

TOPLU İŐ UYUŞMAZLIKLARININ BARIŐCI YOLLARLA ÇÖZÜMÜNDE ARABULUCU, GÖREVLİ MAKAM VE YETKİLİ İŐŐİ SENDİKASININ FONKSİYONLARI

Şerefettin Güler¹

Öz

Endüstri ilişkilerinin tarafları olan işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikalarının toplu iş sözleşmesi müzakerelerindeki nihai hedefleri masada toplu iş sözleşmesini imzalamaktır. Bunun için öngörülen altmış günlük müzakere süresinin sonunda çoğu zaman anlaşma sağlanamamaktadır. Altmış günlük müzakerenin sonunda anlaşma olmamışsa arabuluculuk süresi devreye girmektedir. Taraflar “Özel Hakem” yolunu seçmemişlerse arabuluculuk aşaması tüm toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde geçilmesi gereken zorunlu bir evredir. Bu sürecin en önemli aktörü ise arabulucudur. Ancak arabulucu bu süreci görevli makam, işçi sendikası ve işveren veya işveren sendikası ile birlikte yürütmektedir. Arabulucunun seçimi, faaliyetleri, faaliyet sonunda tanzim edilen arabulucu raporu toplu iş sözleşmesinin nihayete ermesinde oldukça önemli bir fonksiyona sahiptir. Arabuluculuk sürecinde yaşanan kimi küçük hatalar bazen işçilerin toplu iş sözleşmesiz kalmasına dahi sebebiyet verebilmektedir. Çalışmada özellikle arabulucunun arabulucu faaliyeti sırasında yaşanan sıkıntılara, görevli makamın fonksiyonu ile yetkili işçi sendikasının yapması gerekenlere değinildikten sonra çalışma öneriler kısmı ile sonuçlandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Toplu İş Sözleşmesi, Arabulucu, Görevli Makam, Yetkili İşçi Sendikası

¹ Dr., Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası TİS Müşaviri (TÜHİS)
E-posta: sguler12@yahoo.com

FUNCTIONS OF THE MEDIATOR, THE OFFICER AND THE AUTHORIZED WORKER'S UNION IN PEACEFUL SOLUTION OF COLLECTIVE LABOR DISPUTES

Şerefettin Güler

ABSTRACT

The ultimate objective of the parties to the collective agreement, namely trade union and single employer or employer association, is to conclude the agreement on negotiation table. However, in most of the cases an agreement cannot be achieved at the end of the sixty-day negotiation period. If there is no agreement at the end of the sixty-day negotiation period, the mediation process commences. If the parties don't agree on a "special arbitration", the mediation process is an essential step on collective agreement procedure. The most important actor of this process is the mediator. However, the mediator carries on this process with the relevant authority, trade union and single employer or employer association. The selection of the mediator and the report issued at the end of mediation task are crucial for finalizing the collective agreement. Some minor errors that occur in the mediation process can sometimes cause even the dissolution of collective agreements for the workers. In this study, especially the difficulties experienced by mediator during the mediation activities, the function of relevant authority and the necessary activities of representative trade union were reviewed and finally it has been concluded with recommendations.

Keywords: Collective Agreement, Mediator, Relevant Authority, Representative Trade Union

GİRİŞ

1950'li yıllardan sonra Türk toplum yapısında büyük değişiklikler yaşanmaya başlamıştır. Tarımda makinalaşma ile birlikte kırlardan büyük şehirlere doğru çok hızlı göç, gecekondulaşma, sanayileşme düzeyini aşan şehirleşme hızı bu yapı değişikliğinde büyük rol oynamıştır (Yazıcı, 1996: 135). Yaşanan toplumsal dönüşüm ve 27 Mayıs 1960 yılındaki askeri müdahalenin ardından 1961 Anayasasına dayalı olarak çıkarılan ve 1963 yılında yürürlüğe giren “274 sayılı Sendikalar Kanunu” ve “275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu” işçilere tanıdığı, grev hakkı, toplu iş sözleşmesi hakkı ve sendikaları güçlü kılabilecek yeni iktisadi imkânlar sağlaması ile Türk işçi hareketinde yeni bir dönüm noktası oluşturmuştur (Yazıcı, 1996: 138).

Türk çalışma hayatı içinde her olayın bir başka önemi vardır. Ancak işçi sendikaları için 1961 Anayasası'nın yeri oldukça farklıdır. Bu tarihten sonra 274 ve 275 sayılı Kanunların yürürlüğe girmesi ile işçi sendikaları toplu müzakerelerde üyeleri için sözleşme bağlatmaya ve önemli ekonomik kazanımlara imza atmaya başlamışlardır. İşçi sendikaları toplu pazarlık masasına oturmaları ile birlikte sürecin tüm fonksiyonları işlemeye başlamıştır. Bir başka ifade ile toplu pazarlık hakkı; toplu sözleşme yapmayı, toplu iş uyuşmazlığı çıkarmayı ve bu uyuşmazlıkların öncelikle barışçı yollardan bu olmazsa mücadelecilerle vasıtalarla çözmeyi kapsar. 274 ve 275 sayılı Kanunların yürürlükte olduğu dönemde barışçı çözüm yolu olarak “uzlaştırma” metodu seçilmiş, sistem yaklaşık 17 yıl yürürlükte kalmıştır. Uzlaştırma sisteminde tarafların seçecekleri birer tarafsız kişi ile üçüncü tarafsız kişinin bir araya gelmesi ile oluşan kurulun karar vermesi esas olarak benimsenmişti. Ancak 1982 Anayasası'nın kabulünden sonra “uzlaştırma” sistemi yerine güçlendirilmiş ve tek kişinin icrası üzerine bina edilen “arabulucu” sistemi kabul edilmiştir.

Uzun yıllar çalışma hayatında uygulanan 274 ve 275 sayılı kanunlar, 1982 Anayasasının halk oylaması ile kabul edilmesinden sonra bazı değişiklikler yapılarak 1983 yılında 274 sayılı kanun yerine 2821 ve 275 sayılı kanun yerine de 2822 sayılı kanunlar kabul edilerek yürürlüğe konulmuştur (Çelik, 1988: 93). 2821 ve 2822 sayılı kanunlarda zaman içinde yeni ihtiyaçlara cevap verecek şekilde çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Ancak yapılan değişikliklerden sonra yeni yasa çalışmalarını da hız kazanmış ve 2012 yılında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. 6356 sayılı Kanun ile ikili kanun sistematığı yerine tek kanun ilkesi benimsenmiştir.

2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda tıpkı 2822 sayılı Kanunda kabul edilen arabuluculuk sistemini

muhafaza etmiştir. Bugün halen yürürlükte olan sistem de budur. Bu çalışmamızda özellikle arabulucunun seçimi, faaliyetleri, faaliyet sonunda tanzim edilen arabulucu raporu konuları detaylı olarak incelenecek olup ayrıca Çalışma ve İşkur İl Müdürlükleri ile yetkili işçi sendikalarının bu süreçteki fonksiyonları da ayrıca irdelenecektir.

1. Arabuluculuğun Tanımı

Toplu pazarlık; hazırlık aşaması, yetki ve çağrı, toplu görüşme, çıkar uyuşmazlığı ve barışçı çözüm aşaması (arabuluculuk), toplu iş mücadelesi (grev ve lokavt), toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve uygulanması ile bu uygulamadan doğan uyuşmazlıkların (hak uyuşmazlıkları) tümünü içeren ve süreklilik arz eden bir süreçtir. Toplu görüşme süresi aşıldıktan sonra, barışçı çözüm aşaması olarak arabuluculuk faaliyeti devreye girmekte ve toplu iş mücadelesi aşamasında da güç gösterisi içerisinde bulunan taraflara, gerekli koşullar oluştuğunda Devlet müdahale edebilmektedir (Demirbilek, 1996: 2).

Türk Dil Kurumu'nun verdiği tanıma göre arabulucu; "Bir anlaşmazlıkta tarafları uzlaştıran kimse, aracı, uzlaştırıcı" dır (<http://www.tdk.gov.tr>). Toplu sözleşme müzakereleri başlayıp belli bir süre geçtikten sonra tarafların direkt mücadeleciler yolları kullanmadan önce bir de tarafsız bir aracının yardımıyla konuyu görüşmeleri çözüm için oldukça faydalı gözükmektedir. Önceki dönemde kullanılan uzlaştırma ile arabulucu birçok dilde ortak bir karşılık bulmaktadır. "İngilizce sözcüklerin çoğunda 'arabuluculuk' ve 'uzlaştırma' aynı anlamda tanımlanır; her ikisinde de uyuşmazlıktaki iki taraf arasında farklılıkların giderilmesi için onları ikna etmeye çalışan bir tarafsız kişi vardır. Normal konuşmalarda da iki terim birbirinin yerine kullanılmaktadır" (Thompson, 1998: 18).

"Uzlaştırma" ve "arabuluculuk", uyuşmazlıkların çözümünün üçüncü tarafın katılımıyla sağlanmasını ifade eden eşanlamlı terimler olarak kullanılmıştır. Etimolojik kökenlerine bağlı kalındığında iki terim arasında bir farkın bulunduğu görülür. Uzlaştırma, tarafların uyuşmazlıklarını bizzat kotarmaya, kendi çözüm önerilerini geliştirmeye teşvik olunmalarıyla sınırlıdır. Arabuluculuk ise, üçüncü tarafın daha aktif bir biçimde katılmasını ve arabulucunun taraflara çözüm önerilerinde bulunmasını ifade eder (İş Uyuşmazlıklarında Uzlaştırma, 1982: 1). Arabuluculuk, barışçı bir girişim, uzlaştırıcı bir yoldur. Toplu iş sözleşmelerinde uyuşmazlığa düşmüş taraflara, bu uyuşmazlıkta menfaat ilişkisi olmayan haricinden birinin yardımıyla tarafları uzlaştırmaya yönelik bir teşebbüstür (Kocaoğlu, 1999: 17).

Toplu müzakerelerde asıl olan tarafların hür iradeleriyle masada toplu iş sözleşmesini imzalamalarıdır. Ancak teorik olarak bu durum çoğu zaman yasanın tanıdığı altmış günlük süre içinde gerçekleşmemektedir. 6356 sayılı

Kanunun “Uyuşmazlığın tespiti” başlıklı 49. maddesinde “Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmez veya geldiği hâlde görüşmeye başlamazsa, toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmezse veya taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse ya da toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse, taraflardan biri uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildirir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer” düzenlemesine yer verilmiştir. Buna göre uyuşmazlığın altı iş günü içinde görevli makama bildirilme zorunluluğu bulunmaktadır. Kanun koyucu her ne kadar taraflardan biri ibaresini kullanmışsa da işçi sendikasının yetkisi düşeceğinden bildirim işçi sendikasıyla yapılması gerekir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşecektir.

6356 sayılı Kanunun 50. maddesinde arabuluculuk: “Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmî listede bir arabulucu görevlendirir. Tarafların resmî arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları hâlinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir. Arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur. Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren on beş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir. Arabulucu, tarafların anlaşmasını sağlarsa 48 inci madde hükümleri uygulanır. Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam, tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ eder. Taraflar ve diğer bütün ilgililer, arabulucunun anlaşmazlık konusu ile ilgili istediği her türlü bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür. Görevli makam, uyuşmazlığın kapsamını ve niteliğini de dikkate alarak arabulucuya ödenmesi gereken ücreti yönetmelikte belirtilen alt ve üst sınırlar içerisinde belirler” şeklinde düzenlenmiştir.

Toplu müzakere masasına oturan tarafların ilk ve nihai amaçları bir anlaşmaya vararak toplu sözleşme imzalamaktır. Bu amaçla hem işçi sendikası hem de işveren veya üye işveren sendikası başlangıçta masaya getirdikleri birçok tekliften geri adım atarlar. Katı tutumlar 60. gün yaklaşırken yumuşamaya başlar. İşçi sendikası üyeleri için yeni dönem toplu iş sözleşmesini bir an önce bağlatmak ister. Yeni dönem ile birlikte işçiler de yeni ve daha ileri haklar verilmiş olur. İşveren tarafı da bu sürecin bir an önce bitmesini ve toplu sözleşmenin imzalanmasını ister. Çünkü biten toplu iş sözleşmesi ile işçiler de işlerine odaklanırlar. Belirsizlik ve grev olasılığı da kalkmış olur. Bütün çabalara rağmen 60. günün sonunda taraflar anlaşamazlarsa ve toplu

iş sözleşmesi imzalanmazsa sonraki sürece geçmek için arabuluculuk sistemi devreye girmektedir.

6356 sayılı Kanununun 35. maddesinin 4. fıkrasında “ Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez” düzenlemesine yer verilmiştir. Mevcut sözleşmenin bitiminden önceki 120 gün içinde yeni sözleşme için yetki işlemlerine başlanabilir. Amaç eski sözleşme ile yeni sözleşme arasının çok fazla açılmamasıdır. Bir başka ifade ile yürürlük tarihi ile imza tarihinin birbirine yakın olması amaçlanır. Ancak alınan birçok yetki başvurularında bu süreye pek uyulmadığı sıkça rastlanılmaktadır (Toptaş, 1991: 90). Belirtmek gerekir ki 120 gün önce başlanan prosedür neticesinde yeni dönem toplu iş sözleşmesi imzalanırsa dahi ancak eski dönem sözleşmenin yürürlük süresinin bitmesi ile yenisi yürürlüğe girecektir. Çünkü Türk çalışma hayatındaki pozitif iş hukuku gereği bir dönemde ancak bir sözleşme yürürlükte olabilir.

2. Arabuluculuk Faaliyetlerinde Görevli Makamın Görevleri

Görevli makam öncelikli olarak işçi sendikasının yasal sürelerle uyup uymadığını kontrol etmekle yükümlüdür. 60 günlük müzakere süreci bittikten sonra altı işgünü içinde arabulucu seçimi için başvurunun yapılıp yapılmadığını dosya üzerinden tetkik etmelidir. 6356 sayılı kanununun 49. maddesini dikkate alarak yapılan başvuruyu incelemeli ve gerekirse taraflardan bilgi talep ederek arabulucu aşamasına geçmelidir. Örneğin taraflar toplu görüşmeye başlamış ve herhangi bir uyuşmazlık tutanağı da tutulmamışsa o takdirde altmış günlük süreyi beklemeden arabulucu tayini yoluna gidilmemelidir. Toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona erer ve taraflardan biri de altı işgünü içinde başvuru yapmamışsa o takdirde yetki belgesi düşeceğinden prosedürün devam ettirilmemesi gerekmektedir.

2.1. Tarafların Tespiti

Görevli makam uyuşmazlık yazısını aldıktan sonra altı iş günü içinde tarafları arabulucu seçmek üzere toplantıya davet etmelidir. Toplu iş sözleşmesinin bir tarafı her zaman işçi sendikası diğer tarafı ise işveren yahut işveren üye ise bu takdirde işveren sendikasıdır. 6552 sayılı " İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun" 11.09.2014 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun "Fiyat farkı verilebilmesi" başlıklı 8. maddesine göre: "4/1/2002 tarihli ve 4734 sa-

yılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işlerde, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde tanımlanan asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işveren tarafından münhasıran bu Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri; **alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yürütülür ve sonuçlandırılır.** Toplu iş sözleşmesinin kamu işveren sendikası tarafından bu fıkraya göre sonuçlandırılması hâlinde, belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan bedel artışı kadar idarece fiyat farkı ödenir. Kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenemez, 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası esas alınarak asıl işveren sıfatından dolayı ücret farkına hükmedilemez ve asıl işveren sıfatıyla sorumluluk yüklenemez. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin esas ve usuller, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle Maliye Bakanlığınca belirlenir."

Buna göre görevli makam arabulucu seçmek üzere işçi sendikasını, işvereni yahut işveren üye ise işveren sendikasını ve ayrıca 6552 sayılı Kanuna ve bu kanuna uygun olarak çıkarılan ikincil mevzuata uygun olarak yetkilendirme yapılmışsa yine kamu işveren sendikasını arabulucu seçme toplantısına çağırmalıdır. Bilindiği üzere 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinde toplu iş sözleşmesinin tanımı yapılmaktadır. Buna göre "Toplu iş sözleşmesi, İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi ifade eder." Ayrıca 6356 sayılı Kanunun 33. maddesinde ise "Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir. Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir" düzenlemelerine yer verilmiştir. Keza aynı Kanunun "Yetki" başlıklı 41. maddesinin dördüncü fıkrasında ise "Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir" denilmektedir.

Görevli makam arabulucu seçimi için tarafları toplantıya çağırırken bu daveti ayrıca faks yoluyla da taraflara iletmelidir. Bazı dosyalarda arabulucu seçimi yazısı geldiğinde toplantı zamanı dahi geçtiği görülmektedir. Öte yandan alt işveren dosyalarında çoğu zaman yetkilendirme yapılmamış veya yapılan yetkilendirme mevzuata uygun olmadığı için kamu işveren sendikalarınca kabul edilmemiş olmasına rağmen görevli makam ısrarla kamu işveren sendikalarını da toplantıya davet etmektedir.

2.2. Arabulucu Görevlendirmelerinde Yönetmeliğin Esas Alınması

Arabulucu seçildikten sonra görevli makam bir üst yazı hem de tutanağını eke koyup bunu da arabulucu dâhil taraflara tebliğ etmektedir. Ancak gelen üst yazıda çoğu zaman “Tüzük” kavramı kullanılmaktadır. Tüzüğün 31. maddesine göre denilmektedir. Oysa tüzük yürürlükten kaldırılmış olup onun yerine “Yönetmelik” kavramının kullanılması gerekmektedir. Birçok kurumda işler yapılırken hala eski dosyalar ve eski yazılar üzerinden uygulama yapılmaktadır. Önceki uygulamanın formatı aynen alınmakta yeni parametreler bu formata uydurularak yazı hazırlanmaktadır. Oysaki son yıllarda iş mevzuatı dâhil birçok mevzuat sürekli değişmektedir. Mevzuatı takip edip yeni mevzuata uygun yazı yazmak büyük bir iş yükünün de azalmasına imkân verecektir. Bu şekilde hatalı gelen yazılar için geri bildirim yapılmakta tekrar yazı yazılmakta, tekrar faks çekilmekte ve telefon görüşmeleri yapılmaktadır. Bir başka ifade ile yanlış yazılan bir yazının düzeltilmesi için beş ayrı işlem yapılmaktadır.

2.3. Arabulucu Ücreti

Görevli makam arabulucu seçimi ile ilgili yazı gönderirken arabulucu ücretinin de kimler tarafından ve hangi miktarlarda yatırılacağını da bu yazı da belirtmektedir. Arabulucu ücretinin yarı yarıya taraflarca yatırılması gerekmektedir. Kural bu olmakla beraber görevli makam her dosyada tarafları iyice tespit ederek buna göre bildirimde bulunmak zorundadır. Buna göre taraflardan biri her zaman yetkili işçi sendikasıdır. İşveren bir işveren sendikasına üye değilse diğer taraf da işverendir. Şayet işveren bir işveren sendikasına üye olmuşsa artık taraf işveren sendikasıdır. Bildirimin ve arabulucu ücretinin işveren sendikasından talep edilmesi ve yazının da buna göre düzenlenmesi gerekmektedir. İşveren bir işveren sendikasına üye olmuşsa artık işverenden arabulucu ücretinin istenmemesi ve bu yönde bir yazının da gönderilmemesi gerekmektedir. 6552 sayılı kanunla getirilen düzenleme ile birlikte alt işverenlerce kamu işveren sendikaları yetkilendirilmekte ve 6356 sayılı Kanun hükümlerine göre toplu iş sözleşmesinin tüm safhaları gerçekleşmektedir. Bu dosyalarda da arabulucu ücreti takdir edilirken taraf olarak yetkili işçi sendikası ve alt işverenin muhatap alınması gerekmektedir. Çünkü alt işverenler kamu işveren sendikasına üye olmadıkları için üyelik ve temsiliyet söz konusu olamamaktadır. Ayrıca, "Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik" in dördüncü maddesinin sekizinci fıkrasının son cümlesine göre: “Toplu iş sözleşmesinin yürütülmesine **ilişkin işveren tarafına ait giderler alt işverence karşılanır**” düzenlemesine yer verilmiştir. Öte yandan ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından tüm Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine gönderilen 15/07/2015 tarih ve 98425987-

103-E.15327 sayılı yazıda şu görüşlere yer verilmiştir: “Kamu işveren sendikaları, toplu iş sözleşmesi prosedürünün yürütülmesinden kaynaklanan giderlerden sorumlu olmadıkları için toplu iş sözleşmesi prosedürünü yürütün veya yürütmesin görüşmelerde uyuşmazlık çıkması ve Müdürlüğünüzce arabulucu tayinine gidilmesi halinde, **arabulucuya ödenecek ücretin işveren tarafına düşen kısmına ilişkin tutarın alt işverenden talep edilmesi gerekmektedir.**”

2.4. Ocak ve Temmuz Aylarında Değişen Katsayılar

Bilindiği üzere arabulucu ücreti “Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği” nin “Arabulucu ücretinin tespiti ve ödemesi” başlıklı 11. maddesinin birinci fıkrasındaki hükme göre belirlenmektedir. Buna göre “Arabulucu ücreti; görevli makam tarafından, Ek-2’de yer alan Arabulucu Ücretleri Cetvelinde toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyeri veya işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre **belirlenen gösterge rakamının, memur aylık katsayısıyla çarpımı suretiyle hesaplanır.** 01 Temmuz 2016 tarihi itibariye aylık katsayı 0,093259 olarak belirlenmiştir. Şu anda kullanılmakta olan katsayı 01 Ocak 2017 tarihinde yeniden belirlenecektir. Esasen bu katsayı oldukça önemli bir göstergedir. Çünkü Kıdem tazminatı dâhil birçok kalemden bu katsayı kullanılmaktadır. Bazen de Temmuz ve Ocak aylarının başında verilen kararlarda bir önceki altı ayın katsayısı kullanılmaktadır. Bu açıdan bu geçiş sürecinde katsayı değişeceği için verilecek olan kararlarda buna azami dikkat göstermek gerekmektedir. Katsayı değişmesine rağmen çıkan karar eski katsayı baz alınarak yapılmakta, dolayısıyla ek düzeltme ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. 01.07.2016 – 31.12.2016 tarihleri arasında kullanılacak olan parametreler ve buna göre oluşan arabulucu ücretleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

01.07.2016 - 31.12.2016 Tarihleri Arasındaki Arabulucu Ücreti

İşçi Sayısı	Gösterge	Katsayı	Arabulucu Ücreti
1-10	5000	0,093259	466,30
11-50	7000	0,093259	652,81
51-100	10000	0,093259	932,59
101 -500	15000	0,093259	1.398,89
500 +	20000	0,093259	1.865,18
Birden fazla İl Müdürlüğü Görev	25000	0,093259	2.331,48
Alanı İçindeki Uyuşmazlıklarda			

2.5. Görevli Makamın Takip Sorumluluğu

Görevli makam arabulucuyu seçtikten sonra görevi bitmemektedir. Bu aşamadan sonra arabulucunun tebliği aldığı tarihi esas alarak 15 günlük sürenin takibi, şayet taraflar kendi aralarında anlaşarak süreyi altı iş günü uzatmışlarsa bu süreyi de takip etmelidir. Ayrıca arabulucu süresi bittikten sonra arabulucunun raporunu üç iş günü içinde göndermesi gerekmektedir. Tüm bu sürelerin takibi görevli makamca yapılmalıdır. Arabulucu görevi bittikten iki ay sonra rapor gönderiyorsa görevli makamın devreye girmesi gerekmektedir. Bu konuda işçi sendikalarına düşen görev de ilgili bölümde ayrıca değerlendirilecektir. Sık olmasa da bazı dosyalarda da görevli makam arabulucuyu seçmekte fakat aylar sonra tebligat yapmaktadır. Burada da esasen işçi sendikasının daha dikkatli olması gerekmektedir. Bu tür durumlarda aslında işçiler mağdur olmaktadır.

3. Arabulucunun Yapması Gerekenler ve Arabulucu Raporu

3.1. Arabulucunun Nitelikleri

6356 sayılı Kanunda arabulucular için herhangi bir kriter belirtilmemiştir. Ancak ilk akla gelen bir arabulucunun tarafsız olması gerektiğidir. Nitekim Medeni Kanununun 2. maddesi hükümlerinin burada da uygulanacağını rahatlıkla söylenebilir. Arabulucu hüsnü niyetle hareket etmek zorundadır. Ancak, "Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği" nin 7. maddesinde bu konuda gerekli açıklamalara yer verilmiştir. Buna göre arabulucu:

- a) Türk vatandaşı olmak,
- b) Medeni ve siyasi hakları kullanma ehliyetine sahip olmak,
- c) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (5) numaralı alt bendinde öngörülen genel koşulları taşımak,
- d) Siyasi parti organlarında görevli olmamak,
- e) Sendika şubesi, sendika ve konfederasyonlarda herhangi bir suretle görevli bulunmamak,
- f) Yükseköğretim Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşlarında görevli bulunmamak,
- g) Hukuk, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, maliye, iktisat ve işletme öğrenimi yapılan en az dört yıllık bir yükseköğretim kurumunu bitirmiş ve işçi-işveren ilişkileri alanında en az beş yıl çalışmış

veya diğer yükseköğretim kurumlarını bitirmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarında en az on yıl iş hukukuyla ilgili görevlerde çalışmış olmak.

3.2. Arabulucunun Tarafları Toplantıya Çağırması

“Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği” nin “Arabulucuların görevlendirilmesi ve çalışma esasları” başlıklı 9. maddesinin birinci fıkrasında “Görevli makam; her iki tarafın arabulucuyu belirlemek için yapılan toplantıya gelmesi halinde üzerinde anlaşılan arabulucuyu, her iki tarafın anlaşamaması veya taraflardan biri ya da her iki tarafın toplantıya gelmemesi halinde, 8 inci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen listeden bir arabulucuyu sırasıyla görevlendirir” düzenlemesine yer verilmiştir. Yönetmeliğin 8. maddesine göre daha önceden belirlenmiş olan arabuluculardan biri görevli makamca arabulucu olarak görevlendirilir.

Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliğinin 9. maddesinin üçüncü fıkrasında “Arabulucu, tarafları ayrı ayrı veya birlikte toplantıya çağırmak üzere bir davet yazısı düzenler ve taraflara tebliğ eder” düzenlemesine yer verilmiştir. Esasında Yönetmelik açık bir şekilde arabulucunun neler yapması gerektiğini hüküm altına almış, ancak uygulamada çok büyük sorunların ortaya çıktığı görülmektedir.

- Arabulucu tek bir yazı içinde hem yetkili işçi sendikasının adını yazmakta hem de diğer tarafın adını yazarak fakslamaktadır. Oysa her bir kurumun ayrı bir tüzel kişiliği bulunmaktadır. İşçi sendikasına yazı yazılırken sendikanın ismi tam ve yanlışsız olarak yazılmalı ve sadece o sendikaya hitaben yazılmalıdır. İşveren veya işveren sendikasına da ayrıca isimleri tam ve doğru olarak yazılıp bildirimde bulunulmalıdır. Arabulucu her iki tarafın ismini üste yazıp aynı yazıyı taraflara fakslamamalıdır.
- Bazı arabulucu yazılarında asıl işverenin ismi yanlış yazılmakta, alt işverenin ismi yanlış yazılmakta hatta yetkilendirilen Kamu işveren sendikasının da ismi yanlış yazılmaktadır. Oysa görevli makamın gönderdiği görevlendirme yazısında bu konuların tamamı yazılmaktadır. Dolayısıyla biraz özen göstermek yeterli olacaktır.
- Bazı toplantıya davet yazılarının içinde yetkili işçi sendikasının ismi girişte A sendikası, devamında B sendikasının ismi yazılmakta hatta bazı görevlendirme yazılarında C gibi tamamen farklı bir sendikanın da ismi

çıkılmaktadır. Tüm bu olumsuzlukları düzeltmek için fuzuli yere zaman harcanmaktadır.

- Toplantı davet yazılarında belirlenen tarihler bazen 2015 yılı olmakta, günler Cumartesi veya Pazar yazılmakta kısaca tarihler konusunda ciddi maddi hatalar yapılmaktadır.
- Görevli makamın görevlendirme yazısını alan arabulucu akşam yazı faks- layıp hemen ertesi günü sabaha toplantı tarihi koymaktadır. Oysa olması gereken öncelikle tarafları arayıp ortak bir tarih üzerinde anlaşılıp daha sonra bildirimde bulunmaktır. Bu olmuyorsa o takdirde görevlendirme yapıldıktan 3-5 gün sonraya toplantı tarihi koymak gerekir.
- Arabulucunun hangi dosya ile ilgili görev almışsa o dosyanın taraflarını belirlenen saatte toplantıya davet etmesi ve toplantıyı bitirdikten sonra varsa diğer toplantısına geçmesi gerekir. Aynı saatte birden fazla toplantı ayarlayıp alakasız sendikacıları ve işverenleri karşı karşıya getirmemesi gerekir.
- Toplu çıkar uyuşmazlıklarında, işveren veya işverene ait işyerlerinde görevli olanlar arabuluculuk yapamaz. Arabulucu, görevlendirme yazısını aldığı anda özellikle öğretim üyelerinin çalıştıkları üniversite ile ilgili bir çıkar uyuşmazlığında özellikle yönetici konumundaysa görevi kabul etmemesi gerekir.
- Bazı Arabulucular taraflara gönderdikleri toplantıya davet yazılarında arabulucu ücretinin ödendiğine dair dekont da talep etmektedirler. Oysa arabulucu ücretinin yatırılıp yatırılmadığını takip etmek ve bu konuda gerekli tüm çabayı göstermek görevli makamın uhdesinde olan bir görevdir.

Arabulucunun Süresi

Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliğinin 9. maddesinin ikinci fıkrasında “Arabuluculuk görevi, görevli makamca arabulucuya yapılacak bildirim tarihinden itibaren başlar ve on beş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir” düzenlemesine yer verilmiştir.

Arabuluculukta kural olarak süre 15 gündür (iş günü değil, gün hesabıdır). Ancak, taraflar kendi aralarında anlaşılıp 6 işgünü daha uzatabilirler. 15 günlük arabuluculuk süresi taraf iradeleri ile değiştirilemez, kısaltılamaz. Bir

başka ifade ile arabulucu, taraflar arasında anlaşma ümidi olmadığı gerekçeyle, arabuluculuğu sona erdirip, süre bitiminden önce tutanak düzenleyemeyecektir. Ancak taraflar 6 iş günlük süreyi kendi iradeleriyle uzatabilirler. Süre uzatma yetkisi sadece taraflara ait olup, arabulucu bu karara uymak zorundadır (Reisoğlu, 1986: 236).

Arabulucu kural olarak iki tarafın arasını bulmaya çalışan üçüncü kişidir. Aslında taraflar birbirini çok iyi tanımakta hatta birçok sözleşmede yılları bulan aşinalıklar yaşanmaktadır. Arabulucu yasanın çizmiş olduğu süre içinde tarafları uzlaştırmaya, ortak bir zeminde buluşturmaya çalışır. Arabuluculuk safhasına gelene kadar hiç şüphesiz taraflar birçok maddede anlaşmış ve bunu tutanak altına almışlardır. Doğal olarak arabulucu tarafların anlaşamadığı henüz ortak bir karara varamadığı maddeler üzerinde çalışacaktır.

Arabulucu taraflarla ayrı ayrı görüşebileceği gibi tarafların her ikisini bir araya getirerek de görüşebilir. Bu görüşmelerde arabulucunun tarafsız olması ana kriterdir. Arabulucu işe başlarken taraflardan her türlü belge ve bilgiyi talep eder ve taraflar da bu belge ve bilgileri vermeye mecburdurlar. Burada yasanın getirdiği mecburiyet olmasa da tarafların bu dokümanları vermesi gerekir. Şayet tarafların hiçbir şekilde anlaşma niyeti yoksa bir yığın belgenin arabulucuya zorla veya istenerek verilmesinin bir anlamı kalmaz. Arabulucu tarafları dinledikten sonra ve kalan maddeler üzerinde çalışma yaptıktan sonra önerilerde bulunabilecektir. Pek tabii olarak tarafların bu önerileri kabul etme zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak üçüncü bir bakış açısının da bu sürece olumlu bir katkı sağlayacağı muhakkaktır. Keza bu süreç içerisinde arabulucunun kişiliğinin, yeteneklerinin ve tutumunun etkisi olacağı kuşkusuzdur (Çelik, 1992: 459).

3.4. Arabulucu Raporu

Arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur. Arabulucu, sürenin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam, tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ eder.

Matbu olarak hazırlanmış olan bu raporda arabulucular bugüne kadar sorunsuz olarak raporlarını doldurup görevli makama sunuyorlardı. Ancak 6552 sayılı Kanun ile birlikte alt işveren işyerlerinde işçi sendikalarının örgütlenmesi ve toplu iş sözleşmesinin tüm safhalarının devreye girmesi ile birlikte bazı raporlarda ciddi sıkıntıların ortaya çıktığı görülmüştür.

Arabulucu raporu matbu olduğundan kutucuklar işaretlenerek rapor doldurulmakta ve en sonunda da öneriler kısmı arabulucu tarafından doldurularak rapor tamamlanmaktadır. İşyerinin türü özellikle alt işveren işyerleri

için görevlendirilen arabulucular tarafından "kamu" olarak işaretlenmektedir. Oysaki bu işyerleri özel işyerleri olduğundan "özel" kutucuğu işaretlenmelidir.

İşyerinin "Grev ve Lokavt Yasakları Kapsamında Olup Olmadığı" kutucuğu ise genellikle yanlış işaretlenmektedir. Örneğin bir hastanenin güvenlik işini alan bir alt işverenin işyerindeki uyuşmazlıkta "yasak yok" kutucuğu işaretlenmektedir. Oysa hem hastanelerde grev yasağı bulunmakta hem özel güvenlik için 5188 sayılı yasada yasak öngörülmüştür.

Öneriler kısmında ise zaman zaman telefonda sohbet ortamında yapılan konuşmaların aynen aktarıldığı görülmektedir. Oysa arabulucunun edindiği izlenimi ve yapılması gereken her türlü öneriyi belli bir yazım kalıbı içinde hiçbir tarafı suçlamadan kaleme alması gerekmektedir.

Yine bazı arabulucular bir tarafa hiçbir tebliğde bulunmadığı halde karşı tarafın gelmemesi nedeniyle anlaşma olmadığını öneri kısmına yazmaktadır. Oysaki arabulucunun her iki tarafı da önceden belirlediği tarih ve yerde toplantıya davet etme zorunluluğu bulunmaktadır. Tebliğ yapılmadan toplantıya katılım olmamış gibi öneri kısmını doldurmamak gerekir.

Arabulucu raporunun nereye gönderileceği 6356 sayılı Kanunun 50. maddesinde açıkça yazılmıştır. Buna göre " Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek **görevli makama tevdi eder**. Görevli makam, tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ eder." Görevli makam dışında raporun taraflara gönderilmesi yahut taraflardan bu yönde bir istek gelse dahi bu isteğe uyulmaması gerekmektedir.

Raporun süresi içinde gönderilmemesi halinde herhangi bir müeyyide öngörülmemiştir. Ancak, yetkili işçi sendikası ve görevli makamın bu süreci takip etmeleri gerekmektedir. Ayrıca, Medeni Kanunun ikinci maddesine göre arabulucu da iyi niyetle hareket etmek zorundadır.

4. Yetkili İşçi Sendikasının Yapması Gerekenler

Yetkili işçi sendikası öncelikle 6356 sayılı Kanunun 49. maddesi hükümlerine göre hareket etmek zorundadır. 6356 sayılı Kanunun 49. maddesinde " Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmez veya geldiği hâlde görüşmeye başlamazsa, toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmezse veya taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse ya da toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse, **taraflardan biri** uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildirir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer" düzenlemesine yer verilmiştir. Kanun koyucu her ne kadar taraflardan biri

ibaresini kullanmışsa da önceki satırlarda da belirttiğimiz gibi yetkili işçi sendikasının görevli makama bildirimde bulunması gerekir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşecektir.

Yetkili işçi sendikası ikinci olarak arabulucu seçimine katılıp arabulucuyu diğer tarafla anlaşarak seçebilir. Yetkili işçi sendikası veya karşı taraf gitmez veya gitmelerine rağmen aralarında anlaşamazlarsa o takdirde görevli makam "Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği" nin "Arabulucuların görevlendirilmesi ve çalışma esasları" başlıklı 9. maddesine göre arabulucuyu kendisi seçecektir. Buna göre görevli makam "her iki tarafın anlaşmaması veya taraflardan biri ya da her iki tarafın toplantıya gelmemesi halinde, 8 inci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen listeden bir arabulucuyu sırasıyla görevlendirir."

Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren on beş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir. Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam, tutanağı **en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ eder**. Yetkili işçi sendikası bu süreçte bir anlaşma ihtimali göremiyorsa o takdirde altı iş günlük uzatma kararına katılmayacak ve arabulucunun süresi bitmiş olacaktır. Bu aşamadan sonra arabulucunun uyuşmazlığı belirleyen tutanağın görevli makama gönderilip gönderilmediğini takip etmek zorundadır. Bu rapor görevli makama geldikten sonra görevli makam da bu raporu en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ eder. Bu raporun taraflara tebliğ edilmesi toplu iş sözleşmesinde yeni bir aşamaya geçmek anlamına gelecektir. Yetkili işçi sendikası bu aşamadan sonra örgütlü olduğu işyeri/işletmenin grev yasağı kapsamında olup olmadığına göre hareket edecektir.

4.1. Grev Yasağı olan işyerleri

Yetkili işçi sendikası 6356 sayılı Kanununun 62. maddesinde sayılan grev yasaklarına göre hareket etmek zorundadır. Buna göre:

- Can ve mal kurtarma işlerinde,
- Cenaze işlerinde,
- Mezarlıklarda,
- Şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde,
- Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde,

- Kamu kuruluşlarının yürütülen itfaiye ve hastanelerde, Grev ve lokavt yapılamaz.

Ayrıca 6362 sayılı "Sermaye Piyasası Kanunu" nun "Çeşitli hükümler" başlıklı 137. maddesinde "Bu Kanun uyarınca kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezî takas kuruluşları, merkezî saklama kuruluşları ile MKK tarafından yürütülen hizmetlerde grev ve lokavt yapılamaz" düzenlemesine yer verilmiştir. Bir başka yasak kavramına da 5188 sayılı "Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun" un 17 ve 18. maddelerinde yer verilmiştir. Söz konusu Kanunun 17 ve 18. maddelerine göre " Özel güvenlik personeli greve katılamaz. Özel güvenlik görevlileri lokavt dolayısıyla işten uzaklaştırılmaz." Özel güvenlik görevlileriyle ilgili getirilen bu düzenleme aslında tamamen şahıslarla ilgili olup tıpkı 6356 sayılı Kanunun 65. maddesinin birinci fıkrasına benzer bir özellik göstermektedir. 6356 sayılı Kanunun 65. maddesinin birinci fıkrasında "Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır" düzenlemesine yer verilmiştir.

Buna göre yetkili işçi sendikası arabulucu raporu sendikaya tebliğ edildikten sonra şayet yasak kapsamındaki bir işyerinde örgütlenmişse bu takdirde raporun tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurmak zorundadır. 6356 sayılı Kanunun 51. maddesinde "Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası; **grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen tutanağın tebliğinden** ya da erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması hâlinde sürenin bitiminden **itibaren taraflardan biri altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer**" düzenlemesine yer verilmiştir. Burada yine taraflar ifadesi kullanılmış ancak, başvuru olmaması halinde işçi sendikasının yetkisi düşeceğinden yetkili işçi sendikasının süreci takip etmesi gerekmektedir.

Yetkili işçi sendikası yasak olan yerlerde direkt olarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurmak zorundadır. Grev yasaklarında grev oylaması için bekleyip oylama yaparak Yüksek Hakem Kuruluna yapacağı başvuru yürürlükte bulunan kanun hükümlerine uymayacağından başvuru red edilecektir. Oylama yapılması gereken bir uyuşmazlıkta da yasak var diyerek Yüksek Hakem Kuruluna direkt başvuru yapılmaması gerekmektedir. Öte yandan yasaklarda

altı iş günlük süreden dolayı dikkatli olmak gerekir çünkü altı iş günü geçtikten sonra şayet Yüksek Hakem Kuruluna taraflardan biri başvuru yapmıyorsa işçi sendikasının yetkisi düşecektir.

4.2 Grev Oylaması

Grev yasağı olmayan işyerlerinde ise yetkili işçi sendikasının grev kararı alması ve bu grev kararını işyerinde derhal ilan etmesi gerekmektedir. Grev yolu seçilecekse uygulama tarihi de karşı tarafa bildirilecek ve süreç buna göre işleyecektir. Ancak, grevin yapılmaması yönünde bir irade ortaya konacaksa o takdirde işyerinde grev oylaması talebi yapılacaktır. 6356 sayılı Kanununun 61. maddesinde "Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır. Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz, mahkemece üç iş günü içinde kesin olarak karara bağlanır. Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz. Bu durumda 60 ncu maddenin birinci fıkrasında belirtilen sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya 51 inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen süre içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz" düzenlemesine yer verilmiştir.

Yetkili işçi sendikası grev oylaması yapıldıktan sonra şayet "hayır" çıkmıyorsa üç iş günü bekleddikten sonra Yüksek hakem Kuruluna başvurmalıdır. Çünkü üç iş günlük bekleme süresi oylamanın kesinleşmesi için geçmesi zorunlu bir süredir. 6356 sayılı Kanununun 51. maddesinde "Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki **kararın kesinleşmesinden itibaren** altı iş günü içinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir" düzenlemesine yer verilmiştir.

Yetkili işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna yaptığı başvuruları belli bir sistem içinde takip etmeli ve mükerrer başvurular yaparak gereksiz yazışmalara da sebebiyet vermemelidir.

5. Sonuç ve Öneriler

Endüstri ilişkilerinde yaşanan gelişmelerin bir neticesi olarak Türk çalışma hayatı 1963 yılından beri arabuluculuk faaliyetlerine aşınadır. 1963 yılından 1980 yılına kadar Uzlaştırma Kurulu barışçı çözüm yolu olarak kullanılmış ancak, 1982 Anayasasından sonra çıkarılan 2822 sayılı Yasa ile tek kişiden

oluşan arabulucu sistemi kabul edilmiştir. 2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Kanun da tıpkı 2822 sayılı Kanundaki gibi arabuluculuk sistemini muhafaza etmiştir. Arabuluculuk, barışçı bir girişim, uzlaştırıcı bir yoldur. Toplu iş sözleşmelerinde uyuşmazlığa düşmüş taraflara, bu uyuşmazlıkta menfaat ilişkisi olmayan hariçten birinin yardımıyla tarafları anlaştırmaya yönelik bir teşebbüstür. Menfaat uyuşmazlığında işçi teşekküllerinin mevcut iş şartlarının ve ücretin miktarının yeniden düzenlenmesi istemlerinden ve bunun işveren tarafından kabul edilmemesinden ortaya çıkan bir uyuşmazlıktır.

Çeyrek asırdır Türk çalışma hayatında etkin olan arabuluculuk sistemi birçok açıdan eleştirilmiş ve yetersiz olduğu şeklinde görüşler dile getirilmiştir. Hatta sistemin işlemediği ve tamamen kaldırılması yönünde de görüşler dile getirilmiştir. Yine doktrinde arabuluculuk sisteminin başarısız olduğu onun yerine eski uzlaştırma sistemine dönüş yapılmasının daha da faydalı olacağı da dile getirilmiştir.

Türkiye henüz tam anlamıyla sanayileşmesini tamamlayamamış bir ülkedir. Bu nedenle küçük işletmelerin sayısı oldukça fazladır. Buralarda sendikal örgütlenmenin çok zor olduğu da bir başka gerçektir. Bu gibi küçük işletmelerde işçi – işveren ilişkileri paternalist bir zihniyetle düzenlenmektedir. İşveren sendikalarının girmediği işyerlerinde arabulucu toplantılarına ilgi gösterilmediği bilinmektedir (Kutal, 1991: 162-163). Dolayısıyla belki ilk maddede sunacağımız çözüm önerisi daha çok makro bir düzenleme şeklinde olacaktır. Bir başka ifade ile kayıt dışı istihdamın önlenmesi ve işverenlerin kayıtlı olarak işçi çalıştırmaya başlamalarıdır. Bu tek başına bir çözüm olmayacaktır ama en azından kayıtlı bir işyeri merdiven altı bir işyerinden daha modern olacağı kuşkusuzdur. Akabinde bir zihniyet değişiminin yaşanması gerekecektir. Sırf ekonomik ve parasal sendikacılık yerine işveren ile uyumlu ve çağın gereklerini özümsemiş bir sendikacılık anlayışının yerleşmesi ile birlikte arabulucular uyuşmazlık durumunda daha rahat hareket edebileceklerdir. Her ne kadar uzun bir süreç gibi görünüyorsa da bu aşamaların bir an önce gerçekleşmesi gerekmektedir.

Arabuluculuk faaliyetlerinde en önemli görev hiç şüphesiz Çalışma ve İşkur İl Müdürlükleri yani görevli makama düşmektedir. Bilindiği üzere eskiden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesindeki Bölge Çalışma Müdürlükleri eli ile arabuluculuk dâhil birçok işlem yapılmaktaydı. Ancak, daha sonra görevli makamın yukarıda da zikredildiği üzere Çalışma ve İşkur İl Müdürlükleri olarak belirlenmesinden sonra hem organizasyon olarak hem de işyükü olarak bir karmaşıklık yaşanmaktadır. Bu açıdan ciddi anlamda bir personel desteği ve ardından ciddi ve sürekli eğitimlerle bu personelin kendi mevzuatlarına hâkim olmaları sağlanmalıdır. Bu iki açıdan oldukça önemlidir. Son yıllarda mevzuat oldukça sık değiştiğinden dolayı bürokrasi eski dosyalara bakıp iş yapmayı sevdiğinden çok ciddi maddi hatalar yapılmaktadır.

İkincisi ise 6552 sayılı yasa ile Türkiye'nin her tarafındaki arabulucular bu sürece dâhil edilmişlerdir. Ancak, bu da beraberinde ciddi sıkıntıların da yaşanmasına sebep olmaktadır.

Görevli makam gerek arabulucunun seçiminde gerekse de arabulucu seçildikten sonra toplu iş sözleşmesinin taraflarını hatasız bir şekilde tespit etmelidir. Aynı işkolunda yüzde bir barajını geçen beş sendikanın varlığı ve isimlerin birbirine benzemesinden dolayı bir sayfada bir sendika ismi diğer sayfada bir başka sendika ismi yazarak ciddi hataların ortaya çıkmasına sebebiyet verilmemelidir. Ayrıca işveren üye ise işveren sendikası muhatap alınarak diğer taraf belirlenmelidir. Öte yandan 6552 sayılı Kanundan sonra Kamuda işçi çalıştıran alt işverenler şayet mevzuata uygun yetkilendirme yapmışlarsa bu takdirde yetkilendirilen kamu işveren sendikasının muhatap alınması gerekmektedir.

Görevli makam görevlendirilen arabulucunun süresini, sürenin uzatılıp uzatılmadığını, süre sonunda raporun tanzim edilerek kendilerine gönderilip gönderilmediğini mutlaka takip etmelidir. Gerekirse durumu arabulucuya hatırlatarak gecikmelerin önüne geçmelidir. Öte yandan görevli makam da arabulucunun gönderdiği raporu süresi içinde taraflara tebliğ etmelidir. Çünkü rapor tebliğ edilmeden diğer aşamaya geçilememektedir.

Görevli makam görevlendirme yaparken yürürlükte bulunan mevzuatı esas alarak görevlendirme yapılmalıdır. Yürürlükten kaldırılan tüzüğe göre görevlendirme yapılması yanlış olup yönetmelik hükümlerine uygun olarak bu işlemi tesis etmelidir.

Arabulucu olarak listeye alınan kişilerin görevlendirilmelerinde de oranının gözetilmesi yerinde bir uygulama olacaktır. Bazı arabulucular bir veya iki dosya için görev alırken bazıları çok daha yüksek sayılarda dosya için görevlendirilmektedirler. Bu konunun da hakkaniyet kuralları içinde yerine getirilmesi görevlendirilecek arabulucuların daha iyi bir moral ile çalışmalarını sağlayacaktır.

Arabulucu ücreti tespit edilirken yürürlükte bulunan katsayılar esas alınmalı ve dosya içeriğinden işçi sayısı doğru tespit edilmelidir. Özellikle Ocak ve Temmuz başlarında memur katsayısı değiştiğinden değişen katsayılara göre tespit yapılmalıdır. Ayrıca Kamuda iş alan alt işverenlerin ister usulüne uygun yetkilendirme yapılmış olsun isterse yapılmamış olsun arabuluculuk ücretinin yarısı yetkili işçi sendikasından diğer yarısının ise alt işverenden talep edilmesi ve yazılan yazıların da buna uygun olması gerekmektedir.

Mevcut sistemde arabuluculuk ücretleri taraflarca ödenmektedir. Oysa devletin kuracağı bir fondan bu paranın ödenmesi daha uygun bir çözüm yoludur. Keza arabuluculuk işletmeler için bir külfet ancak arabulucu için de tatmin edici olmayan bir meblağdır. Bunun da tatmin edici seviyelere çekilmesi arabuluculuğa olan ilgiyi de artıracaktır (Kocaoğlu, 1999: 289).

Görevlendirme yazısını alan arabulucunun her iki tarafa hitaben birer yazı yazarak bir toplantı tarihi belirlemesi gerekmektedir. Arabulucu da kendisine gelen görevlendirme yazısını dikkatlice tetkik ederek tarafları eksiksiz ve doğru olarak yazıp tebliğ etmelidir. Arabulucu olarak atanan kişiler için gerekli kriterleri önceki bölümlerde açıklamıştık. Ancak belirtmek gerekir ki arabulucu olarak atanan hemen hemen herkes bu işi yan, ek bir iş olarak yerine getirmektedir. Dolayısıyla yılın büyük bir kısmı bu işle hiçbir şekilde teması olmamaktadır. O kısa süre içinde olaya vakıf olup tarafları uzlaştırması da oldukça zor gözükmektedir. Bu noktada tüm zamanlı olarak sadece arabuluculuk yapacak kişiler belirlenebilir. En nihayetinde grev yolu kapanmaması için ve de geçilmesi gereken bir süre olduğu için bu kişilerin devlet memuru olarak istihdam edilmelerinde de bir problem yaşanmayacaktır.

“Arabulucu olarak çalışacak kişilerin hiç olmazsa bu konuda standartları belirlenen bir kurstan geçirilmeleri de yararlı olabilir” (Cumhuriyetin 75. yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü, 1998: 65). Şayet tam zamanlı olarak bir arabuluculuk sistemi düşünülüyorsa o zaman arabulucuların bir kursa tabii tutulmaları sistemin işleyişi açısından yararlı olacağı kuşkusuzdur. Nitekim yakın tarihte yürürlüğe giren Adalet Bakanlığı bünyesindeki Arabuluculuk sisteminde hem kurs, hem sınav hem de mülakat aşamaları öngörülmüş ve sistem de bu şekilde uygulanmaktadır. Bireysel uyuşmazlıklarda dahi böyle bir sistemin öngörülmüş olması isabetli ve yerinde olduğunu belirtmek gerekir. Ancak, çok daha komplike, çok daha maliyetli bir işte, toplu iş sözleşmelerinde böyle bir sürecin öngörülmemiş olması bir eksikliklerdir. Tıpkı Adalet Bakanlığı bünyesinde kurulmuş olan arabuluculuk sistemi gibi eğitim, kurs ve sınavların bu işte de zorunlu olması gerekmektedir.

Arabuluculuk süresi 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi on beş gün artı tarafların anlaşması ile altı işgünü uzatılabilmektedir. Ancak, on beş günlük sürenin kısaltılması veya yok sayılması mümkün değildir. Bu süre mutlaka arabuluculuk faaliyeti için harcanmalıdır. Ancak, bize göre Arabulucunun süresi tek seferde ve 30 gün olarak belirlenmelidir. Bu süre hem taraflara düşünmek için zaman verecek hem de arabulucunun hazırlanmasına yardımcı olacaktır. Çoğu zaman arabulucu taraflara ulaşıp gerekli bilgileri aldığı anda süre de tükenmek üzeredir.

Görev süresi biten arabulucu matbu raporu düzenlerken azami özen göstermeli ve raporu mutlaka zamanında doldurup görevli makama göndermelidir. Rapor gitmediği sürece yetkili işçi sendikası veya taraflar bir sonraki aşamaya geçemeyeceklerinden dolayı süre taraflarca altı iş günü uzatılmamışsa arabulucunun üç iş günü içinde raporunu yazıp görevli makama göndermesi gerekmektedir. Ayrıca öneri kısmı doldurulurken, telefonlarda yapılan sohbetler aynen aktarılarak raporun doldurulmaması gerekmektedir.

Arabulucu olarak atanan kişiler 1 veya 2 toplantı yapıp tarafları uzlaştırmaya çalışmakta, ancak taraflar arasında yaşanan atmosferden ise çoğu zaman haberdar olamamaktadırlar. Oysa toplu iş sözleşmeleri her ne kadar hesap - kitap işlerinin ağır bastığı bir süreç olsa da bu süreçte oluşan havada psikolojik faktörlerin etkisini yadsımamak gerekir. Toplu pazarlık sisteminin bünyesinde iktisadi saiklerin dışında psiko-sosyolojik unsurların da mevcut olması, toplu pazarlık sisteminin beşeri cephesini oluşturmaktadır (Zaim, 1992: 255). Arabulucuların bu süreçte oluşan psiko-sosyal havadan etkilenmeleri için ya daha fazla sayıda toplantı yapmaları ya da sadece bu işi yapan profesyonel kişiler olmaları yerinde bir uygulama olacaktır.

Arabulucunun herhangi bir yaptırıma sahip olmaması da eleştiri konusu edilmektedir. Ancak bu noktada arabulucu kararlarının kesinlik arzemesi bir sonraki aşamanın kaldırılması anlamına gelir ki bu da yerinde bir uygulama olmayacaktır. Fakat bir soğutma süresi olarak bile olsa, böyle bir uzlaştırma ya da arabuluculuk yöntemine her ülke başvurmaktadır (Dereli, 1997: 253).

Ayrıca başarılı sayılmayan birçok arabuluculukta uyuşmazlık maddelerinin birçoğunda anlaşma sağlandığı ancak tüm maddelerde anlaşma sağlanmadığı için arabuluculuk aşaması başarısız olarak kabul edilmektedir. Ancak burada sistemi bütün olarak değerlendirirken, yöntemin gizli fonksiyonlarını göz ardı etmemek gerekir (Kutal, 1998, 70).

Yetkili işçi sendikası her şeyden önce bir müzakere dönemi yaşanmışsa bu sürenin yani altmış günlük sürenin sonunda görevli makama başvurarak bir arabulucu tayinini talep etmek zorundadır. Arabulucu seçimine gidilsin gidilmesin arabulucu seçilecektir. Mümkünse gidilmesinde fayda vardır.

Arabulucunun görev süresi dolduktan sonra raporun görevli makama tevdi edilip edilmediğini takip etmek zorundadır. Raporun gecikmesi halinde görevli makamı uyararak raporun bir an önce tebliğini sağlamalıdır.

Arabulucu raporu tebliğ edildikten sonra yetkili işçi sendikası örgütlenme yaptığı işyerinin grev kapsamında olup olmadığını tespit etmelidir. Şayet örgütlenen işyeri grev kapsamında ise altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurmalıdır.

Örgütlenen işyeri grev yasağı kapsamı dışında ise o takdirde grev kararı alınmalı, alınan grev kararı işyerinde derhal ilan edilmelidir. Şayet işçiler grev yapmak istemiyorlarsa o takdirde dörtte biri grev oylaması talebinde bulunmalı ve akabinde de görevli makamın grev oylaması yapması gerekmektedir. Grev oylaması sonucunda oylamaya katılan işçilerin salt çoğunluğu greve hayır demişlerse itiraz için üç işgünü beklenilmeli ve ardından Yüksek Hakem Kuruluna altı iş günü içinde başvuru yapılmalıdır.

Son olarak toplu müzakere masasına oturan tarafların tekliflerinin makul ölçüde olması da arabulucunun işini kolaylaştıracaktır. Özellikle işçi sendikalarından gelen teklifler incelendiği zaman ağırlıklı olarak “üyelerin istek ve

beklentileri” ilk sırada onu “işletmenin ekonomik durumu” ve son olarak “ülkenin genel ekonomik durumunun” dikkate alındığı görülmektedir. Keza işçi sendikalarının toplu müzakere masasında ilk kullandıkları taktik “ödün vermeden karşı tarafın pozisyonunu öğrenmek” bu taktik işveren tarafı içinde aynı şekilde geçerlidir. İşçi sendikalarının ikinci taktiği ise -ki bize göre oldukça önemli olan bir noktadır- “talep listesini geniş tutmak suretiyle pazarlıkta manevra gücü ve alanı yaratmak” tır (Demirbilek, 1998: 264-266). İşte bu da aşırı talep listesi ile masaya oturmanın sonunda birçok maddede anlaşmazlığa düşülmesine sebep olmaktadır. Teklifler arasında uçuşunun bulunması çözümü zora sokan esaslı nedenlerden biridir. Bu noktada ülke gerçekleri, büyüme oranları, enflasyon oranları da dikkate alınarak yapılacak teklifler ile çözüme ulaşmak daha kolay olacaktır. Bu şekilde arabulucunun da işi kolaylaşmış olacaktır.

KAYNAKÇA

- ÇELİK, N. (1992). *İş Hukuku Dersleri*, (Yenilenmiş 11. Basım), İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- ÇELİK, N. (1998). *Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı*, İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları No:16.
- DEMİRBILEK, T. (1998). *Toplu Pazarlık Strateji ve Taktikleri*, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara: TÜHİS Yayını.
- DERELİ, T. (1997). *Toplu İş Uyuşmazlıklarında Barışçı Çözüm Yöntemleri: Sorunlar – Öneriler*, *İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri*, Ankara: TÜHİS Yayını.
- KOCAOĞLU, M. (1999). *Türk İş Hukukunda Arabuluculuk Kurumu*, Ankara: TÜHİS Yayını.
- KUTAL, M. (1991). *Türkiye’de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Resmi Arabuluculuk Sistemi*, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı*, İstanbul: Türkiye Maden, Enerji ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını.
- REİSOĞLU, S. (1986). *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, Ankara: Ayyıldız Matbaası.
- THOMPSON, M. (1998). *Kuzey Amerika’da Arabuluculuk – Uzlaştırma Sistemleri: Alternatif Modeller*, Cumhuriyetin 75. yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü, Ankara: TÜHİS Yayını.
- TOPTAŞ, A. (1991). *Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Bakanlığımızın Karşılaştığı Sorunlar*, Ankara: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayını.
- YAZICI, E. (1996). *Osmanlı’dan Günümüze Türk İşçi Hareketi*, Ankara: Aktif Yayınları.
- ZAIM, S. (1992). *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Cumhuriyetin 75. yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü, Ankara: TÜHİS Yayını.
- İş Uyuşmazlıklarında Uzlaştırma, Uygulama Rehberi, Uluslararası Çalışma Bürosu, Ankara: 1982.
- <http://www.tdk.gov.tr/>