

İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk: Dostane Çözüm mü? (Sahadan Notlar)

Servet GÜN*

ORCID ID: 0000-0003-1582-8620

Öz: 2018 yılının ilk gününden başlayarak yürürlüğe giren iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk, bugün alternatif mecrada yayılarak yerleşik yargısal bir konum işgal etmek üzeredir. İş uyuşmazlıklarında arabuluculuğun zorunlu (dava şartı) oluşu, iş hukukunun kamusal niteliği gereği ciddi itirazlara konu olmuş ve önemli tartışmaları tetiklemiştir. Nitekim zorunlu arabuluculuğa yöneltilen eleştiriler; ‘emredici kuralların bertaraf edileceği’, ‘içtihat hukukunun işlevsizleşeceği’ ve ‘adalete erişim hakkının engelleneceği’ yönünde ve çoğunlukla hukuki gerekçelere vurgu yapan bir eksen üzerinden şekillenmiştir. Bu çalışma, hukuki gerekçeler çerçevesinde yürütülen bu tartışmalara katkı olabileceği düşüncesiyle ve tartışmanın perspektifini genişletmek üzere ekonomi-politik bir pencere açmayı hedeflemiştir. Zira hukuki süreçlere de yön veren ekonomi-politik işleyiş izlenerek ve sahanın açıklayıcı bilgisine müracaat edilerek, zorunlu arabuluculuğun başka bir açıdan görünümü ortaya konulmaya çalışılmıştır. Böylece işçi ile işveren açısından aynı anlama gelebilecek bir arabuluculuğun olanaksızlığı, sınıf kuramı hatırlatılarak, somut veriler aracılığıyla tartışılmıştır.

Anahtar kelimeler: İş uyuşmazlığı, zorunlu arabuluculuk, ilkel sermaye birikimi, yargının özelleşmesi, rıza üretimi.

**Mediation in Labour Disputes: Is it a Friendly Solution?
(Notes from the Field)**

Abstract: Mediation in labour disputes coming into force from the beginning of 2018 seems to have a permanent status in justice system. That mediation in labour disputes is a compulsory mechanism has been criticized from the perspective that labour law belongs to public sphere. The critics about the compulsory mediation in labour disputes depart from the argument that imperative provisions are bypassed, that the case law loses its function, and that the right to access to justice is blocked. From a political economy perspective, this paper is aiming at contributing these critics. It tries to approach

* Dr. Öğr. Üyesi. Munzur Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Fakültesi. Sosyal Hizmet Bölümü.
Makale Geliş Tarihi: 06.10.2020 - Makale Kabul Tarihi: 11.12.2020

to the compulsory mediation in labour disputes from another perspective by examining dominant political economy giving direction to judicial processes and by using the findings gathered in the field. By doing so, this paper reminds the class theory and argues that the compulsory mediation in labour disputes does not have the same meaning for employers and for employees.

Key words: labour dispute, compulsory mediation, primitive accumulation of capital, privatization of justice system, manufacturing consent.

Giriş

1970'lerin ortalarından itibaren ilk defa ABD'de kök salıp kısa sayılabilecek bir sürede birçok ülkede yaygınlaşma olanağı bulan *Alternatif Uyuşmazlık Çözüm* (Alternative Dispute Resolutions, ADR) anlayışı, aynı hızla 1990'ların ortalarından itibaren Türkiye'nin gündemine de girmiş¹ ve son birkaç yılda bir dizi düzenlemeyle birlikte farklı yargı alanlarında işlerlik kazanıp yargı düzenimizin bir parçası olmuştur. Söz konusu hızı ve yaygınlaşmayı, 'mahkemelerin iş yükü' veya 'uzun süren dava süreçleri'ne yönelik eleştiriler belirlemiştir² (Özbek, 2002; Özbay, 2006; Manav Özdemir, 2015). Zira alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri neredeyse bütün ülkelerde başlangıçta bu iki temel gerekçeye dayanılarak gündeme getirilmiştir denilebilir (Nader, 1993).

Farklı uygulama seçenekleri içerdiği bilinen alternatif uyuşmazlık çözüm anlayışının 'bir takım haklı gerekçelere' yaslanarak yerküre sathında kabul görüp hızla yaygınlaşması, elbette bu anlayışı 'sorunsuz' yapmaz. Zira alan yazında yürüyen tartışmalar izlendiğinde, esas olarak bu anlayışın bazı 'olumlu' özelliklerine³ vurgu yapıp yaslandığı paradigmanın büyük oranda görmezden gelindiği iddia edilebilir. Öyle ki, bu anlayışın benimsenmesinde ve yaygınlaşmasında dayanan paradigmanın ürettiği rızanın (neoliberal hegemonya) belirleyici olduğunu görmek aydınlatıcı önem taşımaktadır (Gün, 2018).

¹İlk defa 1994 yılında gündeme getirilen 'uzlaştırma', Türkiye'nin alternatif uyuşmazlık çözüm usulü geliştirme serüveni açısından milat kabul edilebilir. Tasarı aşamasında kalan girişim, "kişilerle idare arasındaki özel hukuk ilişkilerinden doğan, konusu para alacağı olan ve adli yargının görev alanına giren" uyuşmazlıklarda çözüm usulü geliştirmeyi hedeflemiştir. Ayrıntılar için bkz: (Konuralp, 2011; 76).

²İleri sürülen bu gerekçelerin ötesinde başka bir neden yoksa; mahkemelerin iş yükünü azaltacak önleyici tedbirlerle sorunun çözüleceği yönünde alandan aktarılan birikimlere kulak verilebilir. Bu bağlamda bir yargı mensubu olan Manav Özdemir'in (2015: 218) işaret ettiği gibi, işyerlerinde 'bağımsız iş müfettişliği kurumu' ile iş yerlerinde kurulacak ve işçilerin yönetime katılımını sağlayacak 'işçi temsilciliği mekanizmasıyla' da yargının iş yükü azaltılabilir.

³'Barışçı çözüm', 'dostane çözüm', 'uyum', 'kazan kazan' gibi kavramlarla ifade edilen özelliklerin öncelikle öne çıktığı görülmektedir.

1970'leri izleyen yıllarda ekonomi ile devlet arasındaki ilişki, klasik liberal anlayışa uygun olmayan bir yaklaşımla yeniden ele alınmış; bir bakıma, artık, devlet ve onun fonksiyonları, piyasaları işler kılmak üzere yeniden şekillendirilmiştir. Zira Neoliberal aksaklıkların gözden geçirildiği 1990'larda 'devlet-piyasa karşıtlığı' reddedilmiş (Stiglitz, 2013); 'piyasaları tamamlayan devlet' anlayışı yerleşmeye başlamıştır. Bu şekilde kurulan 'devlet-piyasa paydaşlığının' iki somut önemli yansıması olduğu görülebilir. İlki, piyasaların istihdam yaratamadığı dönemlerde aktif istihdam politikaları aracılığıyla geçici ve güvencesiz işler yaratıp piyasaları işler hale getirmek ve piyasa beklentilerini karşılayan düzenlemelerle iş hukukunun piyasalara uyumunu sağlamak; ikincisi ise piyasa dışı bazı hizmet alanlarının piyasalaştırılmasında (özelleştirmeler) etkin rol alarak kamusal sermaye birikimini piyasalara aktarmaktır. Neoliberal devletin yukarıda vurgulanan ilk fonksiyonu bu çalışmanın kapsamı dışında kalsa da; ikinci fonksiyonu, önceki paragrafta işaret edilen 'görmezden gelinen paradigma' eleştirimize kaynaklık edeceğinden aşağıda bu eleştiriye temellendirecek bir tartışma yürütmemiz kaçınılmaz olmaktadır.

Alternatif uyuşmazlık çözüm anlayışı, yargı alanında gelişen birtakım uygulamalara (özellikle arabuluculuk) konu olduğundan, ağırlıklı olarak hukukçular tarafından ve hukuk penceresinden görülmüş, tartışılmıştır. Oysa iş mahkemeleri kanunıyla getirilen ve iş uyuşmazlıklarının çözümü için öngörülen zorunlu arabuluculuk, işçi-işveren ilişkilerinin sınıfsal karakteri gereği, farklı bakış açılarına ihtiyaç duyan derinlikli bir sorun alanına işaret etmektedir.

Bu bağlamda iki düzeyden oluşan çalışmanın ilk düzeyi, arabuluculuğun ekonomi politiği ile ilişkili bağlantıları açığa çıkarmaya odaklanmış teorik bir tartışmaya eşlik etmektedir. İkinci düzey ise, 01.01.2018 yılından başlanarak uygulamaya konulan iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuğun sahadan yansıyan bilgisiyle ilk düzeyde yürütülen tartışmalar somutlaştırılmaktadır. Zira ilgili yazında arabuluculukla ilgili tartışmalarda ileri sürülen argümanların da sorgulanacağı bu bölüm, önemli oranda alanın bilgisiyle desteklenecektir. Böylelikle bu iki düzeyli tartışma birlikte okunduğunda, özelleşen bir iş yargısı sisteminin yerleşmekte olduğuna veya hukuk-yargı görünümlü bir piyasa mekanizmasının oluştuğuna işaret edilecektir.

Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Anlayışının (Arabuluculuğun) Ekonomi Politiği

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) başkanı Hisarcıklıoğlu'nun basına yansıyan 74. Genel Kurul konuşması, sermaye kesimi açısından zorunlu arabuluculuk kurumunun önemini ve değerini ortaya koymaktadır: “ (...) Büyük sıkıntı yaşadığımız bir başka alan, yargı sistemiydi. Özellikle iş mahkemelerindeki davalarda, işveren yüzde 99 haksız çıkıyordu. Bunu değiştirmek üzere, zorunlu arabuluculuk sisteminin uygulamaya alınmasını sağladık. Aylar, hatta yıllar süren davalar, artık günler-haftalar içinde çözülüyor (...).” (aktaran Cumhuriyet, 2018).

2018 yılında yapılan bu konuşmanın öncesine bakıldığında çeşitli sempozyum veya benzeri faaliyetlerde TOBB'un Hisarcıkloğlu öncülüğünde bu konuda ciddi çabalar harcandığı veya yönlendirici önerilerde bulunulduğu da görülecektir. Dolayısıyla Hisarcıkloğlu'nun sarf ettiği tırnak içerisindeki cümle, arabulucuları zan altında bıraksa da, zorunlu arabuluculuk kurumunun ekonomi-politiğine işaret etmektedir. Nitekim Hisarcıkloğlu (2015), Antalya'da yapılan Sempozyum'un⁴ açılış konuşmasında "TOBB olarak; Ticaret ve Sanayi Odalarımızda arabuluculuk merkezleri oluşturmaya başladık. İstanbul Tahkim Merkezi'ni kurduk" demekle, sermaye cephesinin kurumsal/yapısal⁵ hazırlıklara önceden başladığını ve arabuluculuk kurumunun yakın destekçileri veya takipçileri olduklarını belirtmektedir. Ayrıca Öztekin (2008:274) ifade ettiği gibi 'internetten tarama yapıldığında onlarca arabuluculuk şirketi ilanı ve reklamıyla karşılaşılması', eğilim hakkında önemli ipuçları vermektedir.

Sermayenin yukarıda aktarılan yaklaşımlarıyla Adalet Bakanlığı'nın ve diğer ilgili devlet kurumlarının yaklaşımlarının örtüştüğünü ayrıca vurgulamak gerekir. Zira bahsi geçen 'inşa sürecinde' yayınlanmış olan kalkınma planları veya yargıda reform stratejilerine bakıldığında sermaye ile devletin/hükümetin ortak bir dil geliştirdiği görülmektedir (örneğin Dokuzuncu Kalkınma Planı ile 2009 ve 2015 tarihli Yargı Reformu Stratejileri). Sermaye-devlet ortaklaşmasının yanı sıra 'küresel piyasa düzenleyicisi' kuruluşları da buraya eklemek gerekir⁶. Nitekim arabuluculuk kurumu yasalasmadan önce, Dünya Bankası'nın (DB) Türkiye'deki çeşitli toplantılara aracılık ettiği⁷ (Pekcanitez, 2007: 250) ve bu konuda model rehber çalışmalar (WBG, 2011) yapıp yayınladığı bilinmektedir.

Sıralanan göstergeler, neoliberal paradigma bağlamında daha geniş bir perspektif içerisinde okunduğunda; arabuluculuğa ilişkin ekonomi-politik

⁴2015 yılının sonlarına doğru yapılan sempozyum, *Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri Sempozyumu* başlığını taşımaktadır. Sempozyumun Yargıtay, Danıştay, Adalet Bakanlığı ve TOBB tarafından, yargı sisteminin başta gelen sorunu olan iş yükünü ve dava sayısını azaltmak amacıyla çözümleri tartışmak üzere, ortaklaşa gerçekleştirildiği görülmektedir.

⁵ Piyasalaşma yönünde daha ileri bir adım, arabuluculuğun piyasa şartlarında işlemlerini sağlayan bir piyasa üst kurulu tarafından yönlendirilmesi olabilir. Zira bu konuda bazı akademik öneriler yapıldığı görülmektedir. Öneriye göre (Akin, 2020: 14) Arabuluculuk Üst Kurulu oluşturulmalı ve bu kurul zaten yabancı olunmayan EPDK veya SPK gibi organize edilerek yetkilendirilmelidir.

⁶ Uyuşmazlıkların evvela işyerinde çözülmesi gerektiğini öneren ve bu bağlamda *İş Yeri Uyuşmazlık Sistemleri* başlıklı bir çalışma yayınlayan ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü), aynı çalışmada, hak uyuşmazlıklarında arabuluculuğun önemine vurgu yaparak, piyasa düzenleyicisi kuruluşlar arasında/yanında değerlendirilmeyi hak etmektedir. Ayrıntılar için bkz: (ILO, 2016: 143).

⁷ Dünya çapında uyguladığı 'yargı reformu' programlarıyla alternatif çözüm yöntemlerinin yaygınlaşmasında belirleyici bir role sahip olduğunu vurgulayan Özdek'e göre (2015) DB, 2004 yılına kadar 600 civarında yargı reformu projesini finanse etmiştir. Zira yargının özelleşmesi, yapısal uyum programlarının bir parçası olmuştur.

netleşmekte ya da ‘salt hukuk işi’ bir konuyla karşı karşıya olunmadığı anlaşılmaktadır. Nitekim neoliberalizm, bir dizi iktisat politikası üretmekten ziyade içinde yaşadığımız karmaşık küresel dünyanın yönetimi çerçevesinde *piyasa toplumunun* oluşmasını sağlayan bir strateji olarak ortaya çıkmaktadır (Munck, 2007: 119). Öyle ki, neredeyse bütün toplumsal ilişkileri ekonomi içerisine yerleştirme hedefiyle hareket eden neoliberalizm, Türkiye gibi çevre ülkelerde ‘yapısal uyum’ ya da ‘neoliberal reform’ adıyla piyasalaştırma faaliyetlerinin yaygınlaşmasına olanak sağlayıp kamusal hizmetlerin dönüşmesinde belirleyici bir etkiye sahip olmaktadır. Bu bağlamda, D. Harvey (2015: 168), neoliberalizme, ‘gelir ve servet yaratmaktan ziyade bunların yeniden dağıtımına olanak sağlayan’ bir mekanizma olarak dikkat çekmektedir. Harvey’in ‘yeniden dağıtım’dan kastı, kuşaklar boyu süren mücadelelerle metasızlaştırılmış olan kamusal hizmet alanlarının özelleştirilmesi-metalaştırılması; ya da diğer bir deyişle ilk (ilksel) sermaye birikimi pratiğine dönüştürülmesidir.

Harvey (2008, 2012, 2015), neoliberal uygulamaları incelediği çalışmalarında, ilk birikimi ‘el koyarak birikim’ olarak yeniden kavramsallaştırır. K. Marx’ın (2015) *İlk birikim* kuramından hareket eden Harvey, ilk birikimi tüm kapitalist birikimin temeli sayar. Dolayısıyla ilk birikim, sadece kapitalizmin ilk ortaya çıktığı dönemi açıklayan bir kuram olmaktan ziyade kapitalistleşme sürdükçe ilk birikim kuramı açıklayıcı olmaya devam edecektir. Zira bu şekilde ‘ilk birikimin sürekliliğine’ işaret edilmektedir⁸. Harvey, daha önce kamuya ait olan varlıkların veya hizmetlerin şirketleştirilmesini-özelleştirilmesini modern ilk birikim uygulamaları olarak değerlendirir. Zira yıllarca süren zorlu sınıf mücadeleleriyle kazanılan –eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi- ortak mülkiyet haklarının özel alana aktarılması, ilk birikimin (mülksüzleştirilenin) en tipik ve en yaygın örnekleri olarak öne çıkmaktadır (Harvey, 2015:170).

Anlaşılabileceği üzere neoliberal uygulamalara bağlı olarak kamusal hizmet alanlarının sermayenin genişleme alanına çekilmesi, giderek kamuyu/devleti ulusal savunma ve iç güvenlik eksenine sıkıştırılmaktadır. Ancak geleneksel/klasik liberal yaklaşım açısından ideal devlet ölçeğinde ayrıca adalet hizmetleri de yer alırken; artık bu alanın da giderek melezleşmekte olduğunu (tıpkı sağlık, eğitim ve diğer kamusal hizmet alanlarında olduğu gibi.) söylemek -yukarıdaki bilgiler ışığında- abartı olmasa gerekir. Artık adalet hizmetleri de, aynı zamanda, özel sektörün faaliyet yürütebileceği bir alan haline gelmiştir. Türkiye burjuvazisinin hacmen önemli kuruluşlarından biri olarak TOBB’un yaklaşımları ile neoliberal birikim stratejisi birlikte düşünüldüğünde yukarıdaki gibi çıkarımlarda bulunmak mümkün gözükmektedir.

⁸ ‘Süreklilik tezi’ Marksist yazında uzun süre tartışılmış konulardan biridir. İlk sermaye birikiminin tarihsel bir kategori olmanın ötesinde, modern kapitalistleştirme pratiklerini açıklayıcı bir kavram olarak kullanan önemli yazar/düşünürlerden ilk akla gelenler Rosa Luxemburg, Samir Amin, Michael Perelman vs. sayılabilir.

Ne var ki, kamusal adalet hizmetlerinde yaşanan ‘yarılmadan’ daha kritik bir konu, son birkaç yıl içinde iş yargısı alanında yaşanan gelişmelerdir. Zira bilindiği gibi iş yargısı, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinden doğan uyuşmazlıkları çözmek üzere kurulmuş bir yargı koludur. Ancak 12.10.2017 tarihinde 7036 Sayılı Kanun ile iş yargısına başvurmak koşullu hale getirilmiş; “bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı” (7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, Madde 3) olarak düzenlenmiştir. Bu hükmün yürürlüğe girdiği 2018 yılı başından itibaren, artık, iş uyuşmazlıklarının çok önemli bir kısmı öncelikle zorunlu arabuluculuk sahasına çekilmiştir.

Bu şekilde iş uyuşmazlıklarında arabulucuya başvurunun zorunlu hale getirilmesi, ilgili yazın açısından önemli bir tartışma konusu olmuş gibidir. Bu bağlamda bugün her ne kadar zorunlu arabuluculuk ekseninde baskın eğilime bağlı olarak işleyen bir mekanizma oluşmuş olsa da, iş hukukunun ‘kamusal niteliği gereği’ eleştirilerin de giderek yükseldiği görülmektedir. O halde sahanın somut bilgisine müracaat etmeden önce izleyen başlık altında bu tartışmalara değinmek çalışmanın bütünlüğü açısından önem ifade edebilir.

İlgili Yazın Açısından Zorunlu Arabuluculuk

Arabuluculuk kurumunun yerleşmesi sürecinde bu sürece emek veren ve arabuluculuğun temel ilkesinin ‘ihtiyari’ olduğu konusunda ısrar eden akademisyenlerin (Pekcanitez vd., 2020; Pekcanitez, 2011; Tanrıver, 2006) bugün zorunlu arabuluculuk konusunda yaşanan gelişmeler karşısında suskun kalmalarını pozitivist diskur bağlamında mı (ya da nasıl?) değerlendirmek gerekir? Zira ‘kural egemen tarafından konulduysa hukuktur; sırf varlığı veya yürürlükte olması nedeniyle değerlidir’ ve ‘adaleti temsil edip etmediğine bakılmaksızın konulan kurala uyulması hukuka saygıdan doğan ahlaki bir borç olarak kabul edilir’ anlayışı hukuki pozitivist mantığın bir yansımasıdır (Wacks, 2017: 107 vs).

Bilindiği gibi, iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğun zorunlu olmasını izleyen süreçte ticarî uyuşmazlıklardaki arabuluculuk da zorunlu hale getirilmiştir. Bugünlerde tüketici uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk düzenlemesi de gündeme getirilmiş (İstanbul Barosu, 2020), 7251 Sayılı Kanunla, Temmuz 2020 itibariyle yasalaşmış ve yürürlüğe girmiştir. Bu şekilde hukuki uyuşmazlıkların mümkün olan bütün alanlarında arabuluculuğun zorunlu olması yönünde bir eğilimin ortaya çıktığı açıkken; inşa sürecinde ileri sürülen ilkelerin aşınmasına sessiz kalınması açıklanmaya muhtaç bir soru olarak kaydedilmelidir.

Her ne kadar belirgin olan bu eğilim karşısında ‘pozitivist bir genel tavır’ söz konusu olsa da, nihayet hem uygulama örnekleri üzerinden (Peksan vd., 2020; Özveri, 2018) hem de iş hukukunun temel felsefesi açısından, özellikle iş uyuşmazlıkları konusundaki zorunlu arabuluculuk, dikkate değer eleştirilere de konu olmaktadır. Belli başlı eleştiri noktaları izlenecektir; ancak öncelikle erken

uyarı olması hasebiyle, Yargıtay'ın 'iş sözleşmelerine tahkim şartı konulmasını iş hukukunun temel felsefesine aykırı bulan' bir Genel Kurul Kararına işaret etmek aydınlatıcı olabilir: "İş Kanunu, büyük bir kısmı itibariyle kamu düzeni hükümlerini kapsamaktadır. Yargıtay'ca murakabesi[denetim] imkânı daraltılmış ve dolayısıyla İş Kanununun kamu düzeni bakımından birinci derecede önemli olan emredici hükümleri ve bu arada işçi hakları halele uğratılmış bulunacaktır. O halde, bir iş sözleşmesinde tahkim şartı, İş Mahkemeleri Kanununa ve İş Hukukunun ana gayesine aykırı olduğu için muteber sayılmamak gerekir" (*aktaran* Karacabey, 2016: 475; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E. 1964/9-634 K. 1965/405 T. 1965)⁹.

Güzel (2016: 1139) de, zorunlu arabuluculuk henüz yasalasmadan bir süre önce¹⁰, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun yukarıdaki kararında vurguladığı 'Yargıtay'ca denetim' sorununa bakarak yapılacak düzenlemenin isabetsizliğine dikkat çekmiştir: "(...) Yargı kararları, hukuk normunu deyim yerindeyse yaşam oksijeniyle besleyecektir. Aksi halde sadece hukukun gelişmesi değil, toplumsal düzenin gelişmesine de set çekmiş olursunuz".

İş hukukunun temel ilkelerinin ancak yargı kararlarıyla hayata geçebildiğini vurgulayan ve içtihat konusuna dikkat çeken diğer bir yazar, Şişli'ye göre (2012: 63), iş uyuşmazlıklarında yargı dışı çözüm yolları, somut uyuşmazlıkta kanunda açıkça yazılı olmayan iş hukuku ilkelerinin somut ifadesi olan içtihat hukukundan yararlanmayı engelleyecek bir mekanizma üretecektir.

Yargıtay'ın yukarıdaki kararında ifade ettiği emredici kurallar, işçiyi işveren karşısında koruyan ve yargı dışı yöntemlerin devreye girmesiyle işlevsizleşmekte; böylelikle işçinin işveren karşısında korunmasız kalacağı ifade edilmektedir. Zira Doğan Yenisey'e göre (2016: 176-177) arabuluculuk aşamasında uyuşmazlığın çözümünde emredici kuralların dikkate alınmak zorunda olunmaması, iş hukuku açısından önemli bir tehlike içermektedir. İş hukuku bir yandan emredici kurallarla sözleşme serbestisini (kendi menfaatini en çoklaştıracak şekilde davranma) sınırlandırmaya çalışırken; diğer yandan arabuluculukla bütün bu yasal sınırlamaların müzakere edilebilmesi mümkün hale gelmektedir. Ekmekçi vd.'nin (2018: 127'den *aktaran* Özveri, 2020: 919) vurguladığı gibi, iş mevzuatındaki emredici kuralların niteliği, bu kuralların sağladığı korumadan hak doğmadan vazgeçilmesini engellediği gibi hak doğduktan sonra da vazgeçilmesini engellemektedir.

⁹ Yargıtay, yakın tarihli (2009) bir başka kararında, 'işçinin işverene bağımlı olması ve irade serbestisine sahip olmaması nedeniyle iş sözleşmesine tahkim şartının konulamayacağı yönündeki daha önce verdiği (yukarıdaki) kararında ısrar ederek, iş uyuşmazlıklarında yargı dışı çözüm yollarının elverişli olmadığını bir kez daha vurgulamıştır. Bkz: (9. HD 20.01.2009, 44630/537). Yargıtay'ın Genel Kurul kararında atfı yapılan 'iş Hukukunun ana gayesi', İş Hukukumuzdaki 'temel ilkeleri' işaret etmektedir. Doktrinde önemle vurgulanan ilkeler ve ilkeler konusundaki görüşler için bkz: (Çelik vd., 2020: 17-23).

¹⁰ Zorunlu arabuluculuk düzenlemesi yürürlüğe girdikten sonra, yazarın yaptığı geniş kapsamlı ve eleştirel değerlendirmeleri için bkz: (Güzel, 2019).

Zorunlu arabuluculuğa yöneltilen kritik eleştirilerden bir diğeri, arabuluculuk sürecinde ‘temel bir hak olan adalete erişim hakkının garanti edilip edilmediği’ yönünde sorulan soru çerçevesinde yapılmaktadır. Kamuya açık bir hukuk üretilmediği, kararlar yayımlanmadığı, alenilik sağlanmadığı, temyiz ve emsal oluşturma süreçleri işletilmediği için adalete etkili bir erişim hakkının garanti edilmediğini savunan Bakırcı’ya göre (2019: 381-382) bütün bu nedenlerden ötürü yargılamaya dayalı mevcut adalet sistemi dahi tehdit altında olacaktır.

Diğer önemli bir öngörü ise, ‘yargılamayla sağlanan adalet ve hakkaniyetin yerini ödün vererek anlaşma’nın alacağı yönündedir. Bakırcı’nın vurguladığı gibi (2019: 384) arabuluculukta ödün vererek anlaşmak esas olduğu için, farklı adalet düzeylerinin ortaya çıkması kaçınılmaz olacak; böylelikle benzer davalarda, sonuçlarda eşitliğin ve içtihat birliğinin sağlanması mümkün olmayacaktır. Zira yakın tarihli saha araştırmasına dayalı bir çalışmanın bulgularına bakıldığında, bu öngörüğü destekleyici bilgilerin aktarıldığı görülmektedir: “Arabulucuların beyanları, işverenlerin karşılıklı müzakere yoluyla uzlaşmaya varmak yerine, işçilere karşı uzun dava süreçlerini bir tehdit unsuru olarak kullandıkları, böylece gelir kaybına uğramış işçinin bu zayıflığını kullanarak daha düşük miktarları kabul etmeye zorlama yönünde bir tavır sergilediklerini ortaya koymaktadır” (Peksan vd., 2020. 331).

Bu durumda, işçinin arabuluculuk sürecine zorlanması ve bu süreçte haklarının bir kısmından vazgeçebilmesi, işçinin rıza göstermeye zorlanmasıyla açıklanabilir. ‘Kazan kazan’ veya ‘dostane çözüm’ gibi ilkelere dayanılarak tanıtılan (Tanrıver, 2006) arabuluculuğun, kazananının asıl olarak işçi olmadığı veya dostane çözüme dayanılmadığı; dahası işçiyi rıza göstermeye zorlayan bir işleyiş ile karşı karşıya olunduğu yapılan çalışmalardan ve bu çalışmanın aşağıda aktarılacak bulgularından anlaşılmaktadır. A. Gramsci (1986), rızanın kendi içerisinde zoru barındırdığını söyler. Zira arabuluculuk sürecinde ‘uzun sürecek davalara işaret edilmesi’ veya ‘şimdi şu kadarı kabul edersen anlaşabiliriz’ gibi teklifler, nihayet ekonomik olarak zayıf konumdaki işçi açısından zoru tarif eden hegemonik¹¹ yaklaşımlar olarak ifade edilebilir.

¹¹ Gramsci, zoru içeren rıza üretimini hegemonya olarak kavramsallaştırmaktadır. Toplumsal sınıflar arasında hem ideolojik üstünlük hem de denetim ve yönlendirme ilişkilerini ifade etmek üzere kullanılan hegemonya kavramının ayrıntılı analizi için bkz: (Yetiş, 2014).

Saha Araştırması¹²

Amaç, Kapsam, Yöntem ve Teknik

Ekonomik-toplumsal bir formasyon olarak kapitalizmin gelişmesini izleyen süreçte sınıf mücadeleleriyle gelişen ve -yakın zamana kadar- işveren karşısında işçiyi koruyucu düzenlemeler ve ilkelerle şekillenmiş olan iş hukuku (Çelik vd., 2020), 2000'li yıllardan başlayarak ciddi bir dönüşüm seyri içerisinde. Bu dönüşüm, öncelikle iş mevzuatında yer alan düzenlemelerden izlenebilmektedir. Zira neoliberal stratejiyle birlikte gündeme gelen esneklik paradigması çerçevesinde yaşanan gelişmeler ile bahsi geçen bu dönüşüm 'kualsızlaştırma' yönünde ve işçi aleyhine sürmektedir. Çalışma yaşamını kualsızlaştıran ve işçiyi işveren karşısında hukuken zayıflatan tüm gelişmelere rağmen, iş uyuşmazlığı çıkması halinde işçinin mevzuatta kalan haklarına dayanarak doğrudan gidilebileceği bir yargı yerinin olmamasının ne pahasına olduğunu -örnek oluşturması bakımından- değerlendirmeyi amaçlayan bu araştırma, iki ilden altı arabulucunun bilgisini paylaştığı 234 dosyanın hikâyesi üzerinden şekillenmektedir. Kuşkusuz, geniş bir evren içerisinden 234 uyuşmazlık dosyasıyla genelleme yapılamayacaksa da, belirli çıkarımların yapılmasına olanak sağlayacağı gibi sonradan yapılacak diğer çalışmalar için öncül teşkil edecek sistematik bir izlenim olarak da değerlendirilebilir.

Nitel araştırma yöntemi kullanılarak yüz yüze yapılan görüşmelerde uzman arabuluculara toplam 9 açık uçlu soru yöneltilmiş; ancak bazen soru alt sorularla desteklenerek görüşmeler 10-12 açık uçlu soruyla tamamlanmıştır. Sorular, ağırlıklı olarak, uyuşmazlığın yoğunlaştığı alanlar ile uyuşmazlığın sonuçlanmasına yönelik işleyen süreci anlamak üzerine kurulmuştur. İlk sorular tanımlayıcı bilgileri derleyecek nitelikte olup uyuşmazlık konusu, dosya sayısı ve uyuşmazlıkların nitelikleri hakkındadır. Kalan diğer sorular, daha çok arabulucunun uyuşmazlık süreçlerine ilişkin gözlemlerini serbestçe aktarıp yorum yapabileceği 'analitik soru' tipi olarak formüle edilmiştir.

Bulgular ve Genel Ön Değerlendirme

1. Sonuçlanmış olan 234 dosyanın tamamında zorunlu arabulucuya yapılan başvurunun işçi tarafından yapıldığı görülmektedir.

2. Uyuşmazlık konusu ağırlıklı olarak kıdem tazminatı talebiyle olsa da, ücret alacakları, fazla mesai alacağı, yıllık izin ücreti gibi diğer kalemlerin de uyuşmazlık konusu olduğu görülmektedir.

3. Anlaşmayla sonuçlanan arabuluculuk süreci, birkaç saatle bir iki hafta arasında tamamlansa da; uyuşmazlıkla sonuçlanan dosyaların daha kısa sürede

¹² Saha araştırmasında yer alan bilgiler, Sosyal Bilimlerde Güncel Tartışmalar Üzerine 8. Uluslararası Kongre CUDES 2018'de (8. *International Congress on Current Debates in Social Sciences 28-30 September 2018 –İstanbul*) sözlü olarak sunulmuş ve tartışılmış; zira veriler ilk defa bu çalışmada yazılı olarak değerlendirilmiştir.

sonuçlandığı görülmektedir.

4. Arabuluculuk sürecini, genel olarak, bir tür pazarlık masası olarak gören işveren, iş kanunu konusunda işçilere göre daha donanımlı olduklarından (çoğunluğu avukatıyla katılıyor) sürecin kazananı olarak masadan kalkmayı amaçlamakta ve bu konuda belirli stratejiler geliştirmiş durumdadır. Zira görüşülen arabulucuların önemli bir kısmının gözlemi “işverenin işçiden az da olsa bazı başlıklardan vazgeçmesini bekledikleri” (3. Arabulucu) yönündedir. Aynı zamanda “hızlı bir süreç içerisinde ciddi hak kayıpları söz konusu olabildiği” ifade edilmektedir (1. Arabulucu). Bu konudaki gözlemleri ve değerlendirmeleri bir araya getirdiğimizde, çoğu işçinin tahakkuk etmiş olan alacaklarının bir kısmından vazgeçtiği anlaşılmaktadır¹³.

Kazan Kazan İlkesi veya Yaşanan Hak Kayıpları

Arabuluculuk tanıtılırken (pazarlanırken mi? demek lazım) ‘kazan kazan’ anlayışına dayanması en önemli özeliği olarak gösterilmiş; arabuluculuk sürecinin, iki tarafın da kazanacağı bir anlaşmayla sonlanacağı ima edilmiştir. Ancak aşağıda sahadan yansıyan bilgilere bakıldığında, genel olarak işçinin bazı haklarından vazgeçmek zorunda kaldığı veya diğer bir deyişle esasen işverenin kazanan taraf olarak masadan ayrıldığı anlaşılmaktadır.

“İşçi parasının tamamını olmasa da bir kısmını hemen almak için daha aza razı oluyor” (2. Arabulucu). Bu anlayışı (rızaı) işverenin ördüğü anlaşılıyor. Zira arabuluculuk süreci içerisinde işveren, “şimdi gitsen mahkemeye bu istediklerinin yarısını bile alamazsın, hem de yıllar sonra (...)” (2. Arabulucu) diyerek; arabuluculuk masasını pazarlık masasına dönüştürmektedir. Bu ve benzeri koşullamalara bağlı olarak, sonunda “işçi 20 bin yerine 15 bin alayım ama şimdi alayım” demeyi tercih edebilmektedir (2. Arabulucu).

Özellikle asgari ücret üzerinden resmi/kayıtlı ücret alıp geri kalanı elden alan işçilerin asgari ücretin üzerinde olan birikmiş alacaklarını talep etmesi oldukça zor. Zira kayıtlı olmayan alacaklarda işveren tarafı “bu dediğini ispat edemezsin” diyerek, hak ettiğinden daha az ücrete işçiyi razı ettiği örnekler görülmektedir. Dolayısıyla bu durumda ücret arabuluculuk marifetiyle aşağı çekilmiş olmaktadır:

“ (...) Tartışmalar uzar ve çözümsüzlük baş gösterirse süreç bir tür pazar alışverişine dönüşüyor. İşveren diyor, mahkemeye gitsen nasıl ispat edeceksin; bende çalışan tüm işçilerle konuştum, tanık bulamazsın (...) işçi sonunda yoruluyor ve ‘buraya kadar geldim artık ne alırsam’ diyor. İş davasında işçi fazla mesai yaptım

¹³ Arabuluculuk görüşmelerinin -çoğunlukla pazarlığa sahne olup pazarlık sonucunda- hak kayıplarıyla sonuçlanması, işveren açısından sermaye birikim stratejisi olarak da değerlendirilebilir. Zira sermaye birikiminin (mutlak ve göreceli artı değer) arttırılması için uygulanan geleneksel yöntemler, çalışma sürelerini uzatmak ve/veya emek yoğunluğunu arttırmak (Marx, 2015: 483-506) olsa da; ödenmesi gerekeni ödemekten kaçınmak da bir tür sermaye birikim yöntemi olarak belirebilmektedir.

diyorsa hâkim bunu araştırır; oysa arabuluculukta işveren hayır deyip işin içinden çıkabiliyor (...) Arabulucu hâkim gibi bilirkişi isteyemiyor, yemin ettiremiyor (...) Arabulucu yargı yetkisi kullanamadığından arabuluculuğun etkili bir mekanizma olmadığı söylemeliyim (...).” (3. Arabulucu).

“Çok temel talepler ancak kabul ediliyor. İşçi ben fazla çalıştım, gece çalıştım diyorsa da bunların ispatı zor olduğu için ve işveren de bunu bildiğinden, bu yüzden çoğunlukla bu tür talepler kabul edilmiyor.” (4. Arabulucu).

“İşçi, iş uzamasın diye bazı alacaklarından vazgeçebiliyor (...).” 5. Arabulucu).

Ancak yargılama süreci sonucunda edinilebilecek bir takım bilgiler üzerinden sonuçlanması gereken uyuşmazlık noktalarının bu süreçte göz ardı edilebileceği de anlaşılmaktadır:

“İşçinin hak kaybına uğradığı bir başka şey, işçi ücreti veya kıdem tazminatını talep edebiliyor ama işverenin bilgisi dâhilinde olan bazı durumlarda bilgi alamıyoruz. Taraf vekili olarak katıldığım bir dosyada işe iade sonrası işe iade tazminatı hesaplanırken; emsal işçinin son ücreti üzerinden hesap yapıp ücreti ödemesi gerekir ama işveren bunu söylemiyor.” (3. Arabulucu).

İşçinin Hakkının İşçiye Karşı Kullanılması

Arabuluculuk uygulamalarına bakılmaksızın görülemeyecek veya teorik olarak tahayyül edilemeyecek sorunlar da söz konusu olabilmektedir. Zira zaten belirli şartların gerçekleşmesiyle işçinin hakkı olan işsizlik ödeneği ya da kanunca tanınmış olan hakların lütuf olarak sunulup -bir bakıma iradeyi sakatlamak suretiyle- ikna aracına dönüştürülebildiği görülmektedir:

“Bildığım bir örneği anlatayım. Çok sayıda uyuşmazlığın olduğu bir dosyada arabulucu işyerine gidiyor ve tek tek çağrılan işçilerle anlaşma tutanağı imzalanıyor. İlginç olan ise, işçiler bu kişinin işverenin avukatı olduğunu zannetmesi (...) (3. Arabulucu).

“Anlaşma tutanağı imzalayanların büyük çoğunluğunun işsizlik sigortasından yararlanacağına söylenerek ikna edildiğine bizzat birçok kez tanık oldum.” (3. Arabulucu).

İlk örnekte dikkat çeken önemli nokta, arabulucunun işverenin işyerine giderek görevini ifa etmesidir¹⁴. Zira TOBB başkanının ‘Ticaret ve Sanayi Odalarımızda arabuluculuk merkezleri oluşturmaya başladık’ cümlesi bu örnekle birlikte düşünüldüğünde, arabuluculuğun evrimsel eğilimi hakkında öngörude bulunmak zor olmayacaktır.

¹⁴Giderek daha radikal örneklere rastlamak da mümkün olabilmektedir. Zira Yargıtay Hukuk Dairesi’nin 11.06.2019 tarihli bir kararında, uyuşmazlığın çözümünde görev alan arabulucunun aynı zamanda holding bünyesinde çalışan -dolayısıyla taraf olan- bir kişi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıntılar için bkz: (Yargıtay 9. HD. E. 2019/3694, K. 2019/13040, T. 2019).

Harici Anlaşmalar ve Dava Kaybı

Arabuluculuk sürecinin sonunda uzlaşmayla sonuçlanmayan ve dava yoluna da başvurulmayan önemli bir kayıp yaşandığı anlaşılmaktadır. Özellikle küçük yerlerde bu 'kayıp davaların' bir kısmı harici anlaşmalara konu olsa da, diğer bir kısmının hiç mahkemeye gitmediği bilinmektedir. Harici anlaşmalar, işçiyi işveren karşısında bir seviye daha korumasız hale getirmekteyken (bir tür enformelleşme yaratmaktadır); hiç mahkemeye gitmeyen uyuşmazlıkların temel saikinin 'yılgnlık' olduğu düşünülmektedir. Zira arabuluculuk süreci "zorunlu arabulucuya başvuran işçinin gözünü korkutup, işveren karşısında haklarını savunamadığını ve boşuna masraf ederek mahkemeye gitmemesi gerektiğini" (1. Arabulucu) duyumsatarak, mahkeme sürecinden kaçınıp 'miktar olarak az olan alacağını' mahkeme önüne taşımasına sebep olmaktadır.

"Biz biliyoruz, mesela anlaşma noktasına kadar bizimle görüşüp sırf arabulucuya para vermemek için gidip dışarıda haricen anlaşılıyorlar. Bir kısmı ise anlaşmıyor; ama mahkemeye de gitmiyor (...) Burası küçük bir yer bunları gözlemleyebiliyoruz" (1. Arabulucu).

Arabuluculuğun Prosedür Olarak Görülmesi

Uyuşmazlık sayısının fazla olduğu veya sayının tek ama uyuşmazlığın miktar olarak büyük olduğu durumlarda, özellikle kamu kurumlarının sürece prosedür olarak bakarak uzlaşmama yönünde tavır takındıkları anlaşılmaktadır. Zira alandan yansıyan bilgilere bakıldığında özellikle kamu kurumları cephesinden arabuluculuk kurumuna karşı bir güven sorunu olduğu gözlenebilmektedir. Ayrıca vekille temsil olunan işçiler açısından da bu süreç zaman zaman bir prosedüre dönüşebilmektedir.

"Bazen adil bir uzlaşmanın olabileceği durumlarda işçi vekili vekâlet ücreti vs alabilmek için işi yokuşa sürebiliyor ve bu şekilde uzlaşmazlıkla sonuçlanan dosyaların sayısı giderek artmaktadır" (6. Arabulucu).

"Özellikle bazı kamu kurumlarının taraf olduğu uyuşmazlıklarda kamu kurumu tarafından temsilen gönderilen vekilin yetkisiz olması, süreci boşa çıkarmaktadır. Kamu kurumu arabuluculuğa güvenmiyor, 'mahkeme kararı versin sonuçlarına katlanırsınız' anlayışıyla hareket ediyorlar." (3. Arabulucu).

Sonuç

Dünya'da veya Türkiye'de arabuluculuğun tanıtıldığı¹⁵ çalışmalarda ' tarafların bir araya gelip müzakerelerde bulunarak aralarındaki uyuşmazlığı kendilerinin

¹⁵ Aslında Türkiye'den yapılan tanıtım çalışmalarının çok önemli bir kısmının dünyanın diğer yerlerinde yapılan benzer çalışmalara atfen (Özbek, 2013; Özbay, 2006) yapılması nedeniyle benzer vurguları yansıtmaları doğaldır denebilir. Ne ki, bu benzerlik durumu o kadar yaygın ki, yaygınlık halinin giderek 'epistemik tahakküme' dönüştüğü dahi tartışılabilir.

çözebileceği (dostane çözüm)' veya 'bu çözüm yönteminin kazan kazan' felsefesiyle çalıştığı söylemi, yukarıda sıralanan teorik nedenler ve alandan yansıyan bilgiler üzerinden sorgulandığında, kurgulandığı gibi tutarlı sonuçlar vermemektedir. Özellikle iş hukuku bağlamında arabuluculuğun zorunlu olması ve öngörülen kazan kazan prensibinin işlememesi -veya işçinin bu süreçte mütemadiyen hak kayıpları yaşayan taraf olması- nedeniyle temel ilkelerin tutarlı olmadığı vurgulanmalıdır. Zira kazan kazan prensibinin işleyemeyeceğini söylemek için alan çalışması yapıp örnekler sunmaya da gerek olmadığı, sınıf kuramı perspektifinden bakıldığında ifade edilebilecek bir olgudur aslında. İşçi ile işveren arasında haklar/çıkarlar bağlamında bir çelişki olduğu bilinen ve yaygın olarak kabul edilen, ayrıca uzun uzun açıklamalar gerektirmeyen bir gerçekliktir. Dolayısıyla kısaca belirtmek gerekir ki, kazan kazan ilkesine dayalı bir zorunlu arabuluculuk, zorunlu olarak paradoksaldır.

'Dostane çözüm', 'uyum', 'kazan kazan' gibi herkesin itiraz etmeksizin kabul edebileceği kavramlarla benimsetilen ve yasalarla desteklenen bu uyumsuzluk çözüm yöntemi, arabuluculuk, birçok sorunu bağırında taşımaktadır. Açık ki, bu ve benzeri çalışmalarla sorunların farklı birçok boyutu zamanla daha iyi anlaşılacaktır. Kavramsal bir takım retoriklerle yerleşik bir kuruma dönüşmekte olan arabuluculuğun bir sermaye birikimi potansiyeli taşıdığı yukarıdaki satırlarda, özellikle sermaye kesiminin sözlerine müracaat edilerek, vurgulanmıştır. Keza 'güç eşitsizliği' felsefesiyle şekillenen iş hukukunun işçiyi koruyucu temel ilkeleri ile emredici hükümlerinin bertaraf edilerek hak kayıplarına neden olunabileceği, hem teorik açıklamalarla hem de alandan yansıyan gözlemlerle somutlaştırılmaya çalışılmıştır.

Arabuluculuk sahasına çekilen işçinin süreci büyük oranda anlaşarak tamamlaması,¹⁶ ne kazan kazan prensibinin işlemesiyle ne de sürecin dostane olmasıyla açıklanabilir. Keza 'arabuluculuğun zorunlu olması tarafları anlaşmaya zorlamıyor' dense de, sürecin rıza üreten bir mantıkla çalıştığı anlaşılması isabetli olacaktır. Öyle ki 'uzlaşma kültürü', 'dostane çözüm' gibi güçlü retorikler eşliğinde sunulan arabuluculuk, büyük oranda hak kayıplarına rıza gösterilmesi koşuluyla anlaşmayla tamamlanabilmektedir.

Sonuçta, arabuluculuğun hem işçi hem de işveren açısından aynı anlama gelmediği açıkça ortadadır. Hatırlanacağı gibi yukarıda, arabuluculuğun işveren açısından anlamı sermayeyi temsilen TOBB başkanı tarafından dile getirilmiş; yüzde doksan dokuz haksız çıkılan bir 'engel'in aşılması olarak açıklanmıştı. İşçi açısından ise anlamı, rıza üreten bir piyasa mekanizması ve adalete erişimin önüne konulmuş bir 'engel' olarak değerlendirilebilir.

¹⁶ Arabuluculuk Daire Başkanlığı'nın son yayınladığı 02.01.2018-19.12.2019 (2 yıllık) tarih aralığını kapsayan verilerine göre, iş uyuşmazlıklarında dava şartı arabuluculuk %65 oranında (toplam dosya sayısı 739.255) anlaşmayla sonuçlanmıştır. Kuşkusuz paylaşılan bu veri, harici anlaşmalar ve/veya kayıp davalar hakkında bilgi vermese de, zorunlu arabuluculuk sürecinde uyuşmazlıkların önemli bir kısmının anlaşmayla sonuçlandığını göstermektedir. Açık ki bu sonuçlar, ilgili kurumlar tarafından başarı olarak kaydedilmektedir (İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı arabuluculuk İstatistikleri, 2019).

KAYNAKÇA

- Akın, L. (2020) İkinci Yılında Dava Şartı Arabuluculuk Alanında Gelişmeler ve Öneriler”, **SGD Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 10, Sayı:1, 1-18.
- Bakırcı, K. (2019) “ “Alternatif” Bir Uyuşmazlık Çözüm Yolu (Arabuluculuk) Aracılığıyla “Alternatif” İş Hukukuna Doğru”, **TBB Dergisi**, Sayı:140, 355-392.
- Cumhuriyet Gazetesi (2018), <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/tobb-baskani-engel-kaldirmis-davalarda-haksiz-cikiyorduk-977131> (Erişim:14 Eylül 2020).
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. (2020) **İş Hukuku Dersleri**, 33. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım
- Doğan Yenisey, K. (2016) “İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk”, **İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi** içinde, Ed. Kübra Doğan Yenisey, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslar arası Toplantısı, 14 Mayıs 2016, İstanbul, 167-194.
- Ekmekçi, Ö., Özkes, M., Atalı, M. (2018), **Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculuk**, İstanbul: Onikilevha Yayınları.
- Gramsci, A. (1986) **Hapishane Defterleri: Tarih, Politika, Felsefe ve Kültür Sorunları Üzerine Seçme Metinler**, Çev. Kenan Somer, İstanbul: Onur Yayınları.
- Gün, S. (2018) **Piyasa Hukukunun İnşası: Zorunlu Arabuluculuk**, İstanbul: Notebene Yayınları.
- Güzel, A. (2019) “İş Yargılamasında Yeni Bir Sistem: “Zorunlu” Arabuluculuk (Eleştirel Yaklaşım I)”, **Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan** içinde, İstanbul: Onikilevha Yayınları, (11-90).
- Güzel, A. (2016) “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler!..”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 3, 1131-1145.
- Harvey, D. (2015) **Neoliberalizmin Kısa Tarihi**, (çev. Aylin Onocak), 2. Baskı, İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Harvey, D. (2008) **Yeni Emperyalizm**, (çev. Hür Güldü), 2. Basım, İstanbul: Everest Yayınları.
- Hisarcıklıoğlu, R. (2015), TOBB Başkanı Rıfat Hisarcıklıoğlu’nun Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri Sempozyum Açılış Konuşması, 14.10.2015/Antalya.
<https://www.tobb.org.tr/Baskanimiz/Documents/Konusmalari/2015> (Erişim: 20 Ekim 2017).
- ILO (2016) **İşyeri Uyuşmazlık Sistemleri: Performans İyileştirme Rehberi**, Çev. Ed. Erdem Cam, ÇSGB- ÇASGEM Yayınları No 57.
- İstanbul Barosu (2020)
<https://www.istanbulbarosu.org.tr/HaberDetay.aspx?ID=15656&Desc='T%C3%BCKeticici-Uyu%C5%9Fmazi%C4%B1klar%C4%B1-Zorunlu-Arabuluculu%C4%9Fa-Tabi-Tutulamaz!> (Erişim: 14 Eylül 2020).

- İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı arabuluculuk İstatistikleri (2019), <https://adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/istatistikler/istatistikler/davasarti.pdf> (Erişim: 10 Eylül 2020).
- Karacabey, K. (2016) “Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar”, **TBB Dergisi**, Sayı: 123, 451-488.
- Konuralp, C. S. (2011) **Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları: Tahkim**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Manav Özdemir, E. (2015) “İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 4, 185-222.
- Marx, K. (2015) **Kapital: Ekonomi Politigin Eleştirisi I. Cilt**, (çev. Mehmet Selik ve Nail Satılgan), İstanbul: Yordam Yayınları.
- Munck, R. (2007) “Neoliberalizm ve siyaset, Neoliberalizmin Siyaseti”, **Neoliberalizm: Muhalif Bir Seçki** içinde, Haz. Alfredo Saad-Filho ve Deborah Johnston, (çev. Şeyda Başlı ve Tuncel Öncel), İstanbul: Yordam Kitap, 106-122.
- Nader, L. (1993), “Harmony Models and the Contraction of Law”, in **Conflict Resolution Cross-Cultural Perspectives**, Edited by Kevin Avruch and Other, Greeneood Press London.
- Özbay, İbrahim (2006), “Alternatif Çözüm Yöntemleri”, http://eski.erkincan.edu.tr/birim/HukukDergi/makale/2006_X_2_17.pdf (Erişim 05 Haziran.2017).
- Özbek, M. (2002), “Dünya Çapındaki Adalete Ulaşma Hareketleriyle Ortaya Çıkan Gelişmeler ve Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 51, Sayı 2, 121-162.
- Özbek, M. S. (2016), “Arabuluculuk”, **Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk** içinde, (ed. Ali Halıcı ve Musa Toprak), Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara.
- Özdek, Y. (2015), “Neoliberal Dönemde Yargının Dönüşümü”, **Liberal Hakların, Hukukun ve Devletin Sınırları** içinde, Ed. Bora Erdağı, Notabene Yayınları, Ankara, 221-260.
- Öztek, S. (2008), “Tasarı Üzerine Genel Tartışma ve Değerlendirme”, **Medeni Usul ve İcra-İflas Hukukçuları Toplantısı VI: Medeni Usul Hukukunda Kanun Yolları ve Arabuluculuk Kanun Tasarısı İzmir/Çeşme** içinde, (yay. haz. Muhammet Özkes), Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 273-274.
- Özveri, M. (2020) “İş Mahkemeleri Kanunu ve Zorunlu Arabuluculuk Uygulamaları”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 2, 917-938.
- Özveri, M. (2018) “İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk Uygulama Örnekleri”, <https://www.evrensel.net/yazi/81809/is-uyusmazliklarinda-zorunlu-arabuluculuk-uygulama-ornekleri> (Erişim: 12 Şubat 2019).

- Pekcanitez, H., Atalay, O., Özekes, M. (2020) **Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı**, 8. Bası, İstanbul: Onikilevha Yayınları.
- Pekcanitez, H. (2012) “Arabuluculuk Kanun Taslağının Tartışılması”, **Dünyada Arabuluculuk Uygulamaları Konferansı** içinde, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 11 Mart 2011, Ankara, 113-124.
- Pekcanitez, H. (2007), “Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanun Tasarısı'nın Tanıtımı”, **Medeni Usul ve İcra-İflas Hukukçuları Toplantısı VI: Medeni Usul Hukukunda Kanun Yolları ve Arabuluculuk Kanun Tasarısı İzmir/Çeşme** içinde, (yay. haz. Muhammet Özekes), Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 247-264.
- Peksan, S., Delen, M., Yorgun, S. (2020) “İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Uygulaması ve Arabulucuların Görüşlerine İlişkin Bir Araştırma”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 1, 321-346.
- Stiglitz, J. E. (2013) “Küreselleşen Dünyada Kalkınma Politikaları”, **Neoliberal Küreselleşme ve Kalkınma Seçme Yazılar** içinde, 2. Baskı,(der. Fikret Şenses), İstanbul: İletişim Yayınları, 281-306.
- Şişli, Z. (2012), “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm” **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl 70, Sayı 2012/2, 43-68.
- Tanrıver, S. (2006), Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle arabuluculuk”, **TBB Dergisi**, Sayı: 64, 151-175.
- Wacks, R. (2017) **Hukuk Kuramını Anlamak: Hukuk Felsefesi ve Hukuk Kuramına Giriş**, (çev. Fatma Süzgün Şahin Ünver ve Serdar Ünver), Ankara: Astana Yayınları.
- World Bank Group, (2011), **Alternative Dispute Resolution Guidelines**, Washington D.C. , 20433.
- Yetiş, M. (2014) “Hegemonya”, **Siyaset Bilimi: Kavramlar, İdeolojiler, Disiplinler, Uluslararası İlişkiler** içinde, Haz. Gökhan Atılgan, E. Atilla AYTEKİN, 4. Basım, İstanbul: Yordam Kitap, 87-98.