

Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçıl Yollarla Çözümü: Arabuluculuk

Peaceful Resolution of Collective Labor Disputes: Mediation

Melih Ammar DEMİRCİ

Çalışma Genel Müdürlüğü
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı
General Directorate of Labor
The Ministry of Labor and Social Security
Ankara University Graduate School of Social Sciences
Department of Management Sciences
melih.demirci@csgb.gov.tr

Serkan TOPÇU

Çalışma Genel Müdürlüğü
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
General Directorate of Labor
The Ministry of Labor and Social Security
serkan.topcu@csgb.gov.tr

Emre UCUZ

Çalışma Genel Müdürlüğü
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
General Directorate of Labor
The Ministry of Labor and Social Security
emre.ucuz@csgb.gov.tr

Temmuz 2024, Cilt 15, Sayı 2, Sayfa: 34-49
July 2024, Volume 15, Number 2, Page: 34-49

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2024

www.dergipark.org.tr/cider

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Dr. Berna YAZAR ASLAN
Esra TAŞCI

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR
DİLİ / LANGUAGE
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - TURKISH and ENGLISH

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi*
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI *Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ *İstanbul Gelişim Üniversitesi*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR YÖK
Prof. Dr. Erdal ÇELİK YÖK
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*
Prof. Dr. E. Murat ENGİN *Galatasaray Üniversitesi*
Prof. Dr. Bülent ERDEM *Cumhuriyet Üniversitesi*
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *Yıldız Teknik Üniversitesi*
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *Gençlik ve Spor Bakanlığı*
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Nükhet HOTAR *Dokuz Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Metin KUTAL *Gedik Üniversitesi*
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI *Cumhuriyet Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*
Prof. Dr. Sedat MURAT *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi*
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR *Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Fenerbahçe Üniversitesi*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU *Atılım Üniversitesi*
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Boğaziçi Üniversitesi*
Prof. Dr. Fatih UŞAN *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Recep VARÇIN *Ankara Üniversitesi*

Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdiñç YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ Pamukkale Üniversitesi
Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçıl Yollarla Çözümü: Arabuluculuk Peaceful Resolution of Collective Labor Disputes: Mediation

Melih Ammar Demirci¹

Serkan Topçu²

Emre Ucuz³

Öz

Anayasamızın 53. maddesi toplu pazarlık hakkını düzenlenmektedir. Buna göre işçi ve işverenler çalışma şartları ile hak ve yükümlülükleri düzenlemek üzere toplu iş sözleşmesi imzalama amacıyla toplu görüşmeler yürütmektedir. Ancak bu görüşmeler her zaman sözleşmenin imzalanmasıyla sona ermemektedir. Bu durum hukukumuzda toplu iş uyuşmazlığı olarak adlandırılmaktadır. Toplu iş uyuşmazlığının çözümü için ise mücadeleci yollar ve barışçıl yollar üzere iki farklı usul bulunmaktadır. Mücadeleci çözüm yolları grev ve lokavt uygulamalarını; barışçıl çözüm yolları ise arabuluculuk ve hakeme başvuru uygulamalarını ifade etmektedir. Grev ve lokavt uygulamalarının çalışma hayatına maliyeti göz önünde bulundurularak geçiş uygulamaları denilebilecek ve hasarı en aza indirecek arabuluculuk ve tahkim uygulamaları hayata geçirilmiştir. Bu bağlamda arabuluculuk, grev ve lokavt kararı alabilmek için öncelikle başvurulması zorunlu bir uygulama olarak düzenlenmiştir. Ancak arabuluculuk safhasında anlaşmaya varma veya arabulucunun önerilerini kabul etme zorunluluğu bulunmamakta, arabuluculuk süreci tarafların isteklerine dayalı olarak işlemektedir. Çalışmada, temel işleyişi bu şekilde olan arabuluculuk sisteminin detayları incelenecek, sorunlar ve çözüm önerileri tartışılacaktır.

Anahtar Sözcükler: Toplu İş Uyuşmazlığı, Barışçıl Çözüm Yolları, Arabuluculuk

Abstract

Article 53 of our Constitution regulates the right to collective bargaining. Accordingly, workers and employers conduct collective negotiations with the aim of signing a collective labor agreement to regulate working conditions, rights and obligations. However, these negotiations do not always end with the signing of the contract. This situation is called collective labor dispute in our law. There are two different methods for resolving collective labor disputes: combative methods and peaceful methods.

¹ Çalışma Uzman Yardımcısı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, melih.demirci@csgeb.gov.tr, ORCID: 0000-0002-9047-6664

² Çalışma Uzman Yardımcısı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, serkan.topcu@csgeb.gov.tr, ORCID: 0000-0002-5089-161X

³ Çalışma Uzman Yardımcısı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, emre.ucuz@csgeb.gov.tr, ORCID: 0000-0002-6903-2516

Atıf: Demirci, M. A., Topçu, S. ve Ucuz, E. (2024). Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçıl Yollarla Çözümü: Arabuluculuk. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 15, Sayı 2, 34-49.

Başvuru Tarihi: 13.09.2022
Yayına Kabul Tarihi: 31.07.2024

Combat solutions include strikes and lockouts; Peaceful solutions refer to mediation and arbitration practices. Considering the cost of strike and lockout practices to working life, mediation and arbitration practices, which can be called transitional practices and minimize the damage, have been implemented. In this context, mediation has been regulated as a mandatory application to take strike and lockout decisions. However, there is no obligation to reach an agreement or accept the mediator's suggestions during the mediation phase, and the mediation process operates based on the wishes of the parties. In the study, the details of the mediation system, whose basic functioning is this, will be examined, and the problems and solution suggestions will be discussed.

Keywords: Collective Labor Dispute, Peaceful Solutions, Mediation

GİRİŞ

Sendikal örgütlenme ve işçilerin ekonomik, sosyal durumları ile çalışma şartlarının toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmesi temel bir haktır. Toplu iş sözleşmesi, çalışma ilişkileri, ekonomik ve sosyal hak ve çıkarları içeren iş sözleşmesini düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında yapılan sözleşmeyi ifade etmektedir. Toplu iş uyuşmazlığı, işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında toplu iş sözleşmesi yapmak amacıyla yürütülen toplu görüşme sürecinin anlaşmazlıkla sonuçlanması anlamına gelmektedir. Arabuluculuk ise uyuşmazlıkla sonuçlanan görüşmeler sonucunda grev ve lokavta gidilmeden toplu iş sözleşmesinin imzalanması amacıyla, tarafların hür iradeleriyle uzman kimselerin önerileri ve yönlendirmeleri aracılığıyla yürütülen, uyuşmazlık yaşanan maddeler üzerinde anlaşma sağlanmaya çalışılan süreci tanımlamaktadır. Sendikal örgütlenme, toplu iş sözleşmesi yapma, uzlaşma, grev ve lokavt hakları birbirinden ayrı ayrı değerlendirilemeyecek haklardır. Öyle ki birinin eksikliği diğerinin de etkinliğini zayıflatmakta veya tamamen ortadan kaldırmaktadır. Grev ve lokavt hakkı, demokrasinin bir gereği olarak taraflara tanınmış ve mücadelecilik hakları olsa da grev ve lokavtın yıpratıcı etkileri de göz önünde bulundurularak geçiş sistemleri öngörülmüştür.

Toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkışı ve gelişimi, ülkelerin ekonomik, sosyal ve siyasal dinamiklerine göre farklılık göstermektedir. Türkiye’de toplu iş sözleşmesi yapma hakkı ve toplu iş sözleşmelerinin çalışma hayatına girmesi çeşitli yasal düzenlemelerle gerçekleşmiştir. Bu yasal düzenlemelerde kanun koyucu toplu iş sözleşmesi yapma amacıyla yürütülen toplu görüşmenin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine uyuşmazlığın barışçıl yollarla çözülmesi adına izlenecek yolların da etkin bir şekilde işlenmesi adına dikkate alarak düzenlemiştir.

Toplu iş uyuşmazlıklarında barışçıl yollara başvurulması, sistemin gereğidir. Sistemin temel amacı uyuşmazlığın her iki tarafının da menfaatlerini göz önünde bulundurarak, bu menfaatleri koruyarak uyuşmazlığın çözüme kavuşturulmasını sağlamaktır. Barışçıl çözüm yollarının aktörlerinden olan arabuluculuk en başta çalışma barışının sağlanmasına hizmet etmekte, toplu pazarlık sürecinin işlerliğini artırmakta, işgücü kaybını azaltmakta, ekonomik ve sosyal kalkınma ortamının oluşturulmasına katkı sağlamaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın, "Cumhuriyetin Nitelikleri" başlıklı 2. maddesinde "Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir." hükmüne yer verilmiştir. Arabuluculuk sistemi demokratik toplum değerlerine hizmet ettiğinden, farklı fikirlere ve isteklere saygı gösterme, özgür seçimler yapma, ortak sorunları paydaşlarca çözüme, uzlaşma ihtiyacı gibi değerleri geliştirmekte, demokratik toplumun ve demokrasi kültürünün gelişmesine de katkı sağlamaktadır.

Yine Anayasa'nın Ekonomik ve Sosyal Haklar ve Ödevler başlıklı 53. maddesinde de "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler ve toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir." hükmüne yer verilmiştir. Buna istinaden; toplu iş sözleşmesi, arabuluculuk sistemine ilişkin hükümler "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" ile "Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nde" düzenlenmiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl çözüm yolu olarak arabuluculuk sistemine başvuru zorunlu kılınmış, bunun yanı sıra ihtiyari (özel hakem incelemesi) ve zorunlu hakem (Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru) uygulamaları da öngörülmüştür.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu; yürürlükten kaldırılan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda var olan sorunları gidermek, "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı" ve ILO'nun "87 No.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi" ile "98 No.lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi" ve "92 No.lu Gönüllü Uzlaştırma ve Tahkime İlişkin Tavsiye Kararına" uyumlaştırmak amaçlarıyla hazırlanmış ve 07.11.2012 tarihinde T.C. Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İlgili Yönetmelikler, 2014).

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 6. maddesi toplu pazarlık hakkını düzenlemektedir. Buna göre üye devletler; işçiler ve işverenler arasında ortak görüşmeleri teşvik etmeyi, çalışma şartları ile ücret gibi hususların toplu sözleşmeyle belirlenmesi amacıyla işçi örgütleri ile işveren örgütleri arasında isteğe bağlı görüşmeleri teşvik etmeyi, iş uyuşmazlıklarının çözümü amacıyla uzlaştırma ve hakemlik sistemleri oluşturmayı, menfaat uyuşmazlıkları durumunda işçilere ve işverenlere grev ve lokavta gitme hakkı tanımayı taahhüt eder (Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 1996).

ILO'nun 87 No.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi'ne göre işçiler ve işverenler herhangi bir ayırım söz konusu olmaksızın izin almadan istedikleri kuruluşları kurma ve bunlara üye olma hakkına sahiptirler. Üye devletler, işçilerin ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli bütün önlemleri almakla yükümlüdür (87 No.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1993).

ILO'nun 98 No.lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nin 4. maddesine göre üye devletler; çalışma şartlarını toplu sözleşme ile düzenlemek üzere işçi örgütleri ile işveren veya işveren örgütleri arasında ihtiyari müzakere usulünün uygulanmasını teşvik etmeyi, bu sistemi geliştirilmeyi ve gerekli hallerde ulusal durumlara göre tedbirler almayı taahhüt eder (98 No.lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1951).

ILO'nun 92 No.lu Gönüllü Uzlaştırma ve Tahkime İlişkin Tavsiye Kararına göre, işverenler ve işçiler arasındaki uyuşmazlıkların çözümüne yardımcı olmak için ulusal koşullara uygun gönüllü uzlaşma mekanizmaları sağlanmalı, bu mekanizma işveren ve işçilerin eşit temsilini içermelidir. Prosedür ücretsiz ve hızlı olmalı, taraflardan birinin inisiyatifıyla veya gönüllü uzlaştırma makamı tarafından re'sen harekete geçirilmesini sağlamalıdır. Uzlaştırma devam ederken grev ve lokavttan kaçınılması teşvik edilmeli, uzlaştırma sonucunda varılan tüm anlaşmalar yazılı olarak düzenlenmeli ve olağan anlaşmalara eşdeğer kabul edilmelidir (92 No.lu Gönüllü Uzlaştırma ve Tahkime İlişkin Tavsiye Kararı, 1951).

Tüm bu gelişmeler sonucunda 2012 yılında yasalaşarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile Kanununun 57. maddesine dayanarak hazırlanan Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliğinde düzenlenen toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl çözüm yollarından olarak öngörülen arabuluculuk çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Bu kapsamda öncelikle toplu görüşme süreci detaylıca incelenerek uyuşmazlıkla sonuçlanan bir toplu görüşme sürecinde izlenecek yollar aktarılacaktır. Ardından çalışmanın temelini oluşturan arabuluculuk müessesinin işlevleri, görevleri, çalışma esasları gibi hususlar üzerinde durulacaktır. Çalışmanın son bölümünü oluşturan sonuç ve tartışma bölümünde ise başta arabuluculuk faaliyetleri olmak üzere sistemdeki sorunlar, sorunların çözümüne ilişkin öneriler tartışılacaktır.

1. Toplu Görüşme Süreci

1.1. Toplu İş Sözleşmesinde Yetki

Toplu iş sözleşmesi yetkisi, tarafların toplu iş sözleşmesi yapabilmek için sahip olması gereken şartları ifade etmektedir (Berksun & Eşmelioğlu, 1989, s. 294). Toplu iş sözleşmesi yapılırken tarafların ehliyete sahip olup olmadıklarının belirlenmesi ön aşamadır. Tarafların, bu aşamada ehliyete sahip oldukları tespit edildikten sonra toplu iş sözleşmesi yapma yetkilerinin bulunup bulunmadığı belirlenir. Toplu görüşme süreci, toplu iş sözleşmesi yetkisinin alınması ile başlar (Karaçöp, 2019, s. 33).

İşçi sendikaları için yetki şartları öngörülmüştür. Uygulamada işçi sendikaları toplu iş sözleşmesi yapabilme adına yetkili olduklarının tespiti için T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurmaktadır. Ancak yetki başvurusunda bulunma hakkı yalnızca işçi sendikasına tanınmamıştır. 6356 sayılı Kanunda, işveren sendikasının üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri için, sendikası üyesi olmayan işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olduğunu açıkça belirtilmiştir (Tunçomağ & Centel, 2022, s. 39).

Kanunda yetki için iki koşul öngörülmektedir. Bu koşullardan ilki işkolu barajıyken; ikincisi ise işyeri barajıdır. İşçi sendikalarının her iki şartı sağlaması sonucu yetkili kılınacakları kanunda düzenlenmektedir. Kanun, toplu iş sözleşmesi yetkisi konusunda 2822 sayılı mülga Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda öngörülmüş ikili baraj sistemini korumaktadır. Ancak barajlar indirilerek yetki şartları kolaylaştırılmıştır.

İşkolu barajı, toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen sendikanın işkolunda sahip olması gereken işçi sayısının en az ne kadar olması gerektiğine ilişkindir. 2822 sayılı mülga Kanunda işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olabilmesi için işkolunda

%10 barajını sağlaması gerekmektedir, 6356 sayılı Kanunda ise bu baraj %1 olarak belirlenmiştir (Karaçöp, 2019, s. 35; Engin, 1999, s. 120; Başbuğ, 2016, s. 61).

İşkolu barajını aşmak toplu iş sözleşmesi yetkisini elde edebilmek için yeterli olmamakla birlikte ek olarak sendikanın ayrıca toplu iş sözleşmesini imzalamayı istediği işyeri ya da işyerlerinde Kanunda belirtilen işyeri barajını aşması gerekmektedir. İşçi sendikası toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyerleri için her bir işyerindeki toplam işçilerin yarısından fazlasını sendikanın üyesi, işletme toplu iş sözleşmelerinde ise %40'ını üye olarak kaydetmişse işyeri baraj koşulunu sağlamış olacaktır. Söz konusu çoğunluğu sağlayamayan sendikanın işveren veyahut işveren sendikası ile toplu görüşe sürecine başlaması mümkün olamaz (Alp & Erkanlı, 2016, s. 70; Engin, 1999, s. 102; Narmanlıoğlu, 2013, s. 344; Işık, 1970, s. 32; Sur, 2022, s. 287).

Yetki sürecinin başlaması için işçi sendikasının, işverenin veya işveren sendikasının yetki tespit başvurusunda bulunması gerekmektedir. Taraflardan birinin yetki tespiti için yapılan başvurunun ardından Bakanlık yetki şartlarının sağlanıp sağlanmadığını inceler. Bu incelemeye esas teşkil eden veriler ise daha önce Bakanlık tarafından yayımlanan istatistikler ile Bakanlığın ilgili kuruluşu olan Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan bildirimlerdir. Bakanlığın yetki tespiti hususunda değerlendirmeye aldığı istatistiklere itirazlar da mümkündür. İstatistiklere yayımlandığı günden itibaren belirli süreler içinde yargı yoluna başvuru yolu açıktır. İstatistikler esas alınarak yapılan değerlendirme sonucu yetki şartlarını sağlayan sendikanın başvurusu için olumlu yetki tespiti kararı alınır ve yetki tespit yazısı ilgililere altı iş günü içinde bildirilir. Yapılan değerlendirme sonucu yetki şartlarının sağlanmadığı tespit edilen sendikanın başvurusu için olumsuz yetki tespiti kararı alınır ve yetki tespit yazısı yalnızca başvuruyu yapan sendikaya bildirilir (Canbolat, 2013, s. 217-218; Çelik, 2023, s. 757).

1.2. Toplu Görüşmeye Çağrı

Toplu görüşmeye çağrının yetki belgesini alan tarafça yapılması zorunluluğu yoktur. 6356 sayılı Kanunun "*Toplu görüşmeye çağrı*" başlıklı 46. maddesine göre "*Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrıda bulunan taraf, çağrı tarihini derhal görevli makama bildirir. Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.*"

Çağrıda bulunan taraf, 2822 sayılı mülga Kanunda tekliflerinin tümünü çağrıya eklenmek zorundaydı. Bu düzenleme tarafların toplu görüşmelere yapacağı hazırlığın yükünü artırmaktaydı. Ancak taraflar toplu pazarlığın doğal sonucu olarak görüşme sürecinde tekliflerini değiştirebilirler. Bu nedenle de 6356 sayılı Kanunda ilgili hüküm şu şekilde düzenlenmiştir: "*Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününe çağrı süresi içinde karşı tarafa vermek zorundadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri süreceklere tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır.*" Ayrıca halen daha çağrı süresi içinde tüm teklifler karşı tarafa iletilmeli, fakat bu çağrıda tek seferde olmak zorunda değil. Kabul edilen görüşe göre 15 günlük içerisinde parça parça da teklifler iletilebilir.

Kanunun "*Toplu görüşmenin başlaması ve süresi*" başlıklı 47. maddesine göre "*Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Anlaşmaya*

varılamazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhâl belirlenir ve taraflara bildirilir. İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer. Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür." Ancak çağrıda bulunan işveren veya işveren sendikası ilk toplantıya gelmezse işçi sendikasının yetkisi düşmesi söz konusu değildir.

Kanunun "Toplu iş sözleşmesinin imzalanması, tevdi edilmesi ve işyerinde ilanı" başlıklı 48. maddesine göre "Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa dört nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince imzalanır ve iki nüshası altı iş günü içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa gönderir. İşveren, bir toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarını, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür." 2822 sayılı mülga Kanuna göre bu belgelerin veren makamca veya noter tarafından onaylanmış olması gerekiyordu. 6356 sayılı Kanunla bu şart da kaldırılmıştır. Anlaşma ile sonuçlanan bir toplu görüşme sonucu toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve tevdi edilmesi; Sendika ve Konfederasyonların Denetim Esasları ve Tutacakları Defterler ile Toplu İş Sözleşmesi Sicili Hakkında Yönetmelikte de düzenlenmiştir. Buna göre "Taraflar arasında yapılan toplu görüşmenin anlaşma ile sonuçlanması durumunda toplu iş sözleşmesi taraf temsilcilerince imzalanır ve iki nüshası Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne tevdi edilir. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü kendisine tevdi edilen sözleşmenin bir nüshasını üç işgünü içinde Bakanlığa gönderir."

1.3. Toplu İş Uyuşmazlığı

Hak uyuşmazlıklarında, taraflara mevzuat veya sözleşme ile tesis edilmiş bir hakkın varlığı söz konusudur. Taraflar arasında mevcut hakların ve belirlenmesine ilişkin anlaşmazlıkları ifade eder. Bu tür uyuşmazlıklar, genellikle belirli bir hakkın veya hukuki durumun varlığı, kapsamı veya ihlali konusunda tarafların farklı görüşlere sahip olduğu durumlarda ortaya çıkar. Dolayısıyla mevzuat veya bir sözleşme ile edinilmemiş hususlarda çıkan uyuşmazlıklar hak uyuşmazlığı olarak değerlendirilemez. Hak uyuşmazlıkları, genellikle yargı yoluyla çözülür (Çelik, 1973, s. 593; Sur, 2022, s.378; Tuncay, Burcu & Kutsal, 2013, s. 287).

Menfaat uyuşmazlıkları ise tarafların gelecekteki hakları veya çıkarlarına yöneliktir. Yeni bir hakkın tesisi üzerine odaklanan anlaşmazlıkları ifade eder. Bu tip uyuşmazlıklarda hak veya yükümlülük henüz doğmamışken taraflar gelecekteki potansiyel haklar veya menfaatler konusunda anlaşmazlık yaşamaktadır. Menfaat uyuşmazlıkları genellikle toplu iş sözleşmeleri ve ticari anlaşmalar gibi durumlarda ortaya çıkar. Çözümünde taraflar arasında müzakereler veya arabuluculuk gibi alternatif yöntemler söz konusu olmaktadır (Aktay, Arıcı & Kaplan, 2013, s.586; Canpolat, 2013, s. 251; Kalkış, Yıldız, & Baştürk, 2014, s. 59).

Toplu iş uyuşmazlıklarında önemli olan husus işçi tarafının topluluk olması ve uyuşmazlık konusunun topluluğu ilgilendirmesidir. Toplu iş uyuşmazlığı, işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında toplu iş sözleşmesi süreçlerinde ortaya çıkan ve genellikle işçilerin çalışma koşulları, ücretler, sosyal haklar gibi konularda yaşanan anlaşmazlıkları ifade eder. Çalışma koşulları ile ilgili uyuşmazlıklar, çalışma saatleri, mola süreleri, vardiya düzenlemeleri gibi konularda anlaşmazlık yaşanmasıyla ortaya

çıkarmaktadır. Ücretler konusunda ise işçilerin maaşları, fazla mesai ücretleri, prim ve ikramiyeler gibi mali haklarla ilgili taleplerin karşılanmaması durumunda meydana gelir. Sosyal haklarla ilgili uyuşmazlıklar, işçilerin sağlık sigortası, emeklilik hakları, izin süreleri gibi hususları içerir. (Canbolat, 2013, s. 252-253; Karaçöp, 2019, s. 52; Oğuzman, 1984, s. 110; Sur, 2022, s. 343; Sümer, 2019, s. 200).

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için çeşitli yöntemler kullanılır. İlk olarak, işçi sendikaları ve işveren veya işveren sendikaları arasındaki müzakerelerden sonuç alınmazsa, taraflar bağımsız bir arabulucu aracılığıyla anlaşmaya çalışır. Arabuluculuk sürecinden de sonuç alınmazsa, taraflar Yüksek Hakem Kurulu'na veya özel hakeme başvurabilir. Böylece bu süreçte tarafsız bir üçüncü kişi veya kurul uyuşmazlığı çözerek bağlayıcı bir karar verir. Anlaşma sağlanamazsa, işçiler grev yapma, işverenler ise lokavt uygulama yoluna gidebilir. Grev ve lokavt, uyuşmazlıkların çözümünde son çare olarak kullanılan yöntemlerdir ve taraflar üzerindeki baskıyı artırarak anlaşmaya varılmasını amaçlar. Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözülmesi, işçi haklarının korunması ve sürdürülebilir çalışma koşullarının oluşturulması açısından büyük önem taşır (Canbolat, 2013, s. 253; Karaçöp, 2019, s. 80).

2. Arabuluculuk

Toplu iş hukukunda arabuluculuk, işçi sendikaları ile işverenler arasında ortaya çıkan toplu iş uyuşmazlıklarını çözmek için kullanılan barışçıl bir çözüm yoludur. Arabuluculuk sürecinde, bağımsız ve tarafsız bir arabulucu, taraflar arasında anlaşma sağlamaya çalışır. Arabulucu, tarafların taleplerini ve beklentilerini dinleyerek, uyuşmazlığın çözümüne yönelik önerilerde bulunur. Bu süreç, müzakerelerin tıkanması durumunda devreye girer ve arabulucunun önerileri bağlayıcı olmasa da taraflar arasındaki iletişimi ve anlayışı artırarak anlaşma sağlanmasını kolaylaştırır. Arabuluculuk, taraflar arasındaki ilişkilerin korunmasına ve çalışma barışının sağlanmasına katkı sağlar (Güler, 2008, s. 509; Çelik, 2023, s.603).

Arabuluculuk süreci, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde önemli bir rol oynar. Taraflar, arabulucunun önerilerini değerlendirerek bu öneriler doğrultusunda anlaşmaya varabilirler. Arabuluculuk sürecinin başarısız olması durumunda taraflar, tahkime başvurabilir veya grev ve lokavt gibi barışçıl olmayan çözüm yollarına gidebilirler. Arabuluculuk, işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin olumsuz etkilenmesini önleyerek, tarafların karşılıklı olarak anlaşmaya varmalarını teşvik eder ve çalışma barışının sağlanmasına yardımcı olur (Aktay, 2015, s. 328; Sur, 2022, s. 385).

Türk toplu iş hukukuna bakıldığında; 1963 yılında yürürlüğe giren 275 sayılı mülga Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl çözüm yolu olarak uzlaştırma sistemi ihdas edilmişti. Bu sistemde, uyuşmazlıkla sonuçlanan bir toplu görüşme sonrası grev ve lokavta gidilebilmek için uzlaştırmaya başvurmak zorunlu idi. Tarafların aralarında seçecekleri birer tarafsız kişi ve seçilen kişilerin seçtiği bir başka tarafsız kişiden oluşan bir kurul uyuşmazlığı çözüme kavuşturmak adına çaba göstermekteydi. Tarafların seçtiği aracılara üçüncü aracıyı seçemezlerse mahkeme tarafından seçilerek görevlendirilmekteydi (Güler, 2008, s. 509; Oğuzman, 1969, s. 683; Oğuzman, 1973, s. 22).

2822 sayılı mülga Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile uzlaştırma yerine sistemdeki eksiklikleri giderecek resmi arabuluculuk yolu getirilmiştir. Bu sistemde uzlaştırmada olan kurul yerine tek arabulucu tarafından yönetilen bir süreç oluşturulmuştur. Resmi arabulucu seçme ve görevlendirme yetkisi ise mahkemelere verilmiştir. Kanunda ihtiyari ve zorunlu olmak üzere iki tip arabuluculuk öngörülmüştü. İhtiyari arabuluculukta; toplu görüşmenin başlamasından itibaren otuz gün içinde anlaşılamazsa taraflardan biri arabulucu talebinde bulunabilir. Zorunlu arabuluculukta ise; toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmış gün içinde anlaşılamazsa taraflardan biri arabulucu talebinde bulunmak zorundadır (Güler, 2008, s. 509; Kızıloğlu, 2014, s. 11; Sur, 2022, s. 354)

2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile resmi arabulucu kavramı yerine arabulucu kavramı kullanılmıştır. Arabulucu seçme ve görevlendirme yetkisi mahkemelerin iş yükünü azaltmak ve sürelerden kaynaklı tikanıklıkları gidermek amacıyla mahkemelerden alınarak görevli makama verilmiştir.⁴ Ayrıca ihtiyari ve zorunlu arabuluculuk ayrımı da kaldırılmıştır (Kızıloğlu, 2014, s. 11-12; Narmanlıoğlu, 2013, s. 511; Karaçöp, 2019, s. 71; Güler, 2016, s. 30; Sur, 2013, s. 271-272).

2.1. Arabuluculuk Teşkilatı ve Arabulucular

2.1.1. Seçici kurul

Seçici Kurul'a ilişkin hükümler Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliğinin 5. ve 6. maddelerinde düzenlenmiştir. Buna göre arabuluculuk yapabilecek olanlar Seçici Kurul tarafından belirlenir, kurulun raportörlük hizmetleri ile diğer büro hizmetlerini de Çalışma Genel Müdürlüğü yürütür. Seçici kurul şu üyelerden oluşmaktadır: ⁵

- “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı (kurul başkanı)
- Çalışma Genel Müdürü
- Üniversitelerin iş ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dalı ile çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilen bir üye
- En çok üyeye sahip ilk iki işçi sendikaları konfederasyonu yönetim kurullarınca seçilen birer üye,
- En çok üyeye sahip işveren sendikaları konfederasyonu yönetim kurulunca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilen iki üye”

Kurul üyelerine bakıldığında devlet temsilcileriyle birlikte işçi ve işveren taraflarının temsilcilerinin yer aldığı dikkat çekmektedir. Dolayısıyla uyumsuzluğun taraflarını

⁴ Görevli makam; İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlıktır.

⁵ Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nde Seçici Kurul'un üyeleri arasında müsteşarlık ve müsteşar yardımcılığı kadroları da yer almaktadır ancak bu kadrolar lağvedilmiş, yönetmelikte ise ilgili kısımlar güncellenmemiştir.

oluşturan kesimlerin her birinin temsilcilerine Seçici Kurul'da yer verildiği görülmektedir.

Konfederasyonların yönetim kurullarınca seçilen ve Yükseköğretim Kurulunca seçilen üyelerin görev süreleri üç yıldır ve yeniden seçilmeleri mümkündür. Ayrıca bu üyelerin her biri için ikiye yedek üye seçilir. Kurul, Bakanın çağrısıyla toplanır. Kararlar katılanların salt çoğunluğuyla alınır, eşitlik halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu elde etmiş sayılır.

2.1.2. Arabulucuların nitelikleri

Arabulucu seçilmek olmak için sahip olunması gereken nitelikler Yönetmeliğin 7. maddesinde düzenlenmiştir:

- "Türk vatandaşı olmak,
- Medeni ve siyasi hakları kullanma ehliyetine sahip olmak,
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (5) numaralı alt bendinde öngörülen genel koşulları taşımak, ⁶
- Siyasi parti organlarında görevli olmamak,
- Sendika şubesi, sendika ve konfederasyonlarda herhangi bir suretle görevli bulunmamak,
- Yükseköğretim Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşlarında görevli bulunmamak,
- 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 çalışma veya diğer yükseköğretim kurumlarını bitirmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarında en az on yıl iş hukukuyla ilgili görevlerde çalışmış olmak."

Niteliğini kaybedenlerin arabuluculuğu kendiliğinden sona ermektedir. Buna rağmen görevlendirilenler ise üç iş günü içinde görevi iade etmek üzere görevli makama başvurmak zorundadır.

2.1.3. Arabulucuların seçilmesi

Arabulucuların seçilmesine ilişkin hükümler Yönetmeliğin 8. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre Seçici Kurul, görev yapacak arabulucu sayısı ile görev alanı ve kapsadığı il veya illeri belirler. Genel Müdürlük, arabulucularda başvuruya ilişkin hususları seçimden az bir ay önce Bakanlık internet sitesinden ilan eder.

Seçici Kurul, başvuruları inceleyerek gerekli nitelikleri taşıyan eksiksiz başvurular arasından Aralık ayında arabulucu seçimini yapar. Arabulucular, tercihleri dikkate alınarak en çok iki görev alanı için seçilir. İstek olmayan görev alanı için diğer başvurular arasından Seçici Kurulca resen görevlendirme yapılabilir. Seçilen arabulucuların listesi T.C. Resmî Gazete'de ilan edilir ve Çalışma ve İş Kurumu İş Müdürlüklerine bildirilir.

⁶ "TCK'nın 53. maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak."

Arabulucular, seçildikleri ayın son iş günü göreve başlamış sayılır. Seçilen arabulucuların görev süresi üç yıldır ve yeniden seçilebilirler.

2020-2023 dönemi için 81 ili kapsayan 24 görev alanında görev yapmak üzere 132 arabulucu seçilerek resmi liste Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın internet sitesinde ilan edilmiş ve 81 ildeki Çalışma İş Kurumu İl Müdürlüklerine bildirilmiştir (Arabulucu Listesi, 2020).

2.2. Arabuluculuk Süreci

2.2.1. Olağan arabuluculuk

Olağan arabuluculuk sürecine ilişkin hükümler 6356 sayılı Kanun'un "Uyuşmazlığın tespiti" başlıklı 49. maddesi, "Arabuluculuk" başlıklı 50. maddesi ve Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nin "Arabulucuların görevlendirilmesi ve çalışma esasları" başlıklı 9. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre:

Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmez veya geldiği halde görüşmeye başlamazsa, toplu görüşme başladıktan sonra toplantıya devam etmezse veya taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamazlarsa taraflardan biri uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama başvurmalıdır. Görevli makama herhangi bir başvuruda bulunulmazsa işçi sendikasının yetkisi düşer.

Başvuru üzerine görevli makam inceleme yaparak kanundan belirtilen sürelerle ve diğer şartlara uygunluğunu kontrol eder, bu incelemeyi gerçekleştirirken taraflardan bilgi ve belge talebinde bulunabilir. Gerekli şartların sağlanmış olması durumunda altı iş günü içinde varsa tarafların seçtiği arabulucuyu, yoksa re'sen resmi listeden sırasıyla bir arabulucuyu görevlendirir. Herhangi bir nedenle görev alanında arabulucu kalmamışsa Bakanlık bildirir ve Bakanlık üç iş günü içinde re'sen bir arabulucu görevlendirir.

Taraflar arabulucunun çağrısı üzerine Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde veya tarafsız bir yerde toplanır. Arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için çabalar ve ilgililere önerilerde bulunur. Arabuluculuk süreci on beş gün sürer, karşılıklı anlaşarak en fazla altı gün uzatılabilir.

Arabuluculuk süreci sonunda arabulucu, görüşmeleri özetleyerek ve önerilerini ekleyerek arabulucu raporu ve her bir toplantı için toplantı tutanağını hazırlar ve üç iş günü içinde görevli makama tevdi eder. Görevli makam da üç iş günü içinde taraflara tebliğ eder. Arabuluculuk süreci sonunda bir anlaşmaya varılırsa, toplu iş sözleşmesi düzenlenerek taraflarca imzalanır. İşveren, görüşmeler sonucu ortaya çıkan kararı, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür.

2.2.2. Olağanüstü arabuluculuk (grev esnasında ve grev ertelemesi döneminde arabuluculuk)

6356 sayılı Kanunun "Kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması" başlıklı 60. maddesinin yedinci fıkrasına göre; "Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir." 2822 sayılı mülga Kanuna göre Bakan resmi listeden bir arabulucuyu görevlendirmekteydi ancak 6356 sayılı Kanun ile uyuşmazlığın çözümü için Bakanın görevlendireceği kişinin resmi listeden bir arabulucu olma şartı da kaldırılmıştır.

Kanunun “Grev ve lokaotın ertelenmesi” başlıklı 63. maddesinin birinci fıkrasına göre; “Grev erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60. maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Ertelme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir.”

2.3. Arabuluculuk Ücreti

Arabuluculuk ücretine ilişkin hükümler Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nin 11. ve 12. maddelerinde düzenlenmiştir. Buna göre arabuluculuk ücreti, Arabuluculuk Ücretleri Cetveline göre belirlenen gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpılmasıyla hesaplanır ve ilgililere bildirilir.⁷ Taraflar bildirimden itibaren üç iş günü içinde arabuluculuk ücretini Bakanlığın bildirdiği hesaba yatırır ve dekontu Genel Müdürlüğe gönderir. Vergiler ve gider payı kesildikten sonra kalan tutar arabulucuya ödenir.⁸ İkamet ettiği il dışında görevlendirilen arabulucuya 6245 sayılı Harcırah Kanunu'na göre harcırah ödenir.

Gider payı olarak biriken tutar emanetler hesabına aktarılır. Grev esnasında ve grev ertelenmesi döneminde arabulucu olarak görevlendirilenlerin arabuluculuk ücretleri emanetler hesabından ödenir. Emanetler hesabından yapılacak harcamalar Çalışma Genel Müdürü, Çalışma Genel Müdür Yardımcısı ve Daire Başkanından ikisinin imzasıyla verilecek talimatla gerçekleştirilir. Bu işlemler aylık olarak Bakanlığa bildirilir.

2.4. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Döneminde Arabuluculuk Sistemine İlişkin İstatistikler

Tablo 1: Arabuluculuk Sistemine İlişkin İstatistikler ⁹

Yıllar	Uyuşmazlık	Anlaşma ile Sonuçlanan	Anlaşmama ile Sonuçlanan	Anlaşma Oranı (%)
2013	629	139	490	22,09
2014	473	138	335	29,17
2015	882	136	746	15,41
2016	2.755	83	2.672	3,01
2017	3.578	135	3.443	3,57
2018	1.506	119	1.387	2,45
2019	1.235	137	1.098	7,52
2020	984	161	823	13,53

⁷ Memur aylık katsayısı 2024 yılının ikinci yarısı için 0,907796'dır. Gösterge rakamı ise işçi sayısına göre 5.000 ile 25.000 arasında değişmektedir. Buna göre arabuluculuk ücretleri 2024 yılının ikinci yarısı için 4.538,98 TL ile 22.694,9 TL arasında değişmektedir.

⁸ Arabulucu ücretinden kesilen vergiler gelir vergisi ve damga vergisidir. Gider payı ise %7 oranındadır.

⁹ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri Kitabı, 2020

SONUÇ VE TARTIŞMA

İşçi sendikası ile işveren veya sendikası arasında çalışma şartlarını ve hakları düzenleme amacıyla toplu iş sözleşmesi imzalamak adına yürütülen süreç toplu görüşme olarak adlandırılmaktadır (Narmanlıoğlu, 2013, s. 412). Toplu görüşmeler sonucu anlaşma sağlanamazsa grev ve lokavt kararı alınmadan önce, ortaya çıkan uyuşmazlığı barışçıl yollarla çözme amacıyla başvurulması gereken sistemlerden ilki ise arabuluculuktur. Arabuluculuk sürecinde de anlaşma sağlanamazsa Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru yoluyla uyuşmazlığın kesin hükümle bağlanarak sonuçlanması mümkündür.

Çalışmada toplu görüşme, toplu iş uyuşmazlığı ve uyuşmazlığın çözüm yolları incelenmiş, arabuluculuk sisteminin işlevleri aktarılmış, önemi vurgulanmıştır. Özetle her yıl binlerce işçi ve işvereni, bunlara ek olarak ailelerini de etkileme potansiyeli yüksek, çalışma hayatının her aktörünü ilgilendiren, çalışma barışının sağlanmasına katkıda bulunan bir süreçten bahsedilmiştir. Elbette bu süreçte geliştirilmesi gereken hususlar da mevcuttur. Çalışmanın bu kısmında öncelikle arabuluculuk sistemindeki sorunlar ve çözüm önerileri tartışılacaktır.

Öncelikle sorunların tespiti amacıyla Bakanlık tarafından yayımlanan verileri incelemek gerekmektedir. Buna göre; Tablo 1'de yer alan verilere bakıldığında arabuluculuk sürecinde anlaşma sağlanan uyuşmazlıkların oranı %20 civarında iken son yıllarda %10 seviyelerinde seyretmektedir. Bu rakamlar arabuluculuk müessesinin istenen başarıya ulaşamadığını ortaya koymaktadır. Ancak dikkat çeken bir nokta da arabulucuya başvuru sayılarındaki artıştır. Bunun elbette birden çok sebebi olmakla birlikte en başta çalışma hayatında sendikal faaliyetin artmasının etkisi görülmektedir. Diğer yandan tarafların sadece arabuluculuk aşamasında değil toplu görüşme sürecinde de anlaşmaya çok yatkın olmadıkları görülmektedir. Tarafların birebir görüşmelerinde anlaşma sağlayamamaları normal karşılanabilir ancak anlaşma sağlama amacıyla üçüncü bir kişinin yani arabulucunun sürece dâhil olduğu aşamada anlaşma sağlamak daha kolaylaşacaktır. Bu noktada kanunun da emrettiği gibi arabulucunun temel görevi tarafların anlaşmasını sağlamak için her türlü çabayı sarf etmesidir. Bunun yanı sıra tarafların arabulucuya ve sisteme güveninin olması önemli bir etkidir. Son olarak da tarafların anlaşma sağlamlarının uyuşmazlığın devam etmesine göre daha yararlarına olacağına inançlarının bulunması gerekmektedir.

Yukarıda özetlendiği gibi arabuluculuk sistemine ilişkin en büyük problem güven ve inanç problemidir. Detaylandırmak gerekirse taraflar arabuluculuk sürecini zaman kaybı olarak görmekte, şartlarını tamamıyla kabul ettirmek istemekte ve bunun gerçekleşmeyeceğini düşünmektedir. Bu nedenle işçi kesimi grev kararı alabilmek için sürecinin sonuçlanmasını beklemekte, işveren kesimi ise isteklerinin Yüksek Hakem Kurulu'nda karşılık bulacağını düşünmektedir (Subaşı, 2014, s. 61). Diğer yandan taraflar arabulucunun anlaşma sağlamak için çabalamadığını, gerekli özen ve gayreti göstermediğini düşünmekte, arabulucu ise tarafların anlaşma çabasını görmediği için görevini tam olarak yerine getirememektedir.

Bir diğer sorun tarafların süreç hakkında bilgi eksikliğidir. Özellikle küçük işyerleri ve işletmelerde işverenler sendikalaşma kültürüne alışık olmamakta ve sıcağa bakmamaktadır. Arabulucular kanun hakkında bilgi sahibi olsa dahi başta yönetmelik olmak üzere ilgili diğer mevzuatlara gerekli önemi vermemekte ve dolayısıyla eksik bilgiye sahip bulunmaktadırlar. Bunların sonucu olarak süreç sağlıklı işleyememekte, arabulucu pasif role bürünmekte, gerekli belgeler eksik veya özensiz düzenlenmekte,

uyuşmazlığın tarafları haklarını talep etmekte yetersiz kalmakta, sürece formalite olarak bakılmaktadır (Kutal, 1991, s. 154).

Arabuluculuk sisteminin başarıya ulaşabilmesi için öncelikle sisteme duyulan güvenin artırılması gerekmektedir. Bu bağlamda sürecin tüm aktörleri olan işçi sendikası temsilcileri, işveren sendikası temsilcileri, arabulucular ve görevli makam temsilcileri belirli periyotlarla bir araya getirilerek uzlaşma kültürü aşılmalı, çalıştaylar ve toplantılar aracılığıyla tüm aktörler etkileşim içinde tutulmalıdır. Bilgi eksikliğinin giderilmesi amacıyla arabuluculara ve taraflara eğitim verilmeli, düzenli olarak bilgilendirme metinleri iletilmeli, her uyuşmazlık için taraflar hak ve yükümlülükleri hususunda görevli makamca aydınlatılmalıdır. Verilecek eğitimler mevzuatla sınırlı kalmamalı; temel psikoloji, etkili iletişim, ikna ve müzakere teknikleri gibi hususları da içermelidir.

Arabulucuların niteliği en önemli hususlardan biridir. Arabulucuların bilgi düzeylerinin ölçülmesi, arabulucu seçilme şartlarının değiştirilmesi, arabulucu seçilmek için Bakanlık tarafından yürütülmek üzere sınav şartı getirilmesi elzemdir. Arabuluculuk sınavı arabulucuların en başta belli bir niteliğe sahip olunması bakımından büyük önem taşımaktadır. Bunun yanı sıra arabuluculara verilecek eğitimler görev süreleri boyunca da bilgi ve becerilerini üst düzeyde tutmalarını sağlayacaktır. Elbette arabuluculuk sınavı daha detaylı tartışılması gereken bir konu olmakla birlikte 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği, 7204 sayılı Tebligat Kanunu gibi temel mevzuatları içermelidir.

Arabuluculuk ücreti başlıklı son bölümde de bahsedildiği üzere, arabuluculuk ücreti arabulucu görevlendirmesinin hemen akabinde ödenmekte, sürecin akıbetine göre değişmemektedir. Bir başka deyişle arabulucunun çabası ile anlaşma sağlansa da sağlanmasa da arabulucu aynı ücrete hak kazanmaktadır. Bu nedenle arabulucu tarafların anlaşması adına ayrıca bir gayret göstermemektedir. Bunun yanı sıra ilerleyen kısımda daha detaylı aktaracağız ancak kısaca değinmek gerekirse; tarafların arabulucu ücretini zamanında ödememesi de arabulucunun bu tutumuna yol açmakta, tarafların bilgi eksikliğini ve anlaşmama niyetini de ortaya koymaktadır.

Arabuluculuk ücretinin, sürecin olumlu veya olumsuz sonuçlanmasına göre değişmesi veya anlaşma durumunda arabulucuya başarı primi ödemesi yapılması arabulucunun süreci olumlu sonuçlandırmaya yönelik çaba sarf etmesini sağlayacaktır. Böyle bir düzenlemede arabulucu ücreti mevcut durumda olduğu gibi taraflarca sürecin başında ödenmesi, başarı primi veya benzeri yapılacak ödemenin de Bakanlık gider payı hesabında biriken tutardan yapılması yerinde olacaktır. Böylece hem uyuşmazlığın taraflarına ek bir maliyet yaratılmamış olacak hem de arabulucunun sürece özveri ile yaklaşmasına katkıda bulunulacaktır.

Tarafların sürece bakışını en çok etkileyecek sorunlardan biri de yasal sürelerle uyarak sürecin yürütülmesindeki aksaklıklardır. Örneğin tebligatların zamanında gönderilmemesi, ulaşmaması, usulüne uygun tebliğ edilmemesi veya takibinin yapılmaması; arabulucu tarafından düzenlenen uyuşmazlık tutanağı ile arabulucu raporunun görevli makama zamanında tevdi edilmemesi gibi durumlar da sisteme duyulan bağlılığı zedelemektedir. Bu sorunların temel nedeni ise mevzuatta yaptırım öngörülmemiş olmasıdır. Bunun sonucunda örneğin arabulucu ücretinin ödenmemesi

durumunda ilgiliden icra yoluyla faiziyle birlikte tahsil edilmesi gerekmekte ancak ücretin hakediş tarihini saptayacak olan tebligat usulüne uygun yapılmadığında güçlük yaşanmaktadır. Bir başka örnek ise uyuşmazlık tutanağı ve arabulucu raporu zamanında tevdi edilmediğinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru veya grev oylaması durumlarında hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında sorunları ortaya çıkarmaktadır.

Yapılması gereken işlemlerin yasal süre içerisinde yapılmaması, düzenlenmesi gereken belgelerin eksik ya da yanlış düzenlenmesi gibi aksakların çözüme kavuşturulması için öncelikle mevzuatla Genel Müdürlüğe ve görevli makama yaptırım yetkisi tanınmalıdır. Örneğin 6356 sayılı Kanun'da işçi sendikasının yetkisini düşüren haller bulunmaktadır. Benzer yaptırım arabuluculuk ücretinin zamanında ödenmemesi, arabulucuyu sendikanın kendi seçtiği durumlarda toplantıya katılmaması gibi durumlarda da söz konusu olmalıdır. Böylelikle ücretini zamanında alan arabulucunun süreçte özverisi artacak, güven problemi azalacak ve tarafların anlaşması adına daha fazla çaba sarf edecektir. Yukarıda da bahsedildiği üzere taraflar uyuşmazlığın çözümünde görev alacak arabulucuyu kendileri seçebileceği gibi aksi halde görevli makam re'sen görevlendirmektedir. Tarafların arabulucuyu kendi seçmeleri halinde toplantıya katılımlarının zorunlu tutulması elbette uygun şartlarda görüşmeleri doğuracak ve anlaşma oranını artıracaktır.

Kaynakça

- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. (2012, 10 18). Resmi Gazete 28460.
- 87 No.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi. (1993). San Francisco.
- 92 No.lu Gönüllü Uzlaştırma ve Tahkime İlişkin Tavsiye Kararı. (1951). Cenevre.
- 98 No.lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi. (1951). San Fransisco.
- Aktay, A. N., Arıcı, K., & Kaplan, E. T. (2013). *İş Hukuku* (6. Baskı b.). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aktay, N. (2015). *Toplu İş Hukuku*. Ankara: 2015.
- Alp, M., & Erkanlı, B. (2016). İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetki. *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*(Özel Sayı), 69-100.
- Arabulucu Listesi*. (2020). 08 04, 2022 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü: https://www.csqb.gov.tr/cgm/resmi_arabuluculuk/arabuluculuk_listesi/ adresinden alındı
- Başbuğ, A. (2016). Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi. *İş ve Hayat Dergisi*, 2(4), 59-76.
- Berksun, A., & Eşmelioğlu, İ. (1989). *Açıklamalı Gerekçeli - İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu*. Ankara.
- Canbolat, T. (2013). 6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk. *Çalışma ve Toplum Dergisi*(4), 247-273.
- Canbolat, T. (2013). *Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Çalışma Hayatı İstatistikleri Kitabı. (2020). T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

- Çelik, N. (1973). *İş Hukukumuzda Uzlaştırma ve Arabuluculuk*. İstanbul: Sermet Matbaası.
- Çelik, N. (2023). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Demir, K. (2020). Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 352-383.
- Engin, M. (1999). *Toplu İş Sözleşmesi Sistemi*. İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları.
- Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı. (1996). Strasburg.
- Güler, Ş. (2008). Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümü. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*(18).
- Güler, Ş. (2016). Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümünde Arabulucu, Görevli Makam ve Yetkili İşçi Sendikasının Fonksiyonları. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(13), 26-47.
- İşık, R. (1970). *Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Karaçöp, E. (2019). Toplu İş Sözleşmesi Sürecinde Arabuluculuk (Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalkış, i., Yıldız, S. B., & Baştürk, Ş. (2014). Türkiye'de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Arabuluculuk ve Uzlaştırma Sisteminin Evrimi ve Sistemin Etkinliğini Arttırıcı Öneriler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 53-81.
- Kızıloğlu, S. (2014). *Türk Hukukunda Toplu İş Uyuşmazlığının Barışçıl Çözüm Yollarından Olarak Arabuluculuk Kurumu ve Geleceğine İlişkin Bir Projeksiyon* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Kutal, M. (1991). *Türkiye'de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Resmi Arabuluculuk Sistemi*. İstanbul.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2013). *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Oğuzman, K. (1969). 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Açısından Uzlaştırma. *İş Hukuku Dergisi*(8).
- Oğuzman, K. (1973). *Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi, Grev Lokavt Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır*. İstanbul: Enstitü Yayınları.
- Oğuzman, K. (1984). *Hukuki Yönden İşçi - İşveren İlişkileri* (3 b.). İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Sendika ve Konfederasyonların Denetim Esasları ve Tutacakları Defterler ile Toplu İş Sözleşmesi Sicili Hakkında Yönetmelik. (2013, 11 26). Resmi Gazete 28833.
- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İlgili Yönetmelikler. (2014). Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Subaşı, İ. (2014). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Toplu İş Sözleşmesi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 595-654.

- Sur, M. (2013). Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, 255-278.
- Sur, M. (2022). *İş Hukuku - Toplu İlişkiler* (10. Baskı b.). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Sümer, H. H. (2019). *İş Hukuku Uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti İle Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik. (2013, 10 11). Resmi Gazete 28792.
- Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği. (2013, 12 07). Resmi Gazete 28844.
- Tuncay, A. C., Burcu, F., & Kutsal, S. (2013). *Toplu İş Hukuku* (6 b.). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tunçomağ, K., & Centel, T. (2022). *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, İ. H. (2017). Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Bakımından Uygulama Alanı (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.