

Bireysel İş Hukuku Kapsamında Dava Şartı Arabuluculuğunun Uygulama Sorunları: İzmir İli Örneği*

Gizem ÜLGÜ** Hatice EROL***

ÖZ

Teknolojide gelişmeler ve küreselleşme olgusu çalışma ilkelerinde köklü dönüşümlere yol açmıştır. İşgücünün değişen yapısı, çalışma biçimlerinin değişmesi gibi nedenlerle işçi ve işveren ilişkilerinde artan uyuşmazlıklar karşısında, yargı yolu dışında alternatif çözüm yolları arayışı da artmıştır. 7.6.2012 tarihli 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıkları Arabuluculuk Kanunu ile hukuk sistemine giren ihtiyari arabuluculuk, 2017 tarihli 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile 01.01.2018 tarihinden itibaren istisnalar dışında işçi ve işveren alacakları, tazminatları ve işe iade talebiyle açılan davalarda zorunlu hale gelmiştir.

Dava şartı arabuluculuğun işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümündeki olası etkilerini ve arabulucuların sürece ilişkin görüşlerinin belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmada, literatür taraması ve derinlemesine mülakat tekniği kullanılmıştır. Üç bölümden oluşan çalışmada ilk olarak iş hukukunun niteliği ve dava şartı arabuluculuk sistemi literatürdeki tartışmalar çerçevesinde değerlendirilmiştir. İkinci bölümde dava şartı arabuluculuğun uyuşmazlıkların çözümüne olası etkileri Adalet Bakanlığı istatistikleri üzerinden incelenmiştir. Alan araştırmasına dayalı üçüncü bölümde İzmir ilinde faaliyet gösteren on arabulucu ile yapılan görüşme bulguları belirlenen altı tema altında değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda; tarafların birbirlerine önyargı ile yaklaştıkları ve arabuluculuğu aşılması gereken bir engel olarak gördüğü, işçilerin sürece ilişkin bilgisiz olduğu ve aldatılma endişesi taşıdığı, beklentilerinin alacaklarının tamamını almak olduğu, işçilerin ekonomik kaygılarına karşın daha azına razı olduğu, işverenin tutumunun sürecin uzlaşma ile sonuçlanmasında belirleyici olduğu ve genelde toplantılara bizzat katılmayıp temsilcilerini yönlendirdiği, arabulucuların tarafsızlığının ve açıkça önerilerde bulunamamasının işçi açısından sorunlara yol açabildiği, süreç hakkında tarafların hatta bazı arabulucuların bilgi eksikliğinden kaynaklı sorunlar yaşandığı ancak zaman içinde sistemin arabulucular tarafından benimsendiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Uyuşmazlığı, Dava Şartı Arabuluculuk, İş Hukuku
JEL Sınıflandırması: J01, J52, K31

*Bu çalışma Prof. Dr. Hatice EROL'un danışmanlığında Gizem ÜLGÜ tarafından "Türkiye'de Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Uygulamasının Değerlendirilmesi" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

**Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı, gizemulgu@outlook.com, ORCID Bilgisi: 0000-0001-8791-0143.

***Prof.Dr. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, haticeerol@adu.edu.tr, ORCID Bilgisi: 0000-0002-8816-1137.

(Makale Gönderim Tarihi:07.08.2024 / Yayına Kabul Tarihi:11.12.2024)

Doi Number: 10.18657/yonveek.1529398

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Practical Challenges of Mandatory Mediation in Individual Labor Law: A Sample of İzmir

ABSTRACT

Technological advancements and the phenomenon of globalization have led to profound transformations in labor principles. Due to factors such as the changing structure of the workforce and evolving work practices, there has been a growing search for alternative dispute resolution methods outside of the judiciary to address increasing conflicts between employers and employees. Voluntary mediation, introduced into the legal system through the Law on Mediation in Civil Disputes (Law No. 6325) dated 7 June 2012, became mandatory with certain exceptions for disputes related to employee and employer claims, compensation, and reinstatement cases starting from 1 January 2018, following the enactment of the Labor Courts Law (Law No. 7036) in 2017.

This study aims to examine the potential impacts of mandatory mediation on the resolution of disputes between employers and employees, as well as to gather insights from mediators regarding the process. The study employs a literature review and an in-depth interview technique. Comprising three sections, the first part of the study evaluates the nature of labor law and the mandatory mediation system within the framework of discussions in the literature. The second section examines the potential effects of mandatory mediation on dispute resolution, based on Ministry of Justice statistics. The third section, which is based on field research, evaluates the findings from interviews conducted with ten mediators operating in İzmir under six thematic categories.

The research findings reveal that the parties approach each other with prejudice and view mediation as an obstacle to be overcome. It was observed that employees are generally uninformed about the process, fear being misled, and expect to receive the entirety of their claims. Furthermore, employees often agree to settle for less than their entitled rights due to economic concerns. The employer's attitude is a decisive factor in achieving a resolution, with employers generally directing representatives to attend meetings instead of participating personally. It was also noted that the impartiality of mediators and their inability to make explicit recommendations could create issues for employees. Additionally, a lack of knowledge about the process on the part of both the parties and, in some cases, the mediators, led to challenges. However, it was determined that, over time, the system has gained acceptance among mediators.

Key Words: Labor Dispute, Mandatory Mediation, Labor Law.

JEL Classification: J01, J52, K31.

GİRİŞ

Türkiye’de 07.06.2012 tarihli ve 6325 sayılı Kanun ile ilk defa hukuk sistemimize giren ihtiyari arabuluculuk, 12.10.2017 tarih ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile dava şartı olarak zorunlu arabuluculuğa bırakmıştır. Uygulamaya başlandığı andan günümüze dava şartı arabuluculuğun uyuşmazlıkların çözümüne etkisi ve iş hukukunun genel ilkeleri ile uyumu literatürde yoğun bir şekilde tartışılmaktadır.

7036 sayılı Kanun ile bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda arabulucuya başvurulması ön şart haline getirilmiştir (md.3). 7036 sayılı Kanunun 3/3 hükmü ile iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davaları, bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davalarında dava şartı arabuluculuk benimsenmemiş ancak tarafların anlaşması halinde ihtiyari arabuluculuğa izin verilmiştir. Böylece kıdem, ihbar, ayrımcılık, kötü niyet tazminatı ile fazla mesai, yıllık izin gibi ücret alacakları ve işverenlerin işçilere açacakları alacak ve tazminat kalemleri için de dava açmadan önce arabulucuya başvurulması zorunlu hale getirilmiştir (Özveri, 2020: 917-918). Ayrıca 6325 sayılı Kanunun 18. maddesine

eklenen beşinci fıkayla, arabuluculuk aşamasında anlaşmaya varılması halinde dava açılmayacağı öngörülmüştür. Bu hüküm anayasada güvence altına alınan “hak arama özgürlüğü”ne uygunluğu açısından tartışmalıdır (Elbir, 2021: 289).

Bu çalışmada, dava şartı arabuluculuğun anayasada güvence altına alınan hak arama özgürlüğü ve iş hukukunun temel ilkelerinden olan işçinin korunması ilkesiyle uyumu, iş yargısından kaynaklanan sorunlara çözüm olup olmayacağı ve arabulucuların sisteme ilişkin tespitlerini belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaçla öncelikle iş hukukunun niteliği üzerinden iş uyuşmazlıklarında dava şartı arabuluculuğa yönelik literatürdeki olumlu ve olumsuz yaklaşımlar değerlendirilmiştir. Ardından Adalet Bakanlığı istatistiklerine göre uyuşmazlıkları kısa zamanda çözmek ve yargının iş yükünü azaltma iddiası ile getirilen sistemin son beş yıl içindeki performansı incelenmiştir. Son olarak da arabulucuların sisteme yönelik yaklaşımları yarı yapılandırılmış mülakat bulguları ile ortaya konulmaya çalışılmıştır.

I- İŞ HUKUKUNUN NİTELİĞİ VE DAVA ŞARTI ARABULUCULUK

İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinin temelini, taraflara karşılıklı borç yükleyen iş sözleşmesi oluşturmaktadır. İş sözleşmesinin yapılması tarafların serbest iradesine ve eşitliği ilkesine dayansa da işçi ve işveren arasında gerçek bir eşitlikten bahsetmek mümkün değildir.

İş sözleşmesindeki bağımlılık unsuru, bu sözleşmeyi diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran bir unsurdur. İşverenin yönetimi altında işverenin emir ve talimatlarına göre iş gören işçi, işverenden ekonomik olarak çok daha güçsüz konumdadır. İşçinin, iş ilişkisindeki bu zayıf konumu, işçi ile işveren arasındaki eşitliği bozmaktadır. İş sözleşmesinde tarafların mutlak eşitliğinden ve işçinin tamamen özgür iradesinden bahsedilemeyeceğinden işçinin işveren karşısında korunması gerektiğini kabul eden (Süzek, 2019: 14-15; Eyrenci vd, 2019: 3; Akın, 2019: 11; Demir, 2018: 27-28; Doğan Yenisey, 2014: 9-13; Esener, 1978: 33; Çenberci, 1976: 12-14) çağdaş iş hukuku ortaya çıkmıştır (Elbir, 2021: 290).

İş hukukunda emredici hukuk kurallarının önemi büyük olup uygulama alanı da geniştir. İş hukukunda emredici hukuk kuralları, diğer hukuk alanlarından farklı olarak “mutlak ve nispi emredici kurallar ayrımı içinde ortaya çıkmaktadır (Çelik, 2008:19). Mutlak emredici hükümler, işçi lehine bile olsa aksi kararlaştırılmayan normları, nispi emredici hükümler ise asgari normları belirleyen ve işçi lehine değiştirilebilen kuralları içermektedir. Sözleşme serbestisinin de sınırlarını çizen emredici hükümlerle sözleşme serbestisinin sınırlandırılmasında temel amaç, işçinin korunmasıdır (Korkusuz ve Korkusuz, 2020:481). İş hukukunda nispi emredici hükümler ise işçi lehine değişiklik yapılabilen hükümleri içermektedir. İş mevzuatında sosyal kamu düzeni hükümleri olarak da ifade edilen nispi emredici hükümlerle, işçi hakları açısından bir alt sınır çizilmekte olup, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleriyle bu sınırın üzerinde işçi lehine düzenlemeler yapılabilir (Süzek, 2019:35; Doğan Yenisey, 2016:53; Özdemir, 2005: 96; Güler, 2008:55; Korkusuz ve Korkusuz, 2020:481). İş hukukunda bu tür kurallar, uluslararası sözleşmeler ile güvence altına alınan

ekonomik ve sosyal hakların, anayasanın sosyal devlet ilkesinin ve iş hukukunun temelini oluşturan işçinin korunması ilkesinin doğal bir sonucudur.

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri niteliği itibarıyla mahkeme dışı uyuşmazlık çözüm yöntemleri olarak da tanınmaktadır (Yazıcı Tıktık, 2013:4). Arabuluculuk; 6325 sayılı Kanunda (2/b) “Sistemik teknikler uygulayarak görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim kurulmasını gerçekleştiren, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi” olarak tarif edilmiştir. Arabuluculuk genel olarak uyuşmazlığın taraflarının bir araya gelmesini, uyuşmazlığa konu somut olayın karşılıklı uzlaşısı ile çözülmesini ve bu yolla yargının iş yükünün hafiflemesinin sağlanması ile kısa sürede sonuca ulaşılmasının hedeflendiği yöntem olarak tarif edilmesinde mümkündür (Boydak, 2018: 90).

Başlangıçta ihtiyari olarak düzenlenen arabuluculuk, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile 1.1.2018 tarihinden itibaren iş uyuşmazlıklarında dava şartı arabuluculuğa dönüşmüştür. 6325 sayılı Kanuna (m. 1/II) göre, “yabancılaşma unsuru taşıyanlar da dahil olmak üzere, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıkları” arabuluculuğa elverişli uyuşmazlıklardır. Tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş ve işlemler kavramıyla, tarafların irade özerkliğinin bulunduğu haller kastedilmektedir. İrade özerkliği ise kişilerin kendi iradeleriyle sorumlulukları kendilerine ait olarak, ilişkilerini düzenleyebilme yetkisi anlamına gelmektedir. Kamu düzenine ilişkin ve tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edemeyecekleri uyuşmazlıklar ise arabuluculuğa elverişli değildir. (Gümrükçüoğlu vd., 2023: 263-264). 7036 sayılı Kanun ile bireysel iş uyuşmazlıklarında dava şartı arabuluculuk öngörüldüğünden, bu nitelikteki uyuşmazlıklar üzerinde tarafların tasarruf yetkisinin bulunduğu ve bu nitelikteki uyuşmazlıkların arabuluculuğa elverişli olduğu açıkça benimsenmiştir (Büyükcay, 2018: 206-207). Ancak bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarında istisnalar dışında dava şartı olarak arabuluculuk kurumunun hukuka uygunluğu tartışmalıdır.

Arabuluculuk sürecinde işçinin haklarının pazarlık konusu edilmesi, işçinin bu haklarından kısmen veya tamamen vazgeçmesine yol açabilecektir. İşçinin korunmasının esas olduğu, işçinin iş ilişkisindeki güçsüz konumu ve gerçek anlamda özgür bir iradeyle hareket edemeyeceği dikkate alınarak emredici hükümlerle donatılmış ve işçi lehine yorum ilkesinin uygulandığı bir hukuk dalı olan iş hukuku bakımından, dava şartı arabuluculuğun elverişli olmadığı yönünde görüşler mevcuttur (Özveri, 2020: 931 vd.; Ekmekçi vd., 2019: 247-248; Güzel, 2019: 37-38; Güzel, 2016:1146; Özekes ve Atalı, 2018: 97-98; Alpagut, 2018: 116-119; Namlı, 2016: 160; Karacabey, 2016: 475; Şişli, 2012: 60). Dünyada arabuluculuğun genellikle gönüllülük esasına dayalı olduğu Türkiye’de ise zorunlu kılınmak istenmesinin kalıcı bir çözüm olmayıp geçici nitelikte olacağına yönelik öngörü ve eleştiriler de mevcuttur (Özmumcu, 2016:838). Bireysel iş uyuşmazlıklarının arabuluculuğa uygun olduğuna ilişkin görüşler de bulunmaktadır

(Canbolat, 2018: 10-11; Şahin Emir ve Kamaz Tepe: 2018: 1486; Tulukçu, 2017: 279; Özdemir, 2016: 511; Odaman ve Karaçöp, 2016: 64; Boydak, 2018:93).

Arabuluculuk, tarafların eşit oldukları varsayımına dayansa da iş uyuşmazlıklarının tarafları diğer özel hukuk sözleşmelerinin taraflarından farklı olarak eşit konumda değildir (Güzel, 2019: 44; Soyer, 2018: 29; Köme Akpulat, 2018: 418; Alpagut, 2018: 120-121; Güzel, 2016: 1132; Doğan Yenisey, 2016: 178). Dolayısıyla iş uyuşmazlıklarının gerek arabuluculukla çözümü gerekse bu çözümün yargısal denetime tabi olmayacağına kabulü, işçinin kendisine hem iş hukukunun emredici kurallarıyla hem de iş yargılamasıyla sağlanan korumadan mahrum kalmasına yol açacaktır (Elbir, 2021: 306).

Doktrinde iş hukukunda dava şartı arabuluculuğunun 1982 Anayasası ile teminat altına alınan “Hak arama özgürlüğü”ne zarar verebileceği ileri sürülmektedir. Bu görüşe göre yargı sistemini tıkayacak noktaya getiren dava dosyalarının çokluğu, dava sürelerinin uzaması vb. nedenlerle kişilerin hak arama özgürlüğü kısıtlanmamalıdır (Çiçek, 2018: 40). İşveren karşısında iktisadi olarak zayıf olan işçiler, mevcut durumları ve yeni iş bulabilmelerindeki zorluklar nedeniyle, uzun sürecek dava sürecinden kaçınmak ve alacağına bir an evvel ulaşmak amacıyla arabulucu nezdinde kendisini işverenle anlaşmaya zorunlu hissetmekte ve böylece işçinin iradesinin arabulucu anlaşmasına yansıtılmama riski bulunmaktadır. Arabulucu anlaşmalarında öngörülen tarafların eşitliği ilkesinin her zaman gerçekçi olmadığı yaklaşımı zorunlu arabuluculuğa karşı görüşlerin dayanağını oluşturmaktadır. İş hukukunda işçinin işverenle hiçbir zaman eşit olmadığı ve taraflar arasında var olan güç dengesizliği karşısında maddi ödemelere bir an önce kavuşma ihtiyacı olan işçinin yargılama sonunda daha yüksek bir tazminat elde edeceğini bilmesine rağmen daha düşük rakamla anlaşması mümkündür. Ayrıca dava şartı arabuluculuk sürecinde yeterince hukuki alt yapısı olmadığı için haklarını bilemeyen işçilerin hak kayıpları söz konusu olabilir. Arabulucu görüşmeleri aşamasında işçinin iradesinin fesada uğratılması riski de bulunmaktadır (Korkusuz ve Korkusuz, 2020: 487; Çiçek, 2018: 30). Dava şartı arabuluculuğunun hak arama özgürlüğü ile çeliştiği gerekçesiyle 7036 sayılı Kanununun zorunlu arabuluculuğu ön şart haline getiren 3. maddesinin ilgili kısımları hakkında soyut norm denetimi yoluyla Anayasa Mahkemesine iptal davası açılmasına rağmen Anayasa Mahkemesi iptal talebini reddetmiştir (Sarıdağ, 2022:1097-1098).

Dava şartı arabuluculuğu anayasa ile güvence altına alınan “hak arama özgürlüğü”ne aykırı gören yaklaşımlara karşın, hak arama özgürlüğünün önünde bir engel olmadığını, bu özgürlüğü sınırlamak ya da bertaraf etmek gibi amacı ve işlevi olmadığı iddia eden yaklaşımlar da bulunmaktadır (Namlı, 2016:67, Çiçek, 2018:39). İkinci yaklaşıma göre dava şartı arabuluculuk sadece süreç yönünden zorunludur. Sürecin sonraki aşamalarına geçmede, devam etmekte veya sonuçta alınan karara uymakta her iki tarafın da karşılıklı rızası gerekmektedir. Taraflar uzlaşmak istemediği takdirde dava yolunu kapatmamakta ve hak arama özgürlüğünü de kısıtlamamaktadır (Korkusuz ve Korkusuz, 2020: 489). Albayrak’a (2018: 24) göre de dava şartı olarak arabuluculuk, hak arama hürriyetine engel

değildir. Aksine dava masrafları ve yargılama giderleri düşünüldüğünde, masrafsız, hızlı ve kolay bir yol olan arabuluculuk süreci hak arama hürriyetini sağlayan bir rol üstlenmiştir.

İş uyuşmazlıklarında arabuluculuğu ihtiyari düzenlemek, işçinin emredici kurallarla güvence altına alınmış haklarını koruyucu önlemler almak, iş uyuşmazlıkları bakımından arabuluculuğu iş hukukunun özelliklerine uygun biçimde bir pazarlık ortamı değil ama uzlaşma yöntemi (Akın, 2019: 12) olarak şekillendirmek gerekmektedir. Bunları gerçekleştirmek için de işçiler bakımından arabuluculuk faaliyetinin başından sonuna kadar avukat aracılığıyla temsil zorunluluğu getirme ve adli yardımı kolaylaştırma hem idari hem de yargısal denetimi sağlama gibi düzenlemeler yapılması faydalı olacaktır (Elbir, 2021: 311).

II-İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA DAVA ŞARTI ARABULUCULUĞUN DEĞERLENDİRİLMESİ

Dava şartı arabuluculuk sisteminin getirdiği en önemli fayda iş mahkemelerinin yargı yükünü azalttığı iddiasıdır. Ekonomik ve sosyal yapıda yaşanan gelişmeler ile çalışma ilişkilerindeki değişimler iş uyuşmazlıklarının nicelik ve niteliğinde artışa yol açmaktadır. Arabuluculuk sürecinde anlaşma halinde uyuşmazlık yargı önüne getirilmeden daha kısa sürede, daha az gider ile ve daha mahrem bir biçimde çözümlenmiş olacaktır (Tanrıver, 2006: 157; Ekmekçi vd. 2018: 26; Odaman ve Karaçöp, 2016:54).

Dava şartı arabuluculuğun mahkemelerin iş yükünü azaltması beklenirken beklenen etki pratikte yaşanmamıştır. İş uyuşmazlıklarının son yıllarda çok fazla artması nedeniyle uyuşmazlıkların bir kısmı zorunlu arabuluculuk aşamasında çözülsün dahi mahkeme önüne taşınan dava sayısında artış göze çarpmaktadır. Aşağıda Tablo 1’de 2015-2023 yılları arası iş mahkemeleri dosya sayıları görülmektedir.

Tablo 1. İş Mahkemeleri Dosya Sayıları (2015-2023 yılları arası)

Yıl	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Gelen	457.394	523.621	559.077	541.245	570.681	568.276	681.618	648.652	539.720
Geçen yıldan devir	239.880	259.081	314.089	362.596	336.609	356.450	387.936	394.110	382.255
Bozularak gelen	28.773	22.685	17.502	26.310	25.903	20.968	24.980	30.160	30.949
Yıl içinde açılan	188.741	241.856	227.486	162.339	208.169	190.858	268.702	224.382	226.516
Karara bağlanan	198.313	209.532	206.482	204.636	214.231	180.340	287.508	266.397	253.268
Gelecek yıla devir	259.081	314.089	352.595	336.609	356.450	387.936	394.110	382.255	386.452

Kaynak: T.C. Adalet Bakanlığı, Adalet İstatistikleri 2023:28.

Tablo 1 verilerine göre 2015 ve 2023 yılları arasında iş mahkemelerine gelen dosya sayılarında azalma görülmemektedir. Aksine 2015 yılında 457.394 olan gelen dosya sayısı yıllar içinde istikrarlı bir artış göstermiş ve 2021 yılında 681.618’e, 2023 yılında ise 539.720’ye ulaşmıştır. İlgili yıllar arasında karara bağlanan dosya sayısında önemli artışlar olmasına rağmen gelecek yıla devreden dosya sayısı da artmaktadır. Bu veriler yalnızca uyuşmazlıkları mahkemelerin önüne çıkartmayı geciktiren yöntemler geliştirmek yerine uyuşmazlıkların

nedenlerine odaklanarak uyuşmazlık nedenlerini azaltmaya yönelik çözümlerin geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Özellikle sigortasız, kayıt dışı işçi çalıştırma ile mücadele ve daha etkin işçi özlük kayıtlarının tutulması konusunda denetimlerin artması gerekmektedir (Güzel, 2016: 1132; Özveri, 2020:923; Sarıdağ, 2022:1101). Aşağıda Tablo 2’de ise Türkiye’de Adalet Bakanlığı verilerine göre arabuluculuk çözüm yoluna ilişkin dosya sayıları görülmektedir.

Tablo 2 Arabuluculuk Çözüm Yoluna İlişkin Dosya Sayıları (2018-2023)

Yıl		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Toplam Arabuluculuk Dosya Sayısı	Açılan Dosya sayısı	416.747	708.692	641.648	902.014	1.081.997	1.290.953
	Müzakeresi tamamlanan dosya sayısı	416.747	691.452	627.260	865.696	1.046.689	1.271.841
	Anlaşma sağlanan	296.306	460.346	405.357	589.472	716.000	857.289
	Anlaşma sağlanamayan	108.383	206.275	204.419	248.742	302.814	387.691
	Diğer kararlar	12.058	24.838	17.484	27.482	27.875	26.861
	Müzakere bekleyen		17.230	14.318	36.318	35.308	19.112
İş Uyuşmazlıklarında ihtiyari ve dava şartı arabuluculuk dosya sayısı	Açılan Dosya sayısı		552.168	471.943	659.176	792.483	965.323
	Müzakeresi tamamlanan dosya sayısı		547.677	467.461	640.974	760.233	953.043
	Anlaşma sağlanan		380.580	322.843	482.197	582.832	746.898
	Anlaşma sağlanamayan		149.178	133.600	146.271	165.759	194.809
	Diğer kararlar		17.919	11.018	12.506	11.642	11.336
	Müzakere bekleyen		4.491	4.482	18.202	32.250	12.280
Ticari Uyuşmazlıklarda ihtiyari ve dava şartı arabuluculuk dosya sayısı	Açılan Dosya sayısı		156.524	141.391	157.316	178.088	180.415
	Müzakeresi tamamlanan dosya sayısı		143.785	134.448	140.796	175.204	177.702
	Anlaşma sağlanan		79.789	67.802	66.559	85.449	62.485
	Anlaşma sağlanamayan		57.097	61.145	64.017	79.323	105.305
	Diğer kararlar		6.919	5.501	10.220	10.432	9.912
	Müzakere bekleyen		12.739	6.943	16.520	2.884	2.713
Tüketici Uyuşmazlıklarında ihtiyari ve dava şartı arabuluculuk dosya sayısı	Açılan Dosya sayısı			28.314	85.522	111.426	145.216
	Müzakeresi tamamlanan dosya sayısı			25.351	83.926	111.252	141.096
	Anlaşma sağlanan			14.712	40.716	47.719	47.906
	Anlaşma sağlanamayan			9.674	38.454	57.732	87.577
	Diğer kararlar			965	4.756	5.801	5.613
	Müzakere bekleyen			2.963	1.596	174	4.119

Kaynak: T.C. Adalet Bakanlığı, Adalet İstatistikleri 2023:33.

Türkiye’de arabuluculuğa başta iş uyuşmazlıkları olmak üzere ticari uyuşmazlıklar ile tüketici uyuşmazlıklarında başvurulmaktadır. 2018 yılında 416.747 olan dosya sayısı 2023 yılında 1.271.841’e ulaşmıştır. Arabuluculuğa, en yoğun şekilde iş uyuşmazlığında başvurulduğu görülmektedir. 2023 yılı için toplam 1.290.953 olan arabuluculuk dosya sayısının %74,8’i iş uyuşmazlığı, %14’ü (180.415) ticari uyuşmazlık, %11,2’si tüketici uyuşmazlıklarından oluşmaktadır. Anlaşma ile sonuçlanan dosya sayısı iş uyuşmazlıklarında diğer uyuşmazlık türlerine göre daha yüksektir. İş uyuşmazlıklarında arabuluculuk safhasında uzlaşmanın diğer uyuşmazlık türlerine göre daha yüksek olması taraflar arası eşitsizlikler ve işçinin zayıf konumu ile ilişkilendirilebilir. Arabuluculuk görüşmelerinde iş hukukunun işçiyi koruyucu hükümlerinin uygulanamaması işçinin menfaatine aykırı hallerin oluşmasına yol açabilir.

III. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Türkiye’de mevcut sistem ve somut vakalar ele alındığında uyuşmazlıkların gün geçtikçe arttığı görülmektedir. Artan uyuşmazlıkların çözümlerinde genellikle mahkeme yolu kullanılmaktadır. Ancak yargılamaların uzun yıllar sürebilmesi nedeniyle alternatif çözüm yolları arayışlarının artması üzerine, başlangıçta ihtiyari, ardından dava şartı arabuluculuk mevzuatımıza girmiştir.

Dava şartı zorunlu arabuluculuğun olumlu ve olumsuz yönlerinin incelenmesi ve saha çalışması ile pratikte oluşan problemlerin tespit edilmesi oldukça önemlidir. Bu çalışmada arabuluculuğun işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümündeki olası etkilerini, sistemin taraflar açısından başarılı, başarısız noktalarını arabulucularla yapılan görüşmeler ile tespit etmek ve işleyişte yaşanan sorunlara yönelik öneriler geliştirmek amaçlanmıştır.

Çalışmada nitel araştırma yöntemi olan görüşme tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırma, araştırdığı sorunla ilgili sorgulayıcı, yorumlayıcı ve problemin doğal ortamındaki biçimini anlama isteği içinde olan bir yöntemdir. Arabuluculuk sistemi ile taraflar arasındaki problemlerin tespitinde, her arabulucunun farklı düşünce ve deneyime sahip olması nedeniyle nitel araştırma yöntemi bu çalışma için uygun görülmüştür. Nitel araştırma yönteminin tercih edilmesinin bir diğer sebebi ise arabuluculara açık uçlu sorular yöneltilerek derinlemesine inceleme yapılmasına imkân sağlamasıdır.

Araştırmanın evreni İzmir ilinde bulunan iş hukuku alanında uzmanlaşmış arabuluculardır. Örneklem grubu ise İzmir ilinde Arabuluculuk Daire Başkanlığı Siciline kayıtlı, en az iki yıl deneyim sahibi olan arabuluculardır. Alan araştırmasında tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya ilişkin veriler, araştırmacı tarafından 2022 Nisan ve Mayıs aylarında on arabulucu avukat ile yüz yüze görüşme-mülakat tekniği kullanılarak toplanmıştır. Saha çalışması için hazırlanan soru formu, dava şartı olarak arabuluculukla ilgili derinlemesine bilgiler elde edebilmek için on dört açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Elde edilen bulgular sadece katılımcı grubun görüşlerini içermekte, sonuçlardan hareketle genelleme yapma kastı bulunmamaktadır.

Yapılan saha araştırmasında ilk olarak Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı tarafından etik kurul izni alınmıştır. Daha sonra araştırmaya başlarken belirtilen kriterlere uyan arabulucular ile iletişime geçilerek gönüllü olan arabulucular ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanma sürecinde aşağıdaki hususlara dikkat edilmiştir.

- Çalışma verileri toplanırken görüşmeye katılımı gönüllük esastır.
- Katılımcıların her birinin yapılan bu çalışmanın arabuluculuk adına önemli bir adım olacağı düşüncesinde olması nedeniyle her soruya detaylı ve istekli cevap vermişlerdir.
- Görüşmeden önce katılımcılara araştırmanın amacı açıklanmış olup soru formu tanıtılmıştır.

· Katılımcılara görüşme soruları sunulduktan sonra ön bilgilendirme formunun okunması istenmiştir.

· Görüşme sırasında katılımcılara açık uçlu sorular yöneltildikten sonra katılımcıları yönlendirmemek adına farklı soru sorulmamış olup belli bir süre sessizlik sağlanarak verilen yanıtlar dinlenmiştir.

· Görüşme süresinin ortalama 30 dakika sürmesi hem katılımcının odaklanması hem de gerekli detayların aktarılması için ideal bir süre olarak görülmüştür.

Görüşme esnasında her katılımcının verdiği detaylı bilgiler ses kaydı alınarak kaydedilmiştir. Elde edilen veriler deşifre edilerek belirlenen altı başlıkta tema üzerinden içerik analizi gerçekleştirilmiştir. Arabulucu avukatların toplamının ortalama 1489 dosya üzerinden edindikleri tecrübeler doğrultusunda verilen bilgilerin aktarılması nedeniyle çalışmanın güvenilirliği anlamında sembolize edilebilir. Ancak sınırlı sayıda görüşmeci üzerinden elde edilen veriler üzerine genelleme yapma iddiasında bulunulmamaktadır.

Katılımcıların Profili ve Bulgular

Araştırmaya dört erkek ve altı kadın arabulucu katılmıştır. 10 arabulucunun yaş ortalamaları 41,7'dir. Ortalama deneyim süreleri ise 4,3 yıldır. Katılımcıların deneyimlerinin yüksek olması araştırmayı güçlendirmektedir.

Çalışma kapsamında elde edilen bulgular üzerinden önemli noktalar ele alınarak altı ana tema oluşturulmuştur. Oluşturulan bu temalar da arabulucuların ifadeleri ve görüşleri direkt olarak verilmiştir. Veriler detaylı incelenerek literatürün de katkıları ile analiz edilip sunulmuştur.

Tema 1: Tarafların Arabuluculuk Sürecine ve Birbirlerine Olan Tavrıları

Arabuluculuk sürecinde tarafların birbirlerine olan tavrıları ilerleyen sürecin nasıl gelişeceği ile ilgili yön gösterici önemli bir unsurdur. Yapılan araştırmada bu tema, arabuluculuk ve müzakere süreci boyunca tarafların bu duruma olan bakış açılarının tespitinin oldukça önemli olduğu ve sürecin gelişimini çok fazla etkilediği için özellikle belirlenmiştir.

Araştırmada altı arabulucu, tarafların bu sürece ve birbirlerine olan tutumlarının olumlu olduğunu belirtirken dört arabulucu olumsuz olduğunu ifade etmiştir. Uyuşmazlık sonucu oluşan arabuluculuk sürecinde taraflar arasında olumsuz tavır sergilenmesi doğal ve normal kabul edilebilir. Arabuluculuk sürecinde tarafların birbirlerine olan tavrılarını tek bir kalıba sokmak yanlıştır. Beraberinde bu konu kişiden kişiye değişkenlik göstermektedir. Görüşmeciler tarafların bazılarının birbirlerine düşmanca yaklaştığını ve görüşme ilerledikçe aralarında ördükleri duvarların yıkıldığını ifade etmiştir. Çok nadiren "*ben kesinlikle anlaşmayacağım*" düşüncesiyle gelen taraflarla karşılaşmıştır. Genellikle her iki tarafta bu süreci görmek, anlamak ve belirli bir sonuca varmak hedefiyle gelmiştir.

Katılımcılar genellikle tarafların arabuluculuk hakkında daha detaylı bilgi edinmeleri ve arabuluculuğun daha yaygın kullanımı ile oluşan ön yargıların biteceği görüşündedir. Örneğin Arabulucu 3 bu durumu "*İlk başlarda taraflar arabuluculuğun ne olduğunu bilmiyordu ama 2017 yılından beri artık iş hukukunda*

uygulandığı için taraflar en azından kulak misafiri olmuş olarak geliyorlar. Genel de işverenlerin avukatları oluyor. Onlar bilinçli geliyorlar ama işçilerde az çok duyum alarak biraz bilinçli geliyorlar. Benim gördüğüm ilk etapta tarafların düşmanca tavırları oluyor. İki tarafta birbirine biraz düşmanca davranıyor. Ama görüşmeler ilerleyince duvarları ve ön yargıları biraz daha iniyor” şeklinde ifade etmiştir.

Araştırmada göze çarpan bir diğer konu ise taraflar arası iletişim eksikliğinin yoğun olmasıdır. Şöyle ki toplantı sürecinde taraflar sağlıklı iletişim kuramadıkları için anlaşma olasılığının azaldığı ifade etmiştir. “İlk iletişimi bir türlü kuramıyor insanlar. Öyle bir sıkıntı var yani. Hani ben önce ararsam işte zayıf taraf olurum şeklinde düşünceler var. Biz üçüncü kişi olarak devreye girdiğimiz zaman ikisinin de düşündüğü o da aramadı. Ben de aramadım. Zorunlu geliyorum deyip geliyorlar” (Arabulucu 10).

Arabulucu 4, “İşveren oluşan anlaşmazlıktan dolayı arabuluculuk sürecine dâhil olması sonucu işçiye çok kızgın oluyor. Kızgınlıkları ve kırgınlıklarını belli bir süre içerisinde aştıktan sonra taraflar konuşabilmeye başlıyorlar” tespitinde bulunmuştur. Arabuluculuk aşamasında anlaşma olmamasına rağmen bazen taraflar dava açmaktan vazgeçerek dışarıda anlaşabilmektedir. Bu durum tarafların arabulucu ücreti vermemek ve diğer masraflardan kaçınmak için toplantı haricinde kendi aralarında anlaşmaya yönelmelerinin sonucudur.

Görüşülen arabulucular, işçinin genellikle işverene karşı daha ezik ve zayıf tavır sergilediğini vurgulamıştır. İşveren ise tam tersine, daha mesafeli ve yukarıdan bakan bir tavidir. Birinci arabulucu ile görüşme sırasında “İşçiler her zaman işverenine karşı biraz başı önde oluyor. İşverenler de birazcık böyle bir egolu davranıyorlar bahsetmem gerekirse, şu ana kadar saydığım görüşmelerde bir iki kere biraz gerginlik yaşandı. Görüşmeyi sonlandırdım” şeklinde ifadeler kullanmıştır. Bu durum işçinin zayıflığı karşısında işverenin güçlülüğünü göstermektedir. Bu eşitsizlik sonucunda işçi ya alacağının daha azına razı olmak zorunda kalıyor ya da alacağını hiç alamıyor. Ayrıca toplantı sürecinde işverenin önemli rol oynadığı belirtilmiştir. İşveren anlaşmaya yaklaştığı takdirde verilmesi gereken ücret üzerinden hesaplama yapma eğiliminde olduğu belirtilmiştir. Eğer işveren anlaşmak istemiyorsa kendine duvar örüyor ve bu süreci geçilmesi gereken bir basamak ve aşılması gereken bir engel olarak görüyor. “Şöyle bir süreç ile karşılaştım, ilk zamanlarda taraflar bunu geçilmesi gereken bir basamak aşılması gereken bir engel görmektelerdir. Ama günün sonunda geldiğimiz noktada taraflar bunun biraz daha barışçıl bir çözüm yolu olduğuna artık daha çok inanabilir hale geldiler. Ben arabulucu olarak insanlara hep şunu anlatıyorum, alternatif çözüm yolları oldukça önemlidir ve alternatif çözüm yollarının içinde arabuluculuk en ucuzu ve en hızlı olanıdır. Dolayısıyla bu noktada uyuşmazlığın çözümünü sizin için çok faydalıdır. Arabuluculuk merkezlerinde arabulucular bu sistemin gelişimi için çok ciddi çabalar gösterdiler. Günümüz koşullarında arabuluculuk sisteminde geldiğimiz noktada başarı kaçınılmazdır” (Arabulucu 4).

Taraflar arabuluculuk sürecinde anlaşamaları bile anlaşmazlık konularının bazılarını görüşmeler sonucunda yargıya taşımaktan

vazgeçebilmektedir. *“Taraflar müzakere sürecinde anlaşamaları bile işçi mahkemede söylemeyeceği konuları müzakere sırasında rahatlıkla aktarabilmekte ve söz konusu uyuşmazlıkta uzlaşma sağlanamasa bile dava konusu olmayabiliyor”* (Arabulucu 5). Bu görüş, taraflar arasında iletişimin sağlanmasında buldukları ortamın önemini göstermektedir. Tarafların kendilerini rahat hissettiği ve tarafsızlığına güvendiği arabulucunun varlığı, sürecin sağlıklı yönetilebilmesi açısından önemlidir. Arabuluculuk sisteminin doğru kullanılması ve taraflar arası bilginin yeterli seviyeye ulaşması halinde, taraflar arası güç dengesizliği olsa dahi toplantı süreci sonucunda işçi yararına bir sonuç elde edilmesi mümkündür.

Günümüzün en büyük problemlerinden biri olan COVID-19 pandemisi sebebiyle birçok alanda kısıtlamalara gidilmiştir. Bireylerin yakın temasta bulunmaması veya kapalı alanlarda maske takması gerekmiştir. Arabuluculuk sürecinin, pandemi sürecinden oldukça etkilendiği katılımcılar tarafından belirtilmiştir. COVID-19 pandemisi nedeniyle görüşmelerin online yapılması yüz yüze görüşmelere göre anlaşma olasılığını düşürmüştür. Örneğin Arabulucu 8 *“Pandemi nedeniyle çoğu görüşmeleri artık telekonferans şeklinde yapıyoruz. Bu nedenle de onların duygularını bilemiyoruz. Duygularını tam olarak anlayamıyoruz. Telekonferansla yapılan görüşmeler arabuluculuk sürecinde elde edilen sonuçları tam tersine döndürdü. Yani anlaşmama oranı yüzde yetmişe çıktı. Anlaşma oranı yüzde otuza”* şeklinde ifade etmiştir. Çevrimiçi yapılan toplantılar gerek bağlantı problemleri gerekse mesafenin oluşturduğu iletişim problemleri yüzünden anlaşmazlığın olumlu sonuçlanma ihtimali düşürmektedir. Tarafların yüz yüze iletişim kurmalarının arabuluculuk sürecini olumlu etkilediği sonucuna varılabilir.

Bu tema genel olarak değerlendirildiğinde, arabuluculuk sürecinde tarafların bilgi eksikliği ve önyargıları nedeniyle birtakım sorunlar yaşadığı söylenebilir. Ayrıca iletişim bozukluğu da sorunlara yol açabilmektedir. Uyuşmazlığın çözümünde arabulucuların deneyimi, etkili iletişim tekniklerini kullanmaları ve kolaylaştırıcı arabulucu rolünü üstlenmeleri sürecin anlaşma ile sonuçlanmasında etkili olacaktır.

Tema 2: Arabuluculuk Sürecine İşçinin Yaklaşımı

Bu temanın seçilmesinin nedeni işçi açısından bu sürecin etkilerini değerlendirebilmektir. Arabuluculuk sürecinde, işçinin beklentisi ve bu sürece olan tutumu büyük önem taşımaktadır. Yapılan saha çalışmasının asıl amaçlarından biri işçinin arabuluculuk sürecinde neler yaşadığını, ne gibi sorunlarla karşı karşıya geldiğini tespit etmektir. Bunu tespit etmek için arabuluculara yöneltilen *“İşçinin beklentisi nedir?”* sorusunu arabulucuların tamamı *“alacağı ücretin tamamını alabilmektir”* şeklinde cevaplamıştır. Arabuluculuk hakkında bazı işçilerin yeterli bilgiye sahip olmadıkları için ön yargıyla toplantıya katıldıkları da belirtilmiştir. *“İşçinin beklentileri yani kandırılmamak bence öncelikleri. Çünkü arabuluculuğa bile olumsuz yaklaşıyorlar. Bilmedikleri için yani dolandırılma aracı olarak görebiliyorlar çünkü ülkemizde de bunlar çok”* (Arabulucu 7).

Ayrıca işçinin arabuluculuk hakkında yargı sisteminde olduğu gibi yargılanacağını düşünmesi bilgi eksikliğini göstermektedir. Arabulucu 1'in ifadesine göre "İşçiler bir hukukçu gözüyle bakmadığı için burada bir yargılama yapılacağına dair kimin haklı, kimin haksız olacağını ve buradaki sürecin onların davasında veya sonuçta çok büyük etkisi olacağını düşünüyorlar".

"Beklenti, ihtiyaç, menfaat, işçinin beklenti ihtiyaç ve menfaatleri karşılandığı takdirde zaten anlaşma söz konusudur. Eğer vekili ile katılıyorsa zaten talepleri daha somut daha odaklı oluyor "(Arabulucu 5). İşçinin olumlu sonuç alabilmesi, hakkının verilmesi konusunda işverenin sorumluluğu büyüktür. Anlaşmanın sağlanması her iki tarafın menfaatinin korunması sonucunda oluşur.

Arabuluculuk süreci hakkında işçilerin yeterli bilgiye sahip olmaları anlaşma olasılığını arttırabilir. Görüşmelerde bazı işçilerin süreç hakkında bilgi edinmeleri halinde olumlu tutum sergiledikleri ifade edilmiştir. Örneğin Arabulucu 4 bunu şöyle ifade etmiştir: "İlk zamanlarda bunu geçilmesi gereken bir basamak aşılması gereken bir engel olarak görmekteydi. Taraflar sonrasında geldiği nokta bunun biraz daha barışçıl bir çözüm yolu olduğuna artık daha çok inanabilir hale gelmiştir. Biz insanlara hep şunu anlatıyoruz, alternatif çözüm yolları oldukça önemlidir, işte arabuluculuk ve alternatif çözüm yollarının içinde en ucuzu ve en hızlı olanıdır. Dolayısıyla bu noktada uyumsuzluğun çözümü sizin için çok faydalıdır."

Aynı zamanda dikkat çeken sonuçlardan biri de işçinin alması gereken ücret miktarından daha azına razı olması, bu durumun da işçinin mağduriyetine sebep olmasıdır. Arabulucu 10 "Burada bile bizim yanımızda rahat olmasına rağmen konuşurken çok çekinerek konuşuyorlar. İşçilerin bir kısmı beraber yapılan görüşmedeki gibi işverenin karşısında konuşmuyorlar. O baskı hala onlar üzerinde devam ediyor yani. Ekmeğini veren adam şeklinde düşünce devam ediyor. Bilinçaltının önünde de var. Ekmeğimi kazandım. Ona nasıl laf söyleyeyim? gibi" şeklinde ifadede bulunmuştur. Bu ifade değerlendirildiğinde işçinin bu süreçte kendini rahat ve doğru ifade edemediği ve işverenin daha baskın olması sebebiyle güç dengesizliklerinin de ortaya çıktığı açıktır. Oluşan güç dengesizlikleri süreci işçinin aleyhine, işverenin lehine ilerlemesine neden olmaktadır.

İşçinin beklentisi hak ettiği alacağının tamamını almaktır. "Ben buradan anlaşmadan kalktım bunu dava edeyim derdinde değildir. Emeğinin karşılığını almak için gelir" (Arabulucu 3). İşçinin maddi yönden zayıflığı nedeniyle vekilsiz gelmesi hem savunmasızlığının artmasına hem de duygusal kırgınlığı sebebiyle sürecin sağlıklı ilerlememesine sebep olmaktadır. Örneğin Arabulucu 9'a göre "Bir arabulucu olarak toplantı sırasında bildiğimiz şeyleri, haklarını söylemekte ya da yönlendirmekte zorlanıyoruz. Öyle bir yetkimiz olmadığı için, tarafsız kalmamız gerektiği için. Fakat çoğu işçi sıcak para istediği için çok ihtiyaçları olduğu için hak ettiklerinden çok azına razı olup gidiyor".

Araştırma sonucu bu temanın genel bir değerlendirilmesi yapıldığında taraflar arasında hem ekonomik hem de bilgi açısından oluşan güç dengesizliğinin işçinin kazanılmış haklarından taviz vermesi ile sonuçlandığını göstermektedir.

Tema 3: Arabuluculuk Sürecine İşverenin Yaklaşımı

Bu temanın seçilme sebebi, taraflardan biri olan işverenin toplantı sürecindeki tutumunu belirlemektir. Yapılan araştırma sonucunda işverenlerin genellikle toplantıya katılmadığı, muhasebecisini veya diğer çalışanlarını görevlendirdiği görülmüştür. Toplam on arabulucunun üçü işverenlerin toplantılara eğer küçük esnafa katıldığını, şirket sahipleri gibi büyük ölçekli firmalara sahip olan işverenlerin katılmadığı yönünde görüş bildirmiştir. Geriye kalan yedi arabulucu ise işverenlerin genellikle toplantıya katılmadığını ve işverenleri vekillerinin temsil ettiğini belirtmiştir. *“İşverenler genelde kendileri katılmıyorlar. İşveren kendi şirketinde veya firmasında sigortalı olarak çalışan herhangi bir kimseyi kendi temsilcisi olarak yetki belgesiyle gönderebiliyor. Ama uygulamada hep avukat arkadaşlar geliyor”*(Arabulucu 8).

Her iki tarafında toplantıda hazır bulunması, anlaşma açısından oldukça önemli olup, beklentilerin ve ihtiyaçların açıkça belirlenmesi ve toplantının anlaşmayla sona ermesine katkı sağlayabilir. Buna ek olarak arabuluculuk sisteminin yaygınlaşmasında ve anlaşmanın artmasında önemli bir etki yaratabilmektedir. Arabulucu 1'e göre *“Anlaşmayla sonuçlanan dava şartı arabuluculuk sürecinde işverenin rolü önemlidir. Çünkü işverenin anlaşmaya niyeti yoksa saldırgan oluyor ve bu arabuluculuk sürecini öylesine yapıyor gibi davranış sergiliyor”*.

Genel anlamda işverenlerin yaklaşımları olumsuz olmakla birlikte, arabuluculuk sürecine olumlu bakan işverenlerin olduğu da ifade edilmiştir. *“Öyle şirket yetkilileri var ki, uyuşmazlığının yargıya düşmesini istemiyor. Artık arabuluculuğun faydaları o kadar keşfetmiş ki kendisi bizzat geliyor görüşmelere. Çünkü artık anlaşmazlıkları anlaşmayla çözümlenmek istiyor. Bu sebeple de katılıyorlar”* (Arabulucu 6).

Tarafların anlaşamama sebeplerinden biri de tarafların vekilsiz gelmeleri halinde alacak kalemlerinin belirlenememesi ve hesaplamanın yapılamaması nedeniyle sorunlar yaşanmasıdır. Bu noktada uzman kişilerden veya bir mali müşavirden yardım alınması konusunda öneride bulunmaktadır. Arabulucu 6 *“Rakamsal anlamda bir denge sağlanamayıp anlaşamıyorlarsa, bizler taraflara tekrar istihdam edilme olayı veya başka bir seçenek olan alternatif çözüm yolu buluyoruz”*. Bu noktada işverenin toplantıya katılması ve duyarlı olması çok önemlidir. İşverenin toplantılara bizzat katılması, karşı tarafı dinleyip belirli noktalarda ılımlı bakması, işçinin ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılaması halinde anlaşma olasılığı artmaktadır.

Bu süreçte işveren hakkında belirtilen diğer husus ise işçinin alacağının tamamını değil de daha azına razı olabilmesi için düşük teklifte bulunmasıdır. Bu sorun karşısında arabulucunun konuya hâkimiyeti, işçinin olmazsa olmazını bilmesi ve önerilerde bulunması sonucu uyuşmazlığın çözüm yoluna girmesi ve olumlu yönde aşama kaydedilmesi mümkün görünmektedir. Arabulucu 7 *“işçinin bizden bir öneride bulunmamızı istediği noktada bizler için çok zor olan taraf, tarafsızlığımızı korumak. Bir avukattan yardım alabileceğini söylüyoruz. Çünkü bir arabulucu hiçbir zaman doğrudan bir çözüm üretmez doğrudan tavsiyede*

bulunamaz. Ben kendi adıma bu nokta daha önceki dosyalarla, benzer vakalarda elde ettiğimiz sonuçlardan bahsederek, bu tarz bir sonuçta elde ettik, bu bakış açısı sizin için uygun mu diyerek yönlendirmeye çalışıyorum. Çünkü elimizden geldiğince çözüm odaklı oluyoruz. Fakat bu anlamda bizlerin ilk önceliği işçi ve işverenin haklarını korumak şartıyla hareket ederek, dengeyi sağlamak kaydıyla çözüm önerileri sunuyoruz”.

Bu temayı genel olarak değerlendirmek gerekirse işverenin tutumu sürecin uzlaşma ile sonuçlanmasında belirleyicidir. Sürece olumlu yaklaşan işverenler işçinin taleplerini karşılayarak anlaşma olasılığını artırırken olumsuz yaklaşan işverenler öncelikle toplantıya bizzat katılmamakta ve işçinin kazanılmış haklarından taviz vermesini beklemektedir. Ayrıca arabulucuların tarafsızlığı ve açıkça önerilerde bulunamaması işçi açısından sorunlara yol açabilmektedir. Arabulucuların öneriler de bulunması gerekliliği günümüzde bu sistemi biraz da kolaylaştırıcı arabuluculuğa doğru dönüştürmektedir. Arabulucu sadece tarafları dinleyip herhangi bir aksiyon almadığında uzlaşmadan uzak sonuçlar çıkabilmektedir. Arabuluculuk sistemi teoride her iki tarafın eşit olduğunu varsayımına dayanmaktadır. Ancak uygulamada gerçek eşitlikten bahsetmek pek mümkün görünmemektedir.

Tema 4: Arabuluculuk Sürecine Arabulucuların Yaklaşımı ve Değerlendirmeleri

Bu çalışmada arabuluculuğun katılımcılar tarafından benimsendiği tespit edilmiştir. Arabulucuların sistemi benimsemesi, sürecin iyileştirmeler ile daha da gelişmesini sağlayabilir. Arabulucu 5'e göre *“Arabuluculuk Daire Başkanlığı ve biz arabulucular çok fazla emek sarf ettik. Bu emeğin de dava şartı arabuluculuk sisteminin kaldırılıp yok edilmesini hiç istemem. Hem eğitim anlamında hem yapmış olduğumuz dosyalardaki çabamızla çok yol kat ettik”.* Ayrıca arabulucuların bazıları vekillerin bazen mevcut şartları değerlendirmeden, sürece olumsuz baktıklarını ve anlaşma aşamasına daha geç geldiğini belirtmiştir. *“Şu anda biraz değişti ama ilk başlarda avukatlar biraz kendi alacakları küçülmesin diye daha olumsuz tavır takınıyorlardı. Açıkçası meslektaşlarda bazen süreci olumsuz etkileyebiliyor (Arabulucu 1).*

Katılımcıların bir kısmı ihtiyari arabuluculuğu daha sağlıklı ve olumlu olduğu savunurken, bir kısmı da dava şartı arabuluculuğun oldukça önemli ve kullanılabilir olduğu yönünde görüş belirtmiştir. Ayrıca ihtiyari ve dava şartı arabuluculuk arasında çok bir farkın olmadığını da ifade etmişlerdir. *“Yani dava şartında da ihtiyari sistemde de ben hep aynı şeyleri uyguluyorum. İkisinin arasında çok bir fark yok. Sadece şöyle bir fark var. Dava şartı olan bir arabuluculuk sürecini ihtiyari olarak yürütüp anlaşma olmaması durumunda, yasa dava şartı arabuluculuk yapılmasını yine de istiyor. Bir kere taraflar kendi isteklerini rahatlıkla dile getiriyorlar. Anlaşma olacak olursa kendi istedikleri şartlarda ahlaka ve yasaya aykırı olmayan her türlü anlaşmayı yapabiliyorlar”* (Arabulucu 8). Bu ifadeyi destekleyen Arabulucu 3'e göre; *“Bir arabuluculuk toplantısında işveren anlaşmamıştı ve tam toplantıyı sonlandırıcakken, işçi tarafı olan kadın dedi ki; “Benim iş güvenliği ve uzmanı eğitimi almam lazım”. Bu*

eğitimin ücreti 7.000 Türk lirası ama kadının alması gereken tutar 30.000 Türk lirasıydı. Bu eğitimin ücretini öderse anlaşacağız dedi. Bende işveren vekili arkadaşımı aradım ve durumu anlattım. Bir konuşayım, çok da güzel olur dedi. Adamı aradı ve normalde o zamana kadar anlayışlı olmamasına rağmen eğitim ücretini öderim dedi. Taraflar geldi ve biz anlaşmaya ek bir şey yaptık, ödemeyi yedi taksite böldük. Mesela böyle de olabiliyor. Çünkü işçi tarafı batık bir şirketten para alamayacağını görmüştü. En azından alması gereken eğitim için gereken miktarı almıştı.” Bu tespitlere göre tarafların anlaşmaları için birden fazla çözüm yolu olabileceği görülmüştür.

Arabulucunun taraflarla iletişim kurma aracı önemlidir. Genellikle tebligat, telefon, mail yoluyla ulaştıkları belirtilmiştir. Fakat bu yöntemde de detaylı düşünülmesi gereken husus arabuluculuk sisteminin ne kadar bilindiğidir. Arabulucu 5’e göre “İletişim genelde telefon, WhatsApp, mail yolu ile kuruyoruz. Davet gönderiyoruz. Şöyle ki eğer işçinin arabuluculuk ile ilgili bilgisi yoksa direkt tebligat ya da yazı yoluyla öğrenmesi işçiye arabuluculuk konusunda antipati uyandırabiliyor. Ben genelde telefonla arama yaparak, ilk önce bu sistemin ne olduğunu ve nasıl ilerleme kaydedildiğini anlatıyorum. Sonrasında gerekli bilgileri veriyorum. Böyle olması süreç yönetimi açısından daha iyi oluyor” şeklinde görüş belirtmiştir. Arabuluculuk sisteminin başlangıcında taraflara haber verilme yönteminin bile oldukça önemli bir husus olduğu görülmektedir. Her ne kadar detaylı bilgi verilip haber verilse dahi işçi tarafında süreç hakkında soru işaretlerinin varlığı, sisteme olan endişeli yaklaşımı ya da yargı sistemi gibi kesin kararların olacağı düşüncesi toplantılarda savunma mekanizması geliştirmesine yol açabilmektedir.

Arabulucuların tespitlerinden biri de dava şartı arabuluculuk sürecinde harici anlaşmaların varlığıdır. Arabulucu 9’a göre; “Mecbur edilmezlerse gelmiyorlar zaten. Önceden bilinmeyen bir şey olduğu için tepkiyle karşılaşıyoruz. Bu yasa, madde olarak bilinmesi gerekiyor. Ben dava açacaktım. Dört hafta bekleyecektim diyolarlar. Çoğu burada görüşüyor ve bütün şartları sırf arabuluculuk ücreti ödememek için biz anlaşmadık tutanağı tutturup, dışarıda anlaşılıyorlar. Bu durum genelde dava şartı olan işçi davalarında oluyor.” Tarafların harici anlaşmalara yönelmesinde arabuluculuk ücreti ödemekten kaçınma saiki ile hareket ettiğinden arabuluculuk ücretlerinin gözden geçirilmesi yararlı olabilir.

Katılımcılar arabuluculuk sistemini dava sürecine göre daha ekonomik olarak değerlendirmiş, sadece arabuluculuk ücretinin ödenmesi ve arabuluculuk ücretinin de bazen taraflarca yarı yarıya ya da tamamının işverence ödenmesini avantaj olarak belirtmişlerdir. “Kesinlikle avantajlı. İşçi alacağına çok çabuk kavuşmuş oluyor ve parasını günündeki değerinden elde etme imkânını sağlıyor. İşveren de çok daha yüksek meblağlar ödeyecekken (bu sadece işçiye ödediği kısım değil) cebinden çıkan toplama baktığımızda ciddi bir karla işi kapatma imkânı sağlıyor. İşveren açısından çok daha karlı.” (Arabulucu 2). Bir diğer arabulucunun değerlendirmesine göre ise “Yani ben dava şartı olarak sistemi beğeniyorum ve

devam etmesi gerekiyor. Çünkü tam oturmadı daha. Yani ihtiyari arabuluculuk sistemine tamamen geçmek için daha erken” (Arabulucu 10).

Bu tema genel olarak değerlendirildiğinde sürecin işleyişinde sorunlara rağmen sistemin arabulucular tarafından benimsendiği görülmüştür. İhtiyari ve zorunlu arabuluculuk arasında önemli bir fark görmeyen arabulucular, sorunların giderilmesi halinde anlaşma olasılığının artacağını ifade etmiştir.

Tema 5: Dava Şartı Arabuluculuk Sürecinde İradilik İlkesi

Literatürde dava şartı olan zorunlu arabuluculuğun iradilik ilkesine karşıt olduğunu savunan görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre zorunlu arabuluculuk uygulaması “hukukun ve demokrasinin temel ilkelerine aykırıdır” (Karacabey, 2016:461). Bir diğer görüş ise “uzlaşma kültürünün güçlü olmadığı bir toplumda alternatif yol olarak arabuluculuğun seçimi davayı geciktireceği” yönündedir (Tanrıver, 2006:170)

Arabuluculuğun ilkelerinden biri olan iradilik ilkesi bu tema altında saha araştırması sonucu değerlendirilmiştir. Yapılan görüşmelerde dokuz arabulucu dava şartı arabuluculuğun iradilik ilkesine aykırı olmadığını ifade etmiştir. “*Bu konularda taraflar özgür. Dava aşamasına geçilmeden önce şart olarak koşulmasını, barışçıl yöntemle sorunların çözümlenme şansı varsa bunun değerlendirilmesi olarak görüyorum*” (Arabulucu 6). Ayrıca dava şartı arabuluculuk sisteminin olmasının iş mahkemelerinin yükünü hafiflettiği yönünde görüş belirtilmiştir. “*Sonuç olarak arabuluculuğun iş hukuku davalarında çok büyük yükü azalttığına dair bence bir şey var. Yani yüzde yirmi beş, yüzde otuz bir başarı bile iş mahkemelerine çok büyük bir kolaylık oluyor. İş dosyaları hızlandı açıkçası. Yani ben onu gözlemleyebiliyorum. Yani teorik olarak aykırı olabileceğini düşünmüyorum açıkçası*”(Arabulucu 1). Sadece bir arabulucu iradilik ilkesine aykırı olduğunu ifade etmiştir.

Genel olarak değerlendirmek gerekirse; arabulucular tarafından dava şartı arabuluculuğun çoğunlukla iradilik ilkesine aykırı olarak görülmemesi, arabuluculuk sürecinde anlaşma olmaması halinde yargı sürecinin açık olması ile ilişkilendirilebilir.

Tema 6: Toplantı Süresinin Yeterliliği

Toplantı süresinin yeterliliği, oluşan anlaşmazlığın bitmesi veya devam etmesi konusunda önemli rol oynamaktadır. Toplam on arabulucudan sadece biri toplantı süresinin yetersiz olduğunu ve bu sürenin arttırılması sonucunda verimliliğin artacağını ifade etmiştir. Diğer dokuzu ise sürenin yeterli olduğunu ve bazen süre dolmadan da çözüme ulaştıklarını belirtmiştir. “*Yeterli olduğunu düşünüyorum. Uzayan sürede tarafların birbirinde soğukluk olduğunu ve süre uzadıkça da anlaşma ihtimalini düşüğünü gözlemliyorum. Eğitimlerde özellikle şunu çok bahsederim, yemek sıcakken yenmelidir. Dolayısıyla bu iki haftalık süreçte o sıcak yemeğin yenmesi açısından son derece faydalı bence*” (Arabulucu 4).

Katılımcılar sürenin uzun veya kısa olmasından çok dengenin sağlanması gerektiği yönünde görüşler belirtilmiştir. Şöyle ki Arabulucu 2’ye göre “*Bence yeterli. Bunu bile kötüye kullanan işverenler olabiliyor. Zaman kaybı oluyor.*

Verilen süreyi sonuna kadar kullanıp dava açma süresini geciktirenler var. Bence kesinlikle süre yeterli”. Toplantı sürelerinin yeterli olması arabuluculuk sürecinin gelişimine büyük katkı sağlayacaktır. Arabulucu 5 ise tebligat problemi olmadığı sürece sürenin oldukça yeterli olduğunu ve günümüzde kitle iletişim araçlarının çeşitliliği sebebiyle ile iletişimin hızlı bir şekilde olduğu yönünde söylemde bulunmuştur. Tarafların toplantılara kendileri veya vekilleri ile katılmasına göre sürecin işleyişinin farklı sonuçlar doğurması olasıdır.

Bu tema genel olarak değerlendirildiğinde arabuluculuk için öngörülen süre yeterlidir. Arabuluculuk süresinin daha uzun olması tarafların bir takım hak kayıplarına uğramalarına yol açabileceği gibi anlaşma olasılığını da azaltabileceği ifade edilebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Geçmişten günümüze uyuşmazlıkların artması yargının yükünün artmasına sebep olmuştur. Artan dosya sayıları, yargılamaların uzamasına ve adaletin gecikmesine neden olmaktadır. Yargının iş yükünün artması ve yargılamaların uzaması, alternatif çözüm yolları arayışını hızlandırmıştır. Alternatif çözüm yolları arasında bulunun arabuluculuk, tarafların bir araya gelmesine ve belirli sınırlar içerisinde müzakere etmesine katkıda bulunmaktadır. Toplantı sürecinde uzman arabulucuların bulunması tarafların daha sağlıklı iletişim kurmalarına yardımcı olmaktadır.

Bu çalışma sonucunda yargının iş yükünü azaltmayı ve kısa sürede uyuşmazlıkları çözmeyi hedefleyen dava şartı arabuluculuğun, sayısal olarak uyuşmazlıkların azaltılmasında etkili olmadığı görülmüştür. Bu durum uyuşmazlıkların yaşanmasının ardından çözüme yönelik yollar aramak yerine sorunun kökenine inerek uyuşmazlık nedenlerinin ortadan kaldırılmasının gerekliliğini göstermektedir.

Arabuluculuğun işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümündeki etkilerini, sistemin taraflar açısından başarılı, başarısız noktalarını tespit etmeyi ve işleyişte yaşanan sorunlara yönelik öneriler geliştirmeyi amaçlayan çalışmada, alan araştırması verileri altı ana temada incelenmiştir. İlk olarak tarafların arabuluculuk sürecine ve birbirlerine olan tavırları ile ilgili bir tema kapsamında belirli sonuçlar ve çıkarımlar elde edilmiştir. Genel anlamda tarafların birbirlerine olan tutamlarının olumlu olduğu sonucuna varılsa da aralarında iletişim eksikliği gözlenmiştir. İletişim eksikliğinin olması arabuluculuk kurumunun verimsiz kullanılmasına ve anlaşma olasılığının azalmasına neden olduğu tespit edilmiştir. Taraflar arasında arabuluculuğa başvurma hususunda da çekinceler vardır. İlk adımı atma konusunda zayıf taraf ben olurum düşüncesiyle taraflar arabuluculuk sistemine mesafeli yaklaşmaktadır. Arabuluculuk sürecinde işçilerin işverenine karşı biraz başı önde ve ürkek davranış sergilerken, işverenlerin egolu ve mesafeli davranması, iş ilişkisi sona ermesine rağmen işverenin işçinin üzerindeki yoğun baskısının devam ettiğini göstermektedir. İşçi, arabulucu ile yalnız konuşsa dahi işveren ile ilgili konuşamamaktadır ve işçinin işverenini ekmeğini veren adam olarak görmesi süreci olumsuz etkilemektedir. İşçinin arabuluculuk sürecine vekilleri aracılığı ile katılmasının sağlanması ve hakları konusunda

bilgilendirilmesi taraflar arasında güç dengesizliğinden kaynaklı sorunların azaltılmasına katkı sağlayabilir. Sendikal örgütlenmenin güçlü olması bu sorunların çözümünde etkili olabilir.

Bir diğer tema ise arabuluculuk sürecine arabulucuların yaklaşımı ve değerlendirmesidir. Bu temada elde edilen bulgulara göre arabuluculuk sisteminin hem maddi hem de zaman tasarrufu bakımından olumlu etkileri bulunmaktadır. Arabuluculuk toplantısında eğer anlaşma yapılması konusunda her iki taraf da istekli ise çeşitli öneriler sunulmakta ve karşılıklı menfaatlerin karşılanması sonucu anlaşma sağlanmaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara dayanılarak dava şartı arabuluculuk sistemi hakkında tarafların hatta arabulucuların yeterli bilgiye sahip olmadıkları sonucuna varılmıştır. Bu sonuç Peksan, Delen, Yorgun(2020)'un çalışmaları ile benzer sonuçlara dayanmaktadır. Günümüzde hala aynı sorunların devam etmesi nedeniyle arabuluculuk sistemindeki gelişimin oldukça yavaş olduğu söylenebilir. Bilgi eksikliği işçinin dezavantajına olup bu süreci işçi açısından zorlaştırdığı hatta işçilerin süreci bazen yanlış anladıkları ve arabuluculukta verilen kararı kabul etmek zorunda olduklarını düşündükleri görülmüştür. Bazı işçiler ise yargı sürecinde olduğu gibi yargılanacaklarını düşünmektedir. Beklenti, ihtiyaç ve menfaatin karşılanması arabuluculuk sürecinde uyumsuzlukların çözülmesinde etkili olabilir. Bilgi eksikliği sorunun aşılabilmesi için orta ve yüksek öğrenim programlarında iş hukukuna yönelik konuların eklenmesi ve farklı iletişim araçları üzerinden kamu spotları ile çalışanların hakları konusunda bilgilendirilmesi faydalı olabilir. Ayrıca Adalet Bakanlığının eğitim ve bilgilendirme faaliyetleri yürütmesi arabuluculuk sürecini olumlu etkileyebilir.

Çalışma kapsamında önemli sorunlardan birinin işverenlerin bizzat toplantıya katılmayıp vekillerini görevlendirmeleridir. Sürece bizzat katılan işverenlerin küçük ölçekli firma sahipleri veya esnaf olduğu sonucuna varılmıştır. İşverenlerin bizzat katılmasının anlaşma ihtimalini arttırması nedeniyle, işverenlerin katılımını teşvik edecek önlemlerin alınması yerinde olacaktır. Ayrıca arabuluculuk sürecinde işveren, mevzuata göre işçinin hak ettiği alacağının altında veya yarısı kadar teklifte bulunduğu için işçinin normalde alacağı tutarın daha azına razı olduğu ve kısmen mağdur edildiği görülmüştür. Söz konusu durumun işçi açısından ciddi hak kayıplarına neden olduğu gibi işverenin arabuluculuk sistemini bir pazarlık masası olarak gördüğü sonucuna ulaşılmıştır. 1982 Anayasasının 55. maddesinde ifade edildiği gibi “Ücret emeğin karşılığıdır”. İşçinin en belirgin beklentisi alacağının tamamını alabilmek iken işverenin gerekli önemi göstermediği ve kendi istekleri doğrultusunda teklifte bulunduğu, arabuluculuk sürecinde işverenin karlı çıkıp işçinin hakkının tamamını alamadığı, işçi ve işveren arasında güç dengesizliğinin derinleştirdiği görülmüştür. Uyuşmazlığın çözümünde yargı yolunun uzun yıllar sürmesi nedeniyle işçinin alacağının enflasyona yenik düşerek değer kaybetmesi kötü senaryolardan biridir. Bu yüzden arabuluculuk sistemiyle uyuşmazlıklara çözüm arayışı, işçinin ekonomik koşullarına uygun ve hızlı bir çözüm yöntemi olarak görülebilmektedir. Ancak tarafların iş hukukunun

emredici hükümlerine rağmen işçinin kazanılmış haklarının aksine anlaşma metnini onaylaması halinde bu anlaşmanın geçerliliği hukuken tartışmalıdır.

Araştırma sonucunda tarafların müzakere sırasında anlaştıkları fakat arabulucuya anlaşmama beyanı vererek, arabuluculuk ücreti ödememek için dava harici anlaşmalarının yaygın olduğu görülmüştür. Ayrıca toplantı süresi olarak üç haftanın yeterli olduğu ve zaman uzadıkça anlaşma olasılığının azaldığı, tarafların soğuduğu yönünde bir sonuç elde edilmiştir. Ayrıca arabuluculuğun uyuşmazlığın çözümünde işçi ve işveren açısından avantaj mı yoksa dezavantaj mı olduğu sorusuna kesin ve net yanıt vermenin mümkün olmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırmada her ne kadar genelleme yapılamasa da literatürde “dava şartı olarak arabuluculuğun iradilik ilkesine aykırı olduğu” görüşünün tam tersi yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Tarafların dava şartı arabuluculuk sürecini devam ettirip ettirmeme ya da toplantılara katılıp katılmama konusunda özgür oldukları ifade edilmiştir.

Sonuç olarak uyuşmazlıkların çözümünde dava şartı arabuluculuk; ekonomik anlamda masraflarının az olması, her iki taraf içinde cazip olması nedeniyle avantajlı olarak değerlendirilmekle birlikte, geliştirilmesi ve iyileştirilmesi gereken birçok yönü olduğu gözden kaçırılmamalıdır. İşçilerin ekonomik yönden zayıf olması sebebiyle alacaklarını tam alamaması işçiyi mağdur etmektedir. Dava şartı arabuluculuk süreci hakkında ciddi bilgi eksikliğinin olması ve işverenlerin tutumları sebebiyle işçinin mağdur olması diğer sorunlardır. Arabulucu ile görüşmelere işçilerin bizzat katılmasına rağmen işverenlerin genellikle avukatları ile katılması, taraflar arasında var olan ekonomik eşitsizlik yanında bilgi eşitsizliğini de açığa çıkarmaktadır. Taraflar arasında eşitsizliğin çözümünde en etkili yol sendikal örgütlenmenin desteklenmesidir. Arabuluculuk sürecinde işverenin avukatı ile katıldığı görüşmelerde örgütlü işçilerin sendikalarının vekili ile katılmaları işçilerin mevzuattan doğan kazanılmış haklarını daha iyi korumalarını ve bilgi eksikliğine dayalı taraflar arası eşitsizliğin asgari düzeye indirilmesine katkı sağlayacaktır. Ayrıca arabuluculuk sürecine yönelik kamu spotları vb. yöntemlerle tanıtımın artması, taraflar arası dengenin ve eşitliğin sağlanması için sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması ve desteklenmesi gerekmektedir. Dava şartı olarak arabuluculuk sisteminin aksayan yönlerinin tespit edilip iyileştirilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması halinde yargının yükünün azalması hem işçinin hem de işverenin kazanması mümkündür.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Makalenin tüm süreçlerinde Yönetim ve Ekonomi Dergisi'nin araştırma ve yayım etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Beyanı

Yazarların herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Adalet İstatistikleri (2023) T.C. Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü Resmi İstatistik Programı Yayını, Yayın No:18; Mart 2024, Erişim Adresi: https://adlisicil.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/22042024115644ADAlet_ist-2023CALISMALARI59.pdf, (09.07.2024)
- Akın, L. (2019). “Dava Şartı Arabuluculuk Sistemine İlişkin Güncel Değerlendirme ve Öneriler”. Çimento İşveren, 33(5), 8-15.
- Albayrak, H. (2018) Eşitlik ve Tarafsızlık İlkelerinin Zorunlu Arabuluculuk Bağlamında Yeniden Değerlendirilmesi Zorunluluğu, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Etik Özel Sayısı, 12-24.
- Alpagut, G. (2018). “Dava Şartı Olarak Zorunlu Arabuluculuk”. İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2017 Yılı Toplantısı (111-130). İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları.
- Boydak, A.B. (2018) İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk Düzenlemesinin Kamuda Hizmet Alımı Kapsamında Çalışan İşçiler Bakımından Değerlendirilmesi, Çalışma İlişkileri Dergisi, Temmuz 2018, Cilt 9 Sayı.2, 88-100.
- Büyükcay, F. (2018) Arabuluculuk Anlaşma Belgesi ve İcra Edilebilirlik Şerhi, Ankara, 165-168, 206-207.
- Canbolat, T. (ed.) (2018). İş Hukukunda Arabuluculuk Uzmanlık Eğitimi Kaynak Kitabı. <http://www.adb.adalet.gov.tr/ishukukundauzmanlikegitim.pdf> (01.07.2024)
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. & Canbolat, T. (2019). İş Hukuku Dersleri (32. Bası). Beta Basım.
- Çelik, N. (2008) İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. Bası, Beta Yayınları, İstanbul.
- Çenberci, M. (1976). İş Kanunu Şerhi (3. Baskı). Sevinç Matbaası.
- Çiçek, M. (2018) İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Demir, F. (2018). İş Hukuku ve Uygulaması. Albi Yayıncılık.
- Doğan Yenisey, K. (2014). İş Hukukunun Emredici Yapısı. Beta Basım.
- Doğan Yenisey, K. (2016). “İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk”. Doğan Yenisey, K. (Ed.) İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı (167-193). TİSK.
- Ekmekçi, Ö., Özkes, M., Atalı, M. ve Seven, V. (2019). Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk (2. Baskı). On İki Levha Yayıncılık.
- Elbir, N. (2021) İş Hukukunun Emredici Niteliği Karşısında İşçinin Yasal Haklarından Vazgeçmesi Sonucu Doğuran Uygulamalar Hakkında Bir Değerlendirme, Çalışma ve Toplum, 2021/1, ss. 289-316.
- Esener, T. (1978). İş Hukuku (3. Bası). Sevinç Matbaası
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2019). Bireysel İş Hukuku (9. Baskı). Beta Basım.
- Güler, Ş. (2008) “Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler” TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 21, S.4, 41-65.
- Gümrükçüoğlu, Y. B., Civan, O.E., Savaş, Kutsal. F.B., Manav Özdemir ve A.E., Evcimen A., (2023) İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk, Editör: Gümrükçüoğlu, Y. B., Optimist Yayınları.
- Güzel, A. (2016). “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler!..”. Çalışma ve Toplum, (50), 1131-1146.
- Güzel, A. (2019). “İş Yargılamasında Yeni Bir Sistem: “Zorunlu” Arabuluculuk (Eleştirel Yaklaşım-1)”. Doğan Yenisey, K. (Ed.) Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan (11-90). Beta Basım.
- Karacabey, K. (2016). “Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar”. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (123), 451-488.
- Korkusuz, R. ve Korkusuz, M. H. (2020) İş Hukukunun Emredici Hükümlerine Aykırı İfa Edilen Zorunlu Arabulucu Anlaşmalarının Hukuki Durumu, Adalet Dergisi, 2020/1, 64. Sayı, 481-506.
- Köme Akpulat, A. (2018). İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri. On İki Levha Yayıncılık.
- Mutlay, F.B. (2018). “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk”. Centel, T. (Ed.) İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III (23-173). On İki Levha Yayıncılık.
- Namlı, M. (2016). “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi”, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı ile Getirilen Zorunlu Arabuluculuk Kurumunun Medeni Usul

- Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, Doğan Yenisey, K. (Ed.), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı (151-165). TİSK, Kasım 2016.
- Odaman, S. ve Karaçöp, E. (2016). “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağında Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk Müessesesi”. Sicil İş Hukuku Dergisi, (35), 51-65.
- Okur, Z. (2019). Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, 2. Baskı, Karahan Kitabevi.
- Oğuz, Ö. (2019). Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk. Legal Yayıncılık.
- Özdemir, E. (2005). “İş Hukukunda Emredici Hükümlerin Yeri”. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 54(3), 95-120.
- Özdemir, O. (2016). “Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk”. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 74(Özel Sayı), 601-615.
- Özekes, M., Öztatar, H., Aydın, U., Atalı, M., Durmuşoğlu, U. İ., Kısmet Kekeç, E., Akkaya, T., Boran Güneysu, N., Bulur, A., Şimşek, N., Özden, N., Demir, Ş., Uyanık, S. ve Toraman, B. (2015). “Arabuluculuk Çalışma Toplantısı Arabuluculukla İlgili Güncel Sorunlar, Beklentiler ve Öneriler Sonuç Raporu”, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1 (1), 119-133.
- Özekes, M. ve Atalı, M. (2018). “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Eleştiri, Değerlendirme ve Öneriler”. Ekmekçi, Ö., Köme Akpulat, A., Yıldız Hakkakul, Ö., Akdeniz, A.L., Yayvak Namlı, İ., Çalışkan, A. (Eds.) “Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine” Toplantısı (41-122). On İki Levha Yayıncılık.
- Özmumcu, S., (2016). “Karşılaştırmalı Hukuk Ve Türk Hukuku Açısından Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Genel Bir Bakış”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Mecmuası, 74(2), 807-842.
- Özveri, M. (2020). “İş Mahkemeleri Kanunu ve Zorunlu Arabuluculuk Uygulamaları”. Çalışma ve Toplum, (65), 917-937.
- Sarıdağ, O.G. (2022) Bireysel İş Hukukunda Arabuluculuktan Kaynaklanan Bazı Sorunlar, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 24, S.2, 1093-1119.
- Soyer, P. (2018). “Yeni İş Mahkemeleri Kanunu ile Getirilen Bazı Düzenlemeler Hakkında Genel Bir Değerlendirme”. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 15(57), 21-46.
- Süzek, S. (2019). İş Hukuku (18. Baskı). Beta Basım.
- Şahin Emir, A.ve Kamaz Tepe, B. (2018). “İş Uyuşmazlıklarına İlişkin İbra Hükümü İçeren Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Arabuluculuğa Elverişlilik Bakımından Değerlendirilmesi”. Çalışma ve Toplum, (58), 1481-1508.
- Şişli, Z. (2012). “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm”. Ankara Barosu Dergisi, 2012(2), 43-67.
- Tanrıver, S. (2006) Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk”, TBB Dergisi, s. 64, 151-177.
- Tulukçu, N.B. (2017). İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi ve İşe İade. Seçkin Yayınları.
- Yazıcı Tıktık, Ç., (2013). Arabuluculukta Gizliliğin Korunması, İstanbul: Onikilevha Yayınevi.

SUMMARY

Technological developments and the phenomenon of globalization have led to radical transformations in labor principles. The changing structure of the workforce and the evolution of working patterns have led to an increase in disputes in employee and employer relations. In recent years, the search for alternative dispute resolution methods other than judicial remedies has increased worldwide. In Türkiye, in order to alleviate the workload of the judiciary and to find solutions to private law disputes in a shorter period of time, voluntary mediation was introduced to the legal system with the Law No. 6325 on Mediation of Civil Disputes adopted on June 7, 2012. However, with the Labor Courts Law No. 7036 adopted in 2017, as of January 1, 2018, it has become mandatory to apply to

mediation in cases filed with employee and employer receivables, compensation and reemployment claims.

In this study, it is aimed to determine the compatibility of mandatory mediation with the freedom to seek rights guaranteed in the constitution and the principle of worker protection, which is one of the basic principles of labor law, whether it can be a solution to the problems arising from the labor judiciary and the opinions of mediators regarding the system. For this purpose, firstly, the positive and negative approaches in the literature on compulsory mediation in labor disputes were evaluated through the nature of labor law. Then, according to the statistics of the Ministry of Justice, the performance of the system in the last five years, which was introduced with the claim of resolving disputes in a short time and reducing the workload of the judiciary, was analyzed. Finally, the approaches of the mediators towards the system were tried to be revealed with the findings of semi-structured interviews.

As a result of the literature review under the title of the nature of labor law and mandatory mediation, it has been observed that there are different approaches to mandatory mediation. The first view is that compulsory mediation cannot be accepted in terms of labor law, which is a branch of law equipped with mandatory provisions and where the principle of interpretation in favor of the employee is applied, taking into account that the protection of the employee is essential, the weak position of the employee in the employment relationship and the fact that the employee cannot act with a truly free will, moreover, judicial supervision is not allowed. There are also predictions and criticisms that mediation is generally voluntary in the world and that making it compulsory in Türkiye would not be a permanent solution, but rather a temporary one. There are also opinions that individual labor disputes are suitable for mediation.

Under the heading of the evaluation of mandatory mediation in labor disputes, dispute and mediation data between 2018 and 2023 were analyzed through the Ministry of Justice justice statistics. According to the data, the increase in labor dispute files continued during this period, and although the settlement rate at the end of mediation was higher in labor disputes compared to other types of disputes, it was observed that the problems continued.

Six themes were identified within the scope of the field research based on the interview technique with mediators. Theme 1 is “the parties' attitudes towards the mediation process and each other”. Within the framework of this theme, it has been determined that the parties approach each other with prejudice and see mandatory mediation as an obstacle to be overcome before judgment. The importance of communication in the healthy functioning of the mediation process was emphasized, and it was concluded that good communication reduces negative attitudes towards the process and each other and increases the possibility of agreement.

Under Theme 2, “the worker's approach to the mediation process”, it was stated that workers were uninformed about the process and worried about being deceived, and that their expectations were to receive their receivables in full. In this

process, participants also stated that workers were willing to settle for less than their vested rights due to economic concerns.

Under Theme 3, “the employer's approach to the mediation process”, it was found that the attitude of the employer was decisive in the conclusion of the process with a settlement. It was stated that employers generally do not attend the meetings in person but direct their representatives, which decreases the likelihood of an agreement. The impartiality of mediators and their inability to make clear recommendations can cause problems for the worker. The need for mediators to make recommendations is nowadays transforming the system towards a more facilitative mediation.

Under Theme 4, “mediators' approach to and evaluations of the mediation process”, it was found that there were problems due to the lack of knowledge of the parties and even some mediators about the process, but over time the system was adopted by the mediators. The process was evaluated positively by the parties and it was stated that there was no difference between mandatory and voluntary mediation.

Under Theme 5, “the principle of voluntariness in the process of mandatory mediation”, it was aimed to determine the mediators' approach to the criticism that mandatory mediation is contrary to the basic principles of law and democracy, which is frequently discussed in the literature. The participants stated that mandatory mediation is not contrary to the principle of voluntariness. This approach can be explained by the fact that the judicial process is open in case there is no agreement in the mediation process.

Under Theme 6, “adequacy of the meeting duration”, it was concluded that the duration was sufficient.