

BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA ZORUNLU ARABULUCULUK UYGULAMASININ İŞ MAHKEMELERİNE KATKISI

Erdal BEŞOLUK

Dr., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul/Türkiye, erdalbesoluk@hotmail.com.tr

ORCID: 0000-0001-8796-4547

Abdüssamed KETEN

Dr. Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul/Türkiye, abdussamedketen@gmail.com

ORCID: 0000-0002-0582-7774

Abdurrahman KESKİN

Dr. Öğr. Üyesi, Bayburt Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Bayburt/Türkiye, abdurrahmankeskin@bayburt.edu.tr

ORCID: 0000-0003-1547-0358

Başvuru Tarihi: 22/04/2024

Kabul Tarihi: 11/07/2024

DOI: BEŞOLUK, E., KETEN, A., KESKİN, A. (2024), Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk Uygulamasının İş Mahkemelerine Katkısı, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 25, s. 1326-1352. doi: 10.21441/sosyalgüvence.1472157

ÖZ

25 Ekim 2017 tarih ve 30221 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı Kanun’un 3. maddesinde, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacağı ile işe iade talebiyle açılacak davalarda İş Mahkemelerine başvurmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğu getirilmiştir. Böyle bir uygulamaya gidilmesinin temel nedeni iş mahkemelerindeki sürekli artan dava yükünün davaların görülme sürelerini uzatmasıdır. Bu durum hem adaletin zamanında tecelli etmemesine hem de işçilerin hak kayıpları yaşamasına sebebiyet vermektedir. Öte yandan iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğun ihtiyari bir yöntemken 7036 sayılı kanun ile zorunlu hale getirilmesi, zorunluluk unsurunun hem anayasal zemine hem de iş hukukunun temel ilkelerine aykırı olup olmadığı tartışmalarını da beraberinde getirmiştir. Bu çalışma zorunlu arabuluculuğun 2017’den günümüze kadar uygulamada ne ölçüde başarılı olabildiğini mevcut eleştiriler çerçevesinde incelemektedir. Bu çalışma zorunlu arabuluculuk uygulamasının uygulamada yeterli olmamasına rağmen iş mahkemelerinin dava yükünü kayda değer bir şekilde azalttığını savunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Arabuluculuk, Zorunlu Arabuluculuk, İş Mahkemeleri Kanunu, İşçi-İşveren Uyuşmazlıkları

THE CONTRIBUTION OF MANDATORY MEDIATION PRACTICE IN INDIVIDUAL EMPLOYMENT DISPUTES TO LABOR COURTS

ABSTRACT

The third article of Law No. 7036, which was published in the Official Gazette dated October 25, 2017, and numbered 30221, introduced a requirement to apply to a mediator before filing lawsuits for worker claims and reinstatement demands based on employment contracts and collective bargaining agreements. The primary reason for implementing such a measure is the increasing caseload in labor courts, which prolongs the duration of trials. This situation not only prevents justice from being delivered in a timely manner but also leads to losses of rights for workers. On the other hand, the transition of mediation in labor disputes from a voluntary method to a mandatory one with Law No. 7036 has sparked debates on whether this mandatory aspect contradicts the constitutional basis and the fundamental principles of labor law. This study examines the extent to which mandatory mediation has been successful in practice since its implementation in 2017, within the framework of existing criticisms. The study argues that although the mandatory mediation practice has not been entirely adequate in practice, it has significantly reduced the caseload of labor courts.

Key Words: Mediation, Mandatory Mediation, Labor Courts Act, Employer-Employee Disputes

GİRİŞ

Günümüz demokratik toplumlarında insanların adalet mekanizmasından temel beklentileri herkesin eşit bir şekilde adalete ulaşabilmesi ve adaletin zamanında tecelli etmesidir. Ne var ki küreselleşmenin endüstri ilişkilerine olan etkisi ve teknolojik ilerlemelerin mümkün kıldığı esnek istihdam modelleri, Türk mevzuatının uygulamada yetersiz kaldığı söylemlerini şiddetlendirmiş ve başta çalışma mevzuatı olmak üzere sosyal hayatı düzenleyen kurallarda değişikliklerin yapılması zorunluluğunu gündeme gelmiştir. Bu bağlamda ilk olarak Hukuk Muhakemeleri Kanunu değiştirilmiş ve devamında ise yargılamanın yükünün hafifletilmesi amacıyla Arabuluculuk müessesesi 6325 sayılı yasa ile yürürlüğe girmiştir. Aynı zamanda bu gelişmeler ve değişiklikler, 1950'den bu yana yürürlükteki 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun değiştirilmesini de gerektirmiştir. Birçok yeni düzenlemenin mevzuata girişi ve iş yargılamasında arabuluculuk sürecinin yapısının değiştirilmesi ayrı bir önem taşımaktadır. Zira 25 Ekim 2017 tarih ve 30221 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı Kanun'un 3. maddesine göre bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarından kaynaklanan işçilik alacakları ve işe iade konularına ilişkin uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerine başvurmadan önce arabulucuya gitme zorunluluğu getirilmiştir.

İş mahkemelerinin sürekli artan iş uyuşmazlıkları sonrasında iş yükünün artması ve dava sürelerinin uzaması işçilerin hak kayıpları yaşamasına neden olmaktadır. Bu tür hak kayıplarının önüne geçmek, işçi-işveren arasındaki belli uyuşmazlıkların tarafların ortak iradesine bağlı olarak kolayca çözümlenebilmek ve iş mahkemelerinin dava yükünü azaltmak için uygulama alanı bulan zorunlu arabuluculuk uygulaması diğer taraftan bazı eleştirileri de beraberinde getirmiştir. İlk olarak, ihtiyari olan arabuluculuk faaliyetinin zorunlu hale getirilmesi iş mevzuatının temel ilkelerine aykırı olduğu için eleştirilmiştir. Nitekim arabuluculuk özü itibarıyla tarafların karşılıklı anlaşmasına dayan ihtiyari bir sistem olarak süregelmiştir. Dolayısıyla tarafların arabuluculuk yöntemine zorlanması, arabuluculuk müessesinin var olma sebebiyle çelişmektedir. Diğer bir eleştiri ise arabuluculuğun zorunlu kılınmasının anayasaya aykırılık teşkil ettiği yönündedir. Bu çalışma mevcut eleştiriler çerçevesinden zorunlu arabuluculuk faaliyetinin meşruiyetini tartışmaktadır. Ayrıca bu çalışma zorunlu arabuluculuk faaliyetinin uygulanmaya başladığı 2017 sonrasında ne ölçüde başarılı olabildiği ve uygulanma sebebi olan iş mahkemelerinin dava yükünü azaltıp hak kayıplarını engelleme işlevini ne ölçüde yerine getirebildiğini tartışmaktadır. Bu çalışma, zorunlu arabuluculuk faaliyetinin uygulamada yeterli olmamasına rağmen iş mahkemelerinin dava yüküne olumlu katkı sağladığını savunmaktadır.

1. GENEL OLARAK ALTERNATİF UYUŞMAZLIK ÇÖZME YÖNTEMİ VE İŞ UYUŞMAZLIĞI

İnsanlar adaletin temini ile adil ve zamanında tecelli etmesi gibi işlevleri varoluş amacına uygun olarak devletten beklemektedir. Bu nedenle, bir hukuki ilişkinin taraflarının uyuşmazlık yaşamaları halinde ilk ve asıl yol olarak devlet mahkemelerine gitmeleri ve her uyuşmazlığın çözümünün devletten beklemesi son derece doğaldır. Bu durum mahkemelerin iş yükünün artmasına, yargılama süresinin uzamasına ve yargılama maliyetlerinin artmasına sebep olmaktadır. İnsanların adalete geç ulaşması veya ulaşamaması gibi sorunlar ise alternatif uyuşmazlık çözme yöntemlerini (AUÇY) gündeme getirmektedir (Özbay, 2006: 459).

Tarihsel olarak alternatif uyuşmazlık çözüm yolları (*Alternative Dispute Resolution*), çok eski tarihlerden itibaren çeşitli uygarlıklar tarafından uygulanmıştır. Ancak kurumsal anlamda Anglosakson kökenli bir ekseriyet taşıyan bu yöntem, özellikle küreselleşmenin de etkisiyle beraber, Kıta Avrupası ülkelerinde yaygınlaşmaya başlamıştır (Bulur, 2007: 31). Kavramsal açıdan ilk olarak 1960'lı yılların sonlarına doğru toplu iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların çözümü için Amerika Birleşik Devletleri'nde ortaya AUÇY kavramı, daha sonra Birleşik Krallık'ta ("Anglo– Amerikan hukuk sisteminin bir parçası olarak") gelişimine devam etmiştir (Orhan ve Eşiyok, 2021: 87). Özellikle sanayileşmiş ülkelerde AUÇY'nin hızla geliştiği ve yasal mevzuatların bu duruma destek olduğu görülmektedir (Özbay, 2006: 461).

Tanım olarak bakıldığında AUÇY, devletin sahip olduğu yargılama gücüne ek olarak kullanılabilir ve devletin mutlak egemenliğine zarar vermeyen alternatif yöntemler olarak nitelendirilmektedir. Bu tanımlamaya göre, uyuşmazlık çözme işlevinin temel aktörü ve yargı erkinin sahibi devlettir ve bu yöntem uyuşmazlık yaşayan tarafların istemi halinde kullanılan alternatif bir çözüm aracıdır. Başka bir ifade ile bu yöntem, yargı ile rekabet eden yahut onun yerine ikame edilmeye çalışılan bir sistemden ziyade, ufak boyutlu ve kamu düzenini ile ilgili olmayan uyuşmazlıkların mahkemelere intikal etmeden önce, sözü edilen yollarla çözüme kavuşturulmasıdır (Tanrıver, 2006: 152). Başka bir tanıma göre ise AUÇY, "*bağımsız, tarafsız ve objektif bir üçüncü kişinin, aralarında uyuşmazlık bulunan tarafları bir araya getirerek, ortaklaşa bir çözüm bulmaları konusunda iletişim kurmalarını sağladığı ve aralarındaki uyuşmazlığı ya kendi kendilerine çözmeleri için onlara yardımcı olduğu ya da somut olayın özelliklerine göre onlara üzerlerinde fikir birliğine varabilecekleri çözüm önerileri sunduğu, devlet mahkemelerindeki yargılama usulünün aksine seçimlik bir yol olarak uygulama alanı bulan uyuşmazlık çözüm yolları bütünüdür*" (Bulur, 2007: 31). İş hukukunu da kapsayarak düzenlenen bu çalışmada, hakem

kararının yargı kararının yerini tuttuğu gerekçesi ile alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi olmadığı ve diğer yöntemlerden ayrıldığı ifade edilmiştir (Özbek, 2007: 265-266).

1.1. Arabuluculuk Kavramı

Kişilerin günlük hayatlarında karşılaştıkları sorunların büyük bir kısmını, dava yoluyla değil, uzlaşmayla daha kolay sonuca ulaştırmaları yargıya alternatif veya destekleyici çeşitli yöntemler ortaya çıkmıştır. Bu yöntemlerde yasal haklarından ziyade asıl menfaatlerine yoğunlaşan kişilerin, mücadelecı uyuşmazlık çözüm yollarının aksine anlaşmaya dayalı çözüm arayışlarına girdikleri görülmüştür. Bu çözüm yollarından “Arabuluculuk (Mediation)” ise, bahsi geçen çözüm yollarından en etkili olanıdır. Arabuluculukta üçüncü kişiler taraflar arasındaki uyuşmazlık sürecini yönetmekte ve uyuşmazlığın esası hakkında çözüm bulmaları için tarafları özgür bırakmaktadır. Çözüm müzakereleri görevlendirilmiş tarafsız bir uzmanın katılımıyla sürdürülmektedir (Özbek, 2007: 187-188). Bununla birlikte, arabuluculuk literatürde modern ve geleneksel olarak ikiye ayrılmaktadır. Modern arabuluculukta, uyuşmazlık çözüm sürecinin ana aktörü uyuşmazlık tarafları olup, arabulucu sadece taraflara çözüme ulaşmaları hususunda yardımcı olmaktadır. Yargı sisteminin destekleyici bir unsur olarak geri planda olduğu görülmektedir. Devlet yargı sistemi ile bağlantısı olmayan geleneksel arabuluculuk ise, sürekli iletişim halinde olan ve birbirine sıkı sıkıya bağlı topluluklarda, saygın ve nüfuz sahibi üçüncü bir kişinin baskın rolü çerçevesinde şekillenen bir sistemdir (Özby, 2006: 467).

Öte yandan farklı alternatif uyuşmazlık çözüme yöntemleri arasında kavramsal sınırların belirgin olmaması tanımlar arasında karmaşıklığa sebebiyet vermektedir. Nitekim kimi ülkelerde arabuluculuk ve uzlaşma kavramlarının birbiri yerine kullanıldığı görülmektedir. Yine de her uzlaşma anlaşmasının imzalanmadan önce bir arabuluculuk aşamasından geçtiği bilinmektedir (Loi, 2016: 123). 2014 yılında yayımlanan Avrupa Yargı Sistemleri Raporunda arabuluculuğun, uzlaşmanın ve tahkimin sınırları şu şekilde çizilmiştir (Perçin, 2011: 181-182);

• **Arabuluculuk:** “Uyuşmazlık meydana gelen taraflar arasındaki müzakerelere katılarak tarafsız ve bağımsız bir şekilde destek sağlayan üçüncü bir kişinin çözüm sürecine gönüllü ve bağlayıcı olmayan iştirakine dayanan çözüm yöntemidir.”

• **Uzlaşma:** “Uzlaştırıcı teklifler sunarak tarafların karşılıklı olarak taviz vermesine ve çözüme ulaşılmasına çalışmaktadır.”

• **Tahkim:** “Tarafların kendi iradeleri ile seçtiği üçüncü bir kişinin çözüm sürecinde nihai karar verebilme gücü bulunduğu alternatif uyuşmazlık çözüm

yöntemidir. Birden çok hakemin aynı anda sürece dahil olabildiği bu yöntemde, taraflar hakemi ikna edebilmek için delillerini ve tanıkları sunabilirler.”

Tahkim, mahkeme kararı gibi icra edilen, verilen kararların kesin hüküm oluşturduğu uyuşmazlığı çözüme yöntemi ve yargı faaliyeti olarak tanımlanmaktadır. Tarafların kendi iradeleri ile serbestçe uyuşmazlık konusu üzerinde tasarruf ettikleri ve devlet yargısı yerine kendi belirleyecekleri hakem tarafından anlaşma yoluna girmeleridir (Özdemir, 2015: 207). 6235 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu¹ 2. Maddesinde arabuluculuk, “*sistemik teknikler uygulayarak, uyuşmazlık yaşayan taraflar arasında iletişim kanallarını açan, tarafların birbirlerini daha iyi anlayabilmeleri ve aralarındaki itlafın çözümünü kendilerinin üretmesini sağlamayı amaçlayan ve görüşmeler sonucunda bir çözüme varılamaması durumunda çözüm önerisi de getirebilen, alanında gerekli eğitime sahip tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi*” olarak tanımlanmaktadır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere ana amaç, tarafların kendi başlarına sağlayamadıkları sağlıklı iletişim ortamına, tarafsız üçüncü bir kişinin yardımının müdahalesi ile sürecin devamlılığının sağlanması ve uyuşmazlığı çözmekten ziyade uyuşmazlıkları tarafların çözmelerine yardımcı olunmasıdır (Erdoğan ve Erzurumlu, 2016: 9). Bir başka tanıma göre arabuluculuk, “*tarafların çözüm sürecinde kesin karar verme yetkisine sahip olmayan arabulucunun yardımıyla, üzerinde anlaşmışları belli başlı konularda karşılıklı iletişim ve ortak menfaatlerin gözetilmesi kaydıyla uygulanan çözüm yöntemidir*” (Namlı, 2016: 155). Buna göre, gerek başvuru gerekse de uygulanacak yöntem konusunda üçüncü kişinin egemen iradesinin aksine, tarafların iradeleri etkin olmaktadır. Nitekim arabuluculuk, diğer uyuşmazlık çözüme yönteminden farklıdır. Arabuluculuk, uyuşmazlık taraflarına bir şeyi yapıp yapmamaları hususunda karar direktmeyi değil, aksine tarafların ikna edilmesini amaçlamaktadır. Arabulucunun bağlayıcı bir karar verme yetkisinin olmadığı da düşünülürse, uyuşmazlığı çözenin arabulucu olmadığı ve sistemin anlaşmaya ve ikna etmeye dayalı bir yöntem olduğu görülmektedir. Ayrıca gerek tahkim gerekse dava yolundan farklı olarak, tarafların uyuşmazlık çözüme sürecine etkin katılımını, kendi hayatlarını etkileyecek konularda sorumlulukların kendilerinde olduğunu bilmelerini sağlamak ve şartlarını kendileri oluşturdukları anlaşmalara uymalarını kuvvetle muhtemel hâle getirmektedir (Kekeç, 2010: 41-42).

Arabuluculuğun sahip olduğu “*gizlilik*” unsuru sürecin uzlaşma ile tamamlanma ihtimalini arttırmaktadır. Sürecin gizli olarak yürütülmesi, tarafların uyuşmazlığı

¹ “Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu”, 28331 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

sebebiyet veren bilgileri daha rahat açıklamalarına ve dolayısıyla menfaatlerin daha sağlıklı belirlenip uyuşmazlığın en kısa sürede çözülmesini sağlamalarına olanak tanımaktadır (Namlı, 2016: 156). Ayrıca arabuluculuk, tarafların uyuşmazlıklarına kendileri çözüm bulamayacaklarına inandıkları anda, üçüncü bir kişinin yardımına ihtiyaç duymaları aşamasında gündeme gelmektedir. Bu da arabuluculuğun “gönüllülük” esasına dayalı olduğunu anlamına gelmektedir (Tuğsavul, 2009: 10). Nitekim taraflar süreci başlatmak, sürdürmek ve sonlandırmak konusunda serbesttirler. Sürecin anlaşmazlıkla sona ermesi halinde ise, arabulucunun karar verme yetkisi bulunmamaktadır (Özdemir, 2016: 609).

1.2. Bireysel İş Uyuşmazlığı ve Türleri

İş ilişkilerinde taraflar arasında uyuşmazlıkların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Bu uyuşmazlıklar işçi-işveren arasındaki veya işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasındaki fikir ayrılıklarından ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, uyuşmazlıkların temelinde işverenin işçinin herhangi bir hakkını ihlal etmesi veya işçilerin çalışma şartlarında değişiklik istemeleri gibi çeşitli durumlar yatmaktadır (Çırak, 2006: 45). Bir başka ifadeyle, iş uyuşmazlığı aralarında menfaat ayrılığı bulunan bahsi geçen taraflar arasındaki uyuşmazlıklardır (Sümer, 2020: 271). Söz konusu uyuşmazlıklar, toplu iş sözleşmesinden kaynaklı olabileceği gibi mevzuat ile tanınmış çeşitli hakların uygulanmaması veya yanlış uygulanmasından da ortaya çıkabilmektedir (Koç ve Çukur, 2010: 7).

İş uyuşmazlıkları hak veya menfaat uyuşmazlıkları olarak ikiye ayrılmaktadır. Hak uyuşmazlıkları daha önceden mevzuat, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile güvence altına alınan ücret, fazla çalışma ücreti, izin, kıdem tazminatı, işin işçi tarafından ifası, çalışma süreleri, fesih ve işe iade gibi elde edilmiş hakların tamamen veya kısmen kullanılmaması sebebiyle ortaya çıkmaktadır. Menfaat uyuşmazlıkları daha önceden taraflar arasında uzlaşa sağlanmış bir hak üzerinde değişiklik yapılması durumunda veya yeni bir hak üzerindeki görüşmelerde ortaya çıkarılan uyuşmazlıklardır. İşçilerin ücretlerinin artırılması, çalışma sürelerinin kısaltılması ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi gibi talepler menfaat uyuşmazlığına örnek gösterilebilir. Bu iki uyuşmazlık arasındaki en önemli fark menfaat uyuşmazlıklarında herhangi bir hukuki yola başvurmak mümkün değilken, hak uyuşmazlıklarında 5521 sayılı kanun uyarınca iş mahkemeleri görevlidir (Canpolat, 2013: 251).

Öte yandan iş sözleşmesinden kaynaklı uyuşmazlığın tarafları göz önüne alınarak yapılan bir diğer sınıflandırmada ise iş uyuşmazlığı, “bireysel iş uyuşmazlığı” ve “toplu iş uyuşmazlığı” olarak ikiye ayrılmaktadır (Canpolat, 2013: 252). Bireysel iş uyuşmazlığı, işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan ve işçilerinin

tamamından ziyade bir veya birkaç işçi ve işveren arasında meydana gelen uyuşmazlıklardır (Orhan ve Eşiyok, 2021: 87). Toplu iş uyuşmazlığı ise, işçi sendikası ile işveren arasında işçilerin ortak hak veya çıkarları konusunda yaşadıkları uyuşmazlıklar olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 2015: 842).

Özetle, bireysel iş uyuşmazlıklarında bir hak uyuşmazlığı söz konusudur. İşverenin, işçiye sağlanmış olan haklarını kullandırmaması, dolaylı veya doğrudan engellemesi durumlarında işçinin o hakkını talep etmesi söz konusu olmakta ve bu durumdan kaynaklı uyuşmazlık oluşmaktadır. Aynı durum işçinin işini eksik ifa etmesi veya hiç ifa etmemesi durumunda da görülmektedir. Bu durumda da işverenin zarara uğradığı hak uyuşmazlığı söz konusudur (Özdemir, 2016: 603).

2. DAVA ŞARTI OLARAK ZORUNLU ARABULUCULUK

2.1. İş Mahkemesi Kanunundaki Zorunlu Arabuluculuk

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile işçi ve işveren arasında ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümünde yetkili özel mahkemeler olarak teşkil edilen iş mahkemeleri kurulmuştur. Bu mahkemeler özel yargılama usulünü benimseyen ve uyuşmazlıklarda işçi yararını gözeten basit ve ucuz bir yargılama sistemine sahiptir (Lokmanoglu, 2017: 865). 1950’li yıllardan günümüze kadar nüfusun artması, çalışma ilişkilerinin değişmesi, üretim ve yapay zekâ teknolojilerindeki hızlı gelişmeler, yeni iş alanlarının doğması gibi etkenlerle iş yaşamı oldukça hızlı değişim ve dönüşüm yaşamıştır. Bu durum işçi ve işveren arasında meydana gelen uyuşmazlıkların çeşit ve sayısında artış ortaya çıkarmıştır. Haliyle çoğalan dava sayıları beraberinde iş mahkemelerinin dava yükünü de artırmıştır (İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı, 2019: 10). Nitekim günümüzde iş mahkemelerinin etkin işlemlerini önleyen en önemli problemlerden birisi aşırı iş yüküdür. Bundan dolayı iş mahkemesindeki hâkimlerinin iş yükününün azaltacak, hâkimlerin dosya ve duruşma sayısını makul seviyeye indirecek, yargılamayı hızlandıracak çözümlerin getirilmesi önem teşkil etmiştir. 5521 sayılı Kanunun bu konuda yetersiz olması nedeniyle, 12.10.2017 tarihli 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu² kabul edilmiştir. İlgili Kanun 3. Maddesinde, iş yargılamasında zorunlu arabuluculuğa ilişkin yeni bir düzenleme getirildiği görülmektedir. Çalışmanın esasını teşkil eden bu madde uyarınca, bireysel ve toplu iş sözleşmesine dayanan iş uyuşmazlıklarında dava açılmadan önce arabuluculuk müessesine başvurmak zorunludur.

7036 sayılı Kanun’un 3. Maddesinde, toplu veya bireysel iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret alacakları ve işe iade talebi ile açılacak davalarda İş Mahkemelerine

² “İş Mahkemeleri Kanunu”, 30221 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

başvurmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğu getirilmiştir. Kanun zorunlu arabulucu başvuru konularını açıkça sınırlamıştır. Ayrıca zorunlu olan arabulucuya başvurunun yapılmaması hali ise, Hukuk Muhakemeleri Kanunu uyarınca dava şartı yokluğu³ olarak değerlendirilecektir. Başka bir deyişle, üstte belirtilen işçi-işveren uyuşmazlıklarında arabuluculuğa başvuru zorunlu olarak sayılacak ve belirtilen yol izlenmeden yapılan başvurular iş mahkemeleri tarafından usulen reddedilecektir.

Dava şartı olarak arabuluculuk, işçi ve işveren arasındaki sorunların barışçıl yöntemlerle çözüleceği sistemdir. Uyuşmazlık taraflarının bir araya getirilmesinin ardından arabulucular, objektif olarak uyuşmazlık tarafları ile görüşme sağlayarak kendi çözüm yöntemlerini geliştirmelerini sağlamak ve iletişimin kurulmasında yardımcı olmaktadır. Ayrıca gerekli durumlarda sorunun çözümü için önerilerde bulunarak tarafların anlaşmaları yönünde yol gösterici de olabilmektedirler. Ek olarak belirtmek gerekir ki, ilgili Kanunun 3. Maddesi 3. Fıkrası uyarınca, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan maddi veya manevi tazminat davaları, yani Sosyal Güvenlik Hukukuna ilişkin davalarda zorunlu arabuluculuk müessesesi söz konusu olmayacaktır (Lokmanoğlu, 2017: 876).

Zorunlu arabuluculukta, yetki ve arabulucunun seçimi ise yine kanunda açıkça belirtilmiştir. Buna göre, Arabuluculuk Daire Başkanlığı, sicile kayıtlı arabuluculardan bu madde uyarınca arabuluculuk yapmak isteyenleri, varsa uzmanlık alanlarını da belirterek, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listeler ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına bildirir. Arabulucu bu listeden taraflarca belirlenir. Maddenin gerekçesinde de uyuşmazlık yaşayan tarafların üzerinde ortak uzlaşa ile belirlendiği üçüncü bir kişinin (arabulucunun) gözetiminde bir araya getirilmesinin mevcut anlaşmazlığın çok daha hızlı bir şekilde çözüme kavuşturulmasını sağlayacağı vurgulanmaktadır.

Kanunda dikkat çeken bir başka husus, arabuluculuk ücreti ile ilgili sürecin sonunda tarafların anlaşabilmesi veya anlaşamaması halleri göz önünde tutularak iki farklı düzenlemeye gidilmesidir. Tarafların arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaları halinde, ücretin ilgili tarifeye göre taraflarca eşit bir şekilde karşılanacağı ifade edilmiştir. Ancak bir tarafın ilk toplantıya katılmaması halinde, bu tarafın faaliyet sonunda kısmen veya tamamen haklı çıkması dahi yargılama giderlerinin tamamını ödemesine engel olamayacaktır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, işe iade talebiyle yapılacak olan görüşmelerde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat

³Dava şartı yokluğu: “Mahkemenin, davanın esası hakkında yargılama yapabilmesi için varlığı veya yokluğu gerekli olan haller, dava şartıdır. Bir davanın esası hakkında incelemeye geçilebilmesi için gerekli bütün şartları sağlamak, davaların daha çabuk, basit ve ekonomik bir şekilde sonuçlanmasına yardımcı olur”.

tutarı ve çalıştırılmadığı süre için ödenecek ücret üzerinden arabuluculuk ücreti hesaplanacaktır. Yine ilgili Kanun uyarınca, arabuluculuk görüşmelerinin bitiminde tarafların anlaşamaması, tarafların arabuluculuk görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerin asgari süre olan iki saatten daha kısa sürmesi durumunda arabuluculuk ücreti hazineden ödenmektedir. Ancak iki saatten fazla süren görüşmelerin sonucunda anlaşma sağlanamazsa arabuluculuk ücreti taraflara eşit şekilde paylaştırılmaktadır. Görüldüğü üzere, tarafların arabuluculuk aşamasında anlaşmaya varmaları teşvik edilmektedir.

Ayrıca İş Mahkemeleri Kanunu 11. Madde ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. Maddesinin birinci ve üçüncü fıkraları da değiştirilmiştir. Yapılan değişikliğe göre, işçi iş sözleşmesi feshedildiği tarihten itibaren 6 ay içinde, sözleşmenin geçerli bir nedenle fesih edilip edilmediği veya bir sebep gösterilmediği iddiası ile işe iade talebiyle arabulucuya başvurmak zorundadır. Yapılan arabuluculuk toplantılarında anlaşmaya varılamamışsa, taraflar son tutanağın düzenlenmesinden itibaren iki hafta içinde iş mahkemelerine başvuru yapabileceklerdir. İlgili Kanunun 12. Maddesinde de dikkat çeken bir diğer husus, *“arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları halinde, işe başlatma tarihini, ücret ve diğer hakların parasal miktarını ve işçinin işe başlatılmaması durumunda tazminatın parasal miktarını belirlemeleri zorunlu olacaktır. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılıp tutanak buna göre tutulacaktır”* şeklindedir.

2.2. Arabuluculuğun Zorunlu Olmasına Getirilen Eleştiriler

2.2.1. Arabuluculuğun Temel Mantığı ve Zorunluluk

Günümüzde iş yargılamasında bireysel iş uyuşmazlıklarında çok fazla sorunun yaşanmasına bağlı olarak gün geçtikçe dava sayılarının arttığı bilinmektedir. Mevcut problemlerin bazıları uygulamadan bazıları ise mevzuattan dolayı ortaya çıkmaktadır. Herhangi bir uyuşmazlık doğduğunda tarafların ilk çözüm yöntemi doğrudan mahkemelere başvuru yapmaktır. Ancak çözümü kolay olan bazı uyuşmazlıklarda doğrudan çözüm için mahkemeye başvurmak hem tarafların zaman kaybetmesine ve masrafa girmesine yol açmakta, hem de mahkemelerin iş yükünün artmaktadır. Bu bakımdan yargılamanın hızlı, basit ve ucuz bir şekilde sona erdirilmesi önemlidir. İşte bu noktada karşımıza alternatif uyuşmazlık çözme yöntemi olarak arabuluculuk çıkmaktadır (Özdemir, 2016: 197).

Arabuluculuk temel itibarıyla, “gizlilik”, “iradilik”, “tarafsızlık” ve “uyuşmazlığa özgü çözüm” olarak 4 temel esasa dayanmaktadır (Arnold, 2005). 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununda ise bu esaslar, “iradi olma”, “eşitlik” ve “gizlilik” olarak ifade edilmiştir. Ayrıca Kanunun ilgili maddesinde de

tarafının hem çözüm için arabulucuya başvurmak hem de görüşmeleri devam ettirip ettirmemek konusunda serbest oldukları vurgulanmıştır. Bu ifadeye ve kanunun bütününe dikkate alan bir söylemde bulunmak gerekirse, Arabuluculuk Kanununda bulunan sistemin, tamamıyla “*iradilik*” esasına dayalı olduğu görülmekte; İş Mahkemeleri Kanununda ise, bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarının zorunlu arabulucuya götürülmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu noktada, zorunlu arabuluculuğun hak arama özgürlüğü ile ilişkisi, temel arabuluculuk mantığından yola çıkarak zorunluluk ilişkisi ve zorunlu arabuluculuğun Anayasaya aykırılık teşkil edip etmediği konuları tartışma konusuna dönüşmüştür.

Zorunlu arabuluculuk, uyuşmazlık yaşayan tarafların mahkemeye veya hakeme başvurmadan önce mecburi olarak arabuluculuk sürecine katılmaları olarak tanımlanmaktadır (Winesstone, 2015). Arabuluculuğun kavramsal tanımlamaları yapılırken, ilk dikkati çeken “*iradilik*” unsurudur. Ancak Arabuluculuk Kanununda da açık bir şekilde belirli konularda başvuru bir zorunluluktur. Dolayısıyla tarafların arabuluculuk yöntemine zorlanması, arabuluculuk müessesinin var olma sebebiyle çelişmektedir (Quek, 2010: 483).

Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 2. Maddesinde, hukukumuzda tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan uyuşmazlıkların çözümlenmesi için arabuluculuk usulüne başvuru isteğe bağlı tutulmuştur. Bir başka ifadeyle, arabuluculuk, uyuşmazlık çözümünün tarafların özgür iradesine bırakıldığı “*ihtiyari yöntem*” olarak kabul edilmiştir (Özmumcu, 2016: 827). Arabuluculuk özü itibariyle tarafların karşılıklı anlaşmasına dayanmaktadır. Temel mantığında ise, taraflar arasındaki iletişimin artması, iradi katılım ve uyuşmazlık çözümüne getirilecek çözümün sorumluluğunun üstlenilmesi yatmaktadır (Hopt ve Steffek, 2013: 12). Dolayısıyla zorunlu arabuluculuğun, arabuluculuk özüne aykırı olduğu görülmektedir. Öte yandan arabuluculuk mantığının ihtiyari nitelikte olması, arabuluculuğa teşvik için bazı sistemlerde zorunluluk getirilmesini engellememiştir. Dava öncesinde arabuluculuğun bazı ülkelerde, maliyetlerin düşürülmesi, zaman harcanmasının önüne geçilmesi ve daha çabuk çözümler getirilmesi için zorunlu hale getirildiği görülmektedir (Hopt ve Steffek, 2013: 12). Ancak yine de esas itibariyle bu ülkelerde de zorunlu arabuluculuğa yönelik eleştiriler süre gelmiştir.

Hâlihazırdaki arabuluculuk uygulamasının oldukça başarılı sonuçlar verdiği görülmüştür. Ancak bunun nedeninin tek başına zorunlu arabuluculuk mekanizmasının varlığı için geçerli bir sebep olduğunu söylemek güç olacaktır. Ayrıca tarafların uyuşmazlık halinde doğrudan mahkemeye gitmeleri, dava yerine arabuluculuğu tercih etmemeleri de düşünüldüğünde, temeli tarafların müzakeresine dayalı dostane uyuşmazlık çözme yollarının kişilerin iradesine bırakıldığı durumlarda da uygulaması

çok sınırlı düzeyde kaldığı görülmektedir. Nitekim İngiltere’de arabuluculuk yönteminin ihtiyari olduğu dönemlerde yaklaşık 4 bin uyuşmazlığın %4’ünde kuruma başvuru yapılmış; daha sonra yapılan teşvikler ve mahkemenin yargılama giderlerinin tehdidi ile başvuru oranı %141 artış göstermiştir (Quek, 2010: 483).

Zorunlu arabuluculuk modeline getirilen eleştirilere bakıldığında bunlar genel olarak, gönüllülük esasından kaynaklı bir sistemden vazgeçildiği ve bunun getireceği sonuçların taraflara hangi yönde etkilerinin olacağıdır. Uyuşmazlığın her iki tarafının da çözüm arama gayreti içinde olduğu düşünüldüğünde, çözüme ulaşmak için tarafların ne kadar bilgi sahibi oldukları tartışmalıdır. Nitekim işçilerin yeterli bilgisi olmadığı hukuki süreçlerde emrinde avukatlar bulunan işverenlere karşı dezavantajlı hale gelmektedir. Bir başka olumsuz yaklaşıma göre ise, mahkeme ortamında tarafların “düşmanca” davranışlarının da arabuluculuk faaliyeti sırasında devam edeceği üzerinedir. Çünkü taraflar arabuluculuğu öğrenmek ve etkili kullanmak yerine davanın bir parçası olarak görmektedirler (Özmumcu, 2016: 830).

Ek olarak, İş Kanunu’nun emredici niteliğinin, arabuluculuğun müzakere niteliğine uymadığı, eğer tarafların eşitliği söz konusuysa bu yöntemin verimli işleyeceği, ancak İş Hukukunda taraflar arasında belirgin eşitsizliklerin oluşundan kaynaklı zorunlu arabuluculuğun işlemeyeceği savunulmaktadır (Namlı, 2016: 160).

2.2.2. Anayasaya Aykırılık Tartışması

Arabuluculuğun zorunlu hale getirilmesinin anayasa da yer alan hak arama özgürlüğüne aykırılık oluşturup oluşturmayacağı hususunda görüş farklılıkları mevcuttur. Mevcut düzenlemeler ışığında zorunlu arabuluculuğun anayasaya aykırı olmadığını savunanlar olduğu kadar, anayasa da belirtilen hak arama hürriyetine aykırı olduğunu savunanlar da bulunmaktadır (Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 2015: 126). Arabuluculuğun, kişilerin hak ve hürriyetlerine ve herhangi bir uyuşmazlık halinde mahkemeye erişim haklarına kısıtlama getirip getirmediği üzerinde yapılan tartışmalarda birçok düşünür, arabuluculuğun mahkemeye başvurma yanında, çözüm alternatifini olarak gönüllülük esasına dayalı arabuluculuğun kişilerin hak ve hürriyetlerine engel oluşturmadığı değerlendirmesinde bulunmaktadır (Karacabey, 2016: 469).

Mevcut Anayasanın konuyla ilgili belli başlı maddelerine baktığımızda, “Kişilerin hak ve ödevleri” başlığı altında temel hak ve hürriyetler sayılmıştır. Buna göre, “Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir. Hiçbir mahkeme, görev ve yetkisi içindeki davaya bakmaktan kaçınamaz.” Hükmü yer almaktadır. Ayrıca yargı yetkisinin bağımsız mahkemelerce yürütüleceği ve

devredilemez oluşu bir başka önemli husustur. Bunlara ek olarak “kanuni hâkim güvencesi” başlığı altında, “Hiç kimse kanunen tabi olduğu mahkemeden başka bir merci önüne çıkarılamaz. Bir kimseyi kanunen tabi olduğu mahkemeden başka bir merci önüne çıkarma sonucunu doğuran yargı yetkisine sahip olağanüstü merciler kurulamaz.” Bu ifadeye göre, “başka bir merci” kavramı üzerinde tartışılması gereken bir konudur. Bazı görüşlere göre “merci” kavramı, bağımsız mahkemelerin yerine ikame edilecek her türlü mekanizmayı ifade ederken, aksini savunanlar ise bahsi geçen unsurun yargısal bir kuruluş olması gerektiği kanaatinde (Karacabey, 2016: 471).

Tarafı olduğumuz Uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde olacağı Anayasa’nın ilgili maddesinde belirtilmiştir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 8. Maddesinin hükmü gereğince, “her bireyin, kendisine yasalarla tanınan temel haklara aykırı uygulamalar karşısında, hak ve hukukunun fiilen korunması için, bu işle görevli ulusal mekanizmalara başvurma hakkı vardır.” Benzer şekilde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin “Adil Yargılanma hakkı” başlığı altında, “Herkes davasının, medeni hak ve yükümlükleriyle ilgili uyuşmazlıklar ya da cezai alanda kendisine yöneltilen suçlamaların esası konusunda karar verecek olan, yasayla kurulmuş, bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından, kamuya açık olarak ve makul bir süre içinde görülmesini isteme hakkına sahiptir” denilmektedir. Görüldüğü üzere, bu konuda taraf olunan uluslararası sözleşmelerin ortaya koyduğu hassasiyetin bağımsız mahkemeler üzerine olduğu görülmektedir. İşte bu nedendir ki adaletin hakkıyla yerini bulması gayesiyle, anayasamız tarafından temel haklar ve hürriyetler kapsamında değerlendirildiği ve koruma altına alındığı görülmektedir.

Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu’nun 20.maddesinin ilk yürürlük metninde, toplu iş sözleşmesinden kaynaklı uyuşmazlıklarda feshe karşı itirazın özel hakeme götürülmesi hususu düzenlenmişti. Konumuz açısından paralel nitelik gösteren bu husus, uyuşmazlıkların mahkeme usulü ile çözümüne farklı bir alternatif sunmuştu. Bu bakımdan değerlendirildiğinde, iş mahkemelerinin dava yükünü azaltmak amacıyla özel hakem esasının öngörüldüğü kanısından hareketle, uyuşmazlığın çözümüne alternatif sunmaktaydı. Ancak bu düzenlemenin Anayasaya aykırı olduğu görüşleri neticesinde, Anayasa Mahkemesi isabetli bir karar alarak, “toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya” ifadesini ilgili metinden çıkarılmıştır. Yine de belirtmek gerekir ki, yapılan bu düzenlemenin aksine, işçinin özel hakeme gitme hususu iradi olduğundan, dava açma seçeneğinden vazgeçmesi Anayasaya aykırılık teşkil etmeyecektir. Dolayısıyla “tarafklar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür” ifadesi anayasaya aykırılık teşkil etmemektedir⁴. Buna istinaden, Anayasa

⁴ AYM., 19.10.2005, E. 2003/66,K.2005/72, RG., 24.11.2007, S. 26710

Mahkemesinin bir başka kararına baktığımızda ise, “dava yoluyla mahkemelerde hak arama özgürlüğü, aynı zamanda temel hak niteliği taşımasının ötesinde diğer temel hak ve özgürlüklerden gereken şekilde yararlanılmasını” ibaresi ile dava yolunun uyuşmazlık çözümede asıl yol olduğu açıkça belirtilmiştir⁵.

Anayasa Mahkemesinin yakın tarihli bir kararında da benzer bir şekilde ifadelerle yer verilmiştir⁶. Buna göre, alternatif uyuşmazlık çözüme yöntemlerinin özelde arabuluculuğun yargı merciine ikame amacıyla getirilmediği ve bir rekabet ortaya çıkarmadığı belirtilerek, hak arama hürriyetinin ihlalinin söz konusu olmadığı ve aksine ortaya çıkabilecek olan uyuşmazlıklarda çözüme katkı sağlayacak ek bir tamamlayıcı bir unsur olduğunun altı çizilmiştir.

3. BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA ZORUNLU ARABULUCULUK MEKANİZMASININ DEĞERLENDİRİLMESİ

İş sözleşmesinin temelini bağımlılık esasına dayalı olması ve gerek işçi gerekse işverenin gereksinim ve beklentilerinin sürekli değişkenlik göstermesi çalışma yaşamında çatışmaların süreklilik arz etmesine neden olmaktadır. Bu çatışmanın sürekliliği, İş Hukukunun işverene göre dezavantajlı olan işçiyi korumaya yönelmektedir. Ekonomik ve teknolojik değişimlerle beraber İş Hukukunun düzenleme alanına giren konuların çeşitlilik göstermesi, İş Hukukunun dayandığı ilkelerin, temel kavramların ve kurumların da sürekli olarak konjonktüre göre değişimini zorunlu kılmaktadır (Güzel, 2016: 1138).

7036 sayılı Kanundan önce mahkeme sürecinden tamamen bağımsız olarak ve tarafların serbest iradelerine bağlı bir şekilde yürütülen “*mahkeme dışı*” arabuluculuk sistemi yerini ilgili kanunla beraber “*mahkeme içi*” arabuluculuğa bırakmıştır. Hangi uyuşmazlıkların arabuluculuğa gideceğinin kanunla belirtilmesi, dava açmadan önce bu uyuşmazlıklarda arabuluculuğa başvurunun zorunlu olması gibi hususları barındıran bu sistem, mahkeme süreci ile bağlantılı yönetilmektedir (Tuğsavul, 2009: 138). 4857 sayılı kanunun 20.maddesindeki özel hakem yöntemi gibi diğer alternatif uyuşmazlık çözüme yöntemlerini özel hakeme başvuru aşamasında ihtiyari olsa da uyuşmazlık sonunda varılan kararlar bağlayıcıdır ve kesin hüküm taşımaktadır. Aksine 2018 yılı itibarıyla yürürlüğe giren zorunlu arabuluculukta ise, başvuru yolunun zorunlu olduğu ancak alınan kararların kesin hüküm barındırmadığı ve süreç sonunda iş mahkemesinde dava açılabilmesi görülmektedir. Ayrıca 7036 sayılı kanunun 11. Maddesi çerçevesinde mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay’ın bir ay içinde kesin olarak karar vereceği hükmü kaldırılarak istinaf yolu getirilmiştir. İlgili madde

⁵ AYM., 03.02.2011, E. 2009/83, K.2011/29, RG., 14.05.2011, S. 27933

⁶ AYM., 10/07/2013, E. 2012/94, K., 2013/89

zorunlu arabuluculuk mekanizmasını getirirken, özel hakem usulünden de vazgeçmeyerek arabuluculuk aşamasından sonra, iki hafta içinde iş mahkemesine dava açma sürecine alternatif olarak aynı sürede özel hakeme başvuru yolunu da açmıştır. Bu bakımdan gerek mahkemelerin gerekse Yargıtay'ın iş yükünün azaltılmasının hedeflendiği görülmektedir.

Öte yandan dava şartı arabuluculuğa yönelik bazı eleştirilerin de olduğu görülmektedir. İlk eleştiri, zorunlu arabuluculuğun iş hayatına uygulanması ile düzenlemedeki ifadelerin yeterli olup olmayacağı tartışmasıdır. Daha önce de bahsettiğimiz üzere gerek anayasal gerekse alternatif uyuşmazlık çözme yöntemlerinin mantıksal sınırları çerçevesinde eleştirilen zorunlu arabuluculuk müessesini teknik anlamda getirilen normlar bakımından da incelememiz gerekmektedir. Buna göre, kanunun ilgili maddesinde, bireysel veya toplu iş uyuşmazlıklarına dayanan “işçi” alacağı ve işe iade talebiyle açılacak davalar” ibaresinin altını çizmek ve üzerinde düşünmek gerekmektedir. Görüldüğü üzere, sadece işçilerin açacakları davaların zorunlu arabuluculuk yöntemine tabi tutulduğu görülmektedir. Her ne kadar işçinin alacakları söz konusu olsa da işveren açısından bakıldığında, örneğin sadakat borcuna aykırı davranan işçiye karşı tazminat davası açabilecektir. İbarenin işçiye yönelik emredici nitelikte olan alacakları üzerinde arabulucu vasıtasıyla pazarlık edilebilir bir hal almışken, işveren için doğrudan dava yolu açıktır (Doğan Yenisey, 2016: 186).

Bir başka tartışma konu ise, gönüllüğün esas olduğu arabuluculukta görüşmeleri sürdürecektir kişinin kim olacağı hususunda anlaşma sağlanmasıdır. Ancak yeni yöntemle beraber tarafların arabulucu üzerinde anlaşamamaları riskini barındırdığı hukuk camialarınca dile getirilmektedir. Arabuluculuk kurumu tarafından belirlenen arabulucu üzerine herhangi bir tarafın olumsuz yaklaşımı düşünüldüğünde, tarafların hiç tanımadıkları ve güvenmedikleri kişilerden gerçek anlamda bir sonuç elde etmeleri güç olacaktır (Oğuz, 2016: 80-86). Ayrıca bu durumun büyük şehirlerde sorun olmayacağı ancak, nispeten daha küçük ve akrabalık ilişkilerinin yüksek olduğu yerlerde ise arabulucunun işverene yakın birisi olması gibi durumlar ihtimal dâhilinde gözükmektedir. Dolayısıyla, yargılama sürecinin kısalması gayesi ile yapılan düzenlemenin, uygulamada açık olmamasından kaynaklı benzer sorunlar, sürecin uzamasına ve yargı yükünün hafiflememesine sebep olacaktır (Karacabey, 2016: 476).

Zorunlu arabuluculuk konusundaki diğer eleştiri ise görüşme sırasında tarafların temsili ve maliyetleri üzerine odaklanmaktadır. Tarafların arabuluculuk sırasında bir avukat tarafından temsil edilmesi, işveren için doğal bir sonuç olabilirken; işçinin gerek ekonomik durumu gerekse bu süreçte herhangi bir başka işletmede işe başlaması gibi durumlarda zorunlu hal almaktadır. Kanunun ilgili maddesinde özellikle vurgulandığı üzere, ilk görüşmelere katılmanın zorunluluğunun altı çizilmiştir. Dolayısıyla işçinin

hali hazırdaki işinden izin alamaması gibi durumların olması veya kendi isteğiyle avukat tutması hallerinde ise işçi hem arabulucunun hem de avukatın ücretini ödemek mecburiyetinde kalacaktır (Doğan Yenisey, 2016: 190). Oysaki dava açıldığında ve işçi lehine bir karar çıktığında, işverenden alınacak olan bu maliyet, hali hazırda güçsüz durumdaki işçiye yüklenmiştir. Üstelik arabulucunun ilk iki saatlik ücretinin Hazineden ödeniyor olması bir taraftan anlaşmayı teşvik ediciyken; diğer taraftan bakıldığında işverenlerin ekonomik olarak işçiden güçlü olduğu ve alacak miktarının yüksek olduğu noktalarda veya işçiyi yıldırma amaçlı işçiye hakkı olan tazminat miktarından çok düşük bir rakam teklif edebilecektir. Dolayısıyla eli güçsüz olan işçi, maliyetini hesap ederek gerçek alacağından vazgeçebilir duruma gelecektir. Anayasamızda belirtilen sosyal devlet ilkesi gereği, İş hukuku mevzuatı da işçinin haklarını işverene karşı koruma altına almıştır. Dolayısıyla işverenler de buna istinaden mahkemede dezavantajlı olduklarını dile getirmektedirler. Arabuluculuk uygulamasında işçi ve işveren tarafı eşit kabul edilerek aynı kurallara tabi uzlaşma ortamında bulunmaktadırlar. İşçinin hakkını bir an önce alma isteği, onun pazarlık gücünün zayıflamasına neden olacaktır (Karacabey, 2016: 480).

Yine de yapılan düzenlemenin hukuka hızlı erişim için bir zorunluluk taşıdığı ve iş mahkemelerinin dava yükünü hafifletmeye yönelik olduğu bir gerçektir. Nitekim Tablo 1’de iş mahkemelerine ulaşan dava sayıları gösterilmektedir. 2006 yılından, 2012 yılında çıkarılan 6235 sayılı Kanuna kadar olan sürede, toplam iş uyuşmazlıklarından kaynaklanan davaların azalma göstermemiş aksine artış yaşamıştır. Ayrıca bir önceki yıldan kalan dava sayılarının da çokluğu İş yargısında mahkemelerin iş yükünün ciddi oranda olduğunu ve arttığını göstermektedir.

Tablo 1: İş Mahkemesi Dava Sayıları (2006-2021)

Yıllar	Geçen Yıllan Devren Gelen Sayısı	Yıl İçinde Açılan Dava Sayısı	Toplam	Çıkan Dava Sayısı	Çıkan Davanın Gelen Davaya Oranı (%)
2006	127.821	130.153	257.974	114.685	43,2
2007	150.887	113.172	264.059	122.957	44,6
2008	152.865	107.899	260.764	116.829	43,3
2009	152.688	135.697	288.385	124.236	41,8
2010	173.017	141.862	314.879	130.969	40,1
2011	195.550	141.783	337.333	142.825	40,9

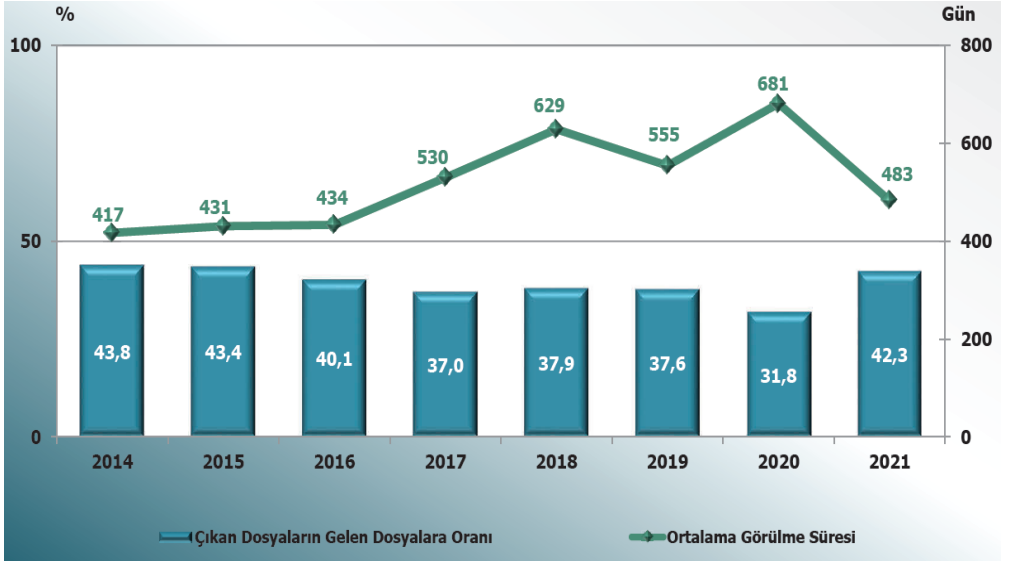
Tablo 1 (Devamı): İş Mahkemesi Dava Sayıları (2006-2021)

Yıllar	Geçen Yıldan Devren Gelen Sayısı	Yıl İçinde Açılan Dava Sayısı	Toplam	Çıkan Dava Sayısı	Çıkan Davanın Gelen Davaya Oranı (%)
2012	205.971	128.867	334.838	154.144	43,4
2013	201.309	179.556	380.865	189.551	46,6
2014	217.340	177.267	394.607	185.096	43,8
2015	238.792	188.436	427.228	197.990	43,4
2016	257.993	241.856	499.849	209.486	40,1
2017	313.040	227.449	557.986	206.469	37,0
2018	351.507	162.339	540.156	204.628	37,9
2019	335.519	208.173	569.595	214.228	37,6
2020	355.358	190.861	567.187	180.334	31,8
2021	386.845	268.389	680.167	287.399	42,3

Kaynak: Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü, Adli İstatistikler 2021, 2022: 189; Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü, Adli İstatistikler 2015, 2016: 186.

Tablo 1’de 2006-2016 yılları itibariyle iş mahkemelerine gelen ve çıkan davaların 2006 yılına göre değişimine incelendiğinde, 2016 senesinde devreden davaların 2006 senesine göre %101’lik artışla 257 bine, çıkan davaların ise %83’lük artışla 209.486 olmuştur. 2016’dan 2021’e gelindiğinde gelen davaların %50 artarak 386 bine, çıkan davaların ise %37 artarak 287 bine ulaştığı görülmektedir.

Grafik 1: 2014-2021 Arası İş Mahkemelerinde Ortalama Görülme Süresi, Gün ve Çıkan Dosyaların Genel Dosyalara Oranı (%)



Kaynak: Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü, Adli İstatistikler 2021, 2022: 189.

Grafik 1’de 2016 öncesinde davaların ortalama görülme süresinin 400 gün civarında olduğu ve 2016’dan itibaren artış yaşayarak 2018’de 629 güne kadar tırmandığı görülmektedir. Yargılamanın bu denli uzun sürmesinin işçi açısından gerek Anayasaya gerekse Uluslararası Sözleşmelere uymadığı ve kişilerin adalete erişmelerinin önündeki bir engel teşkil ettiği ifade edilebilir.

Yapılan bir araştırmaya göre, arabuluculuk uygulamalarına bakıldığında, en fazla uygulamanın gerçekleştiği konunun %91 ile işçi ve işveren uyuşmazlıkları olduğu görülmektedir. Ayrıca hâkimlerin arabuluculuk uygulamaları üzerindeki görüşleri de bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğun önemini fark ettirecek niteliktedir. 2012 yılından günümüze kadar yargının iş yükünün %90’lardan %80’lere inmesi, gelecekte oluşacak dava yükünün zorunlu arabuluculuk uygulamaları sayesinde azalacağı beklentisi ön plandadır. Ancak yapılan yasal düzenlemelerin yeterli olup olmadığı tartışma konusudur. Arabulucuların %60’ı mevzuatı yetersiz bulurken, hâkimlerin %80’i kısmen yeterli bulmaktadır. Her iki grup için de yasal düzenlemelerin yeterli olduğu kanaati %10’un altındadır. Dolayısıyla mevzuata eklenen zorunlu arabuluculuk faaliyetinin çalışma çevrelerince olumlu karşılanacağı kanısı tahmin edilebilmektedir (Akyıldırım, Oran ve Önel, 2017: 37). Zorunlu arabuluculuk konusundaki tartışmalardan bağımsız olarak mevcut duruma bakmak gerekirse, Tablo 2’te ihtiyari

ve zorunlu arabuluculuk uygulamaları ile sonuçlanan dava sayıları gösterilmektedir.

Tablo 2: Alternatif Çözüm Yollarına İlişkin Dava Sayıları (2015-2022)

YILLAR	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
İhtiyari Arabuluculuk ile Sonuçlanan Dava	1.160	4.097	21.175	61.945	150.915	180.448	336.414	469.829
Anlaşma Sağlanan	1.129	3.875	18.263	58.613	148.973	178.373	332.701	464.436
Anlaşma Sağlanamayan	31	222	2.912	3.332	1.942	2.075	3.713	5.393
Dava Şartı Arabuluculuk ile Sonuçlanan Dava	-	-	-	342.744	536.969	446.744	532.465	569.818
Anlaşma Sağlanan	-	-	-	237.693	311.376	226.984	267.725	248.686
Anlaşma Sağlanamayan	-	-	-	105.051	225.593	219.760	264.740	321.132

Kaynak: Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü, Adli İstatistikler 2021, 2022; Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü, Adalet İstatistikleri 2022, 2023: 55.

Tablo 2 incelendiğinde 2018 sonrasında dava şartı arabuluculuk uygulaması ile görülen dava sayıları ihtiyari arabuluculuk uygulamasından çok daha fazladır. Burada dikkate değer iki veri göze çarpmaktadır. İlki dava şartı arabuluculuk uygulamasından sonra bile ihtiyari arabuluculuk uygulaması ile görülen dava sayıları oldukça hızlı bir artış yaşamıştır. Nitekim 2018’de ihtiyari arabuluculuk ile görülen dava sayıları 61.945 iken, 2022’ye geldiğinde %668’lik bir artış yaşayarak 469.829’a ulaşmıştır. Ancak benzer tabloların diğer ülkelerde de görülmektedir. Örneğin İtalya’nın önceki yıllarda deneyimlediği zorunlu arabuluculuk mekanizmasına bakacak olursak; zorunlu arabuluculuğa geçilmeden önce, 2010 yılında ihtiyari arabuluculuğa başvuru sayısının 18 bin civarında olduğu ve zorunlu arabuluculukla beraber bu sayının 150 bine yaklaştığı görülmüştür. Ayrıca bu tarihten itibaren başvuruların %46’sında görüşmeler olumlu sonuçlanmıştır. (Erdoğan, 2016: 39). Diğer bir veri ise ihtiyari arabuluculuk faaliyeti sonrası anlaşma yaşanan davaların oranının zorunlu arabuluculuk faaliyetine kıyasla çok daha başarılı olduğudur. 2022 yılında ihtiyari arabuluculuk ile çözümlenen davaların başarı oranı %98,8 iken, aynı oran dava şartı arabuluculukta sadece %43 civarındadır.

Öte yandan dava şartı arabuluculuk ile anlaşmaya varılan davalarda sürekli bir artış görülmektedir ki bu artış iş mahkemelerinin dava yükü açısından oldukça

olumludur. Nitekim mahkemelere alternatif olan sistemlerin dünyanın diğer yerinde de uygulandığına ve mahkemelerin yüklerini azalttığına yönelik birçok örnek mevcuttur. İtalya'nın yanı sıra İngiltere'de de mahkemelere alternatif yöntemler uygulanmaktadır. İngiltere'de bireysel hak uyuşmazlıklarının belirlenmesinde normal mahkemelere alternatif olarak, çok rahat ulaşılabilir, resmiyetin az olduğu, daha az maliyetli ve hızlılığı esas alan İstihdam Mahkemeleri rol almaktadır. Kamu kurumu bünyesi dışında ise, İstihdam Mahkemelerine yardımcı olacak, danışmanlık, uzmanlık ve arabuluculuk hizmeti veren ACAS olarak adlandırılan kuruluş bulunmaktadır. İstihdam Mahkemelerinin görev alanına giren hemen hemen her konuda uzlaşma teklifi sunabilen bu kuruluşun, ülkedeki mahkemelerin iş yükü ve dava sürelerinin uzunluğu dikkate alındığında önemli bir mekanizma olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Olağan yasaların da tarafları anlaşmaya teşvik edici olması, mahkemeye yapılan başvuruların çok az bir kısmının gerçekte duruşmaya kaldığı görülmüştür. Bu bakımdan ACAS'ın %40'a varan başarı oranı yasadışı işten çıkarmalarda da benzer nitelik göstermektedir. 2012 yılı verilerine bakıldığında, haksız fesih nedeniyle uyuşmazlık yaşayanların %42'sinin ACAS'a başvuru yaptığı ve bunların sadece %9'unun başarısızlıkla sonuçlandığı görülmektedir (Ministry of Justice, 2012: 4). Diğer ülkelerde uygulanan alternatif yöntemlerin mahkemelerin iş yükünü azalttığı görülmektedir. Benzer durum ülkemiz açısından da geçerlidir. İlk olarak, Tablo 3'te İş Mahkemelerine ulaşan davaların türleri gösterilmektedir.

Tablo 3: Dava Türüne Göre İş Mahkemelerinde Açılan ve Karara Bağlanan Dava Sayıları (2018-2021)

Dava Türü /Yıl	2018		2019		2020		2021	
	Açılan	Karara Bağlanan	Açılan	Karara Bağlanan	Açılan	Karara Bağlanan	Açılan	Karara Bağlanan
Alacak*	112.805	126.142	155.511	139.921	-	-	214.017	205.252
Tespit**	41.112	3.286	42.876	39.520	-	-	37.370	40.844
Toplam Diğer Davalar	35.383	36.856	36.868	71.515	-	-	43.172	42.940
Genel Toplam	189.300	205.874	235.255	215.388	190.861	157.818	294.559	289.036

*Bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarından kaynaklanan işçilik alacakları ve işe iade konularına ilişkin uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerine başvurmadan önce arabulucuya başvurmak zorunludur.

** İşe iade davası tespit davası içerisinde yer almaktadır (T.C. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Esas: 2015/37250 Karar: 2016/3142 Tarih: 15.02.2016).

Kaynak: Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü, Adli İstatistikler 2018-2019-2020-2021, kaynaklarından yazarlar tarafından derlenmiştir.

Tablo 3'e göre İş Mahkemelerine ulaşan alacak davalarının toplam davalara oranı sırası ile 2018'de %60, 2019'da %65 ve 2021'de %72'dir. Buna ek olarak tespit davalarındaki işe iade davalarını da bu oranlara eklersek, iş mahkemelerine ulaşan davaların oldukça büyük bir bölümü zorunlu arabuluculuk yönteminde başvurulması gereken dava konuları arasında yer almaktadır. Tablo 3 ve Tablo 2'yi karşılaştırsak eğer zorunlu arabuluculuk faaliyetinin İş mahkemelerinin yükünü azaltma amacına katkı sağladığı görülmektedir. Nitekim yıllar itibari ile bakılırsa, 2018 yılında iş mahkemelerine açılan dava sayısı 189 bin iken, dava açılmadan zorunlu arabuluculuk faaliyeti ile çözümlenen dava sayısı 237 bin, 2019 da açılan dava 235 bin iken çözümlenen 311 bin, 2020'de açılan dava 190 binken çözümlenen 226 bin ve 2021'de 294 bin iken çözümlenen 267 bindir. Diğer bir ifade ile işçi-işveren arasında meydana gelen iş uyuşmazlıklarının yarıdan fazlası iş mahkemelerine ulaşmadan zorunlu arabuluculuk faaliyeti ile çözüme kavuşmaktadır. Öte yandan Tablo 1 ve Tablo 2'deki veriler kıyaslandığında, 2018 öncesi yıllarda ihtiyari arabuluculuk faaliyetlerinin oldukça yetersiz olduğu da görülmektedir. Tablo 1'de gösterildiği üzere iş mahkemelerine gelen toplam dava sayıları sırası ile 2015'te 188 bin iken Tablo 2'ye göre ihtiyari arabuluculuk faaliyetleri ile çözümlenen dava sayısı bin civarında, 2016'da açılan dava sayısı 241 bin iken çözümlenen 3 bin ve 2017'de açılan dava sayısı 227 bin iken çözümlenen dava sayısı ise 18 bin civarında kalmaktadır. Başka bir ifade ile ihtiyari arabuluculuk faaliyeti ile çözümlenen dava sayıları İş Mahkemelerine ulaşan davaların oldukça uzağında ve yetersiz kalmaktadır. Bu yüzdendir ki zorunlu arabuluculuk faaliyeti bu eksikliği giderebilmek amacı ile 2018'den itibaren uygulanmaya başlanmıştır.

Tablo 4: Yıllara Göre İş Mahkemelerinde Devreden Dava Sayılarının Yüzde Değişimi (2014-2021)

Yıllar	Geçen Yıldan Devren Gelen Dosya Sayısı	Gelecek Yıla Devreden Dosyalardaki Yüzde Değişim (%)
2014	217.340	-
2015	238.792	8,82
2016	257.993	7,39
2017	313.040	17,9
2018	351.507	12,4
2019	335.519	-4,56
2020	355.358	-0,05
2021	386.845	8,03

Kaynak: Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü, "Adli İstatistikler 2021" kaynağından yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Son olarak Tablo 4’deki diğer yıla devreden dava sayılarına bakıldığında zorunlu arabuluculuk sisteminin İş Mahkemelerinin hukuki yükünü azalttığı görülebilmektedir. 2018 öncesi devreden dava sayılarında bir artış görülürken, 2018 sorasında iki yıl üst üste devreden dava sayılarının oranı düşmüştür. 2019 ve 2020 yılında yüzde değişim negatif iken önceki dört gösterge yılında ise pozitifdir. Bu, zorunlu arabuluculuk faaliyetinin uygulanmaya başladığından itibaren hızlıca iş mahkemelerinin dava yüküne katkı sağladığının göstergesidir. Öte yandan, 2020’den 2021 yılına devreden dava sayılarında ise %8’lik bir artış yaşandığı görülmektedir. Buna 2020’de tüm dünya gibi ülkemizi etkisi altına alan korona salgınının etkisi olduğu söylenebilir. Bu dönemde birçok adliye korona virüs tedbirleri gereği alınan adli tatil kapsamında duruşmalarını ileriki bir tarihe kadar ertelemiştir⁷. Bu sebeple 2020’den 2021 tarihine devreden dosya sayıları kendine has şartlar taşıdığından sağlıklı bir çıkarım yapmamızı engellemektedir. Nitekim Grafik 1’de görüldüğü üzere 2014 sonrası iş mahkemelerinde ortalama görülme süresi 2020 yılı bazında 621 güne kadar çıkarak en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Öte yandan 2018’de 621 güne çıkan ortalama dava görülme sayıları 2020 haricinde sürekli olarak düşüş yaşamıştır. 2018’de 629 olan davaların ortalama görülme sürelerin %11,7 azalışla 2019’da 555’e, 2020’de 681 olan gün sayısı ise %29 azalışla 2021’de 483 güne kadar düşüş yaşamıştır. Zorunlu arabuluculuk faaliyeti sonrası hem devreden dosya sayısının azaldığı hem de davaların ortalama görülme sürelerinin düştüğü görülmektedir. Zorunlu arabuluculuk konusundaki kaygı ve tartışmaları bir kenara bırakırsak, bu uygulamanın iş mahkemelerinin yükünü azaltarak insanların adalete ulaşma sürelerini kısalttığını söylemek hiç de yanlış olmayacaktır.

SONUÇ

İş mahkemelerin sürekli olarak artan iş yükü ve yargılama sürelerinin uzaması hak kayıplarının artmasına ve adaletin zamanında tecelli etmemesine neden olmuş ve bu konuda zorunluluktan kaynaklanan bir mutabakat doğmuştur. 30221 sayılı Resmî Gazete ’de yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı Kanun’un 3. maddesinde, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacağı ile işe iade talebiyle açılacak davalarda İş Mahkemelerine başvurmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğu getirilmiştir. Bu düzenleme yargılama anlamında çok büyük bir değişiklik getirmemekle birlikte, uyuşmazlıklarda arabuluculuğa başvurulmadan iş mahkemelerine başvurulması durumunda yapılacak başvuru usulen reddedilmektedir. Bir başka ifadeyle yasa koyucunun amacı, tarafların mahkemeden karar vermesini istemeden aralarında sorunları çözmeyi denemeleri, en son yol olarak “dava açma”

⁷Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Müdürlüğü, “Korona Virüsü Hakkında Alınacak Tedbirler”, 73640249-045.02[02]-39-2020-E.194/8898, 2020.

yolunu seçmeleridir. Bu uygulama esas itibariyle mahkeme dava yükünü azaltmayı amaçlasa da tarafların uyuşmazlık sonucundan memnun kalarak süreci bitirmelerini de hedeflemektedir.

Zorunlu arabuluculuk faaliyetinin uygulamada ne ölçüde başarılı olduğu meselesi tartışmalı bir durumdur. İlk olarak, 2017 sonrasında iş mahkemelerinin toplam dava sayılarında gözle görülür bir düşüş yaşanmadığı görülmektedir. Yıllara göre sırası ile bakılırsa, 2017’de toplam dava sayısı 227 bin iken, 2018 de 162 bin, 2019’da 208 bin, 2020’de 190 bin ve 2021’de 268 bindir. Öte yandan 2018 öncesinde sürekli olarak artan diğer yıldan devreden dava sayıları 2018 sonrasında iki yıl üst üste düşüş yaşamıştır. 2021’de devreden dosya sayısında bir artış yaşansa da bunu bir önceki sene olan 2020’de korona yüzünden yaşanan aksaklıklara ve adli tatil uygulamalarına bağlamak mümkündür. Nitekim dava görülme gün sayılarında da benzer bir durum mevcuttur. 2014 sonrasında iş mahkemelerinde sürekli artan ortalama dava görülme gün sayıları 2018’de 629 güne kadar ulaşmış, akabinde uygulanan zorunlu arabuluculuk faaliyeti ile bu oran bir düşüş ile 2019’da 555 güne gerilemiştir. Korona sürecinin etkisi ortalama dava görülme gün süresini 2020’de tekrar 681 güne yükseltmişken, korona sonrasında bu sayı 2021’de oldukça hızlı bir düşüşle son 5 yılın en düşük seviyesi olan 483 güne gerilemiştir.

Zorunlu arabuluculuğun ne ölçüde başarılı olabildiği yerine getirilen eski sistem olan ihtiyari arabuluculuk ile kıyaslandığında daha iyi anlaşılacaktır. Adından da anlaşılacağı üzere eski sistemin gönüllü bir girişim olması başvuru sayılarının düşük bir seviyede kalmasına ve tarafların direkt olarak iş mahkemeleri aracılığı ile çözüm aramasına neden olmaktadır. Yıllar itibari ile bakılırsa, 2018 öncesi ihtiyari arabuluculuğa başvuru sayıları sırası ile 2015’te 1.160, 2016’da 4.097 ve 2017’de 21.175 iken zorunlu arabuluculuk sonrası arabuluculuğa yapılan başvuru sayıları 2019’da 536.969, 2020’de 446.744, 2021’de 532.465 ve 2022’de 569.818’dir. Elbette bu kadar bariz bir başvuru farkı bulunmasının nedeni başvuruda uygulanan zorunluluk esasıdır. Ancak zorunlu arabuluculuğa yapılan başvuruların %50-60 arası dosya anlaşma ile sonuçlandığı görüldüğünde iş mahkemelerinin dava yükü açısından oldukça önemli bir katkısı olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim 2018’de iş mahkemesine açılan toplam dava sayısı 189 bin iken zorunlu arabuluculuk görüşmelerinde aynı yıl anlaşma ile sonuçlanan dava sayısı 237 bindir. Sırası ile bu sayılar 2019’da 235 bine karşı 311 bin, 2020’de 190 bine karşı 226 bin ve 2021’de 294 bine karşı 248 bindir.

Sonuç olarak, arabuluculuk faaliyetinin uygulamada bazı eksik ve aksak yönleri olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim işveren karşısında pazarlık gücü düşük olan işçinin uzun süre mahkeme kararı beklememek için arabuluculuk faaliyetleri sırasında daha fazla taviz vermeye açık olduğu bilinmektedir. Arabuluculuğun zorunlu hale

getirilmesi bu tür hak kayıplarının artmasına katkı sağladığı açıktır. Ayrıca zorunluluk unsurunun iş mevzuatının temel ilkelerine aykırı olduğu konusunda da eleştirilmektedir. Doğası gereği arabuluculuk ihtiyari bir yöntemdir. Benzer eleştiriler anayasaya aykırılık konusunda da gündeme gelmektedir. Ancak bu uygulamanın iş mahkemelerinin dava yüküne olan katkısı ihtiyari olan yöntemle göre çok daha önemli olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim bunu dava gün sayıları, devreden dava gün sayıları ve zorunlu arabuluculuk ile anlaşılma sağlanarak iş mahkemelerine ulaşmayan dava sayılarında görebilmek mümkündür.

KAYNAKÇA

- Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. (2016). *Adli istatistikler 2015*. Ankara.
- Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. (2019). *Adli istatistikler 2018*. Ankara.
- Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. (2020). *Adli istatistikler 2019*. Ankara.
- Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. (2021). *Adli istatistikler 2020*. Ankara.
- Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. (2022). *Adli istatistikler 2021*. Ankara.
- Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. (2023). *Adalet istatistikleri 2022*. Yayın No:17. Ankara.
- Adalet Bakanlığı Hukuk İşeri Genel Müdürlüğü. (2020). Korona virüsü hakkında alınacak tedbirler, <https://higm.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/1732020142548Korona%20Vir%C3%BCs%C3%BC%20Hakk%C4%B1nda%20Al%C4%B1nacak%20Tedbirler%20Kapsam%C4%B1nda%20Tebliğat%20Giderlerinin%20C3%96denmesine%20C4%B0li%C5%9Fkin%20Tedbirler.pdf> adresinden ulaşılmıştır, 73640249-045.02[02]-39-2020-E.194/8898, (Erişim: 8 Mart 2023).
- Adalet Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı ve Avrupa Adaletin Etkinliği Komisyonu (CEPEJ). (2014). *Avrupa yargı sistemleri*. CEPEJ Çalışmaları No: 20.
- Akyıldırım, O., Dilan O. ve Önel O. (2017). Hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuk uygulamalarının geliştirilmesi projesi, Nihai Veri Araştırma Raporu.
- Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi. (2015). Arabuluculuk çalışma toplantısı arabuluculukla ilgili güncel sorunlar, beklentiler ve öneriler sonuç raporu. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 1(1), ss.119-133.
- Arnold, M.Z. (2005). Conciliation of labor court disputes, *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 26, ss.401-420.
- Aydın, B. (2015). Bireysel iş uyuşmazlıkları ve tahkim. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 21(2), ss.839-863.
- AYM., 03.02.2011, E. 2009/83, K.2011/29, RG., 14.05.2011, S. 27933.
- AYM., 10/07/2013, E. 2012/94, K., 2013/89.
- AYM., 19.10.2005, E. 2003/66, K.2005/72, RG., 24.11.2007, S. 26710.
- Bulur, A. (2007). Alternatif uyuşmazlık çözüm yolları ve arabuluculuk yöntemi. *Ankara Barosu Dergisi*, 65(4), ss.30-46.
- Canbolat, T. (2013). 6356 sayılı kanun'da barışçıl çözüm yolu olarak arabuluculuk. *Çalışma ve Toplum*, 4(39), ss.247-274.
- Çırak, Ş. (2006). *İş kanunu açısından işyerlerinin denetimi*. Yayınlanmamış Yüksek

- Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Çukur, M. ve Koç, M. (2010). Ülkemizde bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde özel hakem. *Çimento İşveren Dergisi*, 24(5), ss.4-29.
- Doğan Yenisey, K. (2016). İş yargısında zorunlu arabuluculuk. içinde: *İş mahkemeleri kanunu tasarısı taslağının değerlendirilmesi*, Ed. Doğan Yenisey, K. Ankara: Dumat Ofset, ss.167-193.
- Erdoğan, E. ve Erzurumlu, N. (2016). *Hukuk uyuşmazlıklarında Türkiye'nin arabuluculuk tecrübesi ve zorunlu arabuluculuk taslağı*, İstanbul: Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı (SETA).
- Güzel, A. (2016). İş mahkemeleri kanunu tasarısı taslağı hakkında bazı aykırı düşünceler. *Çalışma ve Toplum*, 3(50), ss.1131-1146.
- Hopt, K. J., & Steffek, F. (2013). *Mediation: Comparison of laws, regulatory models, fundamental issues. Mediation: Principles and regulation in comparative perspective*, Oxford Uni. Press, 3-130.
- Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu. (2012). 28331 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6325&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden ulaşılmıştır, (Erişim: 21 Mart 2023).
- İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı, 1211201914003511İMK-GEREKÇELİ DÜZ METİN.pdf (adalet.gov.tr) adresinden ulaşılmıştır, (Erişim: 5 Mart 2023).
- İş Mahkemeleri Kanunu, (2017). 30221 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/10/20171025-8.htm> adresinden ulaşılmıştır, (Erişim: 11 Nisan 2023).
- Karcabey, K. (2016). Zorunlu arabuluculuğun hukukun temel ilkelerine aykırılığı ve uygulanabilirliğine dair sorunlar. *Ankara Barosu Dergisi*. (1), ss.457-489.
- Kekeç, E.K. (2010). *Arabuluculuk yoluyla uyuşmazlık çözümünde temel aşamalar ve taktikler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Loi, P. (2016). İtalyan iş hukukunda arabuluculuk ve uzlaşma, içinde: *İş mahkemeleri kanunu tasarısı taslağının değerlendirilmesi*, Ed. Doğan Yenisey, K. Ankara: Dumat Ofset, ss.121-147.
- Lokmanoğlu, S. Y. (2018). İş mahkemeleri kanunu ışığında arabuluculuk kavramı. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (33), ss.863-885.
- Ministry of Justice. (2012). Employment Tribunals and EAT Statistics 2011-2012.
- Namlı, M. (2016). İş mahkemeleri kanunu tasarısı taslağı ile getirilen zorunlu arabuluculuk kurumunun medeni usul hukuku bakımından değerlendirilmesi. İçinde: *İş mahkemeleri kanunu tasarısı taslağının değerlendirilmesi*, Ed. Doğan Yenisey, K. Ankara: Dumat Ofset, ss.151-167.
- Oğuz, Ö. (2016). *Türk iş hukuku'nda alternatif uyuşmazlık çözüm yolları*, İstanbul: Legal Yayınevi.

- Orhan, S. ve Eşiyok, Y. (2021). Bireysel iş uyuşmazlıkları ve alternatif çözüm yolları üzerine. İçinde: *Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri seçme yazılar – V*, Ed. Selek Öz, C., Değişim: Sakarya, ss.83-106.
- Özbay, İ. (2006). Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 10(3-4), ss.459-475.
- Özbek, M. (2006). Sosyal devletin gereği: adalete erişim. *Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi*, 2(4), ss.907-927
- Özbek, M. (2007). Avrupa birliğinde alternatif uyuşmazlık çözümü. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 68, ss.265-320.
- Özbek, M. (2007). Avrupa konseyi arabuluculuk yönergesi önerisi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 56(1), ss.183-231.
- Özdemir, E. (2015). İş mahkemelerinin işleyişi ve bireysel iş uyuşmazlıklarının alternatif çözüm yöntemleri. *Çalışma ve Toplum*, 4(47), ss.185-222.
- Özdemir, O. (2016). Bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 74(Özel Sayı), ss.601-615.
- Özmumcu, S. (2016). Karşılaştırmalı hukuk ve türk hukuku açısından zorunlu arabuluculuk sistemine genel bir bakış. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 74(2), ss.842-807.
- Perçin, G. E. (2011). Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden arabuluculuğun hukuksal düzenlemelerdeki yeri. *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, 31(2), ss.177-201.
- Quek, D. (2010). Mandatory mediation: an oxymoron-examining the feasibility of implementing a court-mandated mediation program. *Cardozo Journal of Conflict Resolution*, 11(2), ss.479-509.
- Quek, D. (2010). “Mandatory Mediation: An Oxymoron Examining the Feasibility of Implementing a Court-Mandated Mediation Program” *Cardozo Journal of Conflict Resolution*, V. 11, No. 2.
- Sümer, H. H. (2020). *İş hukuku*. 25. Baskı, Konya: Seçkin Yayıncılık.
- Tanrıver, S. (2006). Hukuk uyuşmazlıkları bağlamında alternatif uyuşmazlık çözüm yolları ve özellikle arabuluculuk. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (64), ss.151-178.
- Tuğsavul, M.T. (2009). *Arabuluculuk kanun tasarısı çerçevesinde türk hukukunda arabuluculuk*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Winesstone, J. (2015). Mandatory mediation: a comparative review of how legislatures in california and ontario are mandating the peacemaking process in their adversarial systems. Mediate, <http://www.mediate.com/articles/WinestoneJ4.cfm> adresinden ulaşılmıştır, (Erişim: 29 Haziran 2023).