

TÜRK TOPLU İŞ HUKUKUNDA BARIŞÇIL ÇÖZÜM YOLU OLARAK ARABULUCULUK

Ahmet TERZİOĞLU*

Özet

Sendikaların en önemli faaliyeti toplu iş sözleşmesi yapmaktır. Özellikle işçilerin sendikaya üye olmasının esas nedeni, toplu iş sözleşmesiyle alınacak kazanımları elde etmektir. Hem çalışma barışı hem de işçi ve işveren taraflarının memnuniyeti açısından toplu görüşme aşamasının uzlaşma ile sonuçlanması büyük önem arz etmektedir. Toplu iş görüşmelerinde tarafların anlaşması için yasada öngörülen altmış günlük süre içinde tarafların anlaşamaması halinde grev yoluna gidilmesi söz konusu olmaktadır. İşçi sendikasının greve gitmesi, çalışma hayatı açısından birçok zorluklara yol açacaktır. Bu nedenle tarafların grev ve lokavt yoluna başvurmadan önce aralarındaki sorunların arabulucu aşamasıyla giderilmesi amaçlanmıştır. Böylece gerek tarafların talebi ile gerekse grev ertelemesi durumlarında arabuluculuk kurumu ile tarafların uzlaştırılması amaçlanmış ve bu konuda mevzuat düzenlemeleri yapılmıştır. Bu çalışmada, arabuluculuk kurumunun önemi, mahiyeti ve bu konudaki hukuki düzenlemeler ele alınmış bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Arabulucu, Sendika, Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Toplu Pazarlık.

MEDIATION AS A PEACEFUL SOLUTION IN TURKISH COLLECTIVE LABOR LAW

Abstract

The most important activity of the unions is to make collective bargaining agreements. Particularly, the main reason why workers become members of the union is to achieve the gains to be obtained through collective bargaining. It is of great importance that the collective bargaining phase concludes with reconciliation in terms of both labor peace and the satisfaction of the workers and employers. In collective bargaining, if the parties do not agree within the sixty-day period stipulated in the law for the agreement of the parties, it is possible to strike. The striking of the trade union will cause many difficulties in terms of working life. For this reason, before the parties resort to strike and lockout, it is aimed to resolve the problems between them through the mediation stage. Thus, it was aimed to reconcile the parties with the mediation institution both upon the request of the parties and in cases of postponement of the strike, and legislative arrangements were made in this regard. In this study, the importance and nature of the mediation institution and the legal regulations on this issue are discussed.

Keywords: Mediator, Union, Collective Bargaining Agreement, Strike, Collective Bargaining.

* Dr. Öğr. Üyesi, Harran Üniversitesi, İİBF, Kamu Yönetimi, Hukuk Bilimleri Ana Bilim Dalı.
aterzioglu@harran.edu.tr

GİRİŞ

Toplu pazarlık hakkı, adil bir çalışma düzeni sağlanması adına önemli bir yere sahiptir (Kutal, 1987:295). Toplu pazarlık döneminde tarafların uzlaşamamaları ve taraflar arasında uyuşmazlığın olması ve bu nedenle görüşmelerin tıkanması olması muhtemel durumlardır. Toplu pazarlık döneminin barışçıl bir şekilde sona ermesini amaçlayan bir kurum olarak arabuluculuk, çalışma hayatında önemli bir yere sahiptir. Bu dönem, toplu iş sözleşmesi yapmak, toplu iş uyuşmazlığının çıkması ve uyuşmazlığın barışçıl yollardan bir sonuç alınamazsa mücadelecilik yollardan çözüme ulaşılmasını kapsar (Bedük; 2009:1350). Bu itibarla arabuluculuk, toplu iş görüşmeleri esnasında tarafların uzlaşamamaları halinde başvuru olan bir yol olup toplu pazarlık sürecinin uzlaşma ile sonuçlandırılmasına katkıda bulunmaktadır.

Toplu iş sözleşmeleriyle düzenleme yapma, işçi ve işverenlerin çalışma hayatında tabi olacakları kuralları bu yolla belirleme yoluna gitmek anlamına gelmektedir (Ekmekçi, 1996:5). Günümüzde sendikal özgürlüklerin ve çalışma koşullarının toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmeleri Anayasa ile teminat altına alınan temel bir hak olarak kabul edilmektedir. Ulusal mevzuatın yanında, uluslararası alanda da özellikle İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Avrupa Sosyal Şartı ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün birçok sözleşmesinde bunu görebilmekteyiz (Canbolat, 2013:248). Ayrıca toplu iş sözleşmesi yapma hakkının sendikaların en önemli faaliyeti olduğunu da ifade etmek gerekir (Alpagut, 2002:46). Sendikaların bu haklarını kullanırken üyelerine en verimli sonucu elde etmeye çalışacakları muhakkaktır.

Toplu pazarlık, işçi ve işveren tarafları arasında çalışma koşullarına ilişkin olarak bir anlaşmaya varmak amacıyla yapılan görüşmeleri ve bu görüşmeler sonucunda ortaya çıkan ilke ve koşulların uygulanmasını

içeren dinamik bir süreç olarak ifade edilmektedir (Demirbilek, 1996:12). Bu süreçte, tarafların aralarındaki uyuşmazlığa ilişkin konuların çözümü için gayret gösteren ve bu gayreti gösterirken de bağımsız ve tarafsız ve objektif davranan uzmanlık eğitimi almış bir kimse olan arabulucu, taraflar arasında bir köprü vazifesi görmektedir (Aşçı, 2019:82).

1. Arabuluculuk Kavramı

Arabulucu anlam olarak, Türk Dil Kurumunda, “Bir anlaşmazlıkta tarafları uzlaştıran kimse, aracı, uzlaştırıcı” şeklinde tanımlanmıştır (Sozluk.gov.tr). Arabuluculuk kavramı, hukukumuza ilk defa 2822 sayılı Kanun ile girmiş olup, 275 sayılı Kanunda düzenlenmiş bulunan uzlaştırmanın yerini almıştır (Sümer, 2017:267). 275 sayılı Kanunda düzenlenen uzlaştırma sisteminde, taraflarca belirlenen tarafsız kişilerin oluşturduğu bir uzlaştırma kurulunun karar vermesi söz konusu idi. Günümüzde ise, uzlaştırma yerine güçlendirilmiş ve tek kişi ile yürütülen arabulucu sistemi uygulanmaktadır (Güler, 2016:28). Arabuluculuk, toplu menfaat uyuşmazlıklarının giderilmesinde barışçı bir çözüm yolu olarak görülmektedir (Çelik vd., 2020:1082).

Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliğinin 4/b-c bentlerine göre; “Arabulucu: Arabuluculuk faaliyetini yürüten ve Bakanlıkça oluşturulan arabulucular siciline kaydedilmiş gerçek kişiyi, arabuluculuk ise sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması hâlinde çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve kamu hizmeti olarak yürütülen ihtiyari bir

uyuşmazlık çözüm yöntemi” şeklinde ifade edilmiştir (RG.02.06.2018 Tarih, 30439 Sayı).

18/10/2012 Tarih ve 28460 Sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 6356 sayılı Kanunun 50.maddesi arabuluculuk kavramını düzenlemiştir. 6356 sayılı Kanunun 50.maddesinde; arabulucunun görevini, görev süresini, arabulucunun görev süresinin bitiminde sonucun olumlu ya da olumsuz olmasına göre yapılması gerekenler hüküm altına alınmış bulunmaktadır. Buna göre arabulucu, görevi süresince işçi ve işveren taraflarının uzlaşması için çaba harcayacak, onlara fikirler sunacak, tarafları anlaştırmaya çalışacak ve anlaşma olmaması halinde raporuna tavsiyelerini ekleyebilecektir (Narmanlıoğlu, 2016:528). Arabuluculuk kavramı, Kanunda belirtildiği üzere, duruma göre zorunlu arabuluculuk, olağan arabuluculuk ve olağanüstü arabuluculuk şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

1.1. Arabuluculuğun Hukuki Niteliği

Arabuluculuk, Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde tarafların uzlaşmamaları halinde gidilmesi zorunlu olup sonucu tarafların iradelerine bırakılmış bir süreçtir. Arabulucu, tarafları uzlaştırmaya çalışırken, onları anlaşma hususunda zorlama yetkisine sahip değildir. Taraflara önerilerde bulunurken, onları bağlayıcı kararlar alma yetkisine sahip bulunmamaktadır. Arabulucu, esasında tarafların anlaşması için çaba harcarken kamunun menfaatlerini koruma görevini de yerine getirmektedir. Bu açıdan arabulucu, tarafları barışçıl bir yolla uzlaştırmaya çalışırken tarafları kavgacı yöntemlerden uzak tutmaya çalışarak kamu hukukuna ilişkin bir faaliyet yerine getirmiş olmaktadır (Tuncay ve Kutsal, 2016:345). Arabulucu, Kanuna dayanan bir kamu görevi yerine getirerek çalışma barışının sağlanması hususunda devletin önemli bir amacını yerine getirmektedir (Çelik, 2020:1086). 6356 Sayılı

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, arabulucunun kamu görevliliği yönünden bir düzenleme içermemektedir. Bunun yanında Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği' nin 6.maddesi; “Taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça arabulucu, arabuluculuk faaliyeti çerçevesinde kendisine sunulan veya herhangi bir şekilde elde ettiği bilgi ve belgeler ile diğer kayıtları gizli tutmakla yükümlüdür”. Hükmünü içermektedir. Bu itibarla arabulucunun kamu görevini yerine getirdiği göz önüne alınırsa, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun (R.G. 26.06.2012 Tarih ve 28331 Sayı) 4.maddesine göre; “Taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça arabulucu, arabuluculuk faaliyeti çerçevesinde kendisine sunulan veya diğer bir şekilde elde ettiği bilgi ve belgeler ile diğer kayıtları gizli tutmakla yükümlüdür”. Aynı Kanunun 33.maddesinde ise “...yükümlülüğe aykırı hareket ederek bir kişinin hukuken korunan menfaatinin zarar görmesine neden olan kişi altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu suçların soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır” hükmü mevcuttur. Ayrıca Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği' nin 31.madde hükmü gereğince sicilden silinmesi de söz konusu olabilecektir.

2. Arabuluculuk Çeşitleri

Arabuluculuk, bu yola başvurma zamanı ve şekli göz önüne alındığında olağan arabuluculuk ve olağanüstü arabuluculuk olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

2.1. Olağan Arabuluculuk

Bu tür arabuluculuk kurumu, toplu iş sözleşmesi için tarafların iş mücadelesi başlamadan önce karşımıza çıkmaktadır (Akyiğit, 2020:569. Akyiğit, 2014:609). Tarafların kararlaştırdıkları ilk toplantıya eğer işveren tarafı gelmez veya gelip te görüşmeye başlamazsa ya da

tarafardan biri toplu görüşmeye başlayıp daha sonra toplantıya devam etmez ise veya taraflar bu süre içinde anlaşamayıp bunu bir tutanakla tespit ederlerse ve bunun gibi taraflar altmış günlük toplu görüşme sürecini anlaşma olmadan bitirirlerse tarafların bu uyuşmazlığın çözümü için grev lokavt veya zorunlu tahkim yolunda gitmeden önce başvurmaları gereken barışçıl çözüm yolu, olağan arabuluculuk yoludur. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 49.maddesine gereği olarak, toplu görüşme sürecinde uzlaşamayan taraflardan biri uyuşmazlığı altı iş gün içinde görevli makama bildirir. 6356 sayılı Kanun 49.madde hükmüne göre, kuruma bildirim yapılmaması halinde işçi sendikasının yetkisinin düşmesi söz konusu olacaktır. Bu yüzden genellikle işçi sendikası bu bildirim işini yerine getirmektedir (Tuncay ve Kutsal, 2016:344).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 47.maddesine göre; işçi sendikası çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde ilk toplantıya gelmez veya geldiği halde görüşmeye başlamaz ise yine yetkisinin düşmesi söz konusu olur. İşçi sendikasının yetkisinin düşmesi halinde artık arabulucu aşamasına gerek kalmayacaktır (Tuncay ve Kutsal, 2016:344). Burada yetki düşümüne neden olan şey, tarafların anlaşamadıklarına ilişkin bir uyuşmazlık tutanağının tutulması olmayıp, anlaşma olmadığının görevli makama bildirilmemesidir (Ekmekçi, 2018:337).

2.1.1. Arabulucu Tayini

Arabulucunun tayin edilmesi ve belirlenmesi için işçi ve işveren tarafları arasında toplu menfaat uyuşmazlığının bulunması ve bu durumun tespiti ile yetkili kuruma gerekli başvurunun yapılmış olması gerekmektedir (Çelik, 2020:1084). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 49.madde hükmüne göre, “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” bildirecektir. Burada taraflardan birinin anlaşma olmadığını belirterek görevli makama başvurması yeterlidir. (Ekmekçi, 2018:337).

6356 sayılı Kanununun 50.maddesine göre, “Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa kendiliğinden, resmî listede bir arabulucu görevlendirir. Tarafların resmî arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları hâlinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir”. Yürürlükten kaldırılmış olan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 22.maddesinde bulunan ve arabulucunun tayininde rol oynayan mahkemeler devreden çıkarılmış bulunmaktadır. Mahkeme yerine görevli makam gerekirse re’sen arabulucu tayini yoluna gidecektir. Görevli makamın kendiliğinden atama yapması ancak tarafların bir isim üzerinde uzlaşamamaları halinde söz konusu olmaktadır. Eğer taraflar, resmi arabulucu listesindeki isimlerden herhangi biri üzerinde uzlaşırlarsa, tarafların belirlediği kişi arabulucu olarak görevlendirilecektir.

2.1.2. Arabulucunun Nitelikleri

Arabulucunun nitelikleri Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği’ nin 7.maddesinde belirlenmiş bulunmaktadır. Buna göre arabulucu öncelikle Türk vatandaşı olmalıdır. Yine aynı yönetmelik maddesinin devam hükmüne göre, siyasi ve

medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olup “14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (5) numaralı alt bendinde öngörülen genel koşulları taşımaktadır”. Buna göre 657 48/5 hükmü uyarınca, “Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamalıdır”.

Yönetmeliğin arabulucunun nitelikleri başlıklı 7/ç hükmüne göre arabulucu, bir siyasi partinin herhangi bir organında görevli bulunmamalıdır. Bu yasak, arabulucunun atanması esnasında aranan bir durum olup, geçmişte olup ve sona ermiş bir görevlendirmenin arabulucu olmaya engel olmayacaktır. Yine ilgili yönetmelik gereğince arabulucu, “Sendika şubesi, sendika ve konfederasyonlarda herhangi bir suretle görevli bulunmamak” zorundadır. Arabulucu olacak kimsenin “Yükseköğretim Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşlarında görevli bulunmaması” gerekir (Yönetmelik 7/e). Son olarak da arabulucunun “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 olması” gerekmektedir (Yönetmelik 7/son). Arabulucunun niteliklerinin belirlendiği yönetmelik hükümlerinden, arabulucunun

tarafarla rahatlıkla herhangi bir Őpne olmadan kabul edilebilecek, taraflara eşit davranacağı hususunda iŐi ve işveren tarafının Őphesinin olmayacağı bir kişi olmasının amaçlandığı sŧylenebilir. Hukuksal dŧzenlemenin taraflara bu gŧvencyi verme açısından bu kadar hassas davrandığı sŧylenebilir.

2.1.3. Arabulucunun Gŧrev Sŧresi

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İŞ SŧzleŐmesi Kanununun 50/3.maddesi uyarınca ‘‘Arabulucunun gŧrevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren on beş gŧn sŧrer. Bu sŧre tarafların anlaşması ile en çok altı iş gŧnŧ uzatılabilir’’. Arabulucunun gŧrevi, Kanunun açık ifadesine gŧre on beş gŧndŧr. Tarafların iradesi ile bu sŧreye altı gŧn daha eklenebilecektir. Arabulucunun gŧrev sŧresi 07.12.2013 tarih ve 28844 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Toplu İŞ SŧzleŐmesinde Arabulucuya ve Hakeme BaŐurma Yŧnetmeliđinin 9/2.maddesinde de aynı doğrultuda dŧzenlenmiŐtir.

Arabuluculuk sŧresi, arabuluculuk gŧrevinin tebliğ edildiği tarihten iŐlemeye baŐlayacaktır. Ayrıca Kanunun ifadesinden bu sŧrenin iş gŧnleri olmadığı da anlaŐılmakta olup, bŧylece bu sŧre içindeki tatil gŧnleri de sŧreye dahil olmaktadır. UzlaŐmanın henŧz gerçekteŐmediđi arabuluculuk sŧresi içinde tarafların ya da arabulucunun bu sŧreyi kısaltması ya da sona erdirmesi mŧmkŧn değildir (Akyiğit, 2020:570). Ancak bu sŧrenin Kanun gereği en fazla altı gŧn olmak ŧzere uzatılması mŧmkŧndŧr. Arabuluculuk sŧresinin taraflarla uzatılması halinde uyuşmazlığın giderilmeyeceğini dŧŐunerek arabulucunun bu uzatmayı kabul etmeme gibi bir hakkı bulunmamaktadır. Çünkü arabuluculuk sŧresini uzatma yetkisi, Kanun tarafından sadece taraflara tanınmıŐ bulunmaktadır (Ekmekçi, 2018:337). On beş gŧnlŧk sŧre içinde tarafların

anlaşamaması ve son günün de tatil gününe denk gelmesi halinde süre, ilk iş gününün bitimine kadar uzayacaktır (Günay, 2020:388).

2.1.4. Arabulucunun Çalışma Esasları

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 50/2-3.maddesine göre, tarafların anlaşması için her türlü çabayı harcayıp, taraflara önerilerde bulunacaktır. Arabulucunun çalışma esasları “Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği” nin 9.maddesinde düzenlenmiş bulunmaktadır. Yönetmeliğin ilgili hükmüne göre, “Arabulucu, tarafları ayrı ayrı veya birlikte toplantıya çağırarak üzere bir davet yazısı düzenler ve taraflara tebliğ eder. Arabulucu, görev süresi içerisinde tarafları mümkün olan en fazla sayıda bir araya getirmeye gayret eder. Arabulucu tarafları bir araya getirirken Yönetmeliğin 9/4.maddesi gereğince, “görevli makamın bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde ya da tarafsız bir yerde bir araya getirmeye özen gösterir”. Aynı yönetmeliğin 8.maddesi uyarınca ise, “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”.

Arabulucu, ilk toplantıda belirlenen uyuşmazlık konuları üzerinde her iki tarafın taleplerine uygun çözüm önerileri geliştirir ve taraflara sunar. Yapılan her toplantı sonucunda üzerinde anlaşma sağlanan veya sağlanamayan hususlar, toplantıya katılanlarca düzenlenecek bir tutanakla açıkça belirtilir. Arabulucu, Ek-1’de yer alan Arabulucu Raporunu düzenler ve beşinci fıkrada belirtilen tutanaklarla birlikte üç iş günü içinde görevli makama tevdi eder”.

6356 sayılı Kanunun 50/6 hükmü gereğince “Taraflar ve diğer bütün ilgililer, arabulucunun anlaşmazlık konusu ile ilgili istediği her türlü bilgi

ve belgeyi vermekle yükümlüdür”. Bu itibarla arabulucunun faaliyeti esnasında tüm ilgililerden bilgi ve belge isteme yetkisi vardır. Hatta bu yetkinin işverenin hesap ve defterlerini incelemeyi kapsadığı da öne sürülmüştür (Bedük, 2009:1393).

Arabulucunun ücreti hususunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 50/7.maddesi hükmü uyarınca, “Görevli makam, uyuşmazlığın kapsamını ve niteliğini de dikkate alarak arabulucuya ödenmesi gereken ücreti yönetmelikte belirtilen alt ve üst sınırlar içerisinde belirleyecektir”. Yine bu yöndeki bir başka düzenleme olan Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği’ nin 11/3.maddesi gereğince, görevli makamın belirlediği arabuluculuk ücretini, eşit olarak yatırmak durumundadırlar. Aynı yönetmeliğin 6.maddesine göre ise, il dışından görevlendirilen bir arabulucu için ayrıca Harcırah Kanunu hükümlerine göre harcırah ödenecektir.

2.1.5. Arabulucunun Anlaşma Sağlaması

Arabuluculuk kurumunun temel amacı, tarafların anlaşması sonucu bir toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıdır (Aktay, 2009:132). 6356 sayılı Kanun hükmü gereği olarak arabulucu, tarafları uzlaştırma amacıyla her türlü çabayı gösterip taraflara çözüm önerileri sunacaktır. Arabulucunun, görev süresi sonunda anlaşma sağlanırsa toplu iş sözleşmesi gerçekleşmiş olur ve bu durumda 6356 sayılı Kanunun 48.maddesi uygulanacaktır. Buna göre, “Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa dört nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince imzalanır ve iki nüshası altı iş günü içinde çağrışı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa gönderir”. Tarafların anlaşarak, toplu iş sözleşmesini imzalamaları halinde yasal arabuluculuk sona erecektir. Tarafların imzaladıkları toplu iş sözleşmesi tutanağında arabulucunun taraf

olmaması nedeniyle imzasının bulunması şart görülmemiştir. Arabulucunun başka bir tutanak düzenlememesi halinde toplu iş sözleşmesinde imzasının olması tarafları uzlaştırma hususundaki faaliyetine delil teşkil etme açısından önem taşımaktadır (Akyiğit, 2020:571).

2.1.6. Arabulucunun Anlaşma Sağlayamaması

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 50/3 maddesi gereğince, “Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam, tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ eder”. Arabulucu raporunu hazırlarken tarafları rencide edici ibarelerden kaçınmalıdır. Ancak raporunu yazarken bu süreçte yaşanan olgular ve hangi tarafın ne tür tekliflerle geldiği ve diğer tarafın buna olumsuz yaklaşımı kırıncı olmayan bir üslupla dile getirilmelidir. Bunun sebebi, uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu veya özel hakeme gitmesi durumunda raporun dikkate alınabilmesi hususudur (Akyiğit, 2020:572).

Görevli makamın uyuşmazlık tutanağını tebliği ile taraflar arasında iş uyuşmazlığı çıkmış olmaktadır. Arabuluculuğun toplu iş sözleşmesi taraflarınca zaman kaybı olarak görüldüğü için genellikle uzlaşma sağlanmasına çok az rastlanıldığı ileri sürülmüştür (Ekmekçi, 2018:338). Arabulucunun uyuşmazlık tutanağını alan görevli makam, arabulucu raporunu ekli tutanakla birlikte en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ edecektir. Görevli makamın uyuşmazlık tutanağını tebliğ tarihi toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde izlenecek takvimin başlangıcı olacaktır. Grev ve lokavtın yasak olduğu işlerde tarafların başvurusu ile uyuşmazlığın çözümü Yüksek Hakem Kuruluna intikal ettirilecek, yasak

olmadığı işlerde ise toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası altmış gün içinde grev kararı almak zorunda olacaktır (Şahlanan, 2020:522).

2.2. Olağanüstü Arabuluculuk

Olağanüstü arabuluculuk, iş mücadelesi içinde başvuru bir arabuluculuk türüdür (Akyiğit, 2020:572). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 60/7.maddesine göre, “Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir”. Mülga 2822 sayılı Kanunda Bakan, kendisi arabuluculuk yapmayı başka birini görevlendireceği zaman, resmi arabulucu listesinden birini seçmek durumundaydı. Oysaki 6356 sayılı Kanuna göre Bakan, liste dışından istediği herhangi birini arabulucu olarak görevlendirme iradesine sahip bulunmaktadır (Çelik, 2020:1088, Şahlanan, 2020:523).

6356 sayılı Kanunun 63/2 uyarınca, grev ve lokavtın ertelenmesi durumunda bu tür arabuluculuk söz konusu olmaktadır. Bu durumda olağanüstü arabuluculuk iki durumda söz konusu olabilmektedir. Bunlardan birincisi, 6356 sayılı Kanun ile getirilmiş olan ve Kanunun 60/7.maddesinde düzenlenmiş bulunan yeni bir arabuluculuk şeklidir. Buna göre, kanuni bir grev kararı alınmış olan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının uyuşmazlığın çözümüne bizzat veya görevlendireceği bir kişiyle arabuluculuk yapması öngörülmüştür. İkinci olağanüstü arabuluculuk hali ise, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 63/2.maddesi uyarınca; grev ve lokavtın ertelenmesi durumunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya belirleyeceği bir kişinin arabuluculuk yapması durumudur. Ancak belirtmek gerekir ki bu iki durumda yapılan arabuluculuk arasında önemli bir farklılık bulunmaktadır. Erteleme halinde yapılan olağanüstü

arabuluculukta zorunluluk varken, yasal bir grev kararı esnasındaki olağanüstü arabuluculuk Bakanın isteğine bağlı olan yani ihtiyari olan bir arabuluculuktur (Ekmekçi, 2108:539).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının arabuluculuk anlamında çabaları olumlu sonuç verirse taraflar toplu iş sözleşmesine ulaşmış olacaktır. Eğer Bakanın çabaları olumlu sonuç vermezse grev ve lokavta, erteleme durumunda ise Yüksek Hakem Kuruluna gitmenin yolu açılmış olacaktır. Bu şekilde yapılan arabuluculuğun bizzat Bakan ya da onun atayacağı kişi tarafından yapılması nedeniyle bu tür arabuluculuk için olağanüstü arabuluculuğun yerine “siyasi arabuluculuk” kavramı da kullanılmış bulunmaktadır (Tuncay ve Kutsal, 2016:352).

3. Arabuluculuk Sistemi

Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nin 4.maddesine göre arabuluculuk sistemi, Çalışma Genel Müdürlüğü, Seçici Kurul ve arabuluculardan oluşmaktadır.

3.1. Seçici Kurul

Seçici Kurulun başkanı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanıdır. Kurulun görevi, arabuluculuk yapabilecek olanları belirlemektir (Yönetmelik m.5). Arabulucuları belirleyecek olan bu kurul, Bakan dışında; “Müsteşar veya müsteşar yardımcısı, Çalışma Genel Müdürü, üniversitelerin iş 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” den oluşmaktadır.

Yönetmeliğin 5/3.maddesine göre, seçimle gelen üyelerin görev süreleri üç yıldır. Üyelerin tekrar seçilme imkanları bulunmaktadır. Ayrıca her

üyelik için iki yedek üye seçilmektedir. Yönetmeliğin devam maddelerine göre, herhangi bir nedenle görevi sona eren üyenin yerine seçilen üye, kalan süreyi tamamlayacaktır. Bunun anlamı, bir üyenin süresi sona ermeden üyeliği ölüm, istifa vb. nedenlerle sona erince bu üyenin kalan süresini yerine seçilen üye tamamlayacak, yeni seçilen üyenin süresi baştan başlamayacaktır.

Yönetmeliğin düzenlemesine göre; “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”. 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”.

3.2. Arabulucuların Seçimi ve İlanı

Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nin 8.maddesine göre; “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 arabulucularda aranan nitelikleri, Seçici Kurula yapılacak başvuruların şeklini, son başvuru tarihini ve seçilecek arabulucu sayısını seçim tarihinden en az bir ay önce Bakanlık internet sitesinden ilan 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. Ancak istek olmayan görev alanı il ya da iller için diğer görev alanlarına yapılan başvurular arasından Seçici Kurulca resen görevlendirme yapılabilir. Arabulucuların görev süresi üç yıldır; istekleri halinde yeniden seçilmeleri mümkündür”.

Toplu menfaat uyuşmazlıklarında, işverene ait işyerlerinde görevli olan kimselerin arabuluculuk yapması mümkün değildir (Ekmekçi, 2018:342). Çünkü bu durumda arabulucunun tarafsızlığı konusunda şüphe olacağı muhakkaktır.

SONUÇ

Arabuluculuk, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde tarafları uzlaştırma adına uzun bir süredir uygulanmakta olan bir yöntemdir. Ancak öğretilerde, bu yöntemin beklenen faydadan uzak olduğu hususunda görüşler bulunmaktadır (Şahlanan, 2020:524; Tuncay ve Kutsal, 2016:353). Bunun sebebi ise toplu görüşmelerde uzlaşmayıp grev aşamasına gelen tarafların arabuluculuk sürecini gereksiz ve boşa geçen bir zaman olarak görmesidir. Gerçekten asıl olan tarafların aralarında yaptıkları görüşmelerle uzlaşma noktasına gelmeleridir. Her ne kadar arabuluculuk gidilmesi zorunlu olan bir yol olsa da taraflar bunu grev ve lokavt öncesinde geçirmeleri gereken gereksiz bir süreç olarak görmektedir. Arabulucunun bu aşamada çok fazla başarılı olmamasının bir nedeninin de taraflara sadece tavsiyeler içeren bir görevinin olması olduğu düşünülebilir.

Kanun koyucu arabuluculuk düzenlemesiyle, toplu görüşmelerde uzlaşmayan tarafların son bir defa tarafsız ve konu üzerinde uzman olan bir kimse aracılığıyla uzlaştırılmasına gayret edilmesini öngörmüş bulunmaktadır. Bu bağlamda grev öncesinde tarafları uzlaştırma gayretlerinin yerinde olduğu muhakkaktır. Ancak tarafların bu gayretlere

daha fazla önem vermesi ve güven telakki etmesinin sağlanması gerekir. Bu itibarla arabuluculuk kurumunun tek kişinin gayret ettiği bir olgudan ziyade bir kurul halinde hareket etmesi ve şahıstan ziyade devletin bir kurumunun burada aracı olması daha etkili olacaktır. Ayrıca tarafların arabulucu seçme hususunda mevcut düzenlemelerin ötesinde daha fazla olanaklarının olması resim arabulucu listesi dışından birini seçebilmeleri, bu sistemin faydalı olması hususunda katkı sağlayacaktır. Olağan ya da olağanüstü arabuluculuk aşamasında tarafların üzerinde uzlaştıkları ve kabullendikleri birinin bu süreçte her iki tarafı ikna etme açısından daha etkin olacağı muhakkaktır.

KAYNAKÇA

- Aktay, N. (2009). "Türk İş Hukukunda Resmi Arabuluculuk Müessesesi ve Bazı Öngörüler", *Mess Sicil İş Hukuku Dergisi*, Haziran 2009, 130-135.
- Akyiğit, E. (2014). *İş Hukuku*, 10.Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2020). *Toplu İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alpagut, G. (2002). *Toplu İş Sözleşmesinde İşlem Temelinin Çökmesi*. İstanbul: Kansu Matbaacılık.
- Aşçı, M.S. (2019). "Zorunlu Arabuluculuk Uygulamasının Olumlu ve Olumsuz Yönleri". *Uluslararası Hukuk ve Sosyal Bilim Araştırmaları Dergisi*, C.1, S.2, 80-91.
- Bedük, M.N. (2009). *Toplu İş Hukukunda Resmi Arabuluculuk Uygulaması (Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri)*. *Legal İş H. Ve SGHK Dergisi*, S.24, 1349-1426.
- Canbolat, T. (2013). "6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk". *Çalışma ve Toplum*, 2013/4. 247-273.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T., *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Demirbilek, T. (1996). *Toplu Pazarlığın Davranışsal Boyutu*. İzmir: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları:28.
- Ekmekçi, Ö. (1996). *Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi*. İstanbul: Yılmaz Matbaacılık.
- Ekmekçi, Ö. (2018). *Toplu İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık.
- Güler, Ş. (2016). "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümünde Arabulucu, Görevli Makam ve Yetkili İşçi Sendikasının Fonksiyonları". *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* © Cilt: 5, Yıl: 5, Sayı: 13 (2016/3), 26-47.
- Günay, C.İ. (2020). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Kutal, M. (1987). "Türk Toplu İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yollar". İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C. 43, Prof. Dr. S. F. Ülgener'e Armağan, 295-322.
- Narmanlıoğlu, Ü. *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Sümer, H.H. (2017). *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tuncay, A.C., Kutsal, B.S. (2016). *Toplu İş Hukuku*. 5.Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık