Prof. Dr. Serkan ODAMAN*

Araştırma Makalesi
Sicil, 2022/II Sayı 48: 31-47
Makale Gönderim Tarihi: 4 Aralık 2022
Makale Kabul Tarihi: 12 Aralık 2022

Resmi Arabuluculuk Sistemi ve Uygulamasındaki Sorunlar ile Çözüm Önerileri

Öz

Toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümüne yönelik sürecin amacı toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıdır. Türk çalışma mevzuatı da çatışmacı çözüm yollarına gitmeden önce uyuşmazlığın barışçı çözüm yolları kullanılarak çözümlenmesini hedeflemiştir. Bu anlamda, grev ve lokavta başvurmadan önce arabuluculuk sürecinden geçilmesi de bir zorunluluk olarak düzenlenmiştir. Resmi arabuluculuk; toplu menfaat uyuşmazlıklarında taraflardan birinin toplu sözleşme görüşmelerine dahil olmaması ya da görüşmelere devam etmemesi ya da toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin başlamasından itibaren kanunda öngörülen ilk görüşme süresinin sona ermesine rağmen tarafların anlaşamaması durumlarında, tarafların grev ve lokavta ya da zorunlu hakeme gitmeden önce başvurmaları gereken barışçı bir çözüm yoludur. Çalışmamızda sürecin en önemli aktörü olan arabulucunun nitelikleri, resmi arabuluculuk sürecinin süresi, bu sürenin kullanımına ilişkin hususlar, tarafların süreyi kötü niyetle kullanmaya ilişkin teşebbüslerinin örnekleri, resmi arabulucu nezdinde yapılan görüşmelerde tarafların kullandıkları stratejilerin neticeleri ve hukuka uygunluğu, arabulucunun süreç içerisindeki çalışma yöntemi, riayet etmesi gereken hususlar, arabulucunun görevini yerine getirirken olası kusurlu davranışının sonuçları ile kendisine karşı işlenen suçlar, arabuluculuk sürecinin toplu iş sözleşmesinin akdedilmesiyle sonuçlanması ile anlaşmama halinde tutulacak tutanağın içeriği ve nihayet arabuluculuk süreci sonrasındaki yasal durum etraflıca ele alınacak ve müessese gerek teorik açıdan gerekse uygulamadan gelen tecrübemizle pratik açıdan incelenecektir. Ayrıca resmi arabuluculuk sürecinin mevcut düzenlemesi ile uygulamasına ilişkin eleştiriler ile önerilerimiz de açıklanacaktır.

Anahtar Sözcükler:
Resmi arabuluculuk, toplu menfaat uyuşmazlığı, görevli makam, anlaşmama tutanağı, yetkili sendika.

Official Mediation System, Problems and Solution Proposals in the Application

Abstract

The purpose of the process for the resolution of collective interest disputes is to conclude a collective labour agreement. Turkish labour legislation also aimes to resolve the conflict using

* Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, serkan.odaman@yasar.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4720-5914.

peaceful solutions before applying for confrontational solutions. In this sense, mediation process is regulated as a necessity before resorting to strikes and lockouts. Official mediation is one of the peaceful conflict solution method that the parties have to apply before starting the labour struggle or before applying to the arbitration, in cases where one of the parties does not participate in or does not continue the negotiations in collective interest disputes, or in cases where the parties cannot come to an agreement despite the expiry of the first meeting period stipulated in the law after the beginning of the collective labour agreement negotiations. In this study the qualifications of the mediator, who is the most important actor in the process, the duration of the official mediation process, matters related to the use of this period, examples of attempts by the parties to use the period in bad faith, the results and legality of the strategies used by the parties in the negotiations before the official mediator, the mediator's working method in the process, matters to be observed, the consequences of the mediator's possible faulty behaviour while performing his duty, and the crimes committed against him, concluding the mediation process with the conclusion of the collective labour agreement, the content of the minutes to be kept in case of non-agreement and finally, the legal situation after the mediation process will be discussed in detail and the institution is going to be examined both theoretically and practically with our experience from practice. Besides, our criticisms and suggestions regarding the current arrangement and application of the official mediation process is going to be explained.

Keywords:
Official mediation, collective interest dispute, competent authority, non-agreement report, competent employee's trade union.

Giriş

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu henüz 1. maddesinde amacını tanımlarken; Kanun'un amacını; işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemek şeklinde belirtmektedir.

Doktrinde toplu menfaat uyuşmazlıklarının grev ve lokavt yoluyla çözülmeye çalışılmasının asıl olduğu, ancak grev ve lokavtın sadece uygulanan işyerinde değil aynı zamanda ülkenin ekonomik yapısı ile kamu düzeninde de olumsuz neticelere yol açabildiğinden bahisle grev ve lokavta başvurmadan önce barışçı çözüm yollarını kullanmanın bir zorunluluk olarak getirildiği ifade edilmektedir[1]. Ancak Kanun'un hemen başlangıcında, amacında görüldüğü üzere sürecin hedefi toplu iş sözleşmesinin akdedilmesidir. Bu hedefe ulaşırken de mevzuat elden geldiğince grev ve lokavt gibi çatışmacı çözüm yollarına gitmeden uyuşmazlığın barışçı çözüm yolları da kullanılarak çözümlenmesine odaklanmış ve bu çerçevede yapılandırılmıştır. Türk iş hukuku sisteminde grev ve lokavta kadar gidebilmek için birçok farklı aşamadan geçilmesinin zorunlu ol-

1 Şahlanan, F.: Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2020, s. 517.

ması, ayrıca toplu hak uyuşmazlıklarında da grev ve lokavtın mümkün olmaması bu görüşümüzü güçlendirmektedir kanısındayız. Uyuşmazlığın çözümünde son nokta olarak tarif edilebilecek grev ve lokavt ise farklı hukuk sistemlerinde farklı şekillerde uygulama alanı bulmakta ve hatta bazı ülkelerde hiç uygulanmamaktadır.

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü sistemlerine bakıldığında bazı ülkelerde taraflara grev ve lokavta başvurma olanağının tanınmadığı, bir başka deyişle grev ve lokavtın yasaklanmış olduğu görülmektedir. Söz konusu sistemde taraflar sadece ilgili ülke mevzuatının düzenlemiş olduğu zorunlu hakem yöntemini takip edebilmektedirler. Bu hakem kurullarının vermiş olduğu kararlar kesin olmakta, tarafları bağlamakta ve bu kararlara karşı da grev ve lokavta gidilememektedir. Örneğin sosyalist hukuk sistemini benimseyen eski doğu bloku ülkelerinde tüm üretim araçları devlete ait olduğundan ve özel mülkiyet de mevcut olmadığından işçilerin greve başvurmaları söz konusu dahi değildi. Bunun uzantısı olarak elbette lokavtın varlığı da mümkün olamazdı.

Sınırlı bir grev ve lokavt sisteminin bulunduğu ülkelerde ise tarafların öncelikle barışçı yollara başvurması teşvik edilmekte, ancak buna rağmen uyuşmazlık çözümlenemiyorsa bu durumda da grev ve lokavta gidilebilmektedir. Ne var ki, grev ve lokavta başvurulmasında sonsuz bir özgürlükten bahsedilememekte, adı geçen kavramlar ilgili ülkenin mevzuatı çerçevesinde belirlenen birtakım sınırlandırmalara tabi tutulmaktadır.

Nihayet, geniş bir grev ve lokavt özgürlüğünün olduğu sistemlerde ise tarafların hem kendi uyuşmazlık çözüm yollarını bularak barışçı yöntemleri uygulamaları mümkündür hem de grev ve lokavta başvurmaları tümüyle serbesttir.

Avrupa Birliği üyesi ülkelerde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde "idari yoldan çözüm" belirlenmiş olup bunlardan biri de arabuluculuktur. Arabuluculuğun üye ülkelerde de farklı uygulamaları mevcuttur[2]. Örneğin İsveç'te ancak tarafların anlaşmasıyla arabulucuya grevden önce gidilirken, Almanya'da ise arabuluculuk toplu iş sözleşmeleriyle taraflarca açıkça kabul edilmişse başvurulabilecek gönüllü bir çözüm yoludur[3].

Türkiye'de gerek 275 sayılı gerek 2822 sayılı gerekse de 6356 sayılı Kanun döneminde sürekli bir şekilde sınırlı bir grev ve lokavt sistemi geçerli olmuştur. Adı geçen kanunlar dönemlerinde grev ve lokavta başvurmadan önce arabuluculuk sürecinden geçilmesi de bir zorunluluk olarak düzenlenmiştir.

Arabuluculuk Kavramı

Arabuluculuk; toplu menfaat uyuşmazlığının söz konusu olması halinde taraflardan birinin toplu sözleşme görüşmelerine dahil olmaması ya da görüşmelere devam etmemesi ya da toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin başlamasından itibaren Kanun'da öngörülen ilk görüşme süresinin sona ermesine rağmen tarafların anlaşamaması hallerinde, tarafların grev ve lokavta ya da zorunlu hakeme gitmeden önce başvurmaları gereken barışçı bir çözüm yoludur[4]. Arabuluculuk her ne kadar grev ve lokavta yönelmeden önce geçirilmesi zorunlu olan bir aşama olsa da taraflara bu süreçte herhangi bir zorla telkinde bulunulması söz konusu değildir. Zira süreç sadece toplu menfaat uyuşmazlığının barışçı bir şekilde çözümlenmesi, grev ve lokavt gibi çatışmacı yöntemlere gerek kalmaması için öngörülmüş bir prosestir. Arabulucunun görevi taraflar arasında mevcut bulunan toplu menfaat uyuşmazlığının çözümlenmesi için katkıda bulunmaktır. Resmi arabuluculuk; işçi sendikası ile işveren sendikasının ya

2 Avrupa Birliğine üye ülkelerdeki arabuluculuk sistemleri için bkz. Kökkılınç, A.G.: Avrupa Birliği Hukukunda Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Arabuluculuk, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Özel Sayı, 2009/24, s. 316 vd.

3 Tuncay, A.C./Savaş Kutsal, B.: Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2019, s. 378-379.

4 Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E.: İş Hukuku Dersleri, 35.Bası, İstanbul, 2022, s. 1053.

da sendika üyesi olmayan işverenin tarafsız ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yetkilendirilmiş bir kişinin önünde uyuşmazlık konularını daha sağduyulu bir şekilde değerlendirmelerini sağlamak ve uyuşmazlığın kavga ortamına çekilmeden çözülmesine katkı sunmaktır[5].

Bu anlamda arabulucu çözüm getirmekten ziyade süreci kolaylaştırıcı bir işlev görmektedir. Esasen bu mantık toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin felsefesi ile uyum göstermektedir. Zira toplu sözleşme düzeninin özerk bir yapı içinde olmasının neticesi olarak taraflara süreçte herhangi bir baskıda bulunulması ve hatta dış bir unsurdan telkin gelmesi söz konusu olamaz. Söz konusu açıklamalar çerçevesinde görüldüğü ve doktrinde de isabetle ifade edildiği üzere grev ve lokavt müesseseleri esasen süreçte ulaşılması gereken ya da istenen bir amaç değil, tam tersine toplu iş sözleşmesinin akdedilebilmesi için olsa olsa bir araç niteliği taşımaktadırlar[6].

Arabulucuların Seçimi ve Görevlendirilmesi

6356 sayılı Kanun md. 57'ye göre "…arabulucuların nitelikleri, seçimi, ücretleri ve görevlendirilmeleri Maliye Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir". Nitekim adı geçen Yönetmelik, 28884 sayılı ve 07.12.2013 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nin 7. maddesinde arabuluculardа aranan nitelikler sayılmıştır. Buna göre arabulucuların Türk vatandaşı olmaları, medeni ve siyasi hakları kullanma ehliyetine sahip olmaları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili maddesinde öngörülen genel koşulları taşımaları, siyasi parti organlarında görevli olmamaları, sendika şubesi, sendika ve konfederasyonlarda herhangi bir suretle görevli bulunmamaları, Yükseköğretim Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşlarında görevli bulunmamaları, 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 olmaları gerekmektedir.

Arabulucu olmak için haiz olunması gereken söz konusu niteliklere bakıldığında öncelikle arabulucunun Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması gerekir. Bu anlamda, yabancılar arabulucu olamayacağı gibi Türk soylu yabancıların da arabulucu olamayacağı mevcut düzenleme karşısında açıktır. Ancak Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığının nasıl kazanıldığının konu bakımından önemi bulunmamaktadır[7].

Arabulucunun medeni ve siyasi hakları kullanma ehliyetine de sahip olması gerekir. Akyiğit, bundan anlaşılması gerekenin fiil ehliyetine de sahip olmak olduğunu belirtmektedir[8].

Bunlardan başka, arabulucunun siyasi parti organlarında da görevli olmaması gerekmektedir. Buradan anlaşılması gereken ise arabulucu olacak kişinin siyasi parti üyesi olması ya da siyasi parti faaliyetlerine katılması değil, merkez karar yönetim kurulu, il başkanlığı, ilçe başkanlığı gibi görevlerde bulunmamasıdır. Arabulucu olmak için siyasi parti üyesi olmayı serbest bırakıp organlarda görev almayı yasaklamanın mantığı tarafımızca anlaşılamamaktadır. Zira eğer siyaset yapmak bu görevi ifa etmek için bir sorun olarak algılanıyorsa, kişi zaten siyasi parti üyesi olarak siyasi görüşünü açıklamış olmaktadır. Kanımızca bu anlamda siyasi parti organlarında görev yapıyor olmak da bir problem teşkil etmemelidir.

5 Arıcı, K.: Türk İş Hukuku-II, Toplu İş İlişkileri Hukuku, Ankara, 2022, s. 313.
6 Subaşı, İ.: Toplu İş Hukukunda Arabuluculuk, Ünal Tekinalp'e Armağan, Cilt II, İstanbul, 2003, s. 760; Canbolat, T.: 6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/4, s. 259-261.
7 Akyiğit, E.: Toplu İş Hukuku, 4.Baskı, Ankara, 2022, s. 544.
8 Akyiğit, s. 544.

Arabulucu olabilmek için kamu kurum ve kuruluşlarında görevli olmamak da gerekmektedir. Bunun tek istisnası üniversite öğretim üyeleridir. Gerçekten de kamu üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin arabuluculuk yapmasına hukuken bir engel bulunmamaktadır. Vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim üyeleri ise kamu görevlisi sayılmadıkları için doğal olarak bu çerçevede değerlendirilmeyeceklerdir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere arabulucu olabilecek kişilerin 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 olmaları gerekmektedir. Kanımızca bu görevi sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmek için sadece genel bir iş hukuku eğitimi almak yeterli olmamalı, kapsamlı bir toplu iş hukuku eğitimi almış olunmalıdır. Bunun için de hukuk fakültesi mezunu olmak ya da iktisadi ve idari bilimler fakültesi veya siyasal bilgiler fakültelerinin çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü mezunu olmak şartının aranması gerekli ve yeterli olmalıdır. Elbette sadece bu fakülte veya bölümden mezun olmak da yeterli sayılmamalı, mevzuat hükmünde belirtildiği üzere işçi-işveren ilişkileri alanında en az beş yıl çalışmış olma şartı da aranmalıdır. Bundan başka, diğer yükseköğretim kurumlarını bitirmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarında en az on yıl iş hukukuyla ilgili görevlerde çalışmış olmaları koşulu da kanımızca isabetli değildir. Zira iki yıllık yüksek okullar da dahil olmak üzere çalışma hayatıyla hiçbir alakası olmayan bir bölümü bitiren, hatta sosyal bilimler alanında bile olmayan bir fakülte mezunu kişinin resmi arabulucu olabilmesi kanımızca uygun değildir. Kamu kurum ve kuruluşlarında en az on yıl iş hukukuyla ilgili görevlerde çalışmış olunması koşulu da son derece muğlak bir ifadedir ve müessesenin etkinliği açısından kabulü kanımızca mümkün değildir.

Yönetmeliğin 4. maddesine göre arabuluculuk sistemi; Genel Müdürlük, Seçici Kurul ve arabuluculardan oluşur. Genel Müdürlük, yönetmelikte belirtilen görevleri yerine getirir; Seçici Kurulun raportörlük hizmetlerini ve diğer büro hizmetlerini yürütür.

Yönetmeliğin 5. maddesi uyarınca arabuluculuk yapabilecek olanlar Seçici Kurul'ca belirlenir. Seçici Kurul, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın başkanlığında; müsteşar veya müsteşar yardımcısı, çalışma genel müdürü, üniversitelerin iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dalı ile çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilen bir üye, en çok üyeye sahip ilk iki işçi sendikaları konfederasyonu yönetim kurullarınca seçilen birer üye, en çok üyeye sahip işveren sendikaları konfederasyonu yönetim kurulunca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilen iki üye ile oluşur. Seçimle gelen üyelerin görev süreleri üç yıldır. Bu üyeler yeniden seçilebilir. Her bir üye için iki yedek üye seçilir. Herhangi bir nedenle görevi sona eren üyenin yerine seçilen üye kalan süreyi tamamlar. Bakanın toplantıya katılmaması halinde, Seçici Kurula, müsteşar veya müsteşar yardımcısı başkanlık eder. Seçici Kurul üyelerinin izinli veya mazeretli olmaları halinde, toplantıya bu makama vekâlet edenler ya da yedek üyeler katılır.

Nihayet yönetmeliğin 6. maddesine göre ise; Seçici Kurul, Bakanlıkça yapılan çağrı üzerine toplanır. Toplantının yer, gün ve saati, toplantı tarihinden en geç üç iş günü önce üyelere bildirilir. Seçici Kurul, başkan dışında en az beş üyenin katılımıyla toplanır. Kararlar oy çokluğuyla alınır. Oyların eşitliği halinde, başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır. Kararlar, karar defterine yazılarak başkan ve üyelerce imzalanır.

Yönetmeliğin 8. maddesine göre ise Seçici Kurul, görev yapacak arabulucu sayısı ile görev alanı ve görev alanını kapsayan il veya illeri önceden belirler; bu sayıyı ihtiyaca göre değiştirebilir. Genel Müdürlük, bu Yönetmelik gereğince arabuluculuklarda aranan nitelikleri, Seçici Kurul'a

yapılacak başvuruların şeklini, son başvuru tarihini ve seçilecek arabulucu sayısını seçim tarihinden en az bir ay önce Bakanlık internet sitesinden ilan eder. Seçici Kurul, başvuruları inceler ve Aralık ayı içinde arabulucu seçimini yapar. Seçilen arabulucuların listesi Resmî Gazete'de ilan edilir ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine bildirilir. Arabulucular, seçildikleri ayın son iş günü göreve başlamış sayılır. Arabulucular, tercihleri dikkate alınarak en çok iki görev alanı il ya da iller için seçilir[9]. Ancak istek olmayan görev alanı il ya da iller için diğer görev alanlarına yapılan başvurular arasından Seçici Kurul'ca re'sen görevlendirme yapılabilir. Arabulucuların görev süresi üç yıldır; istekleri halinde yeniden seçilmeleri mümkündür.

Aynı Yönetmeliğin 9. maddesi uyarınca da görev alanı ilde, görevden ayrılma ya da herhangi bir mazeret dolayısıyla görev yapacak arabulucu kalmamışsa, durum Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nce derhal Bakanlığa bildirilir. Bakanlık, üç iş günü içerisinde re'sen görevlendirme yapar. Niteliklerini kaybedenlerin arabuluculuğu kendiliğinden sona erer. Gerekli nitelikleri taşımadığı halde veya niteliklerini kaybetmesine rağmen arabulucu olarak görevlendirilenler ise, tebliğ tarihinden itibaren üç iş günü içinde görevi iade etmek üzere görevli makama başvurur.

Nihayet Yönetmelik md. 10 uyarınca toplu menfaat uyuşmazlıklarında, işveren veya işverene ait işyerlerinde görevli olanlar arabuluculuk yapamaz. Bu hükmün ihlali durumundaysa mahkemeye veya görevli makama başvuru gerekmektedir. Tuncay'a göre işçi ve işveren sendika ile konfederasyonlarında görevli bulunmama şartı doğal olarak arabulucunun tarafsızlığına ve güven verici olma özelliğine bağlı bir hususstur. Yazar, görevli olmama şartının oldukça geniş bir kavram olduğunu, bununla birlikte sendikanın vekaletnamesini alan bağımsız bir avukatın ya da mükellefi sendika olan bir mali müşavirin bu yasak kapsamına girmeyeceğini belirtmektedir[10]. Akyiğit, adı geçen yasaklamanın gerek işçi gerekse de işveren sendikalarında ve konfederasyonlarında görev almanın arabuluculuğu engellediği şeklinde anlaşılması gerektiğini belirtmektedir. Yoksa kastedilenin kamu görevlileri sendikaları olarak anlaşılmaması gerektiğini, zira konuyu düzenleyen Yönetmeliğin 6356 sayılı Ka-

9 Konuyla ilgili olarak 2822 sayılı eski kanun döneminde resmi arabulucular listesinde davacının adının yer almamasına ilişkin işlemin iptali işlemiyle dava açılması üzerine Ankara 4 Nolu İdare Mahkemesince; 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasının 65. maddesine dayanılarak çıkarılan Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü'nün 27. maddesinde, seçici kurulun her bölgede görev yapacak resmi arabulucu sayısını önceden belirleyeceği, resmi bölge müdürlükleri görev alanlarından en çok iki bölgede görevlendirebilecekleri, ihtiyaç halinde en yakın bölge müdürlüğü alanı için başvuranlardan üçüncü bölge için de görevlendirme yapılabileceği kurallarının getirildiği, söz konusu Tüzük hükümlerine göre bölge düzeyinde arabuluculuk sistemi uygulandığı, davacının ... Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü Başkanı olarak görev yapmakta iken, 10.6.1993 günlü başvuru formu ile ... ve ... Bölgelerinde resmi arabuluculuk görevi için başvurduğu ancak ikamet ettiği yer ile istediği bölgelerin farklı olması nedeniyle listeye alınmadığının anlaşıldığı, davacının istediği bölgelerin ikamet ettiği bölgeden uzak olması nedeniyle listeye alınmayarak bu bölgelere aynı iller ve yakın illerden arabulucu tayininde kamu yararı ve hizmet gerekleri bakımından hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Davacı tarafından, mevzuatta resmi arabuluculuk için başvuranların başvurdukları yerde ikamet etmeleri şartının aranmadığı, başvuru yapılırken öngörülmeyen bir koşulun işleme gerekçe oluşturamayacağı, resmi arabuluculuk için başvuru sırasında, istediği yerlere tayin için uğraştığı, diğer atananların ikamet ettikleri yerlerin dışında ikamet ettikleri ileri sürülerek anılan mahkemenin 3.11.1994 gün ve E:1993/1243, K:1994/1760 sayılı kararının temyizen incelenerek bozulması istenmiştir.

Danıştay'a göre; bozulması istenen karar, usul ve hukuka uygun olup dilekçede ileri sürülen temyiz sebepleri kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmediğinden temyiz isteminin reddi ile bozulması istenen kararın onanmasına 14.03.1996 tarihinde oyçokluğuyla karar verilmiştir.

Karşı oy olarak yapılan açıklamaya göre ise; 2822 sayılı Yasanın 65. maddesine dayanılarak çıkarılan "Hakem ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü"nün resmi arabuluculuk yapılabilecek olanların seçimi ve görevlendirilmelerine ilişkin 24. ve 27. maddelerinde, resmi arabuluculuk için başvuranların, görev yapacakları bölgede ikamet sahibi olmalarını zorunlu kılan bir hükme yer verilmemiştir. Bu durumda, dava konusu işleme gerekçe alınan ve davacının görev yapacağı bölgede ikamet sahibi olmaması hususu ve buna dayanılarak başvurunun reddi mevzuata aykırı olup, iptali gerekmektedir.

10 Tuncay/Savaş Kutsal, s. 383.

nun kapsamında bir olguya yönelik çıkarıldığını ve bu kanun çerçevesinde anlamlandırılması gerektiğini ifade etmektedir. Yazar, bu kuruluşların herhangi bir departmanında işçi olarak çalışanların ya da herhangi bir zorunlu veya seçimlik kurulda üye bulunanların da bu yasak kapsamında olacağını ifade etmekte ancak sendikaya eser sözleşmesiyle ya da vekalet sözleşmesiyle bağımsız olarak hizmet sunan kişilerin yasak kapsamında olmayacağını belirtmektedir[11].

Her bir uyuşmazlık için ayrı birer arabulucunun atanması gerekliliği bulunmaktadır. Ancak işletme toplu iş sözleşmesi söz konusu olması halinde tek bir prosedür izleneceğinden tek bir arabulucu atanmalıdır[12]. Grup toplu iş sözleşmelerinde ise Yargıtay, her bir işyeri için ayrı bir arabulucunun atanabileceğini kabul etmektedir. Yüksek Mahkeme'ye göre; "Aynı işkolunda birden çok işyerini kapsamak üzere yapılmak istenen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde kapsama girecek her bir işyeri için ayrı seçilmesinde de yasaya aykırılık yoktur."[13] Konu hakkında görüş bildiren Eyrenci grup toplu iş sözleşmelerinde tek bir arabulucunun atanmasının isabetli olacağını belirtmiştir[14]. Tuncay ise, grup toplu iş sözleşmelerinde tek bir arabulucu atanmasının daha uygun olduğunu ancak kapsam içinde çok işyeri varsa her biri için ayrı ayrı arabulucu atanmasının da caiz görülebileceğini ifade etmiştir[15].

Arabulucunun Belirlenmesi

Resmi arabulucunun görev yapması için öncelikle bir toplu menfaat uyuşmazlığı söz konusu olmalıdır. Bir başka deyişle toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin başlamamış olması ya da başlamış ancak tarafların anlaşmaya varamamış olması ve durumun tespitiyle gerekli başvurunun yapılmış olması gerekmektedir.

Bu anlamda, sürecin resmi arabuluculuk aşamasına gelebilmesi için yukarıda da belirtildiği üzere öncesinde belli bazı aşamaların yaşanmış olması gerekmektedir. 6356 sayılı Kanun'un 46. maddesine göre; taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça derhâl görevli makama bildirilir. Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz. Yine aynı Kanun'un 47. maddesi uyarınca; çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhâl belirlenir ve taraflara bildirilir. İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer. Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür.

6356 sayılı Kanun'un 49. maddesi uyarınca da toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmez veya geldiği hâlde görüşmeye başlamazsa, toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmezse veya taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse ya da toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse, taraflardan biri uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildirir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer. Ekmekçi, altmış günün tamamlanması nedeniyle arabulucu tayin edilmesi için tarafların anlaşamadıklarını bir tutanak altına almalarının gerekmediğini, taraflardan birinin anlaşma olmadığını belirterek görevli makama başvurmasının yeterli olduğunu, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin başlayacağı gün görevli makama bildirildiği için görevli makamın altmış günlük sürenin tamamlanmış olup

11 Akyiğit, s. 545-546.
12 Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D./Baskan, E.: İş Hukuku, İstanbul, 2020, s. 657.
13 Yargıtay 9.HD., 30.04.1992, E.1992/4308, K.1992/4881, www.legalbank.net, 18.11.2022.
14 Eyrenci, Ö.: 6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri, DEÜHFD, C.15, Özel Sayı, Polat Soyer'e Armağan, 2014, s. 130.
15 Tuncay, C.: Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, Ocak-1993, s. 20.

olmadığını izleyebilecek durumda olduğunu, ancak uygulamada tarafların çoğunlukla hiç gerekmediği halde anlaşamadıkları konusunda bir tutanak tanzim ettiklerini belirtmektedir[16]. Yazarın görüşündeki mantığa esasen tümüyle katılıyor olmakla birlikte kanun metninde açık bir şekilde tarafların toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit edecekleri belirtildiğinden uygulamada "uyuşmazlık tutmak" şeklinde ifade edilen işlemin yapılmasının gerekli olduğu kanaatindeyiz.

Ancak ilk toplantıya gelmeyen ya da gelse bile görüşmeye başlamayan taraf işçi sendikası ise bu durumda Kanun'un 47/2. maddesine göre sendikanın yetkisi düşer. Bu durumda da uyuşmazlık tutanağı tutulmasına gerek kalmayacak, daha sonraki aşama olan arabuluculuk sürecine geçilmesi de söz konusu olmayacaktır. Bu gerekçeyle, 6356 sayılı Kanun md. 49'daki toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin ilk toplantısına gelmeyen, gelip de başlamayan ya da başlayıp da devam etmeyen tarafı işveren tarafı olarak anlamak ve gelen işçi tarafının da altı işgünü içinde durumu görevli makama bildireceğini düşünmek isabetli olacaktır[17]. Gerçekten de esasen burada yetkinin düşebileceği durum, altmış günlük ilk görüşme süresinde tarafların bir anlaşmaya varamamasına veya tarafların anlaşamadıklarını tespit etmelerine rağmen bu durumun altı işgünü içerisinde görevli makama bildirilmemesidir. Zira diğer durumlarda, bir başka deyişle ilk toplantıya gelinmemesi, gelinmesine rağmen görüşmeye başlanmaması, görüşmelere devam edilmemesi durumları taraflar arasında gerçekleşir ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu durumu kendiliğinden tespit etmesi olası değildir[18].

Diğer yandan, taraflar ilk toplantı tarihinden itibaren başlayan altmış günlük sürenin sona ermesini beklemeden, bu süre içerisinde de uyuşmazlık tutanağı tutabilirler[19].

16 Ekmekçi, Ö.: Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2022, s. 505.
17 Tuncay/Savaş Kutsal, s. 382.
18 Ekmekçi, s. 504-505
19 Şahlanan, s. 518-519.

Aynı Kanun'un 50. maddesi ise öncelikle arabulucunun görevlendirilmesini düzenleme altına almaktadır. Buna göre; uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa re'sen, resmî listeden bir arabulucu görevlendirir. Tarafların resmî arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları hâlinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir.

Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliğinin 9/1. maddesine göre görevli makam; her iki tarafın arabulucuyu belirlemek için yapılan toplantıya gelmesi halinde üzerinde anlaşılan arabulucuyu, her iki tarafın anlaşamaması veya taraflardan biri ya da her iki tarafın toplantıya gelmemesi halinde, Resmî Gazetede ilan edilen arabulucular listesinden bir arabulucuyu sırasıyla görevlendirir. Görüldüğü üzere söz konusu süreçte arabulucu resmi listeden olmak kaydıyla taraflarca özgürce tespit edilebilir. Tarafların arabulucunun kimliği üzerinde anlaşmaları halinde arabulucu tayini resmi listeden ismen kararlaştırılarak yapılabilir[20]. Yeri gelmişken belirtmek gerekir ki 6356 sayılı Kanun md. 60/7 uyarınca kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir. Bu noktada hangi arabulucunun atanacağı hususunda kuraldan farklılık bulunmaktadır. Zira atanacak arabulucunun mutlaka listeden olması gerekliliği bulunmakla birlikte Bakan'ın atayacağı arabulucunun listeden olması zorunlu değildir.

Arabulucunun Faaliyetleri

6356 sayılı Kanun'un 50/3. maddesine göre; arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren on beş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabilir

20 Sur, M.: İş Hukuku Toplu İlişkiler, 10. Bası, Ankara, 2022, s. 421.

ve görevli makama bildirilir. Uzatma en çok altı işgünü olabileceğinden elbette daha kısa bir uzatma süresinin öngörülmesi mümkündür. Ancak uzatma altı işgününü geçerse, bu durumda altı işgününü aşan kısım geçersiz olacak, yoksa altı işgünü tümüyle geçersiz olmayacaktır[21]. On beş günlük ve altı işgünlük sürelerin toplamı azami süre olduğundan, tarafların mutabakatı bile olsa arabulucunun görev süresinin ikinci defa uzatılması mümkün değildir[22]. Ayrıca görevli makama bildirimin bir geçerlilik koşulu olmadığı da belirtilmelidir. Bildirim olsa olsa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na süreç hakkında ara bir bilgilendirme yapılması anlamı taşıyacaktır ve müessesenin etkinliği açısından büyük bir önem taşımamaktadır. Ayrıca uzatmaya ilişkin bildirimin ne zaman ve nasıl yapılacağı da belirsizdir. Bu anlamda, uzatma bildiriminin hem uzatma döneminde hem de arabuluculuk görevinin sona ermesinde diğer belgelerle birlikte yapılması mümkündür[23].

Uzatma her iki tarafın da ortak iradesi neticesinde ve arabulucunun da buna katılmasıyla vuku bulacaktır. Bu anlamda her iki tarafın da uzatma konusunda mutabık kalmış olmaları gerekmektedir. Hukuk uyuşmazlıklarındaki arabuluculuk müessesesinde arabulucunun kendi iradesiyle süreyi uzatma imkânı varken çalışmamızın konusu olan arabuluculukta arabulucu tek başına süreyi uzatmaya karar verememekte, ayrıca taraflardan sadece birisinin isteğiyle de süreyi uzatamamaktadır. Uygulamada bazı durumlarda taraflardan birinin ilk toplantıya katıldığı, bu ilk toplantıda hiçbir yeni teklif sunmadığı görülmektedir. Bu ihtimalde diğer tarafın da söz konusu ilk toplantıda "muhataplarını ciddi bulmadığı ve bu durum karşısında toplantıların devamını istemediği" yönündeki talepleri karşısında arabulucunun görüşmeleri devam ettirmesi mümkün değildir. Belirtmek gerekir ki, söz konusu ilk toplantı arabulucunun on beş günlük ilk görev süresinin hemen başında da olabilir. Örneğimizdeki gibi taraflardan biri toplantıların devamını istemezken diğer tarafın on beş günün sonuna kadar beklenmesi gerektiği yönündeki iddialarının hukuken hiçbir dayanağı bulunmamaktadır. Bir başka deyişle, bu ilk toplantı on beş günün henüz ilk gününde bile olsa, eğer taraflardan biri sürecin devamını istemiyorsa artık arabulucu raporunu yazmak için on beş günlük sürenin sona ermesini beklememeli, raporunu derhal kaleme almalıdır.

Akyiğit katılmadığımız görüşünde; kanun ve yönetmelik hükümlerinin lafzi yorumunu yaparak düzenlemenin kesinlik içerdiğini, bu anlamda on beş günlük sürenin mutlaka beklenmesi gerektiğini, bunun yaşanması gereken bir süre olduğunu, tarafların bu süreyi sadece uzatabileceklerini ancak ortadan kaldırmalarının ya da kısaltmalarının mümkün olmadığını belirtmektedir[24]. Güler de on beş günlük sürenin taraf iradeleri ile değiştirilemeyeceğini ve kısaltılamayacağını, arabulucunun taraflar arasında anlaşma ümidi olmadığı gerekçesi ile arabuluculuğu sona erdirip süre bitiminden önce tutanak düzenleyemeyeceğini ifade etmektedir[25].

Demir ise, kanımızca isabetli olarak tarafların on beş günlük süre içinde bile anlaşmayla arabulucunun görevini, bir başka deyişle arabuluculuğu sona erdirebileceklerini ifade etmiştir[26]. Tarafların süre uzatımı konusunda mutabık kalmaları halinde ise bu hususun tarafların da imzasıyla tutanak altına alınması isabetli olacaktır.

Kanun'da arabulucunun nasıl bir çalışma şekli yürüteceğine dair bir hüküm bulunmamaktadır. Bu anlamda arabulucu esasen oldukça geniş bir hareket kabiliyetine sahiptir. Bu süreçte taraflar ve diğer bütün ilgililer, arabulucunun anlaşmazlık konusu ile ilgili istediği her türlü bilgi ve

21 Akyiğit, s. 550.
22 Narmanlıoğlu, Ü.: İş Hukuku-Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, İstanbul, 2016, s. 530-531.
23 Akyiğit, s. 549.
24 Akyiğit, s. 550.
25 Güler, Ş.: Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümünde Arabulucu, Görevli Makam ve Yetkili İşçi Sendikasının Fonksiyonları, Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C. 5 , Yıl 5, Sayı 13, s. 37-38.
26 Demir, F.: İş Hukuku ve Uygulaması, 11. Bası, İzmir, 2018, s. 707.

belgeyi vermekle yükümlüdür. Arabulucu bu anlamda işletmenin ödeme gücü hakkında bilgi alabilir, gerekli evrak ve defterleri inceleyebilir, bilirkişi dinleyebilir, tarafların iddialarıyla alakalı her türlü belgeyi talep edebilir ve inceleyebilir[27]. Ancak arabulucu sadece tarafların üzerinde anlaşamadıkları konularda bilgi ve/veya belge isteyebilir. Diğer yandan arabulucu taraflardan ancak uyuşmazlığın çözümüne katkı sunabilmesine imkân verecek ölçüde ve miktarda bilgi isteyebilir[28].

Ancak Yönetmeliğin 9. maddesinde arabulucunun görev süresi içerisinde yapacaklarına dair bazı düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre; arabulucu, tarafları ayrı ayrı veya birlikte toplantıya çağırmak üzere bir davet yazısı düzenler ve taraflara tebliğ eder. Uygulamada genellikle arabulucu ilk toplantıyı düzenlerken her iki tarafı da bir araya getirmeye gayret eder. Doktrinde arabulucunun yapacağı ilk işin her iki tarafın etkili kişilerinin kim olduğunu araştırmak olduğu ifade edilmiştir[29]. Gerek bu toplantı esnasında gerek izleyen toplantılarda elbette arabulucunun taraflarla bire bir görüşme yapmasına herhangi bir engel bulunmamaktadır. Hatta uyuşmazlığın çözümünde bunun son derece yararlı olduğu bile söylenebilir. Bire bir görüşmeler her iki tarafın da hazır bulunduğu toplantılarda da yapılabilir. Ancak kanımızca burada dikkat edilmesi gereken husus; her iki tarafın da bulunduğu toplantılarda taraflardan biriyle görüşme yapıldığında mutlaka diğer tarafla da görüşme yapılmasıdır. Bu husus elbette hukuki bir zorunluluk değildir ancak arabulucunun tarafsızlığının bir gereği olarak söz konusu yöntemin tercih edilmesi isabetli olur kanısındayız.

İlk toplantıda öncelikle tarafların toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sürecinde hangi noktada oldukları, herhangi bir anlaşılan madde olup olmadığı, varsa anlaşıp anlaşamadıkları maddelerin neler olduğu netleştirilmelidir. Bundan başka arabulucunun tarafları bir araya getirdiğine ve bu toplantının yapıldığına dair bir tutanak tutarak görüşmeyi belgelemesi gerekmektedir. Ayrıca arabulucu sürecin sonunda raporunu düzenlerken esas almak üzere işyerinin unvanını, işyerinin adresini, işyeri dosya numarasını, işverenin yazışma adresini, yetkili sendikayı, toplam işçi sayısını, sendikalı işçi sayısını, işyerinin faal olup olmadığını, personel giderlerinin ciro içindeki yerini de öğrenmelidir. Arabulucu toplantı yerini belirlerken tarafları görevli makamın bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nde ya da tarafsız bir yerde bir araya getirmeye özen gösterir. Genellikle toplantılar arabulucunun ofisinde yapılmaktadır. Ancak tarafların da kabulüyle toplantının/toplantıların sendikada ya da işverenin belirlediği bir adreste yapılmasında da sakınca bulunmamaktadır. Yapılan her toplantı sonucunda da üzerinde anlaşma sağlanan veya sağlanamayan hususlar toplantıya katılanlarca düzenlenecek bir tutanakla açıkça belirtilir. Hiçbir madde üzerinde anlaşma sağlanamasa bile oturum yine de tutanak altına alınmalı, genel görüşme yapıldığı belirtilmeli ve hiç olmazsa bir sonraki toplantının günü, saati ve yeri belirlenmelidir. Arabulucu, görev süresi içerisinde tarafları mümkün olan en fazla sayıda bir araya getirmeye gayret eder. Bu nedenle de arabulucunun görevi almasıyla birlikte hızlı hareket etmesi ve ilk görev süresi olan on beş günün hemen başında ilk toplantıyı yapması önem arz etmektedir. Uygulamada bazı durumlarda yanlış bilindiği üzere on beş günlük süre ilk toplantıdan itibaren başlamamaktadır. Söz konusu süre arabulucunun görevi tebellüğ ettiği gün itibariyle başlamaktadır. Sadece bu gerekçeyle bazı taraflar "süre başlasın" düşüncesiyle ilk görüşmeyi yaptıklarını beyan etmekte ve bu ilk toplantıda teklif dahi sunmamaktadırlar. Bu tarz bir hareketin arabuluculuk müessesesinin zaafa uğratılması, sürecin kötüye kullanılması anlamını taşıdığı kanaatindeyiz.

Tartışılması gereken önemli bir husus ise, arabulucunun tarafların değerlendirmelerini dinleyerek sadece uyuşmazlığın çözümüne yardımcı

27 Sur, s. 426.
28 Arıcı, s. 313.
29 Tunçomağ, K./Centel, T.: İş Hukukunun Esasları, 10. Bası, İstanbul, 2022, s. 450.

mı olacağı yoksa somut önerilerde de bulunup uyuşmazlık çözümünü kolaylaştırıp kolaylaştıramayacağı noktasındadır. 6356 sayılı Kanun md. 50/2 uyarınca arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur. Yine Yönetmeliğin 9/5. maddesine göre arabulucu ilk toplantıda belirlenen uyuşmazlık konuları üzerinde her iki tarafın taleplerine uygun çözüm önerileri geliştirir ve taraflara sunar. Kanundaki ve yönetmelikteki ifadelerden anlaşılan; arabulucunun özellikle ilk toplantıda ama elbette sürecin her aşamasında taraf taleplerini açıklığa kavuşturacak ve zikredilen kalemlerin dışına çıkmayacak şekilde önerilerde bulunabileceği şeklindedir. Nitekim Demir de, arabulucunun görevini taraflar arasında çıkan uyuşmazlık konuları ile sınırlı olarak yerine getireceğini, taraflardan biri veya her ikisinin imzalayarak görevli makama verdiği uyuşmazlık tutanağındaki teklif tasarısı maddelerinin arabulucunun görevinin sınırını belirleyeceğini belirtmektedir[30]. Kanımızca arabulucu tarafların taleplerinde konu edilen kalemlerin dışında da toplu iş sözleşmesi görüşmelerine kendi görev yaptığı dönemde açılım getirebilir ve çözümsüzlüğün görüldüğü noktalarda toplu iş sözleşmesinin akdedilebilmesi için her iki tarafla yaptığı toplantılarda ya da bire bir görüşmelerde alternatif çözüm önerilerinde bulunabilir. Nitekim doktrinde de arabulucunun tarafların daha önce birbirlerine yaptıkları ancak mutabakata varamadıkları konulara ilişkin tekliflerinin yerine yeni teklifler getirebileceği de belirtilmektedir[31]. Nitekim 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 7036 sayılı Kanun'la getirilen 15/7. maddesinde de bu husus düzenleme altına alınmıştır. Bu hükmün kıyasen resmi arabuluculuk müessesine ilişkin sürece de uygulanması neticesinde bundan daha farklı bir sonuca ulaşılamamaktadır. Arabulucunun taleplere bağlı ya da bağlı olmayan çözüm önerilerini elbette tarafların kabul etmek gibi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. Arabulucu hakem ya da hâkim olmadığı için uyuşmazlığı direkt neticelendirecek bir karar veremediği gibi bağlayıcı bir görüş de ileri süremez. Neticede uyuşmazlığı sonlandırabilecek olan bir başka deyişle nihai kararı verecek olan taraflardır.

Nihayet, arabulucu görevini ifa ederken kusurlu davranışıyla taraflara zarar verirse zarar görenler doğal olarak kendisinden tazminat talebinde bulunabilirler. Diğer yandan arabulucular bir kamu görevi yerine getirdikleri için bu görevlerinin ifası sırasında ya da ifasından dolayı işledikleri ya da kendilerine karşı işlenen suçlar açısından memur sayılacaklardır. Bu anlamda, arabulucu görevi nedeniyle kendisine verilen veya aynı nedenle bilgi edindiği ve gizli kalması gereken belgeleri veya bilgileri açıklarsa Türk Ceza Kanunu md. 258/1 uyarınca cezalandırılabilir[32]. Zira arabulucunun süreçte elde etmiş olduğu bilgilerle alakalı olarak sır saklama yükümlülüğü bulunmaktadır[33].

Arabuluculuk Sürecinin Sonuçlanması

Arabulucu, tarafların anlaşmasını sağlarsa kanunun 48. maddesi hükmü uygulanır. Bir başka deyişle, arabuluculuk sürecinde bir anlaşmaya varılırsa dört nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi taraf temsilcilerince imzalanır ve iki nüshası altı iş günü içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Bu durumda toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla arabuluculuk görevi sona erer. Tarafların imzalamış olduğu toplu iş sözleşmesi metninde teorik olarak arabulucunun imzasının bulunması gerekmemektedir. Ne var ki toplu iş sözleşmesinin sonuçlandığına ve sürecin neticelendiğine ilişkin bir tutanak tutulmadıysa, arabulucunun toplu iş sözleşmesinde imzasının bulunması, arabulucunun tarafları belirtilen tarihte anlaştırmış oldu-

30 Demir, s. 707.
31 Aktay, A.N./Ertürk, O.Ö: Toplu İş Hukuku, Ankara, 2022, s. 262.
32 Tuncay/Savaş Kutsal, s. 384.
33 Arıcı, s. 313.

ğunun anlaşılmasına yarayacaktır[34].

Uygulamada genellikle toplu iş sözleşmesinin redaksiyonu taraflarca daha sonra yapıldığı için görevli makama tevdi edilen toplu iş sözleşmesinin nihai metni değil, tarafların altmış günlük sürede anlaşamayıp arabuluculuk sürecine bırakmak zorunda kaldıkları ve arabulucu aşamasında mutabık kaldıkları, tutanak altına aldıkları maddelere ilişkin son tutanak olmaktadır. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa gönderir. İşveren bu durumda toplu iş sözleşmesini işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür. Belirtmek gerekir ki uygulamada bazı durumlarda tarafların bu süreçte arabulucunun varlığından bağımsız olarak kendi aralarında da anlaşabilmeleri ihtimal dahilinde olabilmektedir. Hatta bazen tarafların her ikisinin de toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde ilerleme sağladıklarını, anlaşmak üzere olduklarını belirterek arabulucudan raporunu yazmasını istediklerine şahit olunmaktadır. Uçum, bu durumda arabuluculuk görevinin kendiliğinden sona ereceğini belirtmektedir[35]. Ancak kanımızca arabulucu bu durumda bile en azından bir toplantı yapmalı ve söz konusu durumu tutanak altına alıp sonrasında raporunu hazırlamalıdır.

Ancak aksi yönde bir netice ortaya çıkarsa, 6356 sayılı Kanun'un 50/5. maddesine göre arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak tutar ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek, yönetmelik ekinde örneği bulunan arabulucu raporunu düzenler ve görev yaptığı süre içerisinde tuttuğu tutanaklarla birlikte üç iş günü içinde görevli makama tevdi eder. Görevli makam, tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ eder. Doktrinde isabetli olarak bu tebliğ tarihinin toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde izlenecek yol ayrımının başlangıcı olduğu da ifade edilmiştir. Zira gerçekten de bu uyuşmazlığın grev ve lokavt yasağı nedeniyle tahkim yoluyla mı yoksa grev ve lokavt yoluyla mı çözümleneceğiyle alakalı yasal süreç söz konusu arabulucu raporunun taraflara tebliği ile başlayacaktır[36]. Gerçekten de taraflar, arabuluculuk faaliyeti sona ermeden çatışmacı çözüm yollarına başvuramazlar. Bu dönem doktrinde tarafların sulh borcunun devam ettiği dönem olarak tanımlanmaktadır[37].

Belirtmek gerekir ki; arabulucunun bir tavsiye eklemesi zorunlu değildir. Nitekim uygulamada da tavsiye eklenmiş arabulucu raporlarına sıklıkla rastlanmamaktadır. Arabulucu raporunda uyuşmazlığın esasına ilişkin önerilerini belirtebileceği gibi görüşmeler esnasında tarafların göstermiş oldukları tutumlarını, süreci gerçekten de anlaşmayla sonuçlandırmak üzere samimi bir çabada bulunup bulunmadıklarını da açıklayabilir. Yukarıda da belirttiğimiz üzere uygulamada tarafların ilk toplantı gününün arabulucunun önerisiyle on beş günlük sürenin ilk günlerinde yapılmasına onay verdikleri, bu toplantıya katıldıkları, bazen taraflardan birinin sadece imza yetkisi olan ancak konudan tümüyle habersiz olan vekilini gönderdiği, bu ilk toplantıda hiçbir yeni teklif sunmadığı gibi on beş günün sonlarına doğru yeni bir toplantı yapılmasını istediği görülmektedir. Bu ihtimalde bazen diğer tarafın da yeni teklif beklediğini ve görüşmelere devam etmeye hazır olduğunu ancak diğer tarafın yeni hiçbir şey söylememesinin ve/veya konudan habersiz bir kişiyi toplantıya göndermesinin kötü niyet teşkil ettiğini belirttiği ve bu durum karşısında görüşmelerin devamını kesinlikle istemediği tespit edilebilmektedir. Böyle bir durum karşısında arabulucunun görüşmeleri devam ettirmesi kanımızca mümkün değildir. Artık arabulucu raporunu yazmak için on beş günlük sürenin sona ermesini beklememeli, raporunu hemen yazmalıdır. Zira diğer taraf toplantıların devamını istemediği sürece, taraflardan birinin süreci sadece uzatma amaçlı hareketine itibar

34 Akyiğit, s. 551.
35 Uçum, M.: Türkiye'de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Resmi Arabuluculuk, İstanbul, 2000, s. 36.
36 Şahlanan, s. 521-522.
37 Aktay/Ertürk, s. 263.

etmemelidir. İşte örneğimiz benzeri bir durumla karşı karşıya kalan arabulucunun tüm bu gerçekleri suçlayıcı olmadan, makul bir ifadeyle raporuna yazmasının son derece isabetli olacağı kanaatindeyiz. Zira süreci bire bir yaşamış olan arabulucunun söz konusu rapordaki ifadeleri, uyuşmazlığın özel hakeme ya da Yüksek Hakem Kurulu'na gitmesi halinde gerçekçi bir değerlendirme yapılmasına hizmet edecektir[38]. Nihayet söz konusu üç işgünlük süreye riayet edilmemesi arabulucu raporunu geçersiz kılmayacaktır. Ancak doktrinde arabulucunun hukuki sorumluluğunu gündeme getirebileceği ifade edilmektedir[39].

Arabulucu usulüne uygun olarak yürütülmüş olan arabuluculuk sürecinin sonunda hazırlayacağı söz konusu arabulucu raporunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın veri tabanında da bulunmak üzere işyerinin türünü (özel/kamu), yetki belgesi türünü (işyeri/işletme), görevlendirme makamını (Bakanlık/İl Müdürlüğü), işyerinin grev ve lokavt yasakları kapsamında olup olmadığını (yasak var/yasak yok), yapılan toplantı sayısını (bir/birden fazla/yapılmadı), toplantının nerede yapıldığını (İl Müdürlüğü/diğer), toplantının kiminle yapıldığını (iki tarafla/sendika ile/işveren ile), uyuşmazlık toplantısına gidilip gidilmediğini (aynı ilde gidildi/aynı ilde gidilmedi/başka ilde gidildi/başka ilde gidilmedi), çalışma süresinin uzatılıp uzatılmadığını (uzatıldı/uzatılmadı), uyuşmazlık sonucunun ne olduğunu (görev tebliğ sonrası anlaşma ile/görev tebliğ öncesi anlaşma ile/olumsuz) belirtir.

Bunlardan başka arabulucunun ilk toplantıda öğrenmesinin gerekli olduğunu ifade ettiğimiz işyerinin unvanı, işyerinin adresi, işyeri dosya no, işverenin yazışma adresi, yetkili sendika, toplam işçi sayısı, sendikalı işçi sayısı, görevi veren makam, görevlendirme tarihi, görevlendirme tebliğ tarihi, uzatma tarihi, görev süresi bitiş tarihi, uyuşmazlığın kapsamı, uyuşmazlık tespiti, toplantı öncesi uyuşmazlık maddeleri, işyerinin durumu, personel giderlerinin ciro içindeki yeri, toplantı yeri/yerleri, sonuç olumsuz ise toplantı sonrası uyuşmazlık maddeleri de arabulucu raporunda doldurulması gereken hususlar olarak dikkat çekmektedir.

Kanun'un 50/7. maddesi uyarınca; görevli makam, uyuşmazlığın kapsamını ve niteliğini de dikkate alarak arabulucuya ödenmesi gereken ücreti Yönetmelikte belirtilen alt ve üst sınırlar içerisinde belirler. Arabulucunun ücreti uyuşmazlık konusu işyerindeki işçi sayısına göre belirlenmektedir. Buna göre; işçi sayısı 1-10 arasındaysa 5.000 gösterge, 11-50 arasındaysa 7.000 gösterge, 51-100 arasındaysa 10.000 gösterge, 501'den fazlaysa 20.000 gösterge ve nihayet birden fazla il müdürlüğündeki görev alanı içerisindeki uyuşmazlıklarda 25.000 gösterge kullanılacaktır.

Arabulucu ücreti; toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyeri veya işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenen söz konusu gösterge rakamının, memur aylık katsayısıyla çarpımı suretiyle hesaplanır. Görevlendirilen arabulucu ve belirlenen ücret, görevli makamca arabulucuya, taraflara ve Bakanlığa bildirilir. Taraflar, bildirimden itibaren en geç üç iş günü içinde, belirlenen ücreti muhasebe biriminin ya da illerde defterdarlık muhasebe müdürlüğünün, ilçelerde ise mal müdürlüğünün kasa veya banka hesabına eşit olarak yatırarak ödeme bilgilerini Çalışma Genel Müdürlüğü'ne gönderir. Bakanlık Merkez Muhasebe Birimi, görevli makamca belirlenen ücretten yüzde yedi oranında gider payı keserek emanetler hesabına aktarır ve yatırılan tutardan hesaplanan gider payı ile geriye kalan tutarı ayrı ayrı izler. Görevli Makam'ca arabulucunun görevinin sona erdiğinin Bakanlığa bildirilmesi üzerine, tarafların hesaba yatırdıkları tutardan vergiler ve gider payı kesildikten sonra kalan miktar arabulucunun hesabına aktarılır. İkamet ettiği il dışında görevlendirilen arabulucuya, 10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre harcırah ödenir.

Arabuluculuk sürecinin sonunda eğer anlaş-

38 Akyiğit, s. 552.
39 Tuncay/Savaş Kutsal, s. 385.

ma sağlanamamışsa arabulucunun tutanağa ekleyeceği tavsiyeleri yukarıda da belirtildiği üzere hakem kararından farklıdır ve tarafları bağlayıcı nitelikte değildir. Tuncay'a göre; her ne kadar arabulucunun süreçle alakalı olarak bağlayıcı karar alma yetkisi bulunmasa da taraflar arabulucunun önerilerini itiraz etmeden kabul edeceklerine dair bir yazılı anlaşma yapmışlarsa bunun geçerli olduğu ve tarafları bağladığı kabul edilmelidir. Yazara göre; bu durumda arabulucunun kararı toplu iş sözleşmesi hükmünde olacaktır[40]. Kocaoğlu ise, kanımızca isabetli bir şekilde artık bu durumda arabuluculuktan değil, hakemden söz etmenin daha doğru olacağını belirtmektedir[41].

Arabulucu raporu taraflara tevdi edildikten sonra süreç arabulucunun yokluğunda devam etmektedir. Bir başka deyişle anlaşmanın vuku bulmamasıyla doğrudan grev başlamamaktadır. Tarafların arabuluculuk sonrası söz konusu dönemde arabulucunun tavsiyelerine itibar etmeleri muhtemel olmakla birlikte çatışmacı çözüm yollarını tercih etmelerine de bir engel bulunmamaktadır.

Arabuluculuk Sürecinin İşlevselliğine İlişkin Genel Değerlendirmeler

Arabuluculuk müessesesinin etkinliğine ilişkin olarak yapılan eleştirilerden en önemlisi tarafların üzerinde mutabık kaldıkları bir arabulucunun süreçte görev yapmasının daha olumlu sonuçlar vereceği yönündedir. Mevcut sistem buna olanak vermektedir. Zira Kanun'a göre tarafların resmî arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları hâlinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir. Burada eleştiri konusu olan temel husus ise resmi liste dışından arabulucu seçilmesine olanak tanınmamış olmasıdır. Kanımızca bu eleştiriye katılmak mümkün değildir. Zira arabulucu olabilmek için belli bazı vasıflara sahip olunması gerekliliği bulunmaktadır. Ancak bu şartları yerine getirenlerin bu görevi yerine getirme yeterliliğinin olması hususunda tereddüt bulunmamaktadır. Aksi bir düzenleme toplu iş sözleşmesi akdedilmesi gibi çalışma hayatını derinden etkileyebilecek bir uyuşmazlığın ehil kişiler tarafından değerlendirilememesi sonucunu beraberinde getirecektir. Ancak mevcut sistemde listedeki arabulucuların seçiminin sağlıklı yapılıp yapılmadığı hususunda da tereddütlerimiz olduğunu yukarıda ifade etmiş bulunuyoruz.

İtiraf etmek gerekir ki; arabuluculuk aşamasında süreçlerin anlaşmayla sonuçlanma oranı oldukça düşüktür. Buradaki problem arabulucuların yeterliliğinden ziyade tarafların sürece gereken ehemmiyeti vermemeleri, sürenin kısa olması, işverenlerin genellikle arabuluculuğu süreci uzatma aracı olarak kullanmak istemeleri, işçi sendikalarınınsa bir an önce grev kararı alıp işveren üzerinde baskı oluşturabilmek için sürecin olabildiğince hızlı sonuçlanmasını talep etmeleri, bu çerçevede de görüşmekten kaçınmalarıdır. Sürecin altı işgünü süre uzatma olanağı da kullanılarak uzatılmasını isteyen işveren tarafı ile hızla sonuçlandırılmasını talep eden işçi sendikası tarafı arasında kalan arabulucunun zaten bağlayıcılığı olmayan bir süreci başarıya ulaştırması elbette çok zor olmaktadır. Belirtmek gerekir ki başarılı gözüken sonuçların da azımsanmayacak bir bölümü arabulucunun katkısıyla değil, tarafların isteğiyle vuku bulmaktadır. Arabulucunun sürece gerçekten etkide bulunmasını sağlayan ise genellikle kimliğinin kayda değerliği olmaktadır.

Yine eleştiri konusu olan "tek arabulucu" sisteminin ise uygulamada sakınca doğurmadığı kanaatindeyiz[42]. Doktrinde de bunun çok yerinde bir çözüm olduğu, bu şekilde "tarafsız aracı" gibi Türk çalışma hayatı bakımından geçmişte

40 Tuncay/Savaş Kutsal, s. 379-380.
41 Kocaoğlu, M.: Türk İş Hukukunda Arabuluculuk Kurumu, Ankara, 1999, s. 29.
42 Aksi görüş için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 1057-1058.

anlamsızlıkları ve anlaşmayı zorlaştırıcı tarafları görülen kişilerin arabuluculuk faaliyeti dışında tutulduğu ve bu faaliyetin tek bir kişiye bırakıldığı ifade edilmiştir[43]. Ancak arabulucunun teknik uzmanlığı olmayan bir husus söz konusu olduğunda, mevzuatın arabulucuyu ilgili konunun uzmanına, örneğin bilirkişiye yönlendirebilme olanağı tanıması kanımızca isabetli olacaktır. Söz konusu bilirkişinin tespitinin ise arabulucunun talebi üzerine görevli makam tarafından yapılması tarafımızca önerilmektedir. Konuyu etraflıca incelemek ve değerlendirmek için mevcut düzenlemedekinden daha fazla vakti olan ve uzmanlığı mevcut düzenlemeye göre daha netleştirilmiş kişilerin görevlendirilmesi, süreci daha kayda değer ve saygı duyulan bir müessese haline dönüştürecektir[44].

Sonuç

6356 sayılı Kanun'da düzenlenen toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümüne yönelik sürecin amacı toplu iş sözleşmesinin akdedilmesidir. Mevzuat olabildiğince grev ve lokavt gibi çatışmacı çözüm yollarına gitmeden uyuşmazlığın barışçı çözüm yolları da kullanılarak çözümlenmesini hedeflemiştir.

Türkiye'de gerek 275 gerek 2822 sayılı gerekse de 6356 sayılı Kanun döneminde sürekli bir şekilde sınırlı bir grev ve lokavt sistemi geçerli olmuştur. Adı geçen kanunlar dönemlerinde grev ve lokavta başvurmadan önce arabuluculuk sürecinden geçilmesi de bir zorunluluk olarak düzenlenmiştir.

Arabuluculuk; toplu menfaat uyuşmazlıklarında taraflardan birinin toplu sözleşme görüşmelerine dahil olmaması ya da görüşmelere devam etmemesi ya da toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin başlamasından itibaren Kanun'da öngörülen ilk görüşme süresinin sona ermesine rağmen tarafların anlaşamaması hallerinde, tarafların grev ve lokavta ya da zorunlu hakeme gitmeden önce başvurmaları gereken barışçı bir çözüm yoludur.

Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nde sayılan arabulucularda aranan niteliklerden mezuniyet ve tecrübe koşuluna bakıldığında kanımızca bu görevi sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmek için hukuk fakültesi mezunu olmak ya da iktisadi ve idari bilimler fakültesi veya siyasal bilgiler fakültelerinin çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü mezunu olmak şartının aranması ve ayrıca işçi-işveren ilişkileri alanında en az beş yıl çalışmış olma şartı yeterli olmalıdır. Bundan başka, diğer yükseköğretim kurumlarını bitirmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarında en az on yıl iş hukukuyla ilgili görevlerde çalışmış olmaları koşulu da kanımızca isabetli değildir. Kamu kurum ve kuruluşlarında en az on yıl iş hukukuyla ilgili görevlerde çalışmış olunması koşulu da son derece muğlak bir ifadedir ve müessesenin etkinliği açısından kabulü kanımızca mümkün değildir.

Her bir uyuşmazlık için ayrı birer arabulucunun atanması gerekliliği bulunmaktadır. Ancak işletme toplu iş sözleşmesi söz konusu olması halinde tek bir prosedür izleneceğinden tek bir arabulucu atanmalıdır. Grup toplu iş sözleşmelerinde ise Yargıtay, her bir işyeri için ayrı bir arabulucunun atanabileceğini kabul etmektedir.

Resmi arabulucunun görev yapması için öncelikle bir toplu menfaat uyuşmazlığı söz konusu olmalıdır. Ayrıca sürecin resmi arabuluculuk aşamasına gelebilmesi için öncesinde belli bazı aşamaların yaşanmış olması gerekmektedir.

Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren on beş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir. Uygulamada bazı durumlarda yanlış bilindiği üzere on beş günlük süre ilk toplantıdan itibaren başlamamaktadır.

43 Tunçomağ/Centel, s. 449.

44 Şahlanan'a göre ise; …Arabuluculuğun temel amacı, uyuşmazlığın grev ve lokavta başvurmadan çözülmesi olduğuna göre arabuluculuktan bu anlamda bir yarar bekleniyorsa, yasal sistemin bütünüyle gözden geçirilerek, arabuluculuğun toplu iş sözleşmesi yapma süreci içerisindeki yürürlükteki kanunda bulunan yeri değiştirilmeli, Kanun'un 60/7. maddesinde yer alan ve kullanılmayan grev kararı ile zorunlu arabulucu tayini yolunu işleten ve bir yasanın diğer hükümlerini de göz önünde tutan sistem kurulmalıdır." Bkz. Şahlanan, s. 526.

Söz konusu süre arabulucunun görevi tebellüğ ettiği gün itibariyle başlamaktadır. Sadece bu gerekçeyle bazı taraflar "süre başlasın" düşüncesiyle ilk görüşmeyi yaptıklarını beyan etmekte ve bu ilk toplantıda teklif dahi sunmamaktadırlar. Bu tarz bir hareketin, arabuluculuk müessesesinin zaafa uğratılması ve sürecin kötüye kullanılması anlamını taşıdığı kanaatindeyiz.

Uygulamada bazen taraflardan birinin ilk toplantıya katıldığı, bu ilk toplantıda hiçbir yeni teklif sunmadığı görülmektedir. Bu ihtimalde diğer tarafın da söz konusu ilk toplantıda "muhataplarını ciddi bulmadığı ve bu durum karşısında toplantıların devamını istemediği" yönündeki talepleri karşısında arabulucunun görüşmeleri devam ettirmesi mümkün değildir. Artık arabulucu raporunu yazmak için on beş günlük sürenin sona ermesini beklememeli, raporunu derhal kaleme almalıdır.

Kanun'da arabulucunun nasıl bir çalışma şekli yürüteceğine dair bir hüküm bulunmamaktadır. Bu anlamda arabulucu, esasen oldukça geniş bir hareket kabiliyetine sahiptir.

Kanımızca arabulucu, tarafların taleplerinde konu edilen kalemlerin dışında da toplu iş sözleşmesi görüşmelerine kendi görev yaptığı dönemde açılım getirebilir ve çözümsüzlüğün görüldüğü noktalarda toplu iş sözleşmesinin akdedilebilmesi için her iki tarafla yaptığı toplantılarda ya da bire bir görüşmelerde alternatif çözüm önerilerinde bulunabilir. Ancak arabulucunun taleplere bağlı ya da bağlı olmayan çözüm önerilerini elbette tarafların kabul etmek gibi bir yükümlülükleri bulunmamaktadır. Arabulucu hakem ya da hâkim olmadığı için uyuşmazlığı direkt neticelendirecek bir karar veremediği gibi bağlayıcı bir görüş de ileri süremez. Neticede uyuşmazlığı sonlandırabilecek olan bir başka deyişle nihai kararı verecek olan taraflardır.

Arabulucu görevini ifa ederken kusurlu davranışıyla taraflara zarar verirse, zarar görenler doğal olarak kendisinden tazminat talebinde bulunabilirler. Diğer yandan arabulucular, bir kamu görevi yerine getirdikleri için bu görevlerinin ifası sırasında ya da ifasından dolayı işledikleri ya da kendilerine karşı işlenen suçlar açısından memur sayılacaklardır.

Arabulucu, tarafların anlaşmasını sağlarsa toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla arabuluculuk görevi sona erer. Uygulamada bazı durumlarda tarafların bu süreçte arabulucunun varlığından bağımsız olarak kendi aralarında da anlaşabilmeleri ihtimal dahilinde olabilmektedir. Hatta bazen tarafların her ikisinin de toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde ilerleme sağladıklarını, anlaşmak üzere olduklarını belirterek arabulucudan raporunu yazmasını istediklerine şahit olunmaktadır.

Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak tutar ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek arabulucu raporunu düzenler. Arabulucunun bir tavsiye eklemesi zorunlu değildir. Nitekim uygulamada da tavsiye eklenmiş arabulucu raporlarına sıklıkla rastlanmamaktadır. Arabulucu, raporunda uyuşmazlığın esasına ilişkin önerilerini belirtebileceği gibi, görüşmeler esnasında tarafların göstermiş oldukları tutumlarını, süreci gerçekten de anlaşmayla sonuçlandırmak üzere samimi bir çabada bulunup bulunmadıklarını da açıklayabilir. Arabulucunun tüm gerçekleri suçlayıcı olmadan, makul bir ifadeyle raporuna yazmasının son derece isabetli olacağı kanaatindeyiz. Zira süreci bire bir yaşamış olan arabulucunun, söz konusu rapordaki ifadeleri, uyuşmazlığın özel hakeme ya da Yüksek Hakem Kurulu'na gitmesi halinde gerçekçi bir değerlendirme yapılmasına hizmet edecektir.

Arabulucu raporu taraflara tevdi edildikten sonra süreç arabulucunun yokluğunda devam etmektedir. Bir başka deyişle anlaşmanın vuku bulmamasıyla doğrudan grev başlamamaktadır. Tarafların arabuluculuk sonrası söz konusu dönemde arabulucunun tavsiyelerine itibar etmeleri muhtemel olmakla birlikte çatışmacı çözüm yollarını tercih etmelerine de bir engel bulunmamaktadır.

Arabuluculuk müessesesinin etkinliğine ilişkin olarak yapılan eleştirilerden en önemlisi tarafların üzerinde mutabık kaldıkları bir arabulucunun süreçte görev yapmasının daha olumlu

sonuçlar vereceği yönündedir. Mevcut sistem buna olanak vermektedir. Burada eleştiri konusu olan temel husus ise resmi liste dışından arabulucu seçilmesine olanak tanınmamış olmasıdır. Kanımızca bu eleştiriye katılmak mümkün değildir. Zira arabulucu olabilmek için belli bazı vasıflara sahip olunması gerekliliği bulunmaktadır. Ancak bu şartları yerine getirenlerin bu görevi yerine getirme yeterliliğinin olması hususunda tereddüt bulunmamaktadır. Ne var ki mevcut sistemde arabulucuların seçiminin sağlıklı yapılıp yapılmadığı da bir soru işaretidir.

Arabuluculuk aşamasında süreçlerin anlaşmayla sonuçlanma oranı oldukça düşüktür. Buradaki problem arabulucuların yeterliliğinden ziyade, tarafların sürece gereken ehemmiyeti vermemeleri, sürenin kısa olması, işverenlerin genellikle arabuluculuğu süreci uzatma aracı olarak kullanmak istemeleri, işçi sendikalarınınsa bir an önce grev kararı alıp işveren üzerinde baskı oluşturabilmek için sürecin olabildiğince hızlı sonuçlanmasını talep etmeleri, bu çerçevede de görüşmekten kaçınmalarıdır.

"Tek arabulucu" sisteminin ise uygulamada sakınca doğurmadığı kanaatindeyiz. Ancak arabulucunun teknik uzmanlığı olmayan bir husus söz konusu olduğunda mevzuatın arabulucuyu ilgili konunun uzmanına, örneğin bilirkişiye yönlendirebilme olanağı tanıması kanımızca isabetli olacaktır. Söz konusu bilirkişinin tespitinin ise arabulucunun talebi üzerine görevli makam tarafından yapılması tarafımızca önerilmektedir. Konuyu etraflıca incelemek ve değerlendirmek için mevcut düzenlemedekinden daha fazla vakti olan ve uzmanlığı mevcut düzenlemeye göre daha netleştirilmiş kişilerin görevlendirilmesi, süreci daha kayda değer ve saygı duyulan bir müessese haline dönüştürecektir.

KAYNAKÇA

- Aktay, A.N./Ertürk, O. Ö: Toplu İş Hukuku, Ankara, 2022.
- Akyiğit, E.: Toplu İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara, 2022.
- Arıcı, K.: Türk İş Hukuku-II, Toplu İş İlişkileri Hukuku, Ankara, 2022.
- Canbolat, T.: 6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/4, s. 253-279.
- Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E.: İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, İstanbul, 2022.
- Demir, F.: İş Hukuku ve Uygulaması, 11. Bası, İzmir, 2018.
- Ekmekçi, Ö.: Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2022.
- Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D./Baskan, E.: İş Hukuku, İstanbul, 2020.
- Eyrenci, Ö.: 6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri, DEÜHFD, C. 15, Özel Sayı, Polat Soyer'e Armağan, 2014, s. 119-146.
- Güler, Ş.: Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümünde Arabulucu, Görevli Makam ve Yetkili İşçi Sendikasının Fonksiyonları, Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C. 5, Yıl 5, Sayı 13, s. 26-47.
- Kocaoğlu, M.: Türk İş Hukukunda Arabuluculuk Kurumu, Ankara, 1999.
- Kökkılınç, A.G.: Avrupa Birliği Hukukunda Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Arabuluculuk, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Özel Sayı, 2009/24, s. 309-342.
- Narmanlıoğlu, Ü.: İş Hukuku-Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, İstanbul, 2016.
- Subaşı, İ.: Toplu İş Hukukunda Arabuluculuk, Ünal Tekinalp'e Armağan, Cilt II, İstanbul, 2003, s. 743-833.
- Şahlanan, F.: Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2020.
- Tuncay, C.: Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, Ocak-1993, s. 17-20.
- Tuncay, A.C./Savaş Kutsal, B.: Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2019.
- Tunçomağ, K./Centel, T.: İş Hukukunun Esasları, 10. Bası, İstanbul, 2022.
- Uçum, M.: Türkiye'de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Resmi Arabuluculuk, İstanbul, 2000.