışan sayısı olarak bakıldığında kamu sektöründe toplam 3.961 işyerinde 105.839 çalışanı özel sektörde ise toplam 1.508 işyerinde 72.045 çalışanı ilgilendirdiği görülmektedir

Yüksek hakem kurulunun, uyuşmazlıkların çözülmesi anlamında, kendiliğinden devreye girerek, olaya el koyma şeklinde bir uygulaması mevcut değildir. Kanunda belirtilen kişi ve kuruluşlar tarafından yapılan bir başvuru olması üzerine çalışmalarına başlar ve uyuşmazlıkları çözmeye gayret eder. Gerekirse ilgilileri çağırarak dinler ve onlardan yazılı ifadelerde bulunmalarını da talep edebilir (Narmanlıoğlu, 2013: 515).

"Yüksek Hakem Kurulu" nun, hangi sebeple ilgili olursa olsun, yapılan toplu iş uyuşmazlığı başvurusu sonucunda verdiği karar kesin olup, "toplu iş sözleşmesi" niteliği taşımaktadır (Gerek, 2013: 178).

"Yüksek Hakem Kurulu" toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşit olması durumunda başkanın bulunduğu tarafın verdiği karar, belirleyicidir (Gerek, 2013: 179).

Adal'a göre (Adal, 1981) yasal hakemlik, "toplu iş mücadelesi yollarını ortadan kaldıran bir yol olduğu için, hür ve demokratik ülkelerde pek uygulama alanı bulamamaktadır".

7 Aralık 2013 tarihinde uygulamaya geçirilen, "Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'ne" göre (RG, 2013), "Yüksek Hakem Kurulu ve Özel Hakemlik" konularına kısaca değinecek olursak:

1. Kurula yapılan başvurular, başvurunun Kurula ulaştığı tarihi takip eden ilk iş günü bir veya birden fazla uzman ve raportöre sırasıyla havale edilir. Uzman ve raportörler, ön inceleme sonucu başvuruyu esastan incelemeye başlar (madde 18).

2. Kurul, uyuşmazlığı dosya üzerinde inceler. Gerekli gördüğü durumlarda taraflar ve ilgililerden uyuşmazlıkla ilgili her türlü bilgi ve belgeyi isteyebilir (madde 20).
3. Kurul kararları ve varsa muhalefet görüşleri gerekçeli olarak yazılır. Kurulun toplu çıkar uyuşmazlıklarına ilişkin kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir (madde 24).
4. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşan taraflar, uyuşmazlık konularıyla bunlara ilişkin önerilerini seçtikleri özel hakeme bildirir. Taraflar, özel hakem olarak Kurulu da seçebilir (madde 27).
5. Özel hakem, 27'nci maddeye göre yapılan bildirimden itibaren altı iş günü içinde uyuşmazlığı incelemeye başlar. Başvurunun özel hakem sıfatıyla incelenmeye başlandığı tarihi belirten bir yazıyı, taraflarca yapılan yazılı anlaşmanın bir örneğini de ekleyerek aynı süre içinde görevli makama gönderir (madde 28).
6. Özel hakem, uyuşmazlığı incelemeye başladığı tarihten itibaren otuz gün içinde kararını verir ve kararı derhal yazılı olarak taraflara ve görevli makama alındı belgesi karşılığında teslim eder ya da iadeli taahhütlü olarak gönderir (madde29).

Tablo 8: Yüksek Hakem Kurulu'na 2013-2014 Yıllarında Çeşitli Sebeplerle Gelerek Sonuçlandırılan Toplu İş Sözleşmeleri

Geliş Nedeni	Sektör	Toplu İş Sözleşmesi Sayısı		İşyeri Sayısı		İşçi Sayısı	
		2013	2014	2013	2014	2013	2014
51.1- Grev ve Lokavt Yasağı	Kamu	74	74	876	269	25.958	2.595
Grev Oylamasında Grevin Reddi	Özel	33	30	224	432	12.535	7.099
Grev ve Lokavt Ertelemesi	Toplam	107	104	1.100	701	38.493	9.694
52- Özel Hakem Olarak	Kamu	83	46	333	154	2.163	981
	Özel	8	8	9	176	578	2.511
	Toplam	91	54	342	330	2.741	3.492
Toplam	Kamu	157	120	1.209	423	28.121	3.576
	Özel	41	38	233	608	13.113	9.610
	Toplam	198	158	1.442	1.031	41.234	13.186

Kaynak: Çalışma Genel Müdürlüğü, "Çalışma Hayatı İstatistikleri (2014)", erişim 21.08.2015, (http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/calisma_hayati_2014), sayfa: 28.

Tabloda Yüksek Hakem Kurulu tarafından, 2013 yılında toplam 1.442 işyerinde, 41.234 işçiyi kapsayan, 198 adet toplu iş sözleşmesi karara bağlanmıştır. Karara bağlanan ya da sonuçlandırılan bu sözleşmelerin 107 adedi, grev ve lokavt yasağı mevcut olan alanlarda ve grev oylamasında grevin reddi ve ertelenmesi durumlarında verilen kararlardan oluşmaktadır. 91 adedi ise özel hakem tarafından verilen kararlardan meydana gelmektedir ve bunun 83 adedi kamu, 8 adedi ise özel işyerini kapsamaktadır.

Yine tabloya baktığımızda, 2014 yılı için toplam 1.031 işyeri için, 13.186 işçiyi ilgilendiren, 158 adet toplu iş sözleşmesi hakkında Yüksek Hakem Kurulu tarafından karar verilmiştir. Bu sözleşmelerin, 54 adedi özel hakem tarafından, 104 adedi ise grev ve lokavt yasağı mevcut olan alanlarda ve grev oylamasında, grevin reddi ve ertelenmesi durumlarında verilen kararlardan meydana geldiği görülmektedir.



BÖLÜM.3: KANADA'DA TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ BARIŞÇIL ÇÖZÜM YOLLARI

GİRİŞ

Kanada, yüzölçümü açısından, Rusya Federasyonu'ndan sonra dünyanın ikinci büyük ülkesidir. Kuzeyden Kuzey Buz Denizi, doğudan Atlas Okyanusu, güneyden ABD, batıdan Alaska (ABD) ve Büyük Okyanus ile çevrilidir. Yüzölçümü, Büyük Okyanustan, Kuzey Arktik denizine kadar 9.98 milyon kilometre karedir. Amerika Birleşik Devletleri ile Kanada'nın ortak sınırı dünyanın en uzun kara sınırını oluşturur. Başkenti Ottawa'dır .

Ilıman bir deniz ikliminin görüldüğü kıyı kuşağıyla kuzeyde tundra iklimi altındaki bölgelerin dışında, Kanada'nın iklimi kara iklimidir. 1 Ocak 2016 yılında gerçekleştirilen sayım sonucuna göre nüfusu yaklaşık 37 milyondur. Resmi diller, İngilizce ve Fransızca olmakla birlikte, Almanca ve İtalyanca da sık olarak kullanılmaktadır (Government of Canada, 2016).

Zengin doğal kaynaklarının yanı sıra, dünyanın en ileri endüstri ülkelerinden biridir. Metalürji, sentetik kauçuk, sodyum sülfat, yapay gübre, potasyum-oksit, demir, kâğıt ve karton, çelik, ulaşım araçları, petrol arıtma ve işleme, şeker, içki sigara, konut, dokuma ve besin temel endüstri dallarıdır. Serbest pazar merkezli ekonomik sisteme, üretim modellerine ve yüksek yaşam standartlarına sahiptir. Kanada, Kuzey Amerika Serbest Ticaret Antlaşmasına (NAFTA) üyedir (Canadianinternational, 2016).

Kanada parlamenter demokrasi ve anayasal monarşi ile yönetilen bir federasyondur. Kanada 10 eyalet ve 3 bölgeye ayrılmıştır. Eyaletlerin federal yönetimden geniş oranda özerkliği varsa da bölgelerin bağımsızlığı daha azdır. On eyaletin eyalet başkanı tarafından yönetilen, seçilmiş yasama kolu vardır, eyalet başbakanları federal başbakanla aynı şekilde seçilirler (Canadianinternational, 2016).

3.1 Kanada'da Toplu İş İlişkileri

Akademisyen ve öğrenciler tarafından, Kanada'nın iş ilişkileri ve karşılaştırmalı endüstri ilişkileri sistemi uzun yıllar boyunca göz ardı edilmiş ve genel olarak, Amerika'nın endüstri ilişkilerinin devamı olarak değerlendirilmiştir. Ancak, Kanada'nın kendine özgü ve örneğini başka bir yerde göremeyeceğimiz farklı bir endüstri ilişkileri sistemi mevcuttur. Bu farklılık kendisini, endüstri ilişkilerinin her bölümünde ve safhasında belirgin bir hale getirmektedir.

Bu farkların başında, endüstri ilişkilerinin merkezi olmamasıdır. Dolayısıyla, iş ilişkileri hareketinin yavaşça büyüyen ve ülke çapında giderek artan önemiyle birlikte, ortaya çıkabilecek çeşitli uyuşmazlıkların ortadan kaldırılmasına yönelik çözüm yollarının üretilmesine gösterilen ilgi de, aynı şekilde artmaktadır (Thompson, 1998a: 89).

Kanada'ya 19. yüzyıl boyunca Avrupa'dan göçmenlerin gelmesinin en başta gelen sebebi, daha iyi ekonomik şartlar ve kolay bir yaşam tarzı sunacağı düşüncesiydi. Buraya yerleşmeyi düşünenler, kendi çiftliklerinin ya da kendi işlerinin sahibi olabilecek kadar kazanabileceklerini düşünüyorlardı. Oysa ülkedeki çalışma şartları, hiçde düşündükleri gibi değildi. Kurulan ilk sendikaların temel amacı, hastalandığı için çalışamayan ya da işlerini kaybeden işçilerin haklarını korumaktı. Kurulan bu sendikalar, genelde kısa ömürlü olmuştur. Bunun sebebi, o yıllarda sendikaların çalışması ve fonksiyonlarını yerine getirmesi için gerekli kanuni düzenlemelerin mevcut olmamasıydı (Morton, 1990: 22-23).

19. yüzyılın süresince sendikalar genellikle, küçük boyutlu, bölgesel boyutlarda ve yasal olmayan bir yapı görünümündeydiler. Nova Scotia Hükümeti işçilerin işverenle, daha iyi çalışma saatleri ve ücretlerle ilgili olarak görüşmesini yasaklamış ve yapanların hapisle cezalandırılacağını duyurmuştur.

Bazı sektörlerde kurulmuş olan güçlü sendikalar, işverenlere karşı mücadele vermişler ve işçiler lehine bir takım çıkarımlar yapmışlardır. Bu durum uzun sürmemiş, işverenlerle birlikte hareket eden hükümet, grevleri ve işçilerin sahip oldukları haklarını ve güçlerini sınırlandırmıştır (Morton, 1990: 22-23).

Buna rağmen işçiler, mücadeleleri ve sendika kurma faaliyetinden vazgeçmemişlerdir. Bazen çok ciddi çatışmalar yaşanmış, hatta kan döküldüğü olmuştur. Bu atmosfer içinde, 1850'lerin sonuna doğru, tüm Kanada genelinde yayılmaya başlayan sendikacılık, özellikle yetenek gerektiren emek yoğun alanlarda kendini göstermeye başlamıştır. Ülke çapında kurulan ilk sendika, 1873 yılında, "Kanada İşçi Sendikası" olmuştur (Palmer ve Frank, 2015a).

19. yüzyılın ortalarına gelindiğinde, Kanada işçileri ve sendikacılığı, Amerika ve İngiltere'de gelişmeye başlayan "yeni sendikacılık hareketi'nin" etkisi altına girmiştir. Bunda hiç şüphesiz, endüstri devrimi ve sanayileşmenin büyük bir etkisi olmuştur. Bu hareket, 1860'lara gelindiğinde tüm Kanada'ya yayılmış ve ortak yetenek ve özellikleri olan, bağımsız sendikaları da bir araya getirmiştir. Ancak sendikaların kanuni olarak tanınması, Kanada Parlamentosu'nun 1872 yılında kabul ettiği "Sendikalar Kanunu (Trade Unions Law)" ile somut hale gelmiştir (Morton, 1990: 12-26).

Kanada'nın sendikal süreci ve sendikal yapısında meydana gelen değişme ve gelişmelere baktığımızda, meydana gelen belli başlı olayları şöyle sıralayabiliriz (Thompson, 1998a: 108-109):

Kayıtlara geçmiş olan ilk grevin, 1825 yılında Lachine ve Quebec'te marangozlar tarafından, düşük ücretlerle ilgili olarak yapılan ve artırılmasına yönelik olduğunu görürüz. 1825 ile 1860 yılları arasında, ülke çapında, birbirinden bağımsız olarak ve yerel alanda oluşturulan sendikalar kurulmaya başlamıştır.

1906 yıllarına gelindiğinde, "Dünya Endüstri İşçileri Örgütü'ne" Kanada'nın da üye olduğunu görmekteyiz. 1927 yılında ise, "Kanada Sanayi İşçileri Sendikaları İttifakı'nın" kurulduğuna tanık oluruz.

Amerika'daki, "Ulusal İşçi İlişkileri Kanunu (Wagner Act)" benzeri talepler, 1935 yılında Kanada'da görülmeye başlanmıştır. 1937 yılına gelindiğinde Oshawa-Ontario'da otomotiv işçilerinin General Motors'daki grevinden sonra, ilk "endüstri sendikacılığı" dönemine girilmiştir.

1944 yılında, Amerika'nın "Wagner Act" kanununun benzeri bir uygulama yürürlüğe girmiş, işçilere verilen sendikalaşma izninin yanında, iş uyuşmazlıklarında "zorunlu uzlaştırma" dönemi başlamıştır.

1967 yılında, Kanada federal hükümeti işçilere, diğer kanuni bazı haklar yanında, pazarlık yapma hakkını vermiştir (Thompson, 1998a: 108-109).

Genel anlamda Kanada'nın sendikacılık ve sendikacılığın tarihsel gelişimine kısaca bir göz attığımızda, ülkenin, dünya üzerinde meydana gelen hareketler paralelinde ve onlarla birlikte bir eylem içinde olduğunu söylemek mümkündür. Dünyada meydana gelen hareketlerden etkilenmiş ve bunu kendi bünyesine uyumlu hale getirerek, en kısa zamanda uygulamaya koymuştur.

Kanada'da federal bir devlet ve on adet eyaletten oluşan bir devlet yapısı mevcuttur. Her eyaletin, endüstri ilişkileriyle ilgili kendi düzenlemeleri vardır. Federal hükümetin ise belirli sayıdaki sektörde yetkisi mevcuttur. Böyle olması, uyuşmazlık gibi konuların çözüm yollarının araştırılmasında, bir bakıma deneysel bir ortam yaratır (Thompson, 1998b: 15-16).

Çalışma ilişkileri kanunu ile yapılan düzenlemelerin başında, sendikanın teşkil edilip tanınması gelmektedir. Bununla ilgili göstergeler, sendikaların kurulması ve temsil etme hakkının kaldırılmasıyla ilgilidir. Konuyla ilgili başlıca dört göstergeden bahsedilebilir;

1. Sendikanın tanınmasıyla ilgili olarak kullanılan gizli oylamanın sonuçları,
2. Çalışma İlişkileri Kurulunun, sendikanın tanınmasıyla ilgili olarak, iş ilişkilerini iyileştirici olarak tavır alması,
3. Bir sendikanın tanınması ya da tanınmamasına dair minimum eşik seviyesinin belirlenmesi,
4. Çalışma ilişkileri kurulunun, sendikanın tanınmasından sonraki ilk iş görüşmelerinde, anlaşmanın sağlanması ya da tarafları zorunlu tahkime götürüp götürmemesi (MacIntyre ve Lammam 2015: 6).

Bir sendikanın tanınması, toplu pazarlık görüşmelerinde bir işçi topluluğu adına, o işçi topluluğunu temsil etme hakkını vermesidir. Dolayısıyla, bir sendikanın tanınması, bazı şartların oluşmasına bağlıdır. Bunlar, tanınmayla ilgili olarak yapılan zorunlu gizli oylama ve kabul edilebilir oy çoğunluğudur.

Kanada'da iş kanunlarıyla ilgili mevzuatlar, geçtiğimiz yüzyıl boyunca üç kademeli olarak gelişme göstermiştir:

1. İlk kademe, sendikaların ve sendikalaşmanın suç olmaktan ve ticari ilişkilerde bir baskı unsuru olmaktan çıkartılması, üç taraflı bir anlaşma geleneğinin teşkil edilmesidir. Bu gelenek, Amerika'da Rockefeller firmasının madenlerinde yönetici olarak görevlendirilen ve buradaki iş uyuşmazlıklarında edindiği tecrübeleri ülkesine taşıyan William Lyon Mackenzie King tarafından meydana getirilmiştir. King, daha sonra ilk Çalışma Bakanı, sonrasındaysa Kanada Başbakanlığı görevlerini yapmıştır.
2. İkinci kademe, 1944 yılında, Amerika'daki "Wagner Act" benzeri sayılabilecek şekilde (PC 1003 Sayılı Kanun), toplu pazarlık görüşmelerinde işçi sendikalarının tanınma zorunluluğunun ortaya çıkmasıdır. Amerika'daki uygulamanın aksine, toplu pazarlık görüşmeleri süresince işçilere grev yapmalarına izin verilmemiştir.
3. İş kanunlarıyla ilgili son gelişme, 1964 yılında, Quebec eyaleti yönetiminin, kamu çalışanlarına, sendikalaşma, pazarlık ve grev yapma iznini vermesidir. Bu olayı takiben, 1990 yıllarına gelindiğinde,

Eyaletlerdeki dâhil kamu çalışanlarının %60'ı sendikalı hale gelmiştir (Meltz & Verma, 1995: 95-96).

İki eyalette, Quebec ve British Columbia'da, bölgesel-ekonomik şartlar ve kamuoyu politikaları, işveren kuruluşlarını bu şekilde şekillendirmiştir. Tersane, inşaat ve taşımacılık hariç diğer alanlardaki küçük firmalarda, tekli sendikalarla gerçekleştirilen tekil toplu pazarlıklar mevcut olmasına rağmen, genel olarak çoğul toplu pazarlık yapılması esastır (Thompson, 1998a: 96).

Hükümetin, iş ilişkilerinde başlıca iki rolü mevcuttur:

1. Tarafların eylemlerini düzenleyici rolü,
2. Çok sayıdaki işçi için dolaylı ya da direkt olarak işveren rolü.

Hükümetin, iş ilişkileri alanında birçok düzenlemeleri olmasına rağmen, genel yaklaşım, gönüllülük esasına göredir. Anayasal olarak, eyaletlerin iş ilişkileri üzerinde kanuni yaptırımları vardır. Ancak, ulaştırma ve haberleşme sektörleri bunun dışında tutulmuştur. Her eyaletin ve federal devletin, kendi sorumluluk alanları altındaki iş ilişkilerini kanuni olarak düzenleyen en az bir adet yasası mevcuttur (Thompson, 1998a: 96).

Kanada'da, endüstri ve çalışma alanında kurulup, çalışmalarını devam ettiren birçok sendika ve federasyon mevcuttur. Bunlara örnek verecek olursak;

1. Canadian Airport Workers Union: Kanada Havayolları Çalışanları Sendikası,
2. Canadian Teacher's Federation: Kanada Öğretmenler Federasyonu,
3. Confederation of Canadian Unions: Kanada Çalışanlar Konfederasyonu,
4. International Union of Elevator Constructors: Uluslararası Asansör İmalatçıları Sendikası,
5. Canadian Union of Postal Workers: Kanada Posta İşçileri Sendikası,
6. Canadian Telecommunication Workers Union: Kanada Telekomünikasyon Çalışanları Sendikası, örnek olarak verilebilir.

3.2 Toplu Pazarlık Süreci:

Uzun yıllar boyunca Kanada Kanunları, toplu görüşmeler devam ederken grev ve lokavtla ilgili eylemlere yasak getirmiş, aynı zamanda devam eden bir toplu görüşme dönemi esnasında meydana gelebilecek sıkıntılardan dolayı da, iş uyuşmazlıklarının engellenmesi şeklinde tavır almıştır. Bu sınırlamalara karşın, uygulanmakta olan bir toplu görüşme mevcutken %15 civarında bir iş bırakma meydana gelmektedir. Bu iş bırakmalar, nadiren uzun süreli olmakta ve yasal bir yaptırıma gerek bırakmamaktadır (Thompson, 1998a: 96-97).

Bir sendikanın müracaatının geçerli olabilmesi için, Çalışma İlişkileri Kurulu'na yapılan başvurunun, ilgili iş kolundaki işçilerin belirlenen orandaki desteğini almış olması gerekmektedir. Kanada Federal Hükümeti dâhil, on eyaletin dokuzunda, ilgili sendikanın o alandaki işçilerin desteğini almış olması ve bunu üyelik kartlarıyla ispat etmiş olması, Alberta eyaletinde ise, işçilerin dilekçelerini içeren, onay verilmiş bir listenin mevcut olması gerekmektedir. Quebec'te eşik seviyesi olarak bu oran %35 kabul edilirken, Prince Edward eyaletinde %50+1 yetki alanının mevcut olması aranmaktadır (MacIntyre ve Lammam 2015: 6-9).

Bir sendikanın yetki alabilmesi için aranan özelliklere baktığımızda, Kanada'nın altı eyaletinde (British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Ontario, Nova Scotia, and Newfoundland & Labrador) zorunlu bir gizli oylama şartı aranmaktadır. Diğer dört eyaletinde (Manitoba, Quebec, New Brunswick, and Prince Edward Island) ve Federal Hükümet'te ise, başvuru dilekçeleriyle çoğunluğun sağlanması durumunda, gizli oylamaya gerek kalmadan otomatik olarak izin vermektedir. Otomatik tanınma çoğunluğu, Quebec için %50, Manitoba için %65 olarak belirtilmiştir. Kanada'daki eyaletlerin tamamında, bir sendikanın Çalışma İlişkileri Kurulu'ndan yetki alabilmesi için, en az %50+1 oranında olması gerekmektedir (MacIntyre ve Lammam 2015: 6-9)

İşçi organizasyonları bölgelere göre değişmektedir. Ülkede iş ilişkileriyle ilgili görev yapan birçok organizasyon olmasına rağmen, hiçbir kuruluş milli boyutta iş ilişkilerine direkt olarak dâhil olmaz. İş ilişkilerinin tamamına yakını, bölgesel düzenlemelerle, eyaletlerin kanunlarına tabiidir. İş ilişkilerindeki bu yapı, sadece bazı sektörler için ulusal boyutta toplu pazarlık ve iş görüşmelerinde geçerlidir.

Çoğu toplu pazarlık görüşmelerinin, kendine ait uyuşmazlık ve şikâyetleri çözme yöntemleri olmasına rağmen, anlaşmazlıkların çözümü maksadıyla yapılan uygulamaların ve izlenen yöntemlerin bilinmesi önemlidir. Bu yöntemler, özellikle tarafların anlaşamadıkları ya da daha fazla görüşmek istemedikleri durumlarda ön plana çıkmaktadır (Thompson M. , 1998a: 96-97).

Toplu pazarlık süreci şu şekilde işlemektedir:

1. İşveren ya da işçi sendikalarından herhangi birisinin, süresi biten bir toplu görüşmenin yenilenmesi ya da mevcut olanın güncellenmesi maksadıyla diğer tarafa yapacağı yazılı bir bildirin gönderilmesiyle başlar. Bildiri verilir verilmez, diğer tarafın buna karşılık vermesi gerekir.
2. Eğer bir uyuşmazlık meydana gelir ya da taraflar, belirlenen sürede görüşmelere başlamazlarsa, taraflardan biri, uyuşmazlık durumunu Çalışma Bakanlığı'na bildirir.
3. Uyuşmazlığın Çalışma Bakanlığı'na bildirilmesinden sonra 15 (on beş) gün içinde bir "uzlaştırma görevlisinin", tarafların anlaşmaya varmalarına yardım etmesi için, görevlendirilmesi yapılır.
4. Uzlaştırma görevlisine verilen kanuni sürenin sınırı 60 (altmış) gündür. Ancak tarafların ortak kararıyla bu süre uzatılabilir. Uzlaştırma sürecinin sonunda anlaşmaya varılamaması durumunda 21 (yirmi bir) günlük bekleme (sakinleşme) süreci başlar.
5. Bekleme sürecinde, Çalışma Bakanlığı, tarafların anlaşmaya varmalarına yardımcı olmak için bir "arabulucu" görevlendirilmesi yapabilir. Bu süreç boyunca taraflar grev ya da lokavt kararı alma

hakları vardır. Ancak bu 21 günlük süre bitene kadar, kanuni iş bırakma yapılamaz.

6. Kanuni grev ya da lokavt hakkının kazanılması için, 72 (yetmiş iki) saat öncesinden, Çalışma Bakanlığına bilgi verilmesi ve sendikanın üyelerine, greve gideceklerini bildirmesi gerekir.
7. Çalışma Bakanlığı, gerekli görürse bu bildiriye, "Kanada Endüstri İlişkileri Kurulu'na" sevk edebilir. Yangın, güvenlik ya da halk sağlığı gibi kamuyu ilgilendiren bazı durumlarda, minimum hizmetlerin verilmesini isteyebilir.
8. Diğer bir seçenek, her iki tarafın kabul etmesi şartıyla, Çalışma Bakanlığı arabulucu ataması yapabilir.
9. Özetlenecek olursa, taraflar, toplu pazarlık görüşmesi için bildirin yapıp, uzlaştırma sürecinin tamamlanmasına, yirmi bir günlük bekleme süresinin bitip, grev oylamasının tamamlanmasına ve 72 saatlik grev uyarı süresinin de bitmesine kadar, grev ya da lokavt kararı alamazlar.
10. Nadiren bazı durumlarda, 60 günlük uzlaştırma süreci, tarafların anlaşarak verdiği kararla kısaltılabilir ya da Çalışma Bakanlığı tarafından yok sayılmasına karar verebilir (Labour Relations Service, 2015).

3.3 Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü

"Toplu Pazarlık Danışma Servisi" nin kayıtlarına göre, 2010 yılında Ontario Eyaletinde, toplam 429,400 işçiyi ilgilendiren, 2,138 toplu iş görüşmesi onaylanmıştır. Bu anlaşma, tamamı 11,833 olan toplu pazarlığın, %18'ine ve bu bölgedeki işçilerin %26'sına karşılık gelmektedir. Bu görüşmelerin %98'inde işin duraklatılması meydana gelmemiş ve %87'si ise, tarafların direk pazarlığı, uzlaştırma ya da arabuluculuk yardımlarıyla çözüme kavuşturulmuştur (Labour of Ministry, 2010).

Genel olarak toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanan üç yöntem mevcuttur:

1. İlk yöntem, "uzlaştırmadır (conciliation)". Bu yöntemde taraflar, bir çözüme ulaşmak için, üçüncü bir tarafla ayrı ayrı görüşmektedirler.
2. İkinci yöntem, "arabuluculuktur (mediation)". Bu yöntemde taraflar, üçüncü bir tarafın mevcut olduğu bir ortamda, yüz yüze bir araya gelirler. Alınan herhangi bir kararın, kanuni olarak bağlayıcılığı yoktur.
3. Üçüncü yöntem ise "hakemliktir (arbitration)". Bu yöntemde, taraflar arabuluculukta olduğu gibi yine kendi aralarında yüz yüze görüşerek bir karara varmaya çalışırlar. Bunun sonucunda, üçüncü tarafın vermiş olduğu karar, nihai olup, kanunen bağlayıcılığı vardır

Bahse konu çözüm yöntemlerinden en faydalısının, zorunlu bağlayıcılığı olmadan gerçekleştirilen, gönüllüğün ön plana çıktığı "arabuluculuk" gibi yöntemler olduğu görülmektedir (MacIntyre ve Lammam 2015: 23).

Gönüllülükle çözülebilecek yöntemlere müracaat etmeden gerçekleştirilen bir uzlaşma, hem işe avukatlık gibi ekstra masrafların girerek maliyeti artırmasına, hem de taraflar arasında ortaya çıkabilecek bir husumetin doğmasına neden olur. Aynı zamanda, gönüllülük esasıyla yapılan bir toplu görüşme ve uyuşmazlıkların çözümü, kalıcılık anlamında daha etkin olmakta, iş ilişkilerinde esnek ve sürdürülebilir bir çevre ortaya koymaktadır (MacIntyre ve Lammam 2015: 23).

3.3.1 Uzlaştırma

Kanada'da ilk uzlaştırma yasası 1900 yılında hazırlanmış ve bunda önemli ölçüde İngiltere'nin etkileri görülmüştür. İlk haliyle yaklaşık birkaç yıl devam eden bu ilk uzlaştırma düzenlemesi, "isteğe bağlı" ya da "gönüllü uzlaştırma" şeklindeydi.

1903 yılına gelindiğinde "zorunlu uzlaştırma" sistemine geçilmiştir. Bu haliyle, devam eden bir uzlaştırma faaliyeti sona erene kadar, grev ve lokavt yapılması engellenmiş olmaktadır (Adal, 1981: 126-129).

İsteğe bağılı uzlaştırmadan, zorunlu uzlaştırmaya geçilmesinin en temel sebebi ise, ülkede o yıllarda yaşanan demiryolu ve kömür madenlerinde meydana gelen grevlerdi. Bu peşpeşe gelişen iki olay, devletin, meydana gelebilecek bu tür olaylarda, uyuşmazlık sürelerini mümkün olduğunca kısaltması, dolayısıyla da uyuşmazlıkların en kısa sürede çözülmesini sağlamak maksadına yönelikti (Adal, 1981: 126-129).

Aynı zamanda, bir diğere neden, uzlaştırma sistemini, isteğe bağılı olmaktan çıkartıp, daha etkin olarak uygulanmasını temin etmek, yani, etkinliğini artırmaktı. Yapılan bu düzenlemeler, 1906 yıllarına kadar devam etti ve günümüzde bildiğimiz, uzlaştırma ve arabuluculuğun genel anlamda, oyunun kuralları meydana getirildi (Adal, 1981: 126-129).

II. Dünya Savaşı devam ederken, 1944 yılında yapılan düzenlemeyle, uzlaştırma iki aşamalı bir süreç haline getirildi. Yapılan bu düzenleme ile eyaletler, başta toplu pazarlık olmak üzere, bir çok yeni düzenlemeler meydana getirmişlerdir. Eyaletlere göre bazı hususlar ve uygulamalarda bazı farklılıklara rastlansa da, temelde genel olarak 1948 Yasasına bağılı kalınmıştır. Buna göre devlet, uzlaştırmada önemli bir rol oynamakta ve uzlaştırma faaliyeti iki aşamalı olacak şekilde yürütülmektedir (Adal, 1981: 126-127).

Uzlaştırma işlemi ilk olarak, bir kişi tarafından yürütülür, ki bu kişi, "uzlaştırıcı (conciliation officer)" adını alır. Uzlaştırıcının temel amacı öncelikle, tarafları kendi aralarında anlaşarak bir karar almalarına doğru yönlendirmektir. Bu süreçte uzlaştırıcı, taraflara herhangi bir öneri sunmaz ve kendi görüşlerini belirtmez.

Anlaşmanın sağlanamaması durumunda, uzlaştırıcı şu iki yetkiden birisini kullanır;

1. Kendi görüşleriyle birlikte çözüme dair önerilerini, Çalışma Bakanlığı'na iletir. Bu anlamda, ortaya çıkan sonuca göre, uzlaştırıcının kararı, hakem kararı gibi bir özellik gösterir.

2. Uzlaştırıcının kullanabileceği bir diğer yetki, uyuşmazlığın devam ettiğini kesin olarak saptamasından sonra, uyuşmazlığın bir kurul nezdinde devamına karar verebilecek olmasıdır.

Uzlaştırıcı, yukarıdakilerden kendisine uygun olanı seçerek kararını verebilir. Eğer bir kurulda görüşülmesi şeklinde bir karar verirse, bunu, Çalışma Bakanlığı'na bildirir. Çalışma Bakanlığı da, bir uzlaştırma kurulunun teşkil edilmesini sağlar.

Uzlaştırma kurulu, bir başkan ve iki üyeden meydana gelir. Taraflar birer üye seçerler. Tarafların seçtikleri, tarafsız üçüncü bir kişi ise, başkan olur. Ortak bir kişi hakkında karar verilememesi durumunda başkanı, Çalışma Bakanı seçer (Adal, 1981: 127-129).

Taraflar toplu pazarlık sürecinde kendi aralarında doğrudan anlaşamazlar ise, hükümet tarafından atanan üçüncü bir taraf, tarafları bir araya getirerek tekrar görüşmelerini ve uzlaşmaya varmalarını sağlamaya çalışır. Uzlaştırıcının atanması, ya tek tarafın yada her iki tarafın isteğiyle, Çalışma Bakanı (Federal veya eyalet bakanları) tarafından yapılır. Genellikle kamu çalışanı olan uzlaştırıcı, uzlaştırma görüşmelerine doğrudan katılmaz ancak, tarafların gerçek niyetlerini yakalamaya çalışır. Uzlaştırma genellikle yerine getirilmesi gerekli diğer eylem türlerine göre, öncelik arz etmektedir (Employment and Social Development, 2015).

Uzlaştırma kurulunun temel amacı, taraflar arasında bir anlaşma sağlayarak uyuşmazlığı sona erdirmektir. Kurul yaptığı çalışmaların sonucunu, Çalışma Bakanlığına bildirir. Anlaşmanın sağlanamaması durumunda, tarafların kabul etmek zorunda olmadıkları bir uzlaşma önerisi hazırlar. Tarafların öneriyi kabul etmemeleri durumunda, bahse konu öneri, Çalışma Bakanlığınca kamuoyuna duyurulabilir. Kurulun bu şekilde vereceği son kararının üzerinden on dört gün geçmeden, grev ve lokavta gidilemez (Adal, 1981: 127-129).

İşveren ve sendikalı işçiler, toplu görüşmelerde bir sonuca varamazlar ve karşılıklı görüşmelerde bir uyuşmazlık meydana gelirse, Çalışma Bakanı, bir

Uzlaştırma görevlisinin görevlendirmesine karar verebilir (Labour Relations Service, 2015).

Bununla beraber, işçileri temsil eden sendikanın, Çalışma Bakanı'na "uyuşmazlık bildiri formu" göndermesi gerekir. Ataması yapılır yapılmaz uzlaştırma, taraflarla uyuşmazlığın çözülmesi ve bir toplu görüşmenin anlaşmayla sonlandırılması için, görüşmelere başlar. Uzlaştırma görevlilerinin, endüstri ilişkilerinde yıllar boyunca kazandığı uygulama tecrübeleri vardır (Labour Relations Service, 2015).

Uzlaştırma süreci, 60 (altmış) güne kadar uzayabilir. Ancak tarafların anlaşmaları halinde bu süre daha fazla uzatılabilir. Sürenin uzatılması maksadıyla, işçi ya da işveren sendikalarının "uyuşmazlık ve uzlaştırma yardım bildiri formu" hazırlayarak, "Federal Uzlaştırma ve Arbuluculuk Servisi'ne" gönderir (Labour Relations Service, 2015).

Şubat 2015 ayı içinde Kanada genelinde, 15,690 adet çalışanı kapsayan toplam üç adet toplu pazarlık görüşmesi gerçekleşmiştir. Bu görüşmelerin bir tanesi, görüşmeler esnasında doğrudan tarafların anlaşmasıyla sonlanmıştır. Bir tanesi uzlaştırma görüşmeleri yardımıyla sonlandırılarak çözüme kavuşturulmuştur. Bir tanesi ise, iş bırakma faaliyetinden sonra gerçekleştirilen uzlaştırma faaliyetiyle çözülmüştür. Bu görüşmelerin ikisi 14,960 işçiyi kapsayan kamu sektöründe, diğeri ise 730 işçiyi kapsayan özel sektörde meydana gelmiştir. Çözüme kavuşturularak imzalanan bu toplu görüşmelerin ortalama uygulamada kaldığı sürenin 50,2 ay olduğu görülmüştür. Özel sektörle ilgili toplu görüşmenin uygulamada kaldığı süre ise daha uzun olup, 60 ay olarak tespit edilmiştir (Ministry of Labour, 2015).

Tablo 9: Kanada Genelinde, 1980-2014 Dönemlerinde Meydana Gelen ve Uzlaştırma Görevlisi Yardımıyla Çözüme Kavuşturulan Görüşmeler

Dönemler	Sektör	Kapsadığı İşyeri	Anlaşma Şekli
1980-2014	Kamu Sektörü	850	Uzlaştırma Görevlisi
1980-2014	Özel Sektör	1.149	Uzlaştırma Görevlisi
TOPLAM	Kamu-Özel Sektör	1.999	Uzlaştırma Görevlisi

Kaynak: Workplace Information and Research Division, Labour Program, ESDC, Canada, erişim tarihi 17 Ağustos 2015, (Canada, 2015).

Tablo 9 ile ilgili yapılan değerlendirmede, uzlaştırma görevlisi yardımıyla çözülen uyuşmazlıkların, özel sektör alanında daha fazla tercih edildiği görülmektedir. Oransal olarak bakıldığında toplam 17.264 uyuşmazlık olayının, uzlaştırma görevlisi tarafından, % 42'sinin kamuda, % 58'inin ise özel sektörde çözüme kavuşturulduğunu görülmüş olur.

Tablo 10: Kanada Genelinde, 1980-2014 Dönemlerinde Meydana Gelen ve Uzlaştırma Kurulu Tarafından Karara Bağlanan Uyuşmazlıklar

Dönemler	Sektör	Kapsadığı İşyeri	Anlaşma Şekli
1980-2014	Kamu Sektörü	71	Uzlaştırma Kurulu
1980-2014	Özel Sektör	10	Uzlaştırma Kurulu
TOPLAM	Kamu-Özel Sektör	81	Uzlaştırma Kurulu

Kaynak: Workplace Information and Research Division, Labour Program, ESDC, Canada, erişim tarihi 17 Ağustos 2015, (Canada, 2015).

Tablo 10 ile yapılan değerlendirmede, önceki tabloya (tablo 8) göre, uzlaştırma görevlisinin dâhil olduğu ya da uzlaştırma görevlisi tarafından sonlandırılan uyuşmazlıkların, uzlaştırma kurulu tarafından sonlandırılan uyuşmazlıklara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu bize, uzlaştırma görevlisinin uzlaştırma kuruluna göre, toplu iş uyuşmazlıklarında daha yoğun kullanıldığının göstermektedir.

Uzlaştırma görevlisinin, uzlaştırma kurullarına göre daha fazla olaya müdahil olması ya da daha yoğun kullanılıyor olmasının nedenlerine bakıldığında, bunun Kanada'ya has bir özellik olduğu sanılmaktadır. Genel olarak endüstri ilişkileri ve bununla ilgili sorunlar ve çözümleri gündeme geldiğinde, bu olayların bir kurul tarafından karara bağlanmasından çok, bir görevlinin taraflarla daha rahat ve özgün olarak görüşebileceği, dolayısıyla da ortaya çıkan sonucun daha bağlayıcı ve tatmin edici olacağı düşüncesidir.

Tablo 11: Kanada Genelinde, 1980-2014 Dönemlerinde Meydana Gelen ve Uzlaştırma Faaliyetlerinden Sonra Gerçekleştirilen Toplu Pazarlıklar

Dönemler	Sektör	Kapsadığı İşyeri	Anlaşma Şekli
1980-2014	Kamu Sektörü	294	Uzlaştırma Faaliyetinden Sonraki Toplu Pazarlık
1980-2014	Özel Sektör	386	Uzlaştırma Faaliyetinden Sonraki Toplu Pazarlık
TOPLAM	Kamu-Özel Sektör	680	Uzlaştırma Faaliyetinden Sonraki Toplu Pazarlık

Kaynak: Workplace Information and Research Division, Labour Program, ESDC, Canada, erişim tarihi 17 Ağustos 2015, (Canada, 2015)

Tablo 11'deki son duruma göre, uzlaştırma kurulu ve uzlaştırma görevlileri taraflarla görüşüp anlaşma yapılmasına çalışılmış, ancak daha sonra tarafların, kendi aralarında anlaşmaları neticesinde toplu pazarlık görüşmelerine yeniden dönmüş ve uyuşmazlık bu şekilde çözümlenmiştir.

3.3.2 Arabuluculuk

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde uzlaştırmanın yanında kullanılan bir diğer yöntem de arabuluculuktur. Uygulamadaki şekline bakıldığında, arabulucunun, uzlaştırmadan sonra devreye girdiğini görmekteyiz. 1970-1974 yılları arasında, çalıştırdığı işçi sayısı itibariyle 500 ve üzeri olan işyerlerinde gerçekleştirilen toplu görüşmelere göz atıldığında, %39'unun

Anlaşmayla, %26'sının uzlaştırmayla, %6'sının arabuluculukla ve %6'sının ise hakemlikle çözümlendiğini görmekteyiz (Adal, 1981: 127-129).

Kanada yasaları, hem uzlaştırmaya, hem de arabuluculuğa izin verir, ancak önemli bir farkla; Uzlaştırma zorunluluktur. Uzlaştırma tamamlanmadan greve izin verilmez. Yapılan uzlaştırma aktiviteleriyle ilgili kamusal bir rapor düzenlenmesi gerekir. Bu rapor konuya dair resmi tavsiyeler içerir. Bahse konu rapor, uyuşmazlığın genelde ilk aşamalarında düzenlenir. Arabuluculuk ise tarafların talebine bırakılmıştır (Thompson, 1998b: 15-16). Genelde, toplu iş görüşmelerinin daha sonrasında gündeme gelir.

Arabuluculuk, Kanada'nın toplu pazarlık görüşmelerinde uzun bir süredir başvurulan yöntemlerdendir. Bu yöntemle ilgili olarak iki model mevcuttur:

1. Üçlü bir arabuluculuk kuruludur. Kurul üyeleri, bir uyuşmazlığı, kamuoyuna duyurmak maksadıyla atanır ve görevlendirilirler.
2. Tek kişilik arabulucu işlemi. Bu yöntemde, arabulucunun, araştırması sonucu ortaya koyduğu sonuçları, kamuoyuna duyurma yetkisi yoktur.

Uygulamaya hukuksal anlamda bakıldığında, arabuluculuğun grev öncesinde işletilmesi, kanuni bir zorunluluktur. Zorunlu arabuluculuk öğeleri azalmasına rağmen, toplu pazarlık görüşmelerinin yarısından fazlasında , üç taraflı olarak uygulanan arabuluculuğu görmek mümkündür (Thompson, 1998a: 99).

Arabuluculuk görüşmeleri genellikle uzlaştırma işlemlerinin tamamlanmasının ardından gündeme gelir. Çalışma Bakanı bir arabulucuyu, kendi tasarrufuyla ya da taraflardan birinin veya her ikisinin talebiyle herhangi bir zamanda görevlendirebilir.

Arabulucunun görevlendirilmesi, grev ve lokavt hakkının ortadan kalkmasını etkilemez. Arabulucu, çoğu durumda, "Federal Uzlaştırma ve Arabuluculuk Servisi" tarafından temin edilir (Labour Relations Service, 2015).

Arabuluculuk, uzlaştırmaya kıyasla, üç taraflı görüşmelerin daha yoğun yaşandığı bir görüşme ve çözüm yöntemidir. Taraflar, üçüncü bir tarafla gönüllü olarak görüşmek üzere bir araya gelirler. Arabulucu, görüşmelere proaktif bir yaklaşımla ayrı olabileceği gibi, her iki tarafın da hazır bulunduğu görüşmelerle katılır. Arabulucu, taraflardan herhangi birinin veya her ikisinin talebiyle olabileceği gibi, Çalışma Bakanı'nın ricasıyla da görevlendirilebilir (Employment and Social Development, 2015).

Tablo 12: Kanada Genelinde, 1980-2014 Dönemlerinde Meydana Gelen ve Arabuluculuk Yardımıyla Çözüme Kavuşturulan Toplu İş Uyuşmazlıkları

Dönemler	Sektör	Kapsadığı İşyeri	Anlaşma Şekli
1980-2014	Kamu Sektörü	986	Arabuluculuk
1980-2014	Özel Sektör	697	Arabuluculuk
TOPLAM	Kamu-Özel Sektör	1.683	Arabuluculuk

Kaynak: Kaynak: Workplace Information and Research Division, Labour Program, ESDC, Canada, erişim tarihi 17 Ağustos 2015, (Canada, 2015).

Tablo 12 incelendiğinde, arabuluculuğun, kamu sektöründe daha fazla kullanıldığı dikkat çekmektedir. Oransal olarak bakıldığında, toplam 17.264 uyuşmazlık olayının, arabuluculuk yöntemi kullanılarak %58'inin kamu sektöründe, %42'sinin ise özel sektörde yer aldığını ve çözüme kavuşturulduğu görülür.

Uzlaştırma görevlisi ve arabulucu tarafından çözüme kavuşturulan uyuşmazlıklarla ilgili rakamsal değerlere tekrar bir göz atıp, tablo 10 ve tablo 11' e kısaca baktığımızda, uzlaştırma görevlisinin müdahil olduğu ve onun tarafından çözüme kavuşturulan uyuşmazlık olaylarının daha fazla olduğu görülmektedir.

Aşağıdaki tablo, aynı dönemlerde Kanada genelinde meydana gelen toplu iş uyuşmazlıklarının, "Arabuluculuk Kurulu (Mediation Commission)" ve

“Arabuluculuk Faaliyeti Sonrası Toplu Pazarlık (Post Mediation Bargaining)” yardımıyla çözüme kavuşturulan uyuşmazlık olaylarını gösterir.

Tablo 13: Kanada Genelinde, 1980-2014 Dönemlerinde Meydana Gelen Arabuluculuk Kurulu ve Arabuluculuk Faaliyeti Sonrası Gerçekleştirilen Toplu Pazarlıklar

Dönemler	Sektör	Kapsadığı İşyeri	Anlaşma Şekli
1980-2014	Kamu Sektörü	241	Arabuluculuk Kurulu ve Arabuluculuk Faaliyeti Sonrası Toplu Pazarlık
1980-2014	Özel Sektör	321	Arabuluculuk Kurulu ve Arabuluculuk Faaliyeti Sonrası Toplu Pazarlık
TOPLAM	Kamu-Özel Sektör	562	Arabuluculuk Kurulu ve Arabuluculuk Faaliyeti Sonrası Toplu Pazarlık

Kaynak: Workplace Information and Research Division, Labour Program, ESDC, Canada, 17 Ağustos 2015, (Canada, 2015).

Tablo 13 bize arabuluculuk kurulu ve arabuluculuk sonrası yapılan toplu pazarlıklar hakkında bilgi vermektedir. Bu iki faaliyet içinde, “arabuluculuk kurulu” yardımıyla gerçekleştirilen anlaşmaların çok az olduğu görülmektedir; kamu sektöründe yalnızca bir ve özel sektörde ise ancak iki tane olay bu şekilde çözüme kavuşturulmuştur. Görülen odur ki, arabulucuk faaliyetlerinin tamamlanmasından sonra toplam 562 toplu iş uyuşmazlığı olayı, tarafların anlaşmaları üzerine toplu pazarlık görüşmeleri halinde kendi aralarında görüşülerek karara bağlanmıştır.

3.3.3 Uyuşmazlığın Hakemlerce Çözümlemesi (Tahkim)

Arabuluculukla sağlanmaya çalışılan uyuşmazlığın çözümü çıkmaza girdiğinde ya da taraflardan birinin veya her ikisinin talep etmesiyle veya hükümet tarafından, işin herhangi bir kesintiye uğramadan devam ettirilmek istenmesi durumunda, Çalışma Bakanı tarafından uygun görülen bir hakem yada bir hakem kurulu görevlendirilmesi yapılabilir.

Hakem, pazarlıkla ilgili hususları göz önüne alarak bir değerlendirme yapar ve kararını verir. Hakem'in verdiği kararın bağlayıcılığı olup, tarafları uymak zorunda bırakır (Employment and Social Development, 2015).

Kanada'lı işverenler, 1980 ve 1990'larda, diğer gelişmiş ülkelerdeki özel sektörlerinde de olduğu gibi, maliyetlerin azaltılması konusunda bazı zorlayıcı uygulamalarla karşılaşmışlardır. Bunun başlıca sebepleri, diğer ülkelerle artan miktarlardaki dış ticaretin, ülkedeki artan iç ticaret ve devlet denetiminin kaldırılması çalışmalarıdır. Özel sektörden, çalışanlara ödenen maaşları sınırlandırmaları ya da düşürmeleri istenmiştir. Mücadeleye, Amerika ile yapılan serbest ticaret anlaşmaları da eklenmiş, bir çok sektörde işten çıkarmalar ve yarım gün çalıştırmalar artmıştır. Ancak herşeye rağmen, sendikalaşmadan uzaklaşma sayılabilecek bir eylem olmamış ve toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözülmesinden de vazgeçilmemiştir (Thompson, 1998a: 101).

Toplu iş uyuşmazlıklarının hakemlik yöntemiyle çözülmesine dair yapılan çalışmalar, bu alanda, bir bakıma devrim niteliği taşır. İş alanındaki davaların artması ve Yüksek Mahkeme'nin 1980'lerden itibaren, hakemliğin kullanılmasını reddeden kararları yön değiştirmiş, bir bakıma hakemlik adına, iyi rüzgârlar esmeye başlamıştır (Colvin, 2011: 3-7).

Avukat ve konuyla ilgili uzmanlar, hakemliğin daha eşit ve özgürlükçü olduğunu şiddetle savunmaya girişmişler, bunun kullanılmamasının, mahkemeleri tıkayacağını ve zorunlu hakemliğin arzu edilen fonksiyonları yerine getiremeyeceğini düşünmüşlerdir (Colvin, 2011: 3-7).

Taraflar arasında meydana gelen bazı uyuşmazlıklar, toplu görüşmeler yoluyla birkaç seviyede çözülme imkânı sağlamaktadır. Kanada'nın hukuki yapısı ve endüstri ilişkilerini konu alan kanuni düzenlemeler, toplu iş uyuşmazlıklarının, hakemlik kullanılarak çözüme kavuşturulmasına yönlendirse de, bu alanda yapılan eleştiriler, alternatif arayışlara bakılması gerektiğini ortaya koymuştur (Coates vd., 2013: 6-8).

Hatta bunun da ötesinde, son zamanlardaki eğilimler, "İnsan Kaynakları Yönetimi'nin" fonksiyonel olarak kullanılmasının, uyuşmazlıkların çözümünde oynayacağı rolün ön plana çıkmasının daha faydalı olacağını göstermektedir. Bazı görüşlere göre, hakemliğin mevcut rolünün, insan hakları alanında, belli seviyede gecikmelere sebep olduğu düşünülmektedir. Yapılacak düzenlemelerle hakemlik, orta vadede, endüstri ilişkilerini ilgilendiren genel sorunlar yanında, insan haklarıyla ilgili sorunlarla da hükümler verebilecektir (Coates vd., 2013: 6-8).

Hakemlikle ilgili bir diğer görüş, hakemlik görevinin, sadece hakem olmayla sınırlı kalmaması, aynı zamanda uyuşmazlık çözümlene uzmanı ve yöneticisi gibi görevleri de yapmasıdır (Coates vd., 2013: 6-8).

Tablo 14: Kanada Genelinde, 1980-2014 Dönemlerinde Meydana Gelen Uyuşmazlık ve Bunların Sonucunda Hakemlik Aracılığıyla İmzalanan Toplu Pazarlık Görüşmeleri

Dönemler	Sektör	Kapsadığı İşyeri	Kapsadığı İşçi Sayısı	Toplu Sözleşme Periyodu	Anlaşma Şekli
1980-1985	Kamu	156	380.175	12-72 Ay	Hakemlik
	Özel	10	18.795	12-48 Ay	Hakemlik
1985-1990	Kamu	130	269.135	6-24 Ay	Hakemlik
	Özel	12	19.610	24 Ay	Hakemlik
1990-1995	Kamu	59	137.325	12-36 Ay	Hakemlik
	Özel	12	13.233	12-36 Ay	Hakemlik
1995-2000	Kamu	65	182.630	12-60 Ay	Hakemlik
	Özel	17	50.259	12-76 Ay	Hakemlik
2000-2005	Kamu	112	283.740	12-108 Ay	Hakemlik
	Özel	40	57.645	12-72 Ay	Hakemlik
2005-2010	Kamu	100	236.100	12-60 Ay	Hakemlik
	Özel	37	60.875	24-84 Ay	Hakemlik
2010-2014	Kamu	83	245.740	12-60 Ay	Hakemlik
	Özel	51	92.400	12-60 Ay	Hakemlik
TOPLAM	Kamu	705	1.734.845	6-108 Ay	Hakemlik
	Özel	179	312.817	12-84 Ay	Hakemlik

Kaynak: Workplace Information and Research Division, Labour Program, ESDC, Canada, erişim tarihi 17 Ağustos 2015, (Canada, 2015)

Tablo 14 incelendiğinde, ilgili dönemlerde meydana gelen toplu pazarlık görüşmelerinin, ne kadarının kamu veya özel sektörde olduğu anlaşılmaktadır. Hemen her dönemde gerçekleştirilen toplu pazarlık rakamları dikkate alındığında, kamu sektörünün çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu çoğunluk, gerek işyeri sayısı, gerekse bu işyerlerinde çalışanlar karşılaştırıldığında, hemen dikkatleri çekmektedir. Oransal olarak incelendiğinde ise, ilgili tarihler arasında toplam 884 toplu iş uyuşmazlığının yaklaşık % 80'inin kamuda, %20'sinin ise özel sektörde meydana gelen uyuşmazlıkların, hakemler kullanılarak çözüldüğünü görürüz.

İmzalanan toplu pazarlık sürelerine bakıldığında ise aralarında çok ciddi bir fark olmamasına rağmen, özel sektördeki toplu pazarlık sürelerinin, nispeten daha kısa olduğu görülmektedir.

3.3.3.1 İhtiyari (isteğe bağlı) Tahkim

Bütün gelişmiş ülke devletlerinde, hükümetler endüstri alanındaki çatışmalardan uzak durmaya ya da bu çatışma ve uyuşmazlıkları sınırlandırmaya yönelik bir çaba sarf ederler. Resmi ya da resmi olmayan bir takım önlemler alarak, halkın huzurunun bozulmaması ve bir takım olumsuzlukların meydana gelmemesi için, grevleri hatta lokavtları engellemek isterler (Keller, 1991: 78-79).

Bu ülkelerde hükümetler, görüşmelerin üçüncü taraf kurumları olarak, kamu ve özel sektörde meydana gelen toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde mutlaka görev ve sorumlulukları vardır. Arabuluculuk ve uzlaştırma işlemlerinde olduğu gibi, isteğe bağlı ve zorunlu hakemlik durumlarında da uygulamalara katılırlar (Keller, 1991: 78-79).

Kanada/Atlantik'te sendikalı olmayan işçilerle ilgili yapılan bir çalışmada, işyerlerinde herhangi bir sorun ya da uyuşmazlık yaşayan işçilerin %39'unun, işyeri içinde mevcut olan uyuşmazlık çözüm yollarına başvurdukları ve yalnızca %7'sinin hakemliğe müracaat ettiklerini ortaya

Koymuştur. Hakemliği ise, başvuruda bulunacak son yöntem olarak düşündüklerini belirtmişlerdir (Coates vd., 2013: 9-10).

Yapılan başka bir çalışmada ise, işverenlerin, kanunlar ve resmi uygulamaların olmadığı durumlarda, işçilerin haklarını ilgilendiren uyuşmazlıkların çözümü için, yönetim stratejileri geliştirdikleri ve kendilerince bazı önlemler aldıkları belirtilmiştir. Doğaldır ki, işverenler ve işçilerin farklı çıkarları vardır. Mevcut olan bu duruma, artan evrensel rekabet ve hızla değişen iş ihtiyaçları da eklendiğinde, uyuşmazlıkların meydana gelme sıklığının artmasını normal karşılamak gerekir.

Günümüzde işverenlerin, işyerlerinde meydana gelebilecek uyuşmazlık ve sorunları çözmeleri için, önceki dönemlere göre iki kat daha fazla zaman harcadıkları anlaşılmıştır. "İnsan Kaynakları Yönetimi" uzmanları ve ilgilileri de aynı düşünceyi paylaşmaktadırlar (Coates vd., 2013: 9-10).

Ortak hedefleri ve aynı amaçları olan insanların bile, farklı kanaatleri olabilmektedir. Ortak hedeflerle ilgili sorumluluğun ve insanların kendi düşüncelerine duydukları saygının artması, işyerlerinde olabilecek muhtemel uyuşmazlıkların da artması sonucunu doğurmaktadır. Bununla ilgili dünya üzerinde kabul edilmiş tek bir gerçek sebep ise yoktur. Aslında, çalışan ve üreten her organizasyonda mutlaka sorunlar ve uyuşmazlıklar olacaktır. Ancak bunlar, bazen gelenekçi kurumlarda dışı vurulmamaya çalışılır (Coates vd., 2013: 9-10).

3.3.3.2 Yasal (zorunlu) Tahkim

Kanada'da, kamu sektörünün haricinde, uyuşmazlıkların çözümü maksadıyla hakemlik uygulamalarına daha az rastlanmaktadır. Bununla birlikte, özel bazı durumlarda, meydana gelen uyuşmazlıkları sona erdirmek için, hakemlik uygulamalarına gidildiği görülmektedir. Ancak genel olarak yasal tahkime, kamu sektöründe ağırlıklı olarak rastlanmaktadır.

Kamu sektöründe toplu pazarlık uygulamasına ilk geçildiği zamanlarda, zorunlu hakemliğin toplu pazarlık görüşmelerini ortadan kaldıracığı

Düşünülmekteydi. Ancak 1970'li yıllar, toplu pazarlık ve zorunlu hakemliğin, aynı şekilde başarıyla uygulanabileceğini ve uzlaştırma ve arabuluculuğun da bundan etkilenmediğini göstermiştir (Thompson, 1998a: 99).

Tablo 15: Kanada Genelinde 1980-2014 Dönemlerinde, İlgili Sektörlerde Meydana Gelen Uyuşmazlıkların Yasal Tahkimle Çözülmesi

Dönemler	Sektör	Kapsadığı İşyeri	Anlaşma Şekli
1980-2014	Kamu Sektörü	860	Yasal Tahkim
1980-2014	Özel Sektör	10	Yasal Tahkim
TOPLAM	Kamu-Özel Sektör	870	Yasal Tahkim

Kaynak: Workplace Information and Research Division, Labour Program, ESDC, Canada, erişim tarihi 17 Ağustos 2015, (Canada, 2015).

Tablo 15 incelendiğinde, 1980 ve 2014 dönemlerinde meydana gelen iş uyuşmazlıklarının, yasal tahkimle çözülmesine dair bilgiler vardır. İncelendiğinde ilk dikkati çeken husus, toplam 17.264 uyuşmazlık olayının, kamu sektöründe, özel sektöre oranla, daha fazla olduğu görülmektedir. Oransal olarak bakıldığında, kamu kesiminde yasal tahkimle çözüme kavuşturulan uyuşmazlık oranı % 0.049 iken, özel sektörde bu oran, 0.005 civarlarındadır.

Kanada'da, uyuşmazlık durumunda hakeme başvurma bir zorunluluktur ve toplu pazarlık devam ederken, hakemlerin dâhil olmasına izin verilmez. Bu kural, toplu pazarlıkların bağlayıcılıklarının olmadığı ya da geçerliliğinin olmadığı ve sendikalara kanunen bazı yetkilerin verilmediği ilk zamanlardan kaynaklanmaktadır (Palmer ve Frank, 2015b).

Kanada'da uyuşmazlıkların grevle çözülmesi, hakemlik işlemleriyle aşılmaya çalışılmış, bu maksatla da toplu pazarlık görüşmeleri devam ederken başka

Eylemler yapılmasına izin verilmemiştir. Son zamanlarda yapılan uygulamalarda ise, hakemlik, arabulucu-hakemlik haline gelmiştir. Son durumda, taraflar, ilkönce arabuluculuk ile hakemliğin birleşimi olan, arabulucu-hakemliğe müracaat ederler.

Yapılan hakemlik işlemlerinin başarısız olmasından sonra, hakemden, o konuyla ilgili taraflarla görüşüp, arabuluculuk yapması istenir. Bu yöntem, özellikle itfaiye, polis ve sağlık alanlarında meydana gelen toplu iş uyuşmazlıklarında müracaat edildiği görülmektedir (Palmer ve Frank, 2015b).



BÖLÜM.4: TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA TÜRKİYE ve KANADA’NIN BARIŞÇIL ÇÖZÜM YOLLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

4.1 Uzlaştırma

Bir işçi topluluğunun ortak hak ve menfaatlerini ilgilendiren ve topluluk olarak hareket eden ya da sendikanın taraf olduğu uyuşmazlıklar, “toplu iş uyuşmazlığı” olarak kabul edilmektedir. Buradaki referans noktası, uyuşmazlığın konusunun topluluğu ilgilendirmesidir. Uygulamada toplu iş uyuşmazlığı deyimi, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ortaya çıkan, “çıkar (menfaat) uyuşmazlığı” olarak anlaşılmaktadır. Aynı ifade, 6356 sayılı Kanunda da bu anlamda kullanılmıştır (Canbolat, 2015: 253).

Ülkemizde 3008 sayılı İş Kanunu yürürlükte kaldığı dönemler boyunca, toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolu olarak zorunlu uzlaştırma ve tahkim ön görülmüş, başka bir çözüm mekanizmasına izin verilmemiş, grev ve lokavt yasak edilmiştir. 1961 Anayasasını müteakiben, 275 sayılı Kanunla grev ve lokavt yasağı kaldırılmış, ancak bazı kısıtlamalar getirilmiştir. Bu iki Kanun hakkında ortak kanaat ise, devletin toplu iş uyuşmazlıkları konusunda otoriter olduğu ve yalnızca uzlaştırma kurulu ve hakeme yönlerdirdiğidir. Sonrasında yürürlüğe giren 2822 ve enson 6356 sayılı Kanunlar ile, serbestlik alanı genişletilmiş ve uzlaştırma ve arabuluculuk işlemleri yeniden tanımlanmıştır (Narmanlıoğlu, 2013: 502-503).

Yapılan bu son düzenlemelerle ülkemiz, önceden beri devam etmekte olan, gerek baskı dönemlerinden kalma, gerekse geri kalmışlık sayılabilecek ve yoğun bir müdahale ve otoriter özellikler taşıyan endüstri ilişkilerinden kurtulmaya çalışmıştır.

Önceki yıllarda yapılan kanunlarla, uzlaştırma safhası yada yöntemi, grev ve lokavt için “aşılması gerekli bir şart” haline gelmiş ve toplu pazarlığın biraz daha devam ettirilmesine hizmet eden bir araç olarak kullanılmasını

Sağlamıştır. Bahse konu bu duruma, uzlaştırma kurulunun seçim şekli de eklenince bu yöntem, aslında kendini devre dışı bırakmıştır. Bunun en başta gelen sebebi ise, tarafların kurula "tarafsız aracılığı" seçerken, bir bakıma "temsilci" seçer gibi davranmaları, kurulun tarafsızlığını ise, sadece üçüncü bir kişinin omuzlarına yüklemeleri, bu kurulların fonksiyonelliklerini azaltmıştır (Işık, 1970: 1-6).

Toplu iş uyuşmazlıklarının çoğunlukla uzlaştırma kurullarına götürülmesi ve bu kurulun vereceği kararların gerek işçi gerekse işveren tarafından kabullenme oranının yüksek olması, her iki taraf için de psikolojik bir avantaj doğurmuştur. Bunun tabii bir sonucu olarak, anlaşma masasına oturan taraflar, kendilerince kabul edilebilecek optimum şartlara ulaşmaktan çok, toleransı mümkün oldukça aşağılara çekip sınırları daraltmışlar ve anlaşma sınırlarını en az seviyelere getirmişlerdir (Işık, 1970: 1-6).

Dolayısıyla karşılıklı görüşerek anlaşma ortamından uzaklaşmış, "nasıl olsa kurulda halledilir" düşüncesi, görüşmelere genellikle hakim olmuştur. Uzlaştırma yönteminin son haddinde meydana gelen yanlış anlaşılma ve uygulamalar, "uzlaştırmanın" kendisinden beklenen faydayı sağlamaktan uzak bir hale gelmesine sebep olmuştur (Işık, 1970: 1-6).

Çözüm yolunu teklif eden ve bunda ısrar ederek tarafları, anlaşmaları konusunda kamuoyu kullanarak ısrar eden çözüm yolu ise, arabuluculuktur. Arabuluculuk ile, süreleri biten toplu pazarlık ve toplu sözleşmelerin, sadece uzlaştırma kurullarına yönlendirilerek olması gereken bir işlem basamağı şeklindeki zorunluluk kaldırılmış ve yeni bir çözüm işlemi ortaya atılarak, barışçıl yolların alternatifleri çoğaltılmıştır (Işık, 1970: 1-6).

Kanada için, 1900'lü yıllardan itibaren, II. Dünya Savaşı'na doğru gelinirken isteğe bağlı uzlaştırmadan, zorunlu uzlaştırmaya geçilmiştir. Bunun en temel sebebi ise, ülkede o yıllarda belli başlı sektörlerde yaşanan grevler olmuştur. Bunun sonucunda devlet, meydana gelebilecek bu tür olaylarda, sıkıntıları daha kısa sürede aşmak ve toplumsal huzuru tesis etmek amacıyla, bir tür

Önlem almaya çalışmıştır. Böylece iş uyuşmazlıklarından kaynaklanan, maliyet ve diğer problemler ortadan kaldırılmıştır (Thompson, 1998a: 99).

Uzlaştırma görevlisinin görev yapabilmesi için, işveren ve sendikalı çalışanları ilgilendiren, toplu görüşmenin imzalanamaması ve toplu iş uyuşmazlığının ortaya çıkması gerekir. Bu durumda, Çalışma Bakanlığı bir uzlaştırma görevlisi atayabilir. Bunun dışında, taraflardan birisinin, "uyuşmazlık bildirim evrağı" düzenleyerek bakanlığa bildirmesi gerekir (Government of Canada: 2016).

Atama veya görevlendirilmesi yapılan uzlaştırma görevlisi, taraflarla görüşmelere başlar ve onları anlaşma yapmaya doğru yönlendirir. Uzlaştırma görevlilerinin, endüstri ilişkileri alanında yeteri kadar uygulama yapmış, bu alanda tecrübeli olmaları, aranan özelliklerin başında gelir. Uzlaştırma çalışmaları, 60 gün süreyle devam edebilir. Ancak, tarafların anlaşmaları halinde, bu süre daha fazla da olabilmektedir (Government of Canada: 2016).

Tablo 16: Kanada Genelinde 1980-2014 Dönemlerinde Meydana Gelen, Uzlaştırma Kurulu ve Uzlaştırma Görevlisi Yardımıyla Çözüme Kavuşturulan Uyuşmazlıklar

Dönemler	Sektör	Kapsadığı İşyeri	Anlaşma Şekli
1980-2014	Kamu Sektörü	921	Uzlaştırma Kurulu ve Görevlisi Yardımıyla
1980-2014	Özel Sektör	1.159	Uzlaştırma Kurulu ve Görevlisi Yardımıyla
TOPLAM	Kamu-Özel Sektör	2.080	Uzlaştırma Kurulu ve Görevlisi Yardımıyla

Kaynak: Workplace Information and Research Division, Labour Program, ESDC, Canada, erişim tarihi 17 Ağustos 2015, (Canada, 2015)

Yukarıdaki tabloya bakıldığında, bahse konu dönemler arasında gerçekleştirilen toplam 2.080 uyuşmazlık ve bunun sonrasında yapılan görüşmelerle imzalanarak çözüme kavuşturulan toplu iş sözleşmelerinden, 921 tanesinin kamu, 1159 tanesinin ise özel sektörde olduğunu görürüz.

Uzlaştırma hakkında müracaat edebilmek için, işveren yada işçi sendikaları tarafından, "uzlaştırma yardımı için uyuşmazlık tespit ve talep formu" nun doldurulması ve "merkezi arabuluculuk ve uzlaştırma servisi" ne gönderilmesi gerekir (Government of Canada: 2016).

Kanada'da, uzlaştırmayla ilgili uygulama ve başvuru esaslarına baktığımızda, ulaşılması ve müracaat yollarının gerçekten son derece basit ve kolay yapılabildiğini görmekteyiz.

4.2 Arabuluculuk

Ülkemizde, toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm yolları olarak, "arabuluculuk", "kanuni hakem" ve "özel hakem" şeklindeki kurumlar meydana getirilmiştir. 6356 sayılı Kanunla yapılan düzenlemelere göre arabulucu; "toplular görüşme süresi içinde veya sonunda görev almaktadır". Arabulucunun devreye girebileceği diğer bir durum ise, grev ve lokavtın ertelendiği hallerde söz konusu olmaktadır (Gerek, 2013: 176-177).

Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmezse, geldiği halde görüşme başlamazsa veya toplantı başlamasına rağmen devam etmezse, bunun altı iş günü içinde görevli makama bildirilmesi gerekir. Bunun nedeni, uyuşmazlıkları bir an önce bitirmek maksadıyla zaman kaybını engellemektir (Gerek, 2013: 176-177).

Kendisine uyuşmazlık yazısı ulaştırılan makam, taraflardan en az birinin katılımı ile ya da katılımı olmadan resen, resmi listeden bir arabulucu görevlendirir. Bu, toplu görüşmelerin başında, görüşme yapılamadığı için, arabulucunun uyuşmazlığa dâhil olduğu durumdur (Gerek, 2013: 176-177).

Başlayıp, kesintiye uğramamış olan toplu görüşmeler, altmış günlük süre doluncaya kadar devam eder. Bu sürenin bitmesinin ardından hala anlaşma sağlanamamışsa artık toplu görüşme ve pazarlıklar sona erdirilir. Bu şekilde, görüşmelerin en başında bir tıkanma ya da kilitleme olmadığı için

Görüşmeler başlamış, sonrasında ise anlaşılammış bir durum söz konusudur (Gerek, 2013: 176-177).

Bu durum, uyuşmazlığa varılmadığının bir tutanakla kayıt altına alınıp bildirilmesi ya da, tutanağın düzenlenmemesi durumunda taraflardan birinin altı iş günü içinde görevli makama bildirilmesiyle görevli makam tarafından, arabuluculuk mekanizması başlatılır. Bu, toplu iş görüşmelerinin başlayıp, anlaşılammaması durumunda devreye giren arabuluculuktur (Gerek, 2013: 176-177).

Çelik'e göre (Çelik vd., 2014: 656), 6356 Sayılı Kanun'un, arabuluculuk sistemiyle ilgili yaptığı değerlendirmesinde: "ilk olarak, arabulucu seçme olanağının çok sınırlı tutulmuş olması gelmektedir" şeklinde belirtmiştir.

Canbolat da arabulucunun seçilmesiyle ilgili benzer değerlendirmelerde yapmış, tarafların anlaşarak karar almaları durumunda bile, resmi liste dışından bir kişinin arabulucu olarak seçilememesini uygun bulmamıştır. Dolayısıyla, 2822 sayılı Kanun döneminde çok başarılı olamayan arabuluculuk sisteminin, yapılan kısmi değişikliklerle 6356 sayılı Kanunda yer almış olmasını (Canbolat, 2015: 264), bu anlamda amaca hizmet edeceğini düşünmemektedir.

Mevcut durumdaki arabuluculuk hakkında yapılan bir diğer eleştiri, "Uzlaştırma Kurulu" gibi bir kurum tarafından karar almak yerine, bu kurulun yerine geçen tek bir arabulucunun görev yapmasıdır (Çelik vd., 2014: 656). Bu durum, arabulucuya çok fazla ve detaylı görevler yüklemiş olmakta, dolayısıyla yapılan işle ilgili olarak başarıya ulaşma ve "bir kişi tarafından sağlıklı karar verememe" gibi bazı tereddütler doğurmaktadır.

Arabulucu sisteminde, uzlaştırma kurulunun yerini, bir arabulucu, kurul tarafından verilen kararların yerini ise, arabulucunun tavsiye şeklindeki raporu söz konusu olmaktadır. Çelik'in konuyla ilgili yaptığı değerlendirmesinde:

- "Uzlaştırmada kurulun karar vermesi kural olduğu halde, arabuluculuktaki tavsiye esası ağır basmakta ve sadece gerekli görölen durumlara sınırlı bulunmaktadır" demektir (Çelik vd., 2014: 656).

Arabuluculukla ilgili yapılan ve arabuluculuğun etkisiz bırakıldığı şeklindeki eleştirilerden bir tanesi de, arabulucunun taraflarla bir araya gelip çalışmaması olarak gösterilmektedir. Oysa uzlaştırma kurulu, taraflarla bir araya gelmese de, aracılara vasıtasıyla sürekli bir bilgi akışı sağlanabilmekteydi. Bu durum, arabulucunun bazen görüşmelerden kopması ihtimalini gündeme getirmektedir (Çelik vd., 2014: 656-657).

Önceki (2822 Sayılı) Kanunda, grevin ertelenmesine karar verilerek, erteleme kararnamesinin yürürlüğe sokulup, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının devreye girmesi ve "Resmi Arabulucu Listesi'nden" bir arabulucu seçerek görevlendirmesiyle uyuşmazlığın çözümüne, "olağanüstü arabuluculuk" denilmektedir (Çelik vd., 2014: 657).

Aynı tanım, 6356 Sayılı Kanunda da muhafaza edilmiş, ancak Bakan, arabulucu listesinden bir arabulucu seçmek yerine, istediği herhangi birisini arabulucu olarak tayin edip, görevlendirme yetkisi tanınmıştır (Çelik vd., 2014: 657).

Ülkemizde, son Kanunla yapılan bu yeni düzenleme, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanına, arabulucunun tespit edilmesi ve görevlendirmesinde ciddi bir esneklik sağlamıştır. Böylece, arabulucu olarak görevlendirilecek şahıs, kendi kişisel nitelikleriyle birlikte aynı zamanda devlet otoritesinin desteğini almış olarak, "olağanüstü arabuluculuk" faaliyetini icra etmesi imkânına kavuşmuştur.

Yine 6356 Sayılı Kanun, grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'na, uyuşmazlığın çözümü adına bizzat arabuluculuk

Yapabilmesi veya arabulucu olarak bir kişiyi görevlendirebilme yetkisi tanınmıştır (Narmanlıoğlu, 2013: 513).

Bu şekilde yapılan düzenleme ile anlaşamadıklarından dolayı greve gitme kararı alan, ancak izin verilmeyerek ertelenmesi söz konusu olan bir toplu iş uyuşmazlığının çözümü adına, önemli bir adım atılmış olmaktadır.

Ülkemiz için arabuluculuk, mevcut şekliyle geliştirilmeye açık ve sağlayabileceği katkılar ile uyuşmazlıkların çözümüne yönelik katma değer yaratabilecek bir kurum olarak görünmektedir. Önemli olan, muhtemel problemleri doğru ve kısa bir sürede tespit edip, düzeltici adımları bir an önce atmaktır.

Tablo 17: Türkiye ve Kanada'nın Arabuluculuk Yöntemiyle Çözümüne Kavuşturulan Toplu İş Uyuşmazlıklarının Karşılaştırılması

Yıllar	Arabulucuların Dâhil Olduğu Toplu İş Uyuşmazlıkları		Arabuluculuk Yöntemiyle Çözülen Uyuşmazlıklar	
	Türkiye	Kanada	Türkiye	Kanada
2008	521	404	146	47
2009	585	392	158	44
2010	415	399	115	71
2011	415	380	125	51
2012	250	358	72	51
2013	629	569	139	44
2014	473	307	138	33

Kaynak: Çalışma Genel Müdürlüğü, Çalışma Hayatı İstatistikleri (2014) (http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csqb/dosyalar/istatistikler/calisma_hayati_2014), sayfa: 27 ve Workplace Information and Research Division, Labour Program, ESDC, Canada, erişim 17 Ağustos 2015, (Canada, 2015)

Tablo 17'de, iki ülkenin ilgili dönemlerinde meydana gelen toplu iş uyuşmazlıklarını ve bunların ne kadarının arabuluculuk yöntemi kullanılarak çözüldüğü görülmektedir.

Arabuluculuk için Kanada'ya baktığımızda bu yöntemin, uzun bir süredir toplu pazarlık görüşmelerinde ön plana çıkan ve daha fazla kendinden bahsettiren bir unsur olması dikkat çekicidir. Mevcut durumda uygulama alanı bulan başlıca iki modeli vardır;

1. Üç tarafın katılımı ile teşkil edilen ve kamuoyuna bir uyuşmazlıkla ilgili duyuru veya açıklama yetkisi verilen bir "arabuluculuk kurulu"
2. İşlemlerin, görevlendirilmiş tek bir şahıs tarafından gerçekleştirildiği ve hazırladığı raporu yayımlama yetkisi olmayan "arabulucu görevliler" (Thompson, 1998a: 99).

Arabuluculuğun uygulandığı pek çok uyuşmazlık durumu, bir bakıma yasal grevlerden önce olması gereken bir önkoşul gibidir. Zorunluluk faktörleri azalmış olsa da, toplu pazarlık görüşmelerinin yarısından fazlasında, üç taraflı görüşmelerin herhangi birisiyle neticeye ulaşılır (Thompson, 1998a: 99).

Arabuluculuk, Kanada'nın toplu pazarlık görüşmelerinde uzun bir süredir başvurulan yöntemler arasındadır. Arabulucunun görevlendirilmiş olması, grev ve lokavt hakkının ortadan kalkması sonucunu doğurmaz. Arabulucu, çoğu durumda, "Federal Uzlaştırma ve Arabuluculuk Servisi" tarafından temin edilir. Bu anlamda bakıldığında, "Kanada için arabuluculuk daha esnek olarak kullanılmaktadır" demek, yanlış olmaz.

4.3 Hakemlik

Ülkemiz için toplu hak uyuşmazlıklarına ilişkin özel tahkime başvurmak, isteğe bağlıdır ve her iki tarafın anlaşması durumunda mümkündür. Bazı uygulamalarda, toplu iş sözleşmelerine özel hakem şartının konduğu da görülmektedir. Özel hakem, kaynağı itibariyle iş uyuşmazlıklarına değil, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'na tabi olmasına rağmen zorunlu tahkim, toplu iş hukuku tarafından duyulan ihtiyaçla oluşturulmuştur (Işık, 1970: 1-6).

Uzlaştırmadan geçmiş fakat çözümlenememiş uyuşmazlıklarda veya grev ve lokavt kararı almanın yasak olduğu durumlarda meydana gelen toplu iş uyuşmazlıklarında başvurulabilecek tek yöntem zorunlu hakem yöntemidir (Işık, 1970: 1-6).

Zorunlu hakemlik, il hakem kurulları ve Yüksek Hakem Kurulları vasıtasıyla işlemlerini gerçekleştirir. Gerek gönüllü gerekse zorunlu hakem tarafından verilen kararlar, tarafları bağlar. Tahkim, uzlaştırma ve arabuluculuktan bu yönüyle farklıdır. Hakem, Hukuk Muhakemeleri Usul Kanunu'nun (HMUK) kendisine tanıdığı yetkiyle gerekli bilgi ve belgeleri edinebilmektedir (Işık, 1970: 1-6).

Bu yönüyle tahkim, çok daha iyi düzenlenmiş ve sağlam temellere oturmuştur. Dolayısıyla tahkimin, amaca hizmet etme ve teknik manada en kusursuz yöntem olduğu düşünülmektedir (Işık, 1970: 1-6).

Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yöntemlerle çözülmesi söz konusu olduğunda, her ülkenin sosyal ve ekonomik yapısı yanında, geleneksel özellikler kazanmış ve daha öne çıkmış uygulamaları mevcuttur. Bu yönüyle bakıldığında özel hakem ülkemizde, toplu iş uyuşmazlıkları hakkında karar vermeden önce, tarafları barış ve anlaşmaya götürecek bir arabulucu gibi hareket eder. İş yerinin yapısına ve özelliklerine en uygun çözüm yöntemini araştırıp bulduktan sonra, mahkeme kararı niteliği taşıyan hükmünü verir. Bu şekilde verilen karar ile hem çözüm hakkında detaylı bir inceleme yapılmış, hem de sonrası için ortaya çıkması muhtemel sorunların önü alınmıştır (Işık, 1970: 26).

Tablo 18: Türkiye ve Kanada'nın Hakemlik Yöntemiyle Çözümüne Kavuşturulan Toplu İş Uyuşmazlıklarının Karşılaştırılması

Yıllar	Sektörler	Kapsadığı İşyeri Sayısı		İşçi Sayıları	
		Türkiye	Kanada	Türkiye	Kanada
2008-2014	Kamu	1209	216	28.121	4.952
2008-2014	Özel	233	88	13.113	2.963
Toplam	Kamu ve Özel Sektör	1442	304	41.234	7.915

Kaynak: Çalışma Genel Müdürlüğü, Çalışma Hayatı İstatistikleri (2014), erişim 21 Ağustos 2015(http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/calisma_hayati_2014), sayfa: 28 ve Workplace Information and Research Division, Labour Program, ESDC, Canada, erişim 17 Ağustos 2015, (Canada, 2015)

Tablo 18'de iki ülkenin hakemlik yöntemiyle çözümlenen toplu iş uyuşmazlıklarının karşılaştırılması görülmektedir.

Kanada'da kamu sektörü dışında, hak uyuşmazlıklarına dair, zorunlu hakemlik uygulamalarına daha az rastlanmaktadır. Bununla birlikte, yine kamu sektöründe ve kamu sektörünün özel bazı hizmet alanlarında, değişik uygulamalar da görülmektedir. Örnek olarak, "işe geri iade" konusunda gerçekleştirilen bazı yasal uygulamaların, özellikle bazı sektörlerde, iş ilişkilerini siyasallaştıracağı düşünülmekte ve bu yüzden son derece hassas davranılmaktadır (Thompson, 1998a: 99).

Yine kamu sektöründe, hak uyuşmazlıkları alanında barışçıl bir çözüm yöntemi olarak kullanılan hakemliğin, çeşitli uygulama alanları bulunduğunu görmekteyiz (Thompson, 1998a: 99-100).

Seçilen hakemlerin, özel maksatlı ve başta akademisyenler olmak üzere, hâkim ve avukatlar arasından görevlendirilmesi yaygın bir uygulamadır. Uygulama alanlarına baktığımızda hakemlerin, uygulamalarını daha çok, yoğun ekonomik veriler ve bilgilerden çok, yasal çerçevede yaptıkları incelemelerle gerçekleştirmektedirler (Thompson, 1998a: 99-100).

Bu durum, Kanada'da hakemlik yönteminin, toplu iş uyuşmazlığı anlamında devreye giren ve konuya dair gerçekleştirilen alan uygulamaları ve faaliyetlerinden ziyade, evrak bazında inceleme şeklinde yapılan bir uygulama olduğunu düşündürmektedir.

Son dönemlerde Kanada'da meydana gelen toplu iş uyuşmalıklarının hakemlik yöntemi kullanılarak barışçıl yollarla çözülmesi anlamında konuya bakıldığında dikkatimizi çeken farklı bir uygulamanın daha mevcut olduğunu görürüz; "Arabulucu Hakemlik" (Palmer ve Frank, 2015b).

Bu uygulama ile Kanada'da çıkmaza giren ve çözüm yollarının tükenip grev durumu beliren uyuşmazlıklar, taraflarca, ilkönce arabuluculuk ile hakemliğin birleşimi olan, arabulucu-hakemliğe müracaat ederler. Yapılan hakemlik işlemlerinin başarısız olmasından sonra, hakemden, o konuyla ilgili taraflarla görüşüp, arabuluculuk yapması istenir (Palmer ve Frank, 2015b).

Barışçıl çözüm yollarının amacının, endüstri ilişkilerinde meydana gelmesi muhtemel ve ancak istenmeyen bir takım olumsuz olayların mümkün olduğunca ortadan kaldırılmasıdır. Bunun yapılamadığı veya yapılması gereken her şeyin yapıldığı halde, yine de olumsuzlukların devam etmesi söz konusu olduğunda, tarafları tatmin anlamında uyuşmazlıkların en mükemmel şekilde çözülmesidir. Ancak bu şekilde bir ülkenin ekonomisindeki iş durmaları, iş gücü kayıpları ve dolayısıyla ülke ekonomisindeki olumsuzlukların, ülkenin sosyal ve toplumsal yapısı üzerindeki negatif etkileri ortadan kaldırılabilir.

Bu kapsamda Kanada'ya baktığımızda, genel olarak dikkatimizi çeken hususun, ülkede gelişmiş bir toplu iş uyuşmazlığı çözüm mekanizmalarının var olduğudur. Uzlaştırma-arabuluculuk ve hakemlik gibi yöntemler detaylı olarak meydana getirilmiş ve uygulama alanı bulmuştur. Mevcut bu yöntemlerle de yetinilmemiş, bazı durumlarda veya alanlarda kullanılmak üzere ombudsmanlık ve arabulucu-hakemlik gibi artı değer katan diğer yöntemlerden de istifade edilmiş ve yeni yöntemler de uygulamaya konmuştur.

Yapılan bütün bu uygulama ve çözüm faaliyetlerine rağmen bazı sıkıntılar meydana gelmiştir ve gelmeye devam edecektir. Önemli olan, Kanada'nın endüstri ilişkilerinde, oturmuş ve kurumsallaşmış barışçıl çözüm yollarının başarıyla kullanılıyor olmasıdır.



SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Endüstri ilişkileri denildiğinde bahsedilen kavram, sadece teknik anlamda bir ifade olmayıp, insan unsuruna işaret ettiğinden dolayı, sosyal, ekonomik ve toplumsal boyutları da içine almaktadır.

Bu kapsamda düşünüldüğünde, endüstri ilişkileri, tarihsel bir takım özellikleri olan, çok yönlü ve aslında insanların yaşamlarının bir parçası olan çalışma ve hayatını kazanma, bunun karşılığında da kendisine tevdi edilen bazı iş ve sorumlulukları yerine getirme, gibi bir olgu meydana getirmektedir.

Endüstri ilişkilerindeki asıl unsurun "insan" olduğunu kabul ettiğimizde, insan toplulukları arasındaki farkların, geniş boyutlu olarak ülkeler arasında da ortaya çıkabileceğini kabul etmek gerekir. Dolayısıyla iki ülkenin en küçük toplumsal olaylarında bile kendini gösteren farklar, endüstri ilişkilerinde de kendini hissettirir.

Ülkemizin mevcut durumdaki toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözülmesine dair yöntem ve uygulamalarına baktığımızda, oldukça gelişmiş, kendine has ve detaylı bir yapıya sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Ülkemizdeki çalışma hayatını ve çalışma ilişkilerini düzenleyen hukuksal yapı, 19. yüzyılın sonlarından itibaren başlayıp zaman içerisinde birçok değişikliklere uğramış, politik ortamın gerçekleri ve toplumsal yapıda meydana gelen değişimlerden etkilenmiş, Cumhuriyet'in kurulmasından sonra hız kazanmıştır. Zaman zaman bazı kesintiler de olsa demokratikleşme ve modernleşmeden vaz geçilmemiştir.

İlk önce sadece iş kanunları ile düzenlenen endüstri ilişkileri sistemimiz, sonraları, "toplular sözleşmeleri grev ve lokavt kanunu" ve "sendikalar kanunu" olarak iki başlık altında gelişmeye başlamış, böylece toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yöntemlerinde de bir takım değişimler olmuştur.

07 Kasım 2012 tarihine gelindiğinde ise, 6356 sayılı "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" kabul edilmiştir.

Ülkemizde toplu iş uyuşmazlıkları ve bu konuyla ilgili barışçıl çözüm yollarına dair yapılan düzenlemelere baktığımızda, devamlı bir gelişme ve yeni düzenlemelerin ortaya konmaya çalışıldığı görülmektedir.

Bunun sonucunda, daha önce devamlı olarak ayrı başlıklar ve farklı kanun düzenlemeleri halinde belirtilen sendikalar ve toplu iş sözleşmeleri grev ve lokavt kanunları tek bir kanun başlığı altında bir araya getirilmiştir. Bunun endüstri ilişkilerine daha dinamik bir yapı kazandırdığı, tartışma götürmez bir gerçektir.

2822 sayılı Kanun'da, toplu menfaat uyuşmazlığının meydana gelmesi, taraflardan birinin toplu görüşmeye gelmemesi, devam etmemesi, belli bir süre geçmiş olmasına rağmen taraflarca anlaşmanın sağlanamaması durumunda, tarafların, öncelikle grev ve lokavta değil, arabulucuya başvurmaları sağlanmıştır. "Uzlaştırma" sistemi yerine de "arabuluculuk" sistemi getirilmiştir.

Yapılan bu düzenleme ve uygulamaların toplu iş uyuşmazlıklarını barışçıl yollarla çözüme kavuşturma anlamında, olumlu sonuçlar ortaya koyduğunu söylemek mümkündür. 2008-2014 yılları arasında gerçekleşen arabuluculuk faaliyetlerinin değerlendirildiği tabloya bakıldığında, yıllara göre gerçekleşen toplu iş uyuşmazlıkları ve çözümlenme oranlarının yaklaşık olarak birbirine yakın olduğu görülmektedir. Arabulucuların seçilme şartlarını göz önüne aldığımızda ülkemizde gerçekleştirilen arabulucu seçilme şartlarının daha profesyonel ve uygulanabilir şartlarda yapıldığını söyleyebiliriz.

Ülkemiz hukuk mevzuatlarına göre, resmi arabulucu olabilmek için "sosyal politika, endüstri ilişkileri veya iktisat öğrenimi yapan, 4 yıllık yüksek öğretim kurumunu bitirmiş olmak ve işçi-işveren ilişkileri alanında ya da diğer yüksek öğretim kurumlarını bitirmiş ve kamu kurum kuruluşlarında 10 yıl iş hukukuyla ilgili alanlarda çalışmış olmak gereklidir" şeklinde bir yönlendirme söz konusudur. Resmi arabulucu seçilme konusunda meydana

Getirilen bu şekil şartları, konuya duyulan hassasiyetin ve bu konuya verilen önemin dikkat çekici özelliğidir.

Bu çalışmanın diğer yanını oluşturan Kanada'daki uzlaştırma ve arabulucuların seçilmesine dair uygulamalara baktığımızda, başlıca şunları söyleyebiliriz:

1. Uzlaştırma ve arabuluculuk faaliyetlerinde görev yapmak üzere seçilen, Çalışma Bakanlığı'nın yaklaşık 25 personeli mevcuttur. Bu görevlilerin özelliği, kamu çalışanı olmalarıdır. Uzlaştırıcı veya arabulucu olarak görevlendirilmelerinden önce ya sendikalarda çalışmış ya da toplu pazarlık görüşmelerine katılıp, konuyla ilgili bilgi ve tecrübelerine sahip olmuşlardır. Bu maksatla görevlendirilen yaklaşık 25 kamu çalışanı mevcuttur. Uzlaştırma ve arabulucu olarak görev yapan kamu çalışanlarının haricinde, işçi ve işveren sendikaları, çalışma ilişkilerinde uzmanlaşmış, dışarıdan özel bireylerin görevlendirilmesini de talep edebilmektedirler
2. Hakemler, özel şahıslardır, kamu çalışanı değildir. Tamamı olmasa da çoğunluğu itibariyle, hakemlik görevi kendilerine tevdi edilmeden önce, hukukla ilgilenmiş, iş uyuşmazlıkları konusunda tecrübeleri olan bireylerdir. Çalışma Bakanlığı, bu konuyla ilgili görevlendirebileceği ya da yetkilendirebileceği yaklaşık 115 kişiyle bu görevleri yürütmektedir. Bununla birlikte, hakemlik işleminin yapılabilmesi için, Çalışma Bakanlığı tarafından belirlenen sadece bu kişilerin görevlendirilme zorunluluğu olmayıp, tarafların kabul etmeleri durumunda az sayıda diğer özel şahıslar da hakemlik yapabilmektedir (Kanada Çalışma Bakanlığı'ndan, bu konuyla ilgili bilgiler sunulmasının talep edilmesi sonucunda temin edilmiştir, 02 Nisan 2016).

Kanada'da toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözülmesi faaliyetlerine baktığımızda, genel olarak, dağınık bir yapının mevcut olduğunu görmekteyiz. Bunda, ülkenin eyaletlerden oluşan federatif siyasi bir yapı olmasının, endüstri ilişkileri üzerinde etkisinin olmadığını düşünmek mümkün değildir.

Kanada'da uzlaştırma hakkında hazırlanan kanunlar, 1900 yılında hazırlanmış ve "isteğe bağlı" ya da "gönüllü uzlaştırma" şeklinde düzenlenmiştir.1903 yılına geldiğinde "zorunlu uzlaştırma" sistemine geçilmiştir.

İsteğe bağlı uzlaştırmadan, zorunlu uzlaştırmaya geçilmesinin en temel amacı ise, ülkede o dönemde meydana gelen toplu iş uyuşmazlıklarının sürelerini mümkün olduğunca kısaltmak, dolayısıyla da uyuşmazlıkların en kısa sürede çözülmesini sağlamaktır.

Mevcut durumda uzlaştırma ve arabuluculuğun uygulamadaki şekline bakıldığında, arabuluculuğun, uzlaştırmadan sonra devreye girdiğini görürüz. Kanada yasalarına göre, hem uzlaştırma, hem de arabuluculuğun uygulanmasında bir kısıtlama yoktur. Ancak, uzlaştırma zorunludur. Uzlaştırma tamamlanmadan greve gidilemez. Arabuluculuk ise, tarafların karşılıklı anlaşmaları halindeki taleplerine bırakılmıştır.

Ülkemizdeki hakemliğe genel olarak bakıldığında, toplu iş uyuşmazlıklarının hukuki uyuşmazlıklarının çözümünü, hakem veya hakemlere bıraktıkları sözleşme, tahkim veya hakem sözleşme adını alır.

Sur'a göre taraflar tahkime (Sur, 2009: 348), "uyuşmazlığın her aşamasında bir "tahkim sözleşmesi" yaparak veya toplu iş sözleşmesinde yer alan bir tahkim şartı sonucu gidebilirler" şeklinde, tahkime nasıl başvuruda bulunulacağını belirtmiştir.

Dolayısıyla tahkime başvurmayla ilgili bir sınırlama getirilmemiş, toplu iş uyuşmazlığı devam ediyorken taraflarca yapılacak bir anlaşmayla ya da toplu iş sözleşmesinde, bununla ilgili yazılı bir hüküm bulunması durumunda, tahkime gidilebilme imkanı ortaya konmuş olmaktadır. Ancak tarafların, özel hakeme başvurma konusunda yazılı olarak anlaşma yapmaları durumunda, bundan sonra grev ve lokavt, arabuluculuk ve zorunlu tahkim (kanuni hakemlik) hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir (RG 2012: m.52/3). Böylece tarafların hakemliğe

Başvuruda bulunmaları konusunda hassas davranmaları ve bunu sıradanlaştırmalarının engellenmesi amaçlanmıştır.

Kanada genelinde, 1980-2014 dönemlerinde meydana gelen uyuşmazlık ve bunların sonucunda hakemlik aracılığıyla imzalanan toplu pazarlık görüşmelerine baktığımızda, kamu sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durumda, toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözümü adına hakemliğin daha çok kamu sektörünü ilgilendiren durumlarda tercih edildiğini söylenebilir.

Kanada'da son zamanlarda yapılan toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözümü anlamında gerçekleştirilen uygulamalarda, taraflar, ilkönce arabuluculuk ile hakemliğin birleşimi olan, arabulucu-hakemliğe müracaat etmektedirler. Yapılan hakemlik işlemlerinin başarısız olmasından sonra, hakemden, o konuyla ilgili taraflarla görüşüp, arabuluculuk yapması istenir. Bu yöntem, özellikle itfaiye, polis ve sağlık alanlarında meydana gelen toplu iş uyuşmazlıklarında müracaat edilir (Palmer ve Frank, 2015b).

Kısaca yapılacak son bir değerlendirmede, Türkiye ve Kanada'nın kendi devlet yapılarının farklı olmalarının yanında, farklı sosyal, toplumsal ve farklı endüstri ilişkileri sistemlerinin olduğu görülmektedir. Bu farklılıkların, toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözülmesi bağlamında da böyle olduğu düşünülmektedir.

Ülkemizin, toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözülmesi konusunda var olan hukuksal alt yapı ve uygulamaları yanında, hiçbir zaman olanla yetinmeyip, daha iyiye ulaşmaya dönük, dinamik bir geliştirme kapasitesi mevcuttur.

Konuya bu yönden bakıldığında, mevcut durum itibariyle hukuksal anlamda bazı ihtiyaçlar ve sıkıntılar olsa da, Kanada ile yapılacak bir karşılaştırmada, problemleri ortadan kaldırma ve toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözülmesi kapsamında ülkemizin, yeterli bir seviyede olduğu değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- AAA. (2015, Nisan 19). *American Arbitration Association*. Nisan 19, 2015 tarihinde Resolving Employment Resolution: https://www.adr.org/aaa/ShowPDF?doc=ADRSTG_004411 adresinden alındı
- ACAS. (2015, Nisan 18). *Promoting Employment Relations and HR Excellence*. Advisory Conciliation and Arbitration Service: <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1342> adresinden alınmıştır
- Adal, Z. (1981). Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uzlaştırma ve Arabuluculuk. *Doçentlik Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi .
- Adal, Z. (1981). Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uzlaştırma ve Arabuluculuk. *Doçentlik Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Adal, Z. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Akgeyik, T. (1996, Temmuz). Avrupa Birliği ve Türkiye'de Devletin Endüstri İlişkilerinde Değişen Rolü. *Gümrük Birliği(24)*, 78-84.
- Arslan, F. (1998). 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu. *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, 2.
- Aslan, S. ve C. Gül,. (2004). Geçmişten Günümüze Türkiye'de Baskı Grupları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 88.
- Bağımsız Rehberler (2015, Ocak 23). Ocak 23, 2015 tarihinde Blogcu: <http://bagimsizrehberler.blogcu.com/toplu-pazarlik-sozlesme-ve-is-uyusmazliklari/12741707> adresinden alındı
- BCA. (2004, Kasım 8). *Business Council of Australia*. Ocak 7, 2015 tarihinde The Study of Industrial Relations in Australia: https://highered.mheducation.com/.../sample_ch01.pdf adresinden alındı
- Canada Ministry of Labour. (2015, Ağustos 17). "Workplace Information and Research Division, Labour Program", ESDC Canada. (A. AK, Röportaj Yapan)

- Canadianinternational. (2016, Mayıs 11). *Canadianinternational*.
http://www.canadainternational.gc.ca/turkey-turquie/about-a_propos/overview-apercu.aspx?lang=tur Government of Canada
Turkey.gc.ca adresinden alınmıştır
- Canbolat, T. (2015, Mayıs 14). *6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk*. Mayıs 14, 2015 tarihinde Çalışma ve Toplum Sayı 39: <http://www.calismatoplum.org/sayi39/canbolat.pdf> adresinden alındı
- Coates, Mary Lou; Furlong, Garry T.; Downie, Bryan M. (2013). Conflict Management and Dispute Resolution Syst.Canadian Nonunionized Org. . *Queen's University Indust. Rel.Centre*, 6-8.
- Coates; Mary Lou, Furlong; Garry, Downie; Bryan. (2015, Nisan 29). Queen's University Industrial Relations Center. Kingston, Ontario, Canada. Nisan 29, 2015 tarihinde Conflict Management and Dispute Resolution Systems. adresinden alındı
- Colvin, A. (2011). *An Empirical Study of Employment Arbitration:Case Outcomes and Processes*. Cornell: Cornell University of ILR School.
- Colvin, A. J. (2015, Nisan 11). ILR Online Webcast: " Conflict Resolution - Past, Present, and Future". *Cornell University, Scheinman Institue*. (A. Colvin, Dü., & A. Ak, Çev.) Canada: <https://www.youtube.com/watch?v=2J7S1IuVor4>.
- Çelik, N. (1973). *İş Hukukumuzda Uzlaştırma ve Arabuluculuk*. İstanbul: Sermet Matbaası.
- Çelik, N. (1998). Türkiye'de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümünde Yeni Arayışlar:Model Bir Arabulma-Uzlaştırma Sistemi. T. Dereli, & T. Akgeyik (Dü) içinde, *Cumhuriyetin 75. Yılında Endüstri İlişkilerinde Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü ve İşlevleri* (s. 45-55). Türk Endüstri İlişkileri Derneği.
- Çelik, Nuri; Canbolat, Talat; Caniklioğlu, Nursen. (2014). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- ÇSGB. (2015, Mayıs 29). *Faaliyet Raporu Çalışma Hayatı İstatistikleri*. Mayıs 15, 2015 tarihinde Çalışma Genel Müdürlüğü: http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/calisma_hayati_2014 adresinden alındı

- Demircioğlu,M.;Centel,T. (2012). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Dereli, T. (2015, Mayıs 29). *6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme*. Mayıs 29, 2015 tarihinde Çalışma ve Toplum 2013/1: <http://calismatoplum.org/sayi36/dereli.pdf> adresinden alındı
- Dundon,T.ve Rollinson,D. (2004). *Employment Relations in Non-union Firms*. Ocak 12, 2015 tarihinde http://novella.mhhe.com/sites/dl/free/0077127412/892307/Dundon_Rollinson_sample_chapter.pdf adresinden alındı
- Dunlop, J. (1958). *Industrial Relations System*. New York: Henry Holt and Company.
- Employment and Social Development. (2015, Ağustos 31). *Road to Settlements in Canada*. Ağustos 31, 2015 tarihinde Fair, Safe and Productive Workplaces: http://www.labour.gc.ca/eng/resources/info/publications/collective_bargaining/settlements.pdf adresinden alındı
- Erdut, Z. (1992, Kasım). Avrupa Topluluğuna Üye Ülkeler ve Türkiye'de Devletin Endüstri İlişkilerindeki Rolü . *Çimento İşveren*, 6(6), 18-21.
- EU, Worker Participation. (2015, Şubat 04). Şubat 04, 2015 tarihinde Worker Participation in EU: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/.../Collective-Bargaining> adresinden alındı
- Federation of Canada. (2016, Mayıs 11). *Wikipedia*. Government of Canada: <https://tr.wikipedia.org/wiki/Kanada> adresinden alınmıştır
- Gerek, N. (2013). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku. *Toplu İş Sözleşmesi Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Çözümü 6. Bölüm* (s. 162-194). içinde Ankara: Saray Matbaacılık.
- Gospel,H. F. ve Palmer, G. (1993). *British Industrial Relations*. London: Routledge.
- Government of Canada. (2016, Ocak 22). *Travail Collective Relations*. Ocak 22, 2016 tarihinde Industrial Relations: <http://www.travail.gc.ca/eng/relations/collective/index.shtml> adresinden alındı

- Gümüş, F. (1972). *Türk İş Hukukunda İş Uyuşmazlıkları ve Uzlaştırma*. Ankara: Emel Matbaacılık.
- HRABT, Tüzük 84/8078. (1984, Mayıs 17). Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü.
- Hyman, R. (2001). *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. London: Sage.
- İleri, Ü. (2009). *Türkiye'de Toplumsal Değişimin Çalışma Üzerindeki Etkileri*. Ankara: TÜHİS Yayınları.
- ILO. (2015). *The Collective Bargaining Convention 154*. Ocak 22, 2015 tarihinde International Labour Organisation: http://www.ilo.org/travail/areasofwork/WCMS_244335/lang-en/.htm adresinden alındı
- Işık, R. (1970). Uzlaştırma, Arabuluculuk, Tahkim . R. Işık içinde, *Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Çözüm Yolları* (s. 1-6). Ankara: Türk-İş Yayınları:64.
- Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*. Ankara: Matbaası
- Kağnicioğlu, D. (2004). Çalışma İlişkileri. *İnsan Kaynakları Yönetimi* (s. 258-261). içinde Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Kaufman, B. E. (2006). *The Global Evolution of Industrial Relations, and IIRA*:. Ocak 4, 2014 tarihinde Cornell University ILR School: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/ilrreview> adresinden alındı
- Keller, B. K. (1991). The Role of The State as Corporate Actor in Industrial Relations. R. J. Adams içinde, *Comparative Industrial Relations* (s. 76-93). London: Harper Collins.
- Kılış, İlknur; Yıldız, Server; Baştürk, Şenol. (2014, Nisan 29). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 16 Sayı 1*. Temmuz 01, 2015 tarihinde Türkiye'de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Arabuluculuk http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt16.sayi1/09_KILKISVD.pdf adresinden alındı
- Koç, Y. (2003, Eylül). *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*. İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Koçyıldırım, G. (2015, Mayıs 14). *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Sistemi*. Mayıs 14, 2015 tarihinde Ankara Barosu:

- <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/hgdmakale/2006-3/21.pdf> adresinden alındı
- Koray, M. (1992). *Basisen*. Ocak 25, 2015 tarihinde Eğitim ve Kültür Yayınları: <http://www.basisen.org.tr/sayfa/basin-yayin/yayinlarimiz/22> adresinden alındı
- Koray, M. (2000). *Sosyal Politika*. Bursa: Ezgi.
- Kurtulmuş, N. (1996). *Sanayi Ötesi Dönüşüm*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Labour of Ministry. (2010). Dispute Resolution Services. *Collective Bargaining Information Services*. Ministry of Labour, ISSN: 0840-5646 Nulu Yayın.
- Labour Relations Service. (2015, Ağustos 23). *Labour Program*. Ağustos 23, 2015 tarihinde Government of Canada: <http://www.travail.gc.ca/eng/relations/collective/index.shtml> adresinden alındı
- MacIntyre, Hugh; Lammam, Charles. (2015, Mayıs 03). *Labour Relations Laws in Canada and United States*. Mayıs 03, 2015 tarihinde Fraser Institute: www.fraserinstitute.org adresinden alındı
- Mahiroğlu, A. (2001). Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 171.
- Makal, A. (1999). *Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1920-1946*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Meltz, N., & Verma, A. (1995). Developments in Industrial Relations and Human Resource Practices in Canada: An Update From 1980s. T. Kochan, R. Locke, & M. Piore içinde, *Employment Relations* (s. 91-130). London: The MIT Press.
- Ministry of Labour. (2015). *Workplace Bulletin February*. Ontario: Employment and Social Development Canada.
- Morton, D. (1990). *Working People: An Illustrated History of Canadian Labor*. Toronto: Summerhill.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2001). *İş Hukuku II "Toplu İş İlişkileri"*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2013). *İş Hukuku II "Toplu İş İlişkileri" (2. b.)*. İstanbul: Beta Basım Yayın A.Ş.

- Önsal, N. (2010 (a), Ağustos). Endüstri İlişkileri Notları. *TÜRK-İŞ*.
- Önsal, N. (2010 (b)). *Endüstri İlişkileri Notları*. Ankara: Türk Metal Sendikası.
- Palmer, D.Bryan; Frank, David; vd. (2015a, Ağustos 28). *Canadian Encyclopedia*. Ağustos 28, 2015 tarihinde Working-Class History: <http://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/working-class-history/> adresinden alındı
- Palmer, D.Bryan; Frank, David; vd. (2015b, Aralık 20). *Canadian Encyclopedia*. Aralık 20, 2015 tarihinde Article-Arbitration: <http://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/arbitration/> adresinden alındı
- Palmer, D.Brysn; Frank, David; vd. (2015b, Aralık 20). *Canadian Encyclopedia*. Aralık 20, 2015 tarihinde Article-Arbitration: <http://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/arbitration/> adresinden alındı
- Resmi Gazete. (2012, Kasım 07). *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*. 28460 Sayılı RG.
- Resmi Gazete. (2013, Aralık 07). *Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*. Nisan 04, 2016 tarihinde Toplu İş Sözleşmesine Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/12/20131207-2.htm> adresinden alındı
- Resmi Gazete. (2015a). *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*. Haziran 14, 2015 tarihinde 10 uncu Dönem Resmi Arabulucu İsim Listesi: http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cgm/dosyalar/ra_lis adresinden alındı
- Resmi Gazete. (2015b). *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*. Haziran 17, 2015 tarihinde 11 inci Dönem Resmi Arabulucu İsim Listesi: http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/ShowDoc/WLP+Repository/csqb/dosyalar/2014_rab adresinden alındı
- Roche, W. K. (2015, Mart 20). *Do Management Systems Matter?* Mart 20, 2015 tarihinde School of Business, University College Dublin: <https://www.qub.ac.uk/schools/media/Media,260353,en.pdf> adresinden alındı

- Sappia, J. (2015, Mart 20). *International Labour Office*. Mart 20, 2015 tarihinde Labour Justice and Alternative Disp. Res.of Collective and Indiv. Conf.: <http://white.lim.ilo.org/cimt/nn/documentos/149eng.pdf> adresinden alındı
- Sur, M. (2009). *İş Hukuku Toplu İlişkiler* (3. b.). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Sur, M. (2011). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Thompson, M. (1998a). Employment Relations in Canada. G. J. Bamber, & R. D. Lansbury içinde, *Intenational and Comparative Employment Relations* (s. 89-109). London: Sage Publications.
- Thompson, M. (1998b). Kuzey Amerika'da Arabuluculuk-Uzlaştırma Sistemleri:Alternatif Modeller. T. Dereli içinde, *Cumhuriyetin 75. Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü ve İşlevleri* (T. Dereli, Çev., s. 15-26). Türk Endüstri İlişkileri Derneği.
- Tokol, A. (2000). *Sosyal Politika* (2. b.). Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Tokol, A. (2012). *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi* . Bursa: Dora.
- Tokol, A. (2013). *Endüstri İlişkileri Sistemi ve Yeni Gelişmeler*. Bursa: Dora Yayınları.
- Trexler, F. (2015). *Collective Bargaining: Levels and Coverage*. Şubat 04, 2015 tarihinde <http://www.oecd.org/els/emp/2409993.pdf> adresinden alındı
- Tunçomağ, K. (1973). *Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uzlaştırma ve Tahkim* . İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Uçar, Z. (2015, Mayıs 14). *T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi*. Mayıs 14, 2015 tarihinde Türkiye'de Siyasal Dönüşümlerin Işığında Sendikal Hakların Gelişim Dinamikleri: <http://eprints.sdu.edu.tr/692/1/TS00768.pdf> adresinden alındı
- Uslu, C. (2009). *Doğal Hukuk ve Doğal Haklar*. Ankara: Liberte Yayınları.
- Yüksel, H. (2014). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.



ÖZGEÇMİŞ

1972 yılında, Eskişehir’de dünyaya gelen Ayhan AK, ortaöğretimin ilk ve ortaokul kısmını Eskişehir’de, lise öğrenimini ise İstanbul’da tamamlamıştır. 2001 yılında Eskişehir Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi İktisat Bölümü’nü bitirdi. Türk Deniz Kuvvetleri Komutanlığı’nda 1990 yılından beri Astsubay rütbesiyle çeşitli birliklerde görev yapan Ayhan AK, son olarak 2013 yılında atandığı, Deniz Astsubay Meslek Yüksek Okulu Komutanlığı Karamürsel Yerleşkesinde, Muhabere Sistemleri Öğretim Görevlisi olarak görev yapmaktadır. Kaniye AK ile evli olup, Dilara ve İrem isiminde iki kızı bulunan Ayhan AK, İngilizce bilmektedir.

