

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
2023-YL-006

**TÜRKİYE'DE BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA
ARABULUCULUK UYGULAMASININ
DEĞERLENDİRİLMESİ**

HAZIRLAYAN
Gizem ÜLGÜ

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Hatice EROL

AYDIN-2023

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

..... Ana Bilim Dalı
..... **Yüksek Lisans / Doktora** Programı öğrencisi
..... tarafından
hazırlanan.....
..... başlıklı tez tarihinde yapılan savunma sonucunda
oybirliği / oy çokluğu ve %..... intihal oranıyla aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

	Unvanı ve Adı Soyadı	Kurumu	İmza
Başkan		Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	
Üye		Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	
Üye			
Üye			
Üye			

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu **Yüksek Lisans / Doktora** tezi, Enstitü Yönetim Kurulunun tarih sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Savaş Duman
Enstitü Müdürü

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

... / ... / 2023

Gizem ÜLGÜ

TEŞEKKÜR

Uzun ve zorlu tez yazım sürecinde yardımcı olan, her zaman destek olan, sevgisini ve fedakârlığını asla eksik etmeyen annem Sevil ÜLGÜ'ye bu yolda akademik çalışmaları ile kader arkadaşım, kardeşten daha öte olan ve sonuna kadar yanımda olduğunu bildiğim dostum Büşra DAYIOĞLU'na, benim için her zaman bir hocadan daha fazlası, karakteriyle mesleğine yakışan, tezimde büyük emeği olan danışman hocam Prof. Dr Hatice EROL'a lisansüstü sürecine başladığımdan beri bana desteklerini sağlayan tüm hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Gizem ÜLGÜ

ÖZET

TÜRKİYE'DE BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA ARABULUCULUKUYGULAMASININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Gizem ÜLGÜ

Yüksek Lisans Tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Hatice EROL

2023, XII +73 sayfa

Teknolojide gelişmeler ve küreselleşme olgusu çalışma ilişkilerinde köklü dönüşümlere yol açmıştır. İşgücünün değişen yapısı, çalışma biçimlerinin değişmesi işçi ve işveren ilişkilerinde uyuşmazlıkların da artmasına yol açmıştır. Son yıllarda bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde iş yargısı yanında alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına yönelim arttırmıştır. Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarından biri arabuluculuk sistemidir.

25 Ekim 2017 tarihli 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile alternatif çözüm yolları arasında yer alan arabuluculuk sistemi, bireysel iş uyuşmazlıklarında dava şartı olarak zorunlu hale getirilmiştir. Dava şartı arabuluculuk, tarafların yargı yoluna başvurmadan önce zorunlu tutulduğu bir süreçtir. Bu süreç, taraflar arası iletişimin uzman arabulucu eşliğinde müzakere yöntemi ile sağlanmasını amaçlamaktadır. Zorunlu arabuluculuk ile uyuşmazlığın tarafları arasında hem zaman hem de maddi tasarruf elde edebilecekleri ön görülen ve hedeflenen bir çözüm sunulmaktadır. Zorunlu arabuluculuk sistemi, uyuşmazlığın tarafları arasında kısa sürede çözüme ulaşılmasını sağlaması gibi olumlu yanları olmakla birlikte sorunları da beraberinde getirmektedir. Çalışma da elde edilen sonuçlar kapsamında bilgi ve iletişim eksikliğinin olduğu ve bunun sonucunda anlaşma oranlarının düştüğü görülmüştür. Sorunların en önemlilerinden biride iş hukukunun işçi yararına yorum ilkesinin arabuluculuksürecinden olumsuz etkilenmesi gelmektedir. Çalışmada bu süreçte işçinin yaşadığı problemler ve süreç hakkında çeşitli perspektifler oluşturularak teori ve pratik birleştirilerek sunulmuştur.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Arabuluculuk, Bireysel iş uyuşmazlığı, İş hukuku.

ABSTRACT

EVALUATION OF MEDIATION PRACTICE IN INDIVIDUAL LABOR DISPUTES IN TURKEY

Gizem ÜLGÜ

Master's Thesis, Department of Labor Economics and Industrial Relations

Thesis Advisor: Prof. Dr. Hatice EROL

2022, XII +73 Pages

Developments in technology and the phenomenon of globalization have led to radical transformations in working relations. The changing structure of the workforce and the change in working styles have led to an increase in conflicts in employee and employer relations. In recent years, in the resolution of individual labor disputes, the orientation towards alternative dispute resolution methods has increased besides labor jurisdiction. One of the alternative dispute resolution methods is the mediation system.

With the Labor Courts Law No. 7036 dated October 25, 2017, the mediation system, which is among the alternative solutions, has been made compulsory as a litigation condition in individual labor disputes. Litigation mediation is a process in which the parties are obliged before applying to the court. This process aims to ensure the communication between the parties by negotiation method accompanied by an expert mediator. With compulsory mediation, a foreseen and targeted solution is offered between the parties to the dispute, where they can save both time and money. The compulsory mediation system has positive aspects such as providing a solution between the parties of the dispute in a short time, but it also brings problems. Within the scope of the results obtained in the study, it was seen that there was a lack of information and communication, and as a result, the agreement rates decreased. One of the most important problems is that the principle of interpretation of labor law for the benefit of the worker is negatively affected by the mediation process. In the study, the problems experienced by the worker in this process and various perspectives about the process were created and presented by combining theory and practice.

KEYWORDS: Individual labor dispute, Labor law, Mediation.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI.....	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	vii
TABLolar DİZİNİ	x
EKLER DİZİNİ	xi
KISALTMALAR DİZİNİ	xii
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM	2
1. İŞ HUKUKUNDA UYUŞMAZLIK VE ÇÖZÜM YOLLARI.....	2
1.1. Uyuşmazlık Kavramı ve Uyuşmazlık Türleri.....	2
1.1.1. Hak ve Menfaat Uyuşmazlıkları	3
1.1.2. Bireysel İş Uyuşmazlıkları.....	4
1.1.3. Toplu İş Uyuşmazlıkları.....	5
1.2. Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları.....	6
1.2.1. Yargı Yolu ile Çözüm	6
1.2.2. İş Hukukunda Alternatif Çözüm Yolları ve Özellikleri.....	6
1.2.3. Arabuluculuk ile Çözüm	12
1.2.3.1. Arabuluculuk Kavramı ve Modelleri	12
1.3. Arabuluculuğun Tarihsel Gelişimi.....	15
1.4. Türkiye de Arabuluculukla İlgili Hukuksal Düzenlemeler ve Uygulanması	20
1.4.1. 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu	20
1.4.2. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu	21
1.5. Arabuluculuğun İlkeleri ve Etik Kurallar	23

1.5.1. Arabuluculuğun İlkeleri	23
1.5.2. Türkiye Arabuluculuk Kurulu Arabuluculuk Sistemi ve Arabulucular için Model Etik ve Uygulama Kuralları	26
2. BÖLÜM	30
2. BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜNDE ARABULUCULUK FAALİYETLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI	30
2.1. Araştırmanın Amacı.....	30
2.2. Araştırmanın Önemi	31
2.3. Araştırmanın Yöntemi	32
2.4. Veri Toplama Araçları	35
2.4.1. Ön Bilgi Formu	35
2.4.2. Görüşme Soru Formu.....	36
2.5. Literatür Özeti.....	36
2.6. Bulguların Değerlendirilmesi	48
2.7. Bulgular	49
2.7.1. Tema 1: Tarafların Arabuluculuk Sürecine ve Birbirlerine Olan Tavırları	50
2.7.2. Tema 2: Arabuluculuk Sürecine İşçinin Yaklaşımı	53
2.7.3. Tema 3: Arabuluculuk Sürecine İşverenin Yaklaşımı	54
2.7.4. Tema 4: Arabuluculuk Sürecine Arabulucuların Yaklaşımı ve Değerlendirmeleri.....	56
2.7.5. Tema 5: Dava Şartı Arabuluculuk Sürecinde İradilik İlkesi.....	58
2.7.6. Tema 6: Toplantı Süreci ve Sürenin Yeterliliği	60
3. TARTIŞMA VE SONUÇ	61
4. KAYNAKLAR	65
5. EKLER	71
ÖZGEÇMİŞ	73

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk İstatistikleri	19
Tablo 2.1. Demografik Bilgiler	48
Tablo 2.2. İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk Saha Çalışması İstatistikleri	49



EKLER DİZİNİ

Ek 1. Katılımcı Ön Bilgi Formu	71
Ek 2. Görüşme Soruları	72



KISALTMALAR DİZİNİ

AB	:Avrupa Birliği
ABD	:Amerika Bileşik Devletleri
ADR	: Alternative Dispute Resolution
HUAK	: Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu
İMİK	: İş Mahkemeleri Kanunu
TBMM	:Türkiye Büyük Millet Meclisi
TOBB	:Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

GİRİŞ

Uyuşmazlık, insanlık tarihi kadar eski bir problemdir. Günümüzde de hala süren bu problemin iş hayatında da yaygın bir biçimde ortaya çıktığını görmekteyiz. Söz konusu problem işçi ve işveren arasında veya işçi sendikaları ve işveren sendikaları arasında olduğu görülmektedir. İş ilişkilerinde sıklıkla karşılaşılan hukuk uyuşmazlıkları probleminin çözüm yolları birden çok olmakla birlikte, asıl ve geleneksel uyuşmazlık çözüm yolu mahkemelerdir. İş yargılaması oldukça uzun süren bir süreç olması nedeniyle gerek ilk derece mahkemelerinde gerekse istinaf mahkemelerinde, ciddi bir iş yükü altında çalışmalar yürütülmektedir.

“Geç gelen adalet, adalet değildir.” Ama maalesef iş hukukunda yargılama sürecinin uzunluğundan kaynaklanan sorunlar yaşanmaktadır. Her geçen gün artan dosya sayıları ve dava süreleri uzamaktadır. Uzun yargılama süreci adaletin gecikmesi ve çözüm sağlanamaması gibi problemlere yol açmaktadır. Adalet toplum düzenini sağlayan en önemli unsurdur. Yargı sürecinin işleyişinde ortaya çıkan sorunlar nedeniyle özellikle son yıllarda alternatif çözüm yolları arayışı hız kazanmıştır. Alternatif çözüm yolları başlıca müzakere, arabuluculuk ve tahkimdir. İş hukukunda uyuşmazlıkların çözümünde alternatif çözüm yolları ile ilgili yapılmış bilimsel çalışmalar sınırlıdır. İş hukukunun ilkeleri açısından arabuluculuk sisteminin incelenmesi gerekmektedir. İş hukukunun kendine özgü nitelikleri olması sebebiyle bu çalışmada derinlemesine görüşme yöntemi tercih edilmiş olup bu teknik ile arabuluculuk sürecinde işçi ve işveren arasındaki problemlerin tespiti amaçlanmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde iş hukukunda uyuşmazlık ve çözüm yolları, türleri, arabuluculuğun tanımı, gelişimi, ilkeleri ve hukuksal düzenlemeler teorik çerçevede incelenmiştir. Alan araştırmasının yer aldığı ikinci bölümde ise araştırmanın önemi, amacı, hipotezleri, evreni, örnekleme ve veri toplama araçları hakkında bilgi verilerek devamında araştırma bulguları ve sonuçlar üzerinde durulmuştur. Yapılan alan araştırmasında görüşme tekniği kullanılarak katılımcılara açık uçlu sorular yöneltilmiş, detaylı ve derinlemesine bilgiler elde edilerek literatüre katkı sağlanması hedeflenmiştir.

1. BÖLÜM

1. İŞ HUKUKUNDA UYUŞMAZLIK VE ÇÖZÜM YOLLARI

İş hukuku uyuşmazlıklarında çözüm yolları konusunda birden çok alternatif çözüm yolları bulunmaktadır. Bu bölümde alternatif çözüm yolları ve türleri üzerinde durulmuş, özellikle çalışmanın ana konusu olan dava şartı arabuluculuk detaylarıyla ele alınmıştır. Türkiye açısından dava şartı arabuluculuk kurumunun mevzuattaki yeri, ilkeleri, etik kuralları ve tarihsel gelişim süreci incelenmiştir.

1.1. Uyuşmazlık Kavramı ve Uyuşmazlık Türleri

Uyuşmazlık, birden çok birey arasında sorunların kendileri tarafından çözüme kavuşturulmadığı anda ortaya çıkar (Şişli, 2012: 47). “İş uyuşmazlığı” kavramı, geniş anlamda işçi ve işveren arasında iş ilişkisi nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıkların bütünüdür ifade etmektedir. Eşyanın tabiatı gereği, iş ilişkilerindeki taraflar arasında zaman zaman uyuşmazlıkların meydana gelmesi muhtemel bir durumdur. Bahsi geçen uyuşmazlık türünün işçi ve işveren arasında çıkacağı gibi işçi sendikası ve işveren veya işveren sendikası arasında da oluşması mümkündür (Aydın, 2015: 842). Yargı yolunda en çok iş yükünü arttıran uyuşmazlık türlerinden biri de iş uyuşmazlığıdır. İşçi ve işveren arasında iş akdi yapılması sırasında anlaşmazlıklar ortaya çıkar. İş uyuşmazlıkları, mevzuat, toplu iş sözleşmesi veya çalışma şartlarının belirlenmesi sırasında da meydana gelir (Sümer, 2017: 263). İşçi ve işveren arasındaki isteklerin uyuşmaması durumunda taraflardan birinin menfaati zedelenirken diğerinin çıkarına sonuç doğruyorsa burada menfaat uyuşmazlığı söz konusudur. İşçinin kötü çalışma şartları, düşük ücret gibi konularda iyileştirilme talebi sonucunda oluşan uyuşmazlık menfaat uyuşmazlığıdır (Özdemir, 2016: 602).

İş uyuşmazlığına tarafların maddi ve manevi menfaatleri kaynaklık etmektedir. Başlangıçta bireysel unsur taşıyan anlaşmazlıklar, özellikle sanayileşmenin gelişimiyle birlikte ilerleyen zamanda toplumsal nitelik kazanmıştır. Bu nedenle oluşan uyuşmazlık sadece bireyi değil, toplum düzenini de yakından ilgilendirmiştir. Yaşanan uyuşmazlıklara yönelik devlet müdahalesinin olmaması toplum düzenini tehdit etmiştir. Bu sebeple devlet 19. yüzyılın ortalarında hâkim olan “pür liberal” yaklaşımından uzaklaşmış, “kamu düzeni ve yararını korumak” amacıyla iş uyuşmazlıklarına müdahale etmiş ve çözüm yollarını düzenlemiştir (Demir, 2018: 703).

İş hukukunda uyuşmazlığı niteliklerine göre hak ve menfaat uyuşmazlığı şeklinde sınıflandırmak mümkünken taraflarına göre de bireysel iş uyuşmazlığı ve toplu iş uyuşmazlığı şeklinde sınıflandırmak mümkündür. İlk olarak niteliklerine göre hak ve menfaat uyuşmazlığı türleri üzerinde durulmuştur.

1.1.1. Hak ve Menfaat Uyuşmazlıkları

Mevcut hakların ihlaline bağlı olarak bireyler arasında ortaya çıkan anlaşmazlığa hak uyuşmazlığı denir (Sümer, 2017: 263). Hak uyuşmazlığı işçi ve işveren arasında mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi vasıtasıyla belirlenen hakların ihlal edilmesi sonucu oluşan uyuşmazlıktır (Canpolat, 2013: 252). Fazla çalışma ücreti, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, rekabet yasağına aykırılık, işe iade, feshin geçersizliği gibi konular hak uyuşmazlığına konu olabilir. Ayrıca haksız yere işten çıkarmalar, ücretlerin ödenmemesi gibi haller işçinin haklarının ihlal edilmesine örnek teşkil eder.

Her bireysel iş uyuşmazlığı aynı zamanda hak uyuşmazlığı olurken her hak uyuşmazlığı bireysel iş uyuşmazlığı olmayabilir. Çünkü mevzuatın veya toplu iş sözleşmesinin uygulanmaması ya da yorumundan ortaya çıkan bir bireysel iş uyuşmazlığı, işçi ve işveren sendikası tarafından sahip çıkıldığı takdirde toplu iş uyuşmazlığına dönüşebilir (Demir, 2018: 704).

Şikâyete konu olan anlaşmazlık, anlaşmazlığa bağlı iş sözleşmesi hükümlerine, iş mevzuatına, çalışma yaşamındaki örf ve adetlere veya teamüllere bakılarak çözüme kavuşturulabilmektedir. Fakat şikâyete konu olan uyuşmazlıkların ihlali söz konusu olduğunda durumun belgelendirilmesi ve kanıtlanması önemlidir (Tezcan, 2014: 6). Hak uyuşmazlığının çözümü için alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerine başvurulabilir. Fakat iş yargısı hak uyuşmazlığının çözümünü mahkemelere vermişti. 4 Ağustos 1950 tarihinden bu yana yürürlükte olan iş mahkemelerinin kuruluş, görev, yetki ve yargılama usulünü düzenleyen 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yerine 25 Ekim 2017 tarihli Resmî Gazetede yayımlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 1 Ocak 2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 7036 sayılı Kanun ile iş mahkemelerinde dava açılmadan önce arabulucuya başvurulması zorunluluk haline getirilmiştir.

Uyuşmazlığı çözümü açısından yargı yolunun kullanılması, süreci uzatabilmektedir. İş mahkemelerinde, basit yargılama usulü uygulandığı için kural olarak adli tatilde görülmeye devam eder. Fakat istisna olarak işveren tarafından, işçi aleyhine açılan tazminat davası, adli

tatilde görülmez. Sonuç olarak basit yargılama usulü kullanılsa dahi çözüme giden yol uzamaktadır (Kocaoğlu,1999: 25). Yargı yolunun uzun ve meşakkatli bir süreç olması nedeniyle hak uyuşmazlığına düşüldüğünde çözümün yıllar alacağı ihtimali göz önünde bulundurulmalıdır. Bu sebeple uyuşmazlığın çözümünde arabuluculuk sisteminin kullanılmasının, zaman tasarrufunun yanında, maddi anlamda da büyük fayda sağlayacağından bahsedilebilir (Sazak,1989: 5).

Bireyler arasında hukuki boyutta iletişime geçilmesi veya koşullara karar verilmesi durumunda ortaya çıkan yeni hak talebi ya da mevcut hakkın başkalaştırılması konusunda oluşan uyuşmazlıklar menfaat veya çıkar uyuşmazlığıdır(Okur, 2019: 4). Menfaat uyuşmazlıkları, çalışma şartları ile ilgili kararlar alınırken sosyal ve ekonomik hakların her iki tarafın menfaatine uymadığı hallerde ortaya çıkar. Bu yüzden oluşan hakların genişletilmesi veya daraltılması ve yeni hakkın tanınması amacıyla ortaya çıkan uyuşmazlıklardır (Gürsu, 2019: 4-5). En tipik örneği toplu iş sözleşmelerinin yapılması anında ortaya çıkan menfaat uyuşmazlıklarıdır. Burada örgütlenmiş topluluklar söz konusudur. Söz konusu uyuşmazlık bir tarafın menfaatini desteklerken diğer tarafını zedeliyorsa burada çıkar çatışması mevcuttur (Canbolat, 2013: 251). Toplu pazarlık sürecinde tarafların, çalışma saatlerinin belirlenmesi, ihbar sürelerinin arttırılması, prim, ikramiye, ücret zammı gibi konularda taleplerinin çatışması örnek verilebilmektedir. Taraflar kendilerinin yararına ekonomik ve diğer faktörler ile ilgili farklılıklar yaratma amacı içinde hareket ederler. Bu amaç için anlaşma hedeflense de her zaman sonuç olumlu olmayabilir. Mevcut hükümler de bu konuyu çözemeyebilir. Yürürlükteki hukuk düzeninin çözüme kavuşturamayacağı bu anlaşmazlıklar sermaye ile emek arasında elde edilen kazancın paylaşılmasındaki çıkar çatışmasının bir sonucudur (Tuncay ve Kutsal, 2016: 332). Ayrıca menfaat uyuşmazlığında bireysel olarak yargı yoluna başvurmak mümkün görülmemektedir.

İş uyuşmazlıkları niteliklerine göre hak ve menfaat uyuşmazlıkları şeklinde sınıflandırılırken tarafları açısından bireysel ve toplu iş uyuşmazlığı şeklinde sınıflandırılmaktadır. Takip eden başlıkta bireysel iş uyuşmazlığı üzerinde durulmuştur.

1.1.2. Bireysel İş Uyuşmazlıkları

Bireysel iş uyuşmazlığı en genel tanımıyla işçi ve işveren arasında yapılan hizmet sözleşmesi ile ilgili oluşan bir uyuşmazlık türüdür (Aydın, 2015: 842). Bu uyuşmazlık işyerinde ya da işletmede çalışan işçi topluluğunu kapsamaz, bir veya birkaç işçinin işveren

ile yaşadığı anlaşmazlıkla ilgilidir. Örnek olarak, işten çıkarılan işçinin veya işçilerin, işverenin haksız olduğu iddiası ile ihbar ve kıdem tazminatlarını istemeleri veya feshedilen sözleşmenin iptali için yargı yoluna başvurması halinde bireysel iş uyuşmazlığından bahsedilebilir (Demir, 2018: 702). Fakat söz konusu uyuşmazlık taraflarından olan işçi, bir sendikaya üye ise ve sendika oluşan uyuşmazlığa müdahale ettiğinde, uyuşmazlık türü bireysel iş uyuşmazlığından çıkmakta ve toplu iş uyuşmazlığına dönüşmektedir.

1.1.3. Toplu İş Uyuşmazlıkları

Toplu iş uyuşmazlıklarında taraf olan tek bir işçi değil, işçi topluluğudur. Toplu iş uyuşmazlıkları işçi sendikaları ve işveren sendikaları arasında iş şartları hakkında kararlar alınması, mevcut şartların değişimi, hakların ihlali ya da yorumu sebebiyle meydana gelen anlaşmazlıklardır (Sümer, 2017: 264). Bu tür uyuşmazlıkların çözümünde genel olarak mücadeleci yöntemler arasında bulunan grev ve lokavt yöntemi tercih edilmektedir. Mücadeleci yöntemler dışında barışçıl yöntemler olarak bilinen arabuluculuk, uzlaştırma ve tahkim gibi çözüm yolları da mevcuttur. Günlük konuşmalarda toplu iş uyuşmazlığı ve toplu iş mücadelesi kavramları aynı anlamı taşıdığı düşünülmektedir. Uyuşmazlıklar bir durumu, toplu iş mücadeleleri ise bir toplu eylemi ifade eder (Tuncay ve Kutsal, 2016: 332).

Bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları açısından arabuluculuk kurumu incelendiğinde her ikisinin de temel farklılıkları ortaya çıkmaktadır. Toplu iş uyuşmazlıkları bakımından arabuluculuk dostane çözüm yolları arasında bulunan bir yöntemdir. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin başlamasıyla altmış gün olan müzakere süresinin sonunda anlaşma sağlanamaması halinde arabuluculuk süreci devreye girmektedir. Taraflar “özel hakem” yolunu seçmemişlerse arabuluculuk aşaması tüm toplu iş sözleşmeleri müzakerelerinde geçilmesi gereken mecburi bir aşamadır (Güler, 2016: 25).

22 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 6325 sayılı “Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu” ve 26 Ocak 2013 tarih ve 28540 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan “Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği” ile sistemimize dâhil olan arabuluculuk müessesesi 7036 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile 01.01.2018 tarihinden itibaren bireysel iş uyuşmazlıklarında da dava şartı olarak arabuluculuğa başvurma zorunluluğu getirilmiştir (Çetin, 2019: 83). Çalışmanın temel konusu bireysel iş uyuşmazlıklarında dava şartı olarak arabuluculuk olduğu için toplu iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk sistemi hakkında daha kapsamlı bilgi verilmemiştir.

1.2. Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları

Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları; yargı yolu ile çözüm ve arabuluculuk sistemini de içeren alternatif çözüm yolları olarak sınıflandırılmaktadır. Bu bölümde önce kısaca yargı yolu ile çözüm tanıtılmıştır. Ardından alternatif çözüm yolları genel olarak tanıtılarak arabuluculuk sistemi üzerinde açıklayıcı bilgiler verilmiştir.

1.2.1. Yargı Yolu ile Çözüm

Yargısal çözüm, bir bireyin tarafsız mahkemeler önünde dava yolu ile hakkını aramasıyla adaletin sağlanması olarak ifade edilebilir (Şişli,2012: 47). Hakkın her türlü yargı yoluna başvurulması, 1982 Anayasasında “Hak Arama Özgürlüğü” olarak ifade edilen temel anayasal hakkın kullanılmasıdır. Devletin varlık nedenlerinden biri de kişilerin hak ve adalet duygusu içinde güvenle yaşamasının sağlanmasıdır. Ancak yargı sürecinin uzaması bireyleri ve devletleri alternatif çözüm yolları arayışına yöneltmiştir.

1.2.2. İş Hukukunda Alternatif Çözüm Yolları ve Özellikleri

Günümüzde bilim ve metotlarda çeşitli gelişmeler yaşanmaktadır. Gelişmeler beraberinde sorunları da doğurmaktadır. Oluşan anlaşmazlıklar veya çatışmalar neredeyse tüm toplum gruplarında ve kültürlerde görülmektedir. Bu durumun kişilerin birbirleriyle uyumsuzluk yaşamaları ve rekabet içine girmeleri halinde kolaylıkla oluşabilmektedir. Çatışma halindeki kişiler rekabetin ötesine geçtiğinde hem mental hem de fiziksel olarak zarar görebilmektedir. Anlaşmazlıkların oldukça yaygın olması bireyleri barışçıl yollar aramaya yöneltmiştir. Yaşanan menfaat uyuşmazlıklarının çözüm metotları arasında ilk düşünülen yöntem dava yoludur. Fakat dava yoluyla çözüm aramanın yıpratıcı ve oldukça uzun bir zaman dilimini kapsadığı görülmektedir. Ayrıca kalabalık mahkeme salonu sendromu, yargı sisteminin her kademesinde dikkat çekmektedir. Son yıllarda uyuşmazlık sayısının giderek artması sonucu, yargılama faaliyeti gerektiği gibi yerine getirilemez olmuştur (Hasoğlu, 2016: 1983). Tam da bu noktada Alternatif Uyuşmazlık Çözümü (Alternative Dispute Resolution), uyuşmazlıkların çözümünde yargısal yöntemler ile beraberinde yer alan ve tarafların kendi iradeleri ile işlerlik kazanan, adil bir karardan ziyade, her iki tarafı da tatmin edici bir çözüm yolu hedefleyen yöntemlerdir (Kaymaz ve Kaymaz, 2020:3). Alternatif uyuşmazlık çözümü; tarafsız ve objektif üçüncü bir bireyin (Çiçek, 2019: 23), uyuşmazlık haline düşmüş kişilerin sağlıklı iletişim kurmalarını sağlayarak, kişileri bir araya getirmek ve çözüme kavuşmalarını sağlamak amacıyla çözümün optimum tavsiyelerle uygun koşullarda sunulması ile olayın

somut bir şekilde ele alınması ve mahkemelerdeki yargılamalara göre tercih hakkı bulunan bir yöntem olarak görülen, iradenin de esas olduğu anlaşmazlık çözümü olarak belirtilebilir.

Alternatif uyuşmazlık çözümü, uyuşmazlığa düşmüş bireylerin iradesi dâhilinde işlevsel olarak eşit sonuçların oluşmasından çok, tarafların her ikisinin de çıkarıdoğrultusunda bir çözüm hedefleyen metottur. Yargı sisteminin yanında destek niteliğinde uyuşmazlıkların çözüme odaklanıp müracaat edilebileceği gibi barışçıl metotlar bütünü olarak tanımlanabilir. Okur (2019: 10) “*Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk*” adlı çalışmasında alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemini, “Tarafsız bir bireyin, kişilerle çatışma yaşadığında mahkemeye başvurmadan çözümüne gayret gösterdiği, mahkemelerce yürütülen yargının yanında varlığını sürdüren, seçim hakkı sunulan uyuşmazlık çözüm metodu şeklinde tanımlamaktadır.

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri dava dışında tüm yolları kapsar. Bireyler yargı yoluna başvurmuş olsalar bile bu yöntemi seçme özgürlüklerine sahiptir. Bu yöntem hane halkının barışına hizmet etmesiyle beraberinde zaman tasarrufu sağlar ve maddi anlamda olumlu etkilemektedir. Alternatif uyuşmazlık çözüm yolları uyuşmazlığın çözümünde, yargı yolunu tamamen kapatmaz (Musal, 2021: 19). Yargının yanında bir yöntem olduğu için yargı yolunu kapsam dışı bırakmamaktadır. İşbirliği içinde olarak tarafları uzlaştırmak için uğraşmaktadır. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinde, uyuşmazlıkların objektif üçüncü bir birey veya bireylerin katılımı ile çözülmeye çalışıldığında, zorunlu veya ihtiyari olabildiği gibi belirlenen çözümün bağlayıcı bir niteliği olmadığı, dava yolu dışında ya da sürecinde başvurulabilen yöntem olduğu ifade edilebilir (Taş, 2019: 18-19).

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri, geleneksel anlamda neredeyse bütün kültür ve uygarlıklarda görülmektedir. Anglosakson kökenli bir teknik olarak ortaya çıkmıştır. Globalleşmenin etkisi ile Kıta Avrupası ülkelerinde kullanımı yaygınlaşmıştır (Bulur, 2007: 31). Anglosakson hukuk mekanizması alternatif uyuşmazlık çözüm metotlarının ilk uygulandığı sistem olarak bilinmektedir. Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) 1960’lı senelerde tohumları atılan alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi, 1980’li yıllarda oldukça yaygınlaşmış ve İngiltere’nin himayesi altında olan ülkelerde de kullanılmıştır (Taş, 2019: Milletlerarası ticaretin ilerleyip gelişim sağlamasıyla beraber, diğer Avrupa ülkelerinde de alternatif uyuşmazlık yöntemleri tercih edilmiştir. Tarihsel açıdan, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri dört ana hedefi bulundurmaktadır. Bunlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

- a) Yargısal yöntemlerin yarattığı gecikme ve giderleri en aza indirmek, adli tıkanıklıkları rahatlatmak,
- b) Uyuşmazlık çözüm esaslarına kamuoyunu yönlendirmek ve katılımı artırarak sosyal barışı sağlayarak bilinçlendirmek,
- c) Adalet giden yolda ki engellerin kolaylıkla aşılması,
- d) Daha odaklı bir çözüm yolu sağlamak.

Yargının yerini tutmayan alternatif uyuşmazlık çözümlerinin, teşvik edilmesi ile bireylerin istekli bir biçimde sisteme dâhil olmaları, mahkemelerin iş yükünün azalmasına neden olmaktadır. Alternatif uyuşmazlık yöntemleri zaman tasarrufu, olayın profesyonel kişiler tarafından incelenmesi, esnek ve ılımlı bir şekilde karara varılması, gizliliğin esas alınması (bireylerin rahat ve şeffaf anlatımlarda bulunmasıyla önemli detayların ortaya çıkması), anlaşmazlığa düşmüş her iki bireyinde menfaatine sonuçlanmaktadır. Dava yolunda yıllarca süren uyuşmazlıkların alternatif çözüm yolları ile haftalar içinde çözümlenmesi mümkün görülmektedir (Akyıldız, 2019: 13). Ayrıca kişiler dava yolunda devlet kontrolü ile prosedüre bağlı olarak bilirkişi ücreti, avukatlık ücreti, gider avansı, harç parası, dosya masrafı gibi çeşitli maddi yükün altında kaldıkları bilinir bir gerçektir.

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin yararları olduğu kadar çekinceleri de bulunmaktadır. Kişiler bu yöntemlere başvururken adalet kaygısı taşıyarak tereddüt edebilmektedirler. Güven hususu, taraflar arası maddi durumun farklılık göstermesi, tarafların çokluğu, alternatif çözüm yollarını kullanmak isteyen tarafın zayıflık gösterdiğinin düşünülmesi, bu yöntemlerden biri olan müzakerelerde belgelerin sunulması ve devlet nezdinde bu yöntemin kesin çözüm olmama ihtimali çekincelere örnek gösterilebilir. Bu ihtimaller, kişilerin uyuşmazlık çözümü olarak bu yöntemi zaman kaybı olarak düşünmelerine ve sonuçlanmama durumundan endişe duymalarına neden olmaktadır (Taş, 2019:26).

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri üç başlıkta incelenmektedir. Bu yöntemler yargılamadan oldukça farklı bir çözüm sistemine sahip olmakla beraber eşit derecede önem arz etmektedir. Fakat belirtilmesi gereken nokta alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin üç başlıktan ibaret olmadığıdır. Bu çalışmada en çok kullanılan yöntemler olarak değerlendirilen tahkim, arabuluculuk, müzakere dışında, uzlaştırma, tarafsız ön değerlendirme, vakaların saptanması, kısa duruşma ve sulh alternatif uyuşmazlık çözüm

yolları olarak üzerinde durulmuştur.

Müzakere (negotiation); uyuşmazlık durumunda sözbirliği oluşması amacıyla iki veya daha fazla bireylerin karşılıklı görüşme yapması olarak tanımlanabilir. Yargı yolu veya tahkimden farklı olarak müzakere, karar yetkisine sahip tarafsız bir üçüncü tarafın katılımını gerektirmez (Akyıldız, 2019: 15-16). Müzakere süreci gayri resmi ve belirli prosedürler olmadan gerçekleşir. Taraflar kendileri karar verme sorumluluğuna sahiptir. Müzakerenin amacı karşılıklı olarak kabul edilebilir çözümler sunması ve kendi ihtiyaçlarına göre şekillendirilebilir olmasıdır. Müzakere yapıldıktan sonra taraflar arası ortak bir karara varılmaları durumunda yapılan anlaşma kayıt altına alınmaktadır. Müzakere yöntemi adeta bir fikir alışverişi olarak da görülebilir. Tarafların birleşmesiyle birlikte ihtiyari olarak avukatlarının da bulunduğu ortamda üçüncü bir kişiye ihtiyaç duyulmamaktadır. Fakat tarafların istemi dâhilin de müzakere ataması ile bir temsilci katılmaktadır. Katılan bu temsilci tarafları korumakla ve çözüm yolunu kolaylaştırmakla yükümlüdür. Müzakere halka açık değildir. Genellikle bu çözüm yolunda taraflar ve avukatlarının da katıldığı görülmektedir.

Arabuluculuk (mediation); bireylerin arabulucu karşısında bir araya gelerek içinde buldukları uyuşmazlık durumuna çözüm bulmak amacıyla görüşülerek, her iki tarafında menfaatine karar alınması için kazan-kazan ilkesi esas alınarak tarafların sağlıklı iletişim kurmalarını sağlayan fakat öneride bulunmamak kaydı ile sonuçlandırmak istenen yöntem bütünüdür. Arabuluculuk optimal aracılık kuralları ile elde edilen refahı belirler (Goltsman vd, 2009: 2). Yargı yoluna göre düşük işlem maliyetleri ile tarafların daha iyi anlaşmalara ulaşmalarına yardımcı olmak üzerine kurulmuş bir mekanizmadır. Arabulucu hâkim veya hakem olmadığı için yargı yetkisine sahip değildir.

Arabuluculuk ile ilgili bazı kaynaklarda arabuluculuğun diğer adımın uzlaştırma olduğu belirtilmektedir. Fakat uzlaştırma yöntemi farklı olmasıyla beraberinde arabuluculuk ile kapsamı da ayrıdır. Uzlaştırma, tarafların ulaşmaya çalıştıkları yargı dışı bir diyalog olarak tanımlanabilir (Duve, 2009: 185). Tarafların aralarındaki uyuşmazlıkları kendi kendine çözüme ulaştırmaları beklenmektedir. Ancak uyuşmazlığın çözümü sürecinde yer alan uzlaştırmacı, tarafsız üçüncü kişi olsa da uyuşmazlığa konu olan unsurları taraflarla görüşerek gerekirse uyuşmazlığın çözümüne katkıda bulunmasını sağlayacak tavsiyeler geliştirerek taraflara aktarabilir (Gün, 2018: 53).

Arabuluculuk ilgili benzerlikleri dikkat çeken uzlaştırmacının, arabuluculuktan en belirgin farklılığı, uzlaştırmacının uyuşmazlık görüşmelerinde daha aktif rol oynamasıdır. Uzlaştırmacı taraflara öneriler sunmasıyla birlikte bizzat kendisi çözüm üretebilirken arabulucu sadece tarafların sağlıklı bir şekilde anlaşmalarına ortam hazırlayarak kendilerinin anlaşmasını sağlamaktadır. Uyuşmazlıkların çözümünde arabuluculuk, uyuşmazlığa düşmüş olan tarafların uyuşmazlıktaki konularını daha iyi bilmelerini ve takdir etmelerini sağlayarak, tahkim sürecinde veya ortak bir mahkemede gelecekteki konularını daha objektif bir şekilde değerlendirmelerini sağlamakta yardımcı olur (Andronic ve Olteanu, 2013: 1131).

En etkili ve yaygın olan alternatif çözüm yöntemi olarak arabuluculuk sistemi, çeşitli uyuşmazlık türlerinde kullanılmaktadır. Ancak en etkili ve yaygın alternatif uyuşmazlık çözümleri arasında kısa hakem yargılaması, müzakere, tarafsız ön değerlendirme, uzlaştırma, mini yargılama, tahkim gibi metotlar da yer almaktadır. Belirtilen yöntemlerin bir kısmı yargı ile hareket ederken diğer bir kısmı yargı dışında çözüm bulma çabası içerisinde yer almayı hedeflemektedir. Ayrıca alternatif uyuşmazlık yöntemlerinde kaliteli bir iletişim sağlanması büyük önem taşımaktadır. Çünkü katılımcıların adil bir sonuç alma duygusu ile hareket etmeleri aynı şekilde arabuluculuk sisteminde oluşan beklentinin karşılanması, yargılamaya göre arabuluculuk için önemli bir gelişmedir. Arabulucunun rolü, çatışmanın her iki tarafının kazan - kazan anlayışı ile çözümü sağlamasını ve çözümleri belirlemelerinde yardımcı olmaktır. Yargılama yolunda uyuşmazlığın çözümünde olumsuzlukların yaşanması mümkündür. Mahkemede karar verilen çözümün sağlam ve yasal olması, çatışmanın sona ermesini sağlamaz. Kaybeden tarafın memnuniyetsizliği bile yeni çatışmalar yaratabilir (Andronic ve Olteanu, 2013: 1132).

Tahkim(arbitration); bireylerin çatışmaları halinde devletin resmi yargı organı dışında, devletin kararı ile görevlendirilen hakemler ile uyuşmazlığın çözülmesi için uygulanan yöntem türüdür (Kaçmaz ve Türnüklü, 2016: 10). Objektif üçüncü kişiler veya alanında profesyonel kişiler arasından seçilmiş olan bireyler tarafından uyuşmazlıkları değerlendirmeleri ile sağlanan karar verme döngüsüdür. Uyuşmazlık çözümü konusunda tahkim yönteminin tercih edilmesi için uyuşmazlık konusunun iki şarta uygun olması gerekir. Birincisi, uyuşmazlık yaşanan konunun tahkim çözümüne uygun olması, diğeri ise tarafların uyuşmazlık konusunda çözüme ulaşırken tahkim yönteminin kullanılmasında beraber karar vermeleri gerekir (Susmaz, Özdemir v.d., 2021: 1). Aynı zamanda taraflar üzerinde serbestçe tasarruf edemeyecekleri konular söz konusu ise bu yöntem kullanılmaz. Örneğin bir boşanma

davası tahkim ile çözülmeye elverişli değildir.

Verilen tüm yöntemler arasında dava yolu ve tahkim yönteminin, çözüm sürecinin uzamasına ve gecikmelere yol açtığı görülmüştür. Bu durum birçok hukuk sisteminde ve Kıta Avrupası hukuk sisteminde eleştiriye açıktır. Bireylerin günlük yaşamlarında uyuşmazlık ve çatışma söz konusu olduğunda genelde uzlaşma yolu ile çözüm tercih edilmiştir. Çeşitli arayışlar sonucunda alternatif çözüm yöntemlerinin kullanılmasıyla bireyler kendi yasal haklarını gözetmekten çok çözümün sağlanmasına odaklanmıştır (Özbek, 2007: 196).

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin birçok özelliği bulunmaktadır. Potansiyel zaman tasarrufu, gizlilik, hukuki uzmanlık, daha iyi iletişim ve genel olarak daha yapıcı bir atmosfer genellikle alternatif uyuşmazlık çözümleri ile ilişkilendirilir (Duve, 2009: 178). Bu yöntemlerin özelliklerinin başında bir üçüncü kişinin müdahale etmesi gelmektedir. Ancak tarafsız üçüncü kişinin adı her yöntemde farklılık göstermektedir (Özbay, 2006: 462).

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin en önemli temel özelliği, amacına paralel olan isteğe bağlı olmasıdır (Tanrıver, 2006:154). Bahsi geçen bu özelliği hem bu kurumun tercih sebebi olması hem de uzlaştırma sürecinin sonunda zorlama olmayacağı anlamına gelmektedir. Bu kurumun gönüllük özelliği, bu çözüm yollarını seçen kişilerin “hak arama özgürlüğüne bir sınırlandırmanın söz konusu olmadığı” şeklinde değerlendirilmektedir. Fakat alternatif çözüm yollarından biri olan arabuluculuk yönteminin bağlayıcı kılınmasıyla kişinin hak arama özgürlüğü sabote edilmiş olmayacak mıdır? (Gün, 2018:51). Bu sorunun cevabını bulmak bu çalışmanın ana sorunlarından biridir.

Alternatif çözüm yolları, tarafların iradesi ile başvurulabileceği gibi devlet veya tahkim yargısı devam edilirken tarafların talebi veya hâkimin inisiyatifi ile de başvurulabilir (Özbay,2006: 463). Hatta alternatif çözüm yolları yargının mecburi bir yöntemi olarak bile düzenlenmiştir.

Alternatif çözüm yöntemleri yargı yolunun aksine “gizlilik” prensibini esas almaktadır. Bu prensip, her türlü bilgi ve belgelerin gizli kalmasını ifade eder. Taraflar alternatif çözüm yolları ile anlaşamaması halinde yargı yoluna gidileceğinden, ortaya çıkmış olan belgelerin davada ileri sürülmemesi için bu prensibin korunması gerekir. Alternatif çözüm yöntemleri daha esnek ve ölçülü bir yapıyı yansımasıyla daha yaratıcı çözümlere olanak sağlayan bir zemine sahiptir (Tanrıver, 2006: 158). Son olarak, yöntemlerin bağlayıcı olmaması ile beraberinde tarafların her aşamada yargı yoluna başvurabilmeleri mümkündür.

Geçmiş başlıklar altında genel olarak uyuşmazlık kavramı ve uyuşmazlık türleri ile çözüm yöntemleri kısaca özetlenmeye çalışılmıştır. Takip eden başlıklar altında çalışmanın ana konusunu oluşturan arabuluculuk kavramı ve modelleri üzerinde durulmuştur.

1.2.3. Arabuluculuk ile Çözüm

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri arasında her ne kadar tahkim, müzakere gibi teknikler bulunsa da son yıllarda en yaygın ve etkili şekilde kullanılan yöntem arabuluculuktur. O nedenle arabuluculuk modelleri ve tarihsel gelişimi üzerinde durulmuştur.

1.2.3.1. Arabuluculuk Kavramı ve Modelleri

Etimolojik olarak arabuluculuk kavramı, Latince “mediare” sözcüğünden yola çıkılarak oluşmakla beraber “ortada bulunma”, “tam anlamıyla ikiye bölünme” anlamı da taşımaktadır. Yabancı literatür de ise bu kavram “mediation” olarak ifade edilirken, tarihsel anlamda Uzakdoğu ülkelerine dayandığı ve yapılan araştırmalar sonucunda arabuluculuk metodunun anlaşmazlık çözüm aşaması olarak da belirtildiği görülmüştür (Okur, 2019: 12) .

2012 tarihli 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu’nda (md.2/I-b) arabuluculuk; *“Sistemik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi” olarak tanımlamıştır*”.

“Arabuluculuk, uyuşmazlığın söz konusu olduğu tarafların, çözüm yolunu konuşulabilmesi amacıyla tarafları bir araya getirmeyi hedefleyen, taraflar arasında empatiyi sağlayarak iletişimi kolaylaştıran, objektif üçüncü kişinin dâhil olması ile yürütülen gönüllü bir usuldür” (Musal,2021: 21). Bir başka tanıma göre ise; “Arabuluculuk, uyuşmazlığın tarafı durumunda bulunan iki veya ikiden fazla kişinin uyuşmazlığın çözümünü sağlamak için gönüllü olarak, etkili, tarafsız ve ehil bir arabulucu yardımı ile yürüttüğü alternatif uyuşmazlık yöntemi türüdür”(Öztürk ve Yarar, 2019: 892). “Arabuluculuk, tarafların, bir veya fazla arabulucunun yardımı ile anlaşmaya varmak için ihtilafli meseleler üzerinde görüşme yaptıkları bir uyuşmazlık çözüm sürecini ifade eder”(Çiçek, 2019: 27).

Avusturya hukuk kaynaklarında arabuluculuk; “Taraflar yönünden gönüllülük ilkesi merkezli bir faaliyet olmakla, bu konuda profesyonel, gerekli eğitimini almış objektif bir arabulucu aracılığıyla taraflar arasındaki uyuşmazlığın, iletişim sağlanarak herkes tarafından kabul gören sistem ve yöntemler ile tüm sorumluluğun taraflarda olması koşuluyla hedefe, çözüme kavuşturulmasıdır” (Konsolide Federal Yasa, 2020).

Alman hukuk kaynaklarında; arabuluculuk ve diğer mahkeme dışı uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin teşvik edilmesine dair Alman Kanunu md 1/1’de, “ Arabuluculuk güvene dayalı, bir veya birden fazla arabulucu ile birlikte yürütülen ve tarafların uyuşmazlıklarını çözmeye yarayan bir yöntem biçimidir. Aynı zamanda arabulucu tarafsız ve bağımsızdır.” şeklinde tanımlama yapılmaktadır (Erbaş, 2012: 133-146). İsviçre arabulucular hakkında meslek kurallarına göre ise “arabuluculuk konusunda uzman bir üçüncü kişinin katılımı ile çatışan kişilerin çatışmalarını anlaşarak çözüme yardımcı olunan ihtiyari bir yöntemdir” (Musal, 2021: 22).

Amerikan Alternatif Uyuşmazlık Kurulu tarafından şekillenen tanıma göre ise “Arabuluculuk, uyuşmazlığın taraflarının uyuşmazlığın içeriğine veya çözüme belirleyici etkisi olmayan fakat sürece ilişkin olarak tavsiye veya karar verme yetkisi bulunan bir uyuşmazlık çözüm uygulayıcısı ile anlaşmaya varılmasını amaçlayan bir süreçtir” şeklinde tanımlanmıştır (Boydak, 2018: 89). Arabuluculuk, kişilerin uyuşmazlık yaşaması sonucu ve bu uyuşmazlığın arabuluculuğun konularını kapsamaması gerektiğini dikkate alarak, objektif üçüncü kişi tarafından ve arabuluculuk ilkeleri gereğini yerine getirerek çözüme kavuşturmayı amaçlayan fakat yargılama hakkına sahip olmayan (Avusturya Hukuk Uyuşmazlıkları Arabuluculuk Kanunu md.1/1) bir metot olarak tanımlanmaktadır. Sonuç olarak literatürdeki arabuluculuk yöntemi tanımlarının genel anlamda birbirine benzerlik gösterdiği görülmüştür.

Arabuluculuk yöntemini çeşitli kültürler yaygın olarak kullanmış ve kullanmaya devam etmektedir. Bazı kaynaklara göre arabuluculuk, alternatif uyuşmazlık çözüm yönteminden çok, esas çözüm yöntemi olarak da kullanılmıştır. Bunun sebebi yargı yolunun uzun, meşakkatli, maddi anlamda kişiyi olumsuz etkileyen, manevi yönden yıpratıcı olması ile bağlantılıdır. Bu noktada arabulucunun uyuşmazlığa düşmüş tarafları doğru anlaması çok önemlidir.

Arabuluculuk süreci tarafların ve üçüncü kişinin katılımı ile başlayarak devam etmektedir. Bu süreçte arabulucunun nasıl davranış sergileyeceği, belirli ölçüde önerilerde bulunup bulunmayacağı, uyuşmazlığı çözümlerken nasıl bir yol izleyeceği konusunda arabuluculuk modelleri karşımıza çıkmaktadır. Tabi ki de arabuluculuk yöntemi sadece bu modellerden oluşmamaktadır. Arabuluculuğun modelleri başlığı altında öne çıkan üç model aşağıdaki şekildedir.

1) Kolaylaştırıcı Arabuluculuk: Bu yöntem metot odaklıdır (Musal, 2021: 36). Başarılı bir arabuluculuk ortamı hazırlamak için güvenli ve objektif, teknik bilgiden çok iletişim yetenekleri öne çıkarılarak, müzakereye gidilmektedir. 6325 sayılı Kanun kolaylaştırıcı arabuluculuk metodunu temel alarak oluşturulmuştur. Bireylerin iradi beyanının alınması amaçlanır. Bireylerin doğrudan dâhil olması yani katılımının sağlanması ile arabulucu bireylere önerilerde bulunmamaktadır. Fakat bireyler uyuşmazlıktan çıkamama halinde arabulucu asgari ölçüde tavsiye verebilmektedir. Kolaylaştırıcı arabuluculuğun karakteristik özelliği gereği arabulucu, taraflar arasındaki bozulmuş ilişkileri düzeltebilmek için yapıcı olarak davranmalı ve taraflara yardımda bulunmalıdır. Aynı zamanda hukuki bilgiler paylaşılmaz. Bu modelin avantajlarından biri gelecek ile ilgili perspektif oluşumunun sağlanmasıdır. Burada arabulucunun edinmiş olduğu işlevsellik, pasiftir. Bağımsızlık durumuna uyum sağlamıştır. Elverişli bir sonuca varma hedefiyle çözüm sürecinin gelişimine destek olmaktadır (Özmumcu, 2016: 1373).

2) Değerlendirici Arabuluculuk: Tarafların yasal çıkarlarını karşılamaktan çok, yasal haklarını kapsamaktadır. Bireylerin düştükleri uyuşmazlıktan, alanında uzman ve objektif üçüncü kişinin uyuşmazlık yaşayan bireylere yardımda bulunması ile çözümü hedeflenmektedir. Objektif olan kişinin önerilerde bulunması ve durumu analiz etme hakkı bulunmaktadır. Aynı zamanda yargı yoluna başvurulması halinde hâkimin veya jürinin muhtemel vereceği kararları ve görüşleri kapsayan ifadelerde bulunabilir. Tarafların yargı yolundaki zayıf noktalarını ve mahkemeye başvurduklarında olabilecek masrafları hakkında bilgi verebilmektedir. Kolaylaştırıcı arabuluculuk modelinin aksine değerlendirici arabuluculukta arabulucunun belirlenen seviyede tecrübeli olması esas alınmıştır. Bu anlamda değerlendirici arabulucunun müzakerede daha aktif ve etkin rol oynadığı görülmektedir. Bu arabuluculuk modelinde daha realist bir biçimde tarafların sonuca kavuşmaları açısından

aldıkları bu görev arabuluculara gerçeğin temsilcisi (Agent of reality) olmaları için belirlisorumluluklar yüklemektedir (Özsumcu, 2016:1376).

3) Dönüştürücü Arabuluculuk: Taraflar arasındaki ilişki odaklı arabuluculuk modelidir (Musal, 2021: 37). Bireyin kendisini tanıması ve eksik yönlerini tamamlaması açısından gelişimi destekleyen bir modeldir. Bu modelde analiz arka planda kalmaktadır. Geçmişteki olaylar ile ilgilenilmekte olup taraflar arası farkındalığın arttırması amaçlamaktadır. Bireylerin birbirlerini daha net ve anlaşılır bir şekilde anlamalarını ve olası yanlış anlaşılmalara engellenmesi sağlandığı takdirde sonuca giden yolda başarının elde edilmesi kaçınılmazdır.

1.3. Arabuluculuğun Tarihsel Gelişimi

İnsanlık tarihi kadar eski olan arabuluculuk yönteminin günümüzde az bilinmesi, arabuluculuğun gelişiminin oldukça yavaş olmasının bir göstergesi niteliğini taşımaktadır. Eski Mısır ve Yunan topluluklarında arabuluculuğun kullanıldığına dair kayıtlar bulunmakta, Uzakdoğu ve Çin’de kullanımı da asırlar öncesine dayanmaktadır. Mezopotamya’da arabuluculuğun ilk temelleri atılırken, günümüzde Anadolu coğrafyasında 4000 yıl kadar eskiye dayandığı bilinmektedir (Erol, 2018: 19). Ayrıca Doğu Afrika’da arabuluculuk sistemi “anlaşılincaya kadar konuşma yöntemi” olarak kabul edildiği bilinmektedir. Osmanlı İmparatorluğu zamanında da kullanıldığı bilinen arabuluculuk, o dönemin ulemasının bazı görevlerine benzetilmektedir. Arabuluculuk, alternatif uyuşmazlık çözüm metotlarından biri olarak yeni oluşan bir yol değildir. Arabuluculuk yöntemi bazı toplumlarda sadece alternatif çözüm yolu olmaktan çok, temel çözüm yöntemi olarak kullanıldığı bilinmektedir. Örneğin Kalahari halkında ciddi uyuşmazlıklar meydana geldiğinde erkekler ve kadınlardan oluşan oturumlar yapılarak herkese söz hakkı tanındığı, uyuşmazlık hakkında tartışma ve çözüm önerilerinin de bulunduğu müzakereye benzer bir ortam oluşturulduğu bilinmektedir (Musal, 2021: 24).

Ortaçağ Avrupa’sında papaların dini görevlerinin yanı sıra toplum içi anlaşmazlıklarda arabulucu olarak görev yaptığı görülmektedir (Polat, 2009:33). İslam hukuku açısından da arabuluculuk son derece büyük bir önem taşımaktadır. Arapların kabileler hâlinde yaşaması, İslamiyet’in ilk yıllarında Arap yarımadasında siyasi bir birlik olmamasına sebep olmuştur. Kabile reislerinin ve toplumun diğer ileri gelenlerinin, bireyler arası ve kabileler düzeyinde çıkan uyuşmazlıklarda arabuluculuk yöntemini sıkça kullandığı da bilinen bir gerçektir

(Günaltay, 2013: 83).

Osmanlı hukuk sisteminin temelinde ise; Türk toplumuna ait örf ve adetler ile İslam hukukundan geçen uygulamalar bulunmaktaydı. Osmanlı devletinde kadıların en önemli yardımcıları konumunda bulunan “muhtazırlar” uyuşmazlıkların mahkemeye taşınmaksızın çözülmesi noktasında görev alarak, arabuluculuk kurumunu işletmektedirler (Kılınç, 2016:35). Bunun dışında uyuşmazlık yaşayan tarafların, herkesçe güvenilen kişiler tarafından bir araya getirilerek, uyuşmazlığı sonlandırmaya yönelik faaliyetlerinin toplum içinde yaygın bir biçimde kullanıldığı da bilinmektedir (Dökünlü,2019:9). 20. yüzyılda artan sorunlar karşısında başta ABD olmak üzere Almanya, Avusturya vd. birçok ülke arabuluculuk yöntemini uyuşmazlık çözümünde kullanmayı tercih etmeye başlamıştır.

19. yüzyılda kitle iletişim araçları ve teknolojiadaki gelişmeler, beraberinde sosyolojik anlamda değişiklikler yaşanması önceki dönemlerin uyuşmazlıklarının yanında yeni uyuşmazlıkları da ortaya çıkıştır. Uyuşmazlıkların çözümünde ilk akla gelen yargı yolunun tercih edilmesi sebebiyle mahkemelerin yoğunluğu artmış ve dava sürecinde gecikmelerin yaşanmasına neden olmuştur. Adalet erişiminin zor olması nedeniyle toplumsal barışın sağlanmasının zorlaştığı görülmüştür. Amerikan hukuk sisteminde yaşanan sorunlar sebebiyle 1976 Senesinde St Paul, Minnesota'da yapılan Roscoe Pound Konferansı'nda Harvard Üniversitesi Hukuk Fakültesinden Frank EA Sander'in sunumunda; “Geleceğin Adaletine Yönelik Perspektifleri, uyuşmazlık çözümünün dava dışı biçimlerinin yaygınlaştırılması ve bunların da arabuluculuk olması” söylemleri, modern anlamda arabuluculuğun başlangıcı olarak kabul görmektedir (Erol, 2018:28). İlerleyen yıllarda ABD'de arabuluculuk merkezleri kurulmaya başlamıştır. Çalışan bireylerin ücretlerinin yetersizliği ve hedeflenen ilginin oluşmaması, başvuranların sayısının düşük olmasına yol açmış ve iş yargısının yükü hafifletilememiştir.

Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının yasalaştırılarak güvence altına alındığı ve ilk olarak uygulandığı ülke ABD olarak bilinmektedir (Dinçay, 2021: 590). 1898 yılında Kongre, işçi-yönetim uyuşmazlıklarını gidermeyi hedefleyerek farklı federal kurumlar oluşturmuştur. 1913 yılında Çalışma Bakanlığı kurulmuş ve işçi-yönetim arasındaki anlaşmazlıkları değerlendirmek üzere bir “uzlaşma komisyonu” paneli atanmıştır. Bu panel ilerleyen zamanlarda ABD Uzlaşma Servisi olmuş ve 1947 yılında Federal Arabuluculuk ve Uzlaşma Servisi olarak yeniden oluşturulmuştur (Türnüklü ve Kaçmaz, 2016: 69-70).

ABD’nde arabuluculuk faaliyetleri eyaletlere göre değişmektedir. Arabulucu olarak görev alabilmek için eyaletlerin çoğunda ön koşul gibi şartlar bulunmamaktadır. Arabulucu tercih edilmesi durumunda iyi bir arabuluculuk eğitimi almış, deneyimli, bu alanda başarılı isim yapmış bireyler tercih sebebi olmaktadır. ABD’nde özellikle iş uyuşmazlıklarında taraflar hâkimler tarafından arabulucuya yönlendirilmekte ve sürecin yargı yoluyla çözüme ulaşması yerine arabuluculuk gibi daha dostane çözüm metotları kullanılarak çözümlenmesi istenmektedir (Dinçay, 2021: 591).

ABD’de bireysel iş uyuşmazlıklarında taraflardan birinin yargı yoluna başvurması mahkemenin hemen başlayacağı anlamına gelmemekte, taraflar arabuluculuk sürecine yönlendirilmektedir. Söz konusu arabuluculuk sürecinin sonucunda olumlu veya olumsuz sonuç alınsa dahi taraflardan ücret talep edilmemektedir. Üç farklı arabuluculuk uygulama modeli vardır. Toplum Arabuluculuk Merkezleri, Hukuk Fakültesi Ortaklık Programları, özel arabuluculuk kuruluşlarıdır. Toplum arabuluculuk merkezleri, sözleşmeli veya gönüllü olarak katılıma olanak veren, resmi devlet kurumu özelliği taşıdığı için en çok tercih edilen modeldir. Hukuk fakültesi ortaklık programları ise mahkeme ve fakülte arasında anlaşma sağlayan yarı resmi yöntemlerden biridir. Özel arabuluculuk kuruluşları, kar amacı güden, tamamen avukat ve alanında uzman kimseler tarafında hizmet verilen kurumlardır. Genel anlamda bakıldığında çözüm odaklı ve çeşitli modeller barındıran ABD’nde arabuluculuk sistemi yoluyla bireysel iş uyuşmazlıklarında %90 uzlaşmanın sağlandığı anlaşıldığından ülkenin bu konuda başarılı olduğundan söz edilebilir (Dinçay, 2021: 592).

1960’lı yılların ortasında Çin ve Japonya’nın geleneksel toplum anlayışını, hukuk sistemini ve uyuşmazlık çözüm yöntemleri hakkında yapılan araştırmaları gündeme taşınmasıyla beraberinde bahsi geçen ülkelerde dava oranının düşük olduğu ve uyuşmazlıkların çoğunlukla alternatif çözüm yöntemleri ile çözüldüğü görülmüştür (Harmancı, 2020:77). Avrupa kıtasında uyuşmazlıkların çözümünde arabuluculuk yönteminin kullanımına ilişkin 1977’de “Hukukun Alternatif Biçimleri ve Hukuka Alternatifler” konulu sosyoloji toplantısında Almanya’da ilk girişimlerde bulunulmuştur. 1979 yılında gerçekleştirilen hâkimler toplantı vasıtasıyla daha çok yayılmıştır. 15-16 Ekim 1999 tarihinde Tampere’de Avrupa Birliği (AB) zirvesinde, üye ülkeler adaletle daha hızlı ulaşmak amacıyla davet edilmiş, yapılan bu çalışmalar sonunda 2002 yılında hazırlanan “Yeşil Kitap” ile alternatif uyuşmazlık çözüm yollarından biri olan arabuluculuk ile ilgili ilkeler belirlenmeye çalışılmıştır (Harmancı, 2020: 76).

AB ülkeleri içinde Belçika, arabuluculuk sisteminin oluşumu ve çözüm odaklı işlemesi nedeniyle birçok ülkeye örnek teşkil edecek niteliklere sahiptir. Belçika arabuluculuksürecinde en temel şartlardan biri “Sulh Uygunluğu” ilkesidir. Sulh olabilme niteliği taşıyan her anlaşmazlık arabuluculuk sürecine taşınabilir (Dinçay, 2021: 594). Bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk anlamında iş sözleşmelerine arabuluculuk şartının eklenmesiyle neredeyse zorunlu arabuluculuk sistemi haline getirilmiştir. Arabulucu seçim sürecinde herhangi bir tarafsız üçüncü kişi seçilerek sürece başlanabilmektedir. Ancak yargılama sürecindeyken arabuluculuk sistemi talep edilirse arabulucunun Belçika Federal Arabuluculuk Genel Komisyonu tarafından onaylanmış olması gerekmektedir. Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümüne dair arabulucu olabilmek için ticari ve medeni arabuluculuk yetki belgesine sahip olabilmek gerekmektedir. Arabuluculuk uygulamaları açısından aranan şartlar bakımından sendika çalışanları, avukatlar, istihdam kurumu çalışanları arabulucu olarak görev alabilirler. İngiltere’de arabuluculuk için ilk adımlar 1970’li yıllarda atılmıştır. Fakat resmi anlamda ortak bir yapı ve uygulama modelinin 1990’lı yıllarda oluşturulduğu görülmüştür (Dinçay, 2021: 598). Arabuluculuk modelinin oluşturulmasında en temel sebepleri yargılama giderlerinin azaltılması ve yargı sürecindeki karışıklıkları gidermek amacı ile usul hukukunda yenilikler, “Lord Woolf” tarafından düzenlenen 1995-1996 tarihli Adalet Erişim Raporu ile oluşmuştur. Temel hedef, mahkemelerin aşırı yükünü azaltma ve para kaybını mümkün olduğunca en az seviyeye indirip anlaşmazlığın olumlu bir sonuca ulaşmasını sağlamaktır. Raporda, hâkimlerin arabuluculuğu aktif olarak teşvik etmeleri gerektiği ama asla zorlanmaması gerektiği vurgulanmıştır (Hank, 2012: 940-941). İngiltere’de arabuluculuk sistemi yalnızca iş uyuşmazlıklarında değil, daha birçok alanda kullanılmaktadır. Hâkim niteliksel bakımdan tespit ettikten sonra uyuşmazlığın çözümü için uygun görürse arabuluculuk sistemini direkt olarak başlatabilmektedir. Arabulucu açısından incelendiğinde hukuk fakültesi mezunu olma şartı bulunmamaktadır. Donanımlı bir arabuluculuk eğitimi almış olması ve staj yapılması şartı söz konusudur. Bireysel iş uyuşmazlıkları açısından bakıldığında İngiltere’de 2002 yılında yayımlanan iç hukuk talimatnamesinde işçi-işveren uyuşmazlıklarında barışçıl yolların bitmesi sonucunda son aşamada mahkeme görevlendirilir. İngiltere’de bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk modelinin başarı oranı %98’dir (Dinçay,2021:599).

Türkiye’de arabuluculuğun resmi temelini oluşturmak amacıyla çeşitli çalışmalar yapılmıştır. İlk İş Kanunu olan 3008 sayılı Kanun 1936 yılında kabul edilmiş ve 1937 yılında yürürlüğe girmiştir. 3008 sayılı Kanunda tam anlamıyla arabuluculuk adı verilmeden

arabuluculuğu anımsatan 78'inci maddesinde “Bir işyerinde çalışmakta olan işçiler arasından, elli kişiye kadar iki, elliden iki yüz işçiye kadar üç, iki yüzden bine kadar dört ve binden yukarı sayıda işçiler için beş mümessil işçi seçilir. Bu mümessiller, işverenle işçiler arasında çıkacak tek başlı yahut "toplulukla iş ihtilâflarını kotarmak için işverenle veya vekili ile konuşup anlaşmak ve meseleyi uzlaştırmağa çalışmak ödevini yaparlar. İşveren, işçilere vaki olacak tekliflerini bu mümessillerle müzakere eder. Arada ihtilâf çıkmaması çarelerini işverenle mümessiller beraberce araştırırlar” şeklinde ifadelerin yer alması arabuluculuğun temellerinin bu kanunla atıldığına göstergesi niteliği taşımaktadır. Sosyal ve siyasi politikalar belirli dönemlerde değişse de Türkiye’de iş mevzuatında uyuşmazlık çözümlerinde arabuluculuk ve tahkim metotları da kullanılmıştır. Cumhuriyet öncesi dönemde 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Yasası ile uzlaştırma yöntemi uygulanmıştır (Baştürk, Bağdoğan ve Kılıkış, 2017: 57).

Arabuluculuk ile ilgili farklı tarihlerde çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Tarihsel gelişimine göre bu düzenlemeler; 18 Mart 1924 tarihli 442 sayılı Köy Kanunu, 18 Haziran 1927 tarihli 1086 sayılı Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunu, 05 Mayıs 1983 tarihli 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, 19 Mart 1969 tarihli 1136 sayılı Avukatlık Kanunu, 9 Ocak 2003 tarihli 4787 sayılı Aile Mahkemelerinin Kuruluş Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanun (Coşar, 2011: 9) şeklinde sıralanabilir. 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu 07/06/2012 tarihinde kabul edilmiş ve 22 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazetede yayınlanmış ve bir yıl sonra yürürlüğe girmiştir. 26/01/2013 tarihinde de Arabuluculuk Yönetmeliği kabul edilmiştir. 1 Ocak 2018 tarihinde yürürlüğe giren İş Mahkemeleri Kanunu ile bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde yargı süreci öncesi arabulucuya başvuru zorunluluğu getirilmiştir. Aşağıdaki Tablo 1’de 2018-2022 yılları arasında Türkiye de iş uyuşmazlıklarında dava şartı olarak arabuluculuktaki dosyaların ve alınan sonuçlar görülmektedir.

Tablo 1.1. İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk İstatistikleri (01.01.2018-16.03.2022)

Anlaşma	800.003
Anlaşmama	570.297
Toplam Dosya Sayısı	1.438.119

Kaynak: adalet.gov.tr

2018-2022 yılları arasında Adalet Bakanlığının istatistiklerine göre anlaşma ve anlaşmama oranları birbirine yakın olduğu görülmektedir. Anlaşma ile sonuçlanan uyuşmazlık oranı %58 iken anlaşmama ile sonuçlanan uyuşmazlık oranı %42’dir. Burada da

anlaşılacağı üzere sistemin oturması için daha fazla tanıtılması gerekmektedir. Sistemin gelişimi ve amacının gerçekleşmesi için belirli noktaların düzenlenmesi gerektiği aşikârdır.

1.4. Türkiye de Arabuluculukla İlgili Hukuksal Düzenlemeler ve Uygulanması

Arabuluculuk sistemi ilk kez mevzuatımıza 6325 sayılı Kanun ile girmiş bulunmaktadır. 7036 sayılı iş mahkemeleri kanunu ile arabuluculuk, dava şartı haline gelmiştir. Yapılan bu düzenlemeler üzerinde durulup, detaylarıyla incelenmiştir.

1.4.1. 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu 07/06/2012 tarihinde kabul edilmiş ve 22/06/2012 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Yayımlanma tarihinden bir yıl sonra yürürlüğe giren bu Kanunun hedeflerinden biri, hukuk uyuşmazlıklarının arabuluculuk sistemi ile uyuşmazlığın çözümlenmesinde nasıl bir yol izleneceği, usul ve esasları düzenlemektir. Tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya yapılan işlemlerden oluşacak özel hukuk uyuşmazlıklarının çözüme ulaşmasında uygulanır. Fakat arabuluculuk sisteminin, aile içi şiddetle ilgili konularda kullanılması uygun görülmemektedir. Boşanma davası, babalık, soy bağı, tapu iptali gibi davaların arabuluculuk veya tahkim yolu ile çözülmesi uygun değildir. 6325 sayılı Kanunun gerekçesinde, uyuşmazlıklarda tarafların iradi olarak çözüme ulaşmasında toplumsal barışının korunması amaçlanmıştır (Harmancı, 2020:70). Arabuluculuk sisteminin kanun ile düzenlenmiş olması, uyuşmazlığa düşmüş tarafların bu sisteme olan güvenini arttırmaktadır.

6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu içeriğinde amacı ve kapsamı açık bir şekilde anlatılmıştır. Sürecin yönetilmesi kadar süreci yöneten arabulucunun da oluşan uyuşmazlık çözümünün başarıya ulaşması açısından büyük bir payı vardır. Kanunda arabulucuların bu süreç içerisinde hak ve yükümlülüklerine yönelik maddeler bulunmaktadır. Tarafların arabuluculuk hizmetinde sorumlu olduğu ücret ve tarifelerin, arabulucu tarafından istenebileceği ele alınmıştır. Çünkü bu ücret konusu hem taraflar için hem de bu sürece katkı sağlayan arabulucu için önemli bir detaydır. Kanuna dayanması her iki taraf için netlik taşımasıyla sürecin sağlıklı ilerlemesi olağandır. Yargı yolu ile kıyaslandığında arabuluculuk sisteminde uyuşmazlıklar daha makul ücretlerle çözülebilir. Arabulucunun taraflar ile olan görüşmesinde iletişimin kurulması ve belirli ilkeler kapsamında eylemi gerçekleştirmesi önemli bir unsurdur.

Avrupa Konseyi tarafından Türkiye’de Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Uygulamalarının Geliştirilmesi adlı proje 2014-2017 tarihleri arasında yürütülmüştür (Musal, 2021: 49). Bu projeden en çok yararlanan Adalet Bakanlığıdır. Projenin amacı yasal çerçeveyi geliştirerek hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuk yöntemini aktif olarak kullanılmasını sağlamak ve bu yöntemin gelişimi için Türkiye’de pilot uygulamalar yapmaktır. Avrupa Adaletin Etkinliği Komisyonu) prensiplerine uygun arabuluculuk eğitim programları ve eğitim düzeyinin arttırmak adına kurumlarda kullanılması ve ülke çapında arabuluculuk yönteminin yayılması hedeflenmiştir.

1.4.2. 036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu

Türkiye’de iş uyuşmazlıklarında dava şartı olarak arabuluculuk, 12/10/2017 tarihinde kabul edilen 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile hukuk sistemine dâhil olmuştur. Kanunun 3. maddesi 1. fıkrasında “*Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır*” şeklinde bireysel iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk şartının getirildiği görülmektedir. Kanunun 3. maddenin 3. fıkrasında “*İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili rücu davaları hakkında birinci fıkra hükmü uygulanmaz*”. hükmü gereği iş kazası kapsamında tazminat davalarında yargı yolunun öne çıktığı açık bir şekilde belirtilmiştir. Özetle bu kanunun yürürlük maddesinde belirtildiği gibi, 01.01.2018 tarihinden itibaren bireysel ve toplu iş ilişkilerine bağlı olarak tüm uyuşmazlıkların çözüm yolu için ilk olarak arabuluculuğa başvurulmalıdır (Gün, 2018: 75-76).

Dava şartı arabuluculuk sürecinin işleyişi açısından ilk olarak arabulucuların seçim usulü üzerine 3. maddenin 4. fıkrasına göre “*Arabuluculuk Daire Başkanlığı, sicile kayıtlı arabuluculardan bu madde uyarınca arabuluculuk yapmak isteyenleri, varsa uzmanlık alanlarını da belirterek, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listeler ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına bildirir. Komisyon başkanlıkları, bu listeleri kendi yargı çevrelerindeki arabuluculuk bürolarına, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirecekleri sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne gönderir.*” 6. fıkrada da “*Arabulucu, komisyon başkanlıklarına bildirilen listeden büro tarafından belirlenir. Ancak tarafların listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmaları hâlinde bu arabulucu görevlendirilir.*” şeklinde ifadelerde de belirtildiği üzere arabulucuların taraflar tarafından seçilmediği, belirlenen büro tarafından

atandığı görülmektedir. Ayrıca arabuluculara, başvuruyla görevlendirildiği tarihten itibaren görev süresi olarak üç hafta verilmekte ve zorunlu hallerde arabulucunun en fazla bir hafta da uzatma süresi bulunmaktadır. 7036 sayılı Kanuna göre “*Taraflara ait iletişim bilgileri, görevlendirilen arabulucuya büro tarafından verilir. Arabulucu bu iletişim bilgilerini esas alır, ihtiyaç duyduğunda kendiliğinden araştırma da yapabilir. Elindeki bilgiler itibarıyla her türlü iletişim vasıtasını kullanarak görevlendirme konusunda tarafları bilgilendirir ve ilk toplantıya davet eder. Bilgilendirme ve davete ilişkin işlemlerini belgeye bağlar*”. Arabulucu, taraflara ulaşılamaması veya taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması halinde arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve son tutanağı düzenleyerek durumu arabuluculuk bürosuna bildirmektedir. Ayrıca işveren toplantıya katılmadığı durumlarda, kendi belirlediği temsilcisini de görevlendirebilir. “*Arabuluculuk görüşmelerine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler. İşverenin yazılı belgeyle yetkilendirdiği çalışanı da görüşmelerde işvereni temsil edebilir ve son tutanağı imzalayabilir*” şeklinde kanunda belirtilmiştir.

Kanunda ücret konusunda da net bir şekilde bilgi verilmiştir. Kanunun 3. Maddesinin 13. fıkrasına göre “*Tarafların arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaları hâlinde, arabuluculuk ücreti, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin eki Arabuluculuk Ücret Tarifesinin İkinci Kısımına göre aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılır. Bu durumda ücret, Tarifenin Birinci Kısımında belirlenen iki saatlik ücret tutarından az olamaz. İşe iade talebiyle yapılan görüşmelerde tarafların anlaşmaları durumunda, arabulucuya ödenecek ücretin belirlenmesinde işçiye işe başlatılmaması hâlinde ödenecek tazminat miktarı ile çalıştırılmadığı süre için ödenecek ücret ve diğer haklarının toplamı, Tarifenin İkinci Kısmı uyarınca üzerinde anlaşılan miktar olarak kabul edilir*”.

Bahsi geçen düzenlemelerin arabuluculuk ilkeleri arasında yer alan iradilik ilkesine aykırı olduğu ve anayasada düzenlenen “Adil yargılanma hakkı” ile “Hak arama hürriyeti” gibi hususlar ile bağdaşıp bağdaşmadığı irdelenmelidir. İş hukukunun temel ilkelerinden biri işçiyi koruma ilkesidir. Fakat zorunlu arabuluculuk sisteminin işçinin bir takım haklardanyasal bir koruma olmadan feragat etmesine uygun ortam yaratacağı açıktır. İş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk ile yargı denetiminden uzaklaştırılarak, aynı hukuki uyuşmazlıkla ilgili farklı neticelere ulaşılması olasılığı hukuk güvenliğinin zedelenmesine ve iş hukukunu geliştiren Yargıtay’ın rolünü etkileyeceği ileri sürülmüştür (Okur, 2019: 200). Yapılan düzenlemeler ile birlikte arabuluculuk sisteminin dava şartı olarak zorunlu kılınması Türk hukukuna farklı bir bakış açısı ve ivme kazandırmıştır.

1.5. Arabuluculuğun İlkeleri ve Etik Kurallar

Arabuluculuk sisteminin belirli ilke ve etik kuralları bulunmaktadır. Türkiye Arabulucular Etik Kuralları karşılaştırmalı hukuktaki etik ve uygulama normları göz önünde bulundurularak toplumumuzun arabuluculuk sistemi ile sosyal ve kültürel değerlerine uygun olacak şekilde, Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı tarafından hazırlanmıştır. Arabuluculuk Kurulu tarafından gözden geçirilerek kabul edilmiştir. İlgili çerçevede arabuluculuk sürecinin ilerlemesi ve gelişmesi açıdan önemlidir. İlgili başlık altında arabuluculuğun etik ve ilkeleri üzerine detaylı bilgi sunulmuştur.

1.5.1. Arabuluculuğun İlkeleri

Arabuluculuk ilkeleri iradilik, eşitlik ve gizlilik ilkesi şeklinde sıralanabilir. İradilik ilkesine göre tarafların süreci devam ettirmesi, sonlandırması veya çözüme ulaşmaları durumunda anlaşmaya varmaları tamamen özgür iradeleriyle eylemleri gerçekleştirme hakkı bulunmaktadır. Çünkü belirlenmiş bir uyuşmazlık vardır ve bu uyuşmazlık gönülsüz veya taraflardan birinin zorla masaya oturması ile sağlıklı bir sonuca varılması mümkün değildir. Teklifte bulunma ve zorlama arasındaki ince çizginin iyi çizilmesi gerekmektedir.

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nda, "iradi olma ve eşitlik" kenar başlığı altında bulunan 3. maddesine göre "Taraflar, arabulucuya başvurmak, süreci devam ettirmek, sonuçlandırmak veya bu süreçten vazgeçmek konusunda serbesttirler." Ayrıca yargı yolu haricinde alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri arasında yer alan arabuluculuk sistemine başvurma sürecini ilerletmek ve sonuca ulaşılmasını sağlaması bakımından, tarafların gönüllü bir şekilde katılma sürecini hızlandırmakla beraber başarılı bir şekilde çözüme varılmasında büyük önem taşımaktadır. Taraflar bu sürecin adil bir şekilde ilerlediğini hissettikleri takdirde, bu süreçten olumlu bir sonuç alabilirler. Oluşan uyuşmazlığı zora sokmak veya inatla sürdürmek için uğraş sağlayan tarafın, mahkeme sürecinde yargılamalarda kötü niyet ile dava açan ya da dürüstlük kuralına aykırı eylemde bulunan taraflara belirli yaptırımlar öngörülmüştür (Bulur, 2007: 43). Arabuluculuk, anayasaya dayanan hak arama özgürlüğünü kısıtlamamalıdır (Musal, 2021: 39).

İradilik ilkesi, arabuluculuğun çeşitli aşamalarına yansımaktadır. Arabuluculuğa katılmada, devam ettirmede, süreci sona erdirmede, süreçteki anlaşmada iradilik biçiminde ayrı ayrı literatürde araştırmalar bulunmaktadır. Ayrıca 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu

madde 3'ün 1. fıkrasına göre “Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade tabiiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurmuş olması dava şartıdır” biçiminde belirtilmiştir. Bu madde incelendiğinde arabuluculuğun temel ilkelerinden biri olan iradilik ilkesine aykırı olduğu görülmektedir. En başta da belirtildiği gibi arabuluculuk süreci gönüllü olmalıdır. Taraflar gönüllü bir şekilde süreci yönetebildikleri takdirde arabuluculuk sürecinde ulaşılan sonuçtan pozitif fayda sağlayabilirler. Sözleşmede ilerleyen süreçte ortaya çıkacak uyuşmazlığın arabuluculuk yöntemi ile çözüme kavuşması karar verildiği halde taraflardan birinin yargı yoluna başvurması, bireyin söz konusu uyuşmazlığın arabuluculuk yöntemi ile çözüleceği doğrultusundaki yapılan sözleşmeden vazgeçtiğinin kabul edilmesi gerekmektedir. Çünkü bahsi geçen iradilik ilkesi bunu gerekli görmektedir. Tarafların iradilik konusunda emin olmaları gerekir. Ayrıca arabuluculuk sürecinde her zaman olumlu sonuca varılması beklenmez. Arabulucunun sürecin başında kendini tanıtmaması ile tarafların süreç boyunca karşılaçacakları durumları bilmesi ve algılaması sonucunda kendi iradeleri ile arabulucuyu seçmeleri arabuluculuk mevzuatında belirtilmiştir (Okur, 2019: 24) . Süreci devam ettirmekte ve sonlandırmakta taraflar özgürdür. Bu durum arabuluculuğun esnek mekanizmasıyla ilgilidir.

Arabuluculukta eşitlik ilkesi gereği arabulucuya başvururken ve süreç boyunca taraflar eşit haklara sahiptir. Uyuşmazlıkların çözümünde eşit olmak, taraflar arasındaki çatışmanın çözülmesi ve sonuca gidilen bu yolda olumlu yönde etkilenmesi açısından önemli bir faktördür. 1982 Anayasasının 10. maddesine göre “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir*”. Eşitlik hem alternatif uyuşmazlık çözüm yollarında hem de yargı huzurunda devam eden süreçte var olmalıdır. Yargı organlarının karşısında uyuşmazlık çözüme kavuşurken adil yargılanma hakkının bir gereğidir (Çiçek, 2019: 41). Silahların eşitliği ilkesi olarak belirtilen, yargı yolunda tarafların eşit hak ve olanaklara sahip olması, her zaman göz önünde tutulmalıdır. Taraflar arasında bir tarafı bu sürece dâhil etmeyecek şekilde söz hakkı kısıtlanmamalıdır (Önsal ve Yaşar, 2018: 20). Yasa ile düzenlenen bu ilkenin olabildiğinde geniş bir biçimde yorumlanması gerekmektedir.

Gizlilik ilkesi arabuluculuk sistemine duyulan güvenin temel taşıdır. Gizlilik ilkesi arabuluculuğun ana hedefleri arasında yer alan toplumsal barışın sağlanabilmesinde önemli bir faktördür (Atış, 2019: 79). Kişilerin gizliliğinin korunması, sistemin seçiminde avantaj sağlamaktadır (Kurt, 2018: 409). Uyuşmazlığın çözümü için gidilen bu yolda gizlilik ilkesi, hukuka aykırılık ve keyfi verilen kararların oluşmaması için gereklidir. Bu durum sonucunda

bireylerin adalete olan güvenlerinin artması hedeflenmektedir (Taş, 2019: 49). Tarafların düşüncelerini ve beklentilerini açık bir şekilde ifade edememesi, taraflar arasında iletişim kopukluğuna sebebiyet verecek ve tarafların birbirlerini anlamaları güçleşecektir. Arabuluculuk sürecinin tam bir güven ortamı temelinde olması, müzakere esnasında uyuşmazlık çözümüne yönelik verilecek kararların olumlu yönde olmasını destekleyecektir. Fakat gizlilik ilkesinin de istisnaları bulunmaktadır. Örneğin 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıkları Arabuluculuk Kanununun 4. maddesinde “*Taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça arabulucu, arabuluculuk faaliyeti çerçevesinde kendisine sunulan veya diğer bir şekilde elde ettiği bilgi ve belgeler ile diğer kayıtları gizli tutmakla yükümlüdür*” ifadesi yer almaktadır. Bu madde uyarında taraflar isterse rızaları doğrultusunda belgeler sunulabilmektedir.

6325 Sayılı Kanunun 5. maddesinin 3. fıkrasına göre ise talep doğrultusunda sunulması anlatılmıştır. Gizlilik ilkesi, arabuluculuk süreci boyunca tam bir güven ortamına sahip olarak uyuşmazlık hakkında yapılacak müzakerenin sağlıklı bir biçimde ilerleyebilmesi amacıyla hizmet etmektedir. Fakat uyuşmazlığın esası hakkında konuşmak zaman zaman dışarıyla paylaşılmak istenilmeyen mesleki sır ve özel bilgilerin ortaya konulmasını gerektirebilir (Akyıldız, 2019: 26). Bu durumda da tarafın kötü niyetli olma ihtimali düşünüldüğünde, gizlilik ilkesinin olması büyük önem arz etmektedir.

Arabuluculuğun yargı yolundan farkları arasında gizlilik ilkesi de bulunmaktadır. Çünkü yargıya başvurulması durumunda mahkemelerde yargılamanın aleni olması esas iken arabuluculuk sürecinde gizli olması önemli bir husustur. Uyuşmazlık taraflarının tercihleri ile aksi karar verilerek bu gizlilik ilkesi sınırlandırılabilir. Arabuluculuk etik kurallarının 6. maddenin 4. fıkrasına göre, arabulucu bir arabuluculuk sürecine eğitim veya araştırma amacıyla katılım sağlarsa, tarafların kimlik bilgileri de dâhil olmak üzere gizliliğe ilişkin haklı beklentilerine uygun davranmalıdır. Arabulucunun taraflar ile ayrı ayrı yaptığı görüşmelerde aldığı bilgileri taraflara aktarmamalıdır. Gizlilik ilkesine aykırı davranıldığı anlaşıldığında bir takım cezai yaptırımlar da bulunmaktadır. 6325 sayılı Kanunun 33. maddesini 1. fıkrasına göre gizlilik ilkesinden doğan yükümlülüğe aykırı hareket edilerek bir kişinin hukuken korunan menfaatinin zarar görmesine neden olan kişi, altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu suçların soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır. Aykırılık durumunda uygulanan yaptırım bu şekilde hüküm altına alınmıştır.

Arabuluculuk sürecinde, tarafların beyanının ve kullandıkları belgelerin gelecek dönemde aleyhlerine kullanılması adına oluşan bir ilkedir. Oldukça önemli olmakla beraberinde oluşacak risklerden de korumaktadır. Taraflar, uyuşmazlık süreci boyunca bulunan kişiler yargı yoluna katılma talebinde bulduklarında, tahkim yoluna başvurduklarında veya arabuluculuk sürecinde elde edilen beyan ve belgeleri ispat olarak gösteremez ve bu evraklar ile ilgili şahitlik edemezler (Çiçek, 2019: 44). Bu ilke 6325 sayılı Kanunun 5. maddesinde açık bir şekilde düzenlenmiştir.

Arabuluculuk sisteminde gizlilik ilkesi önemli olmakla beraberinde uyuşmazlık sürecinde edinilen bilgilerin, belgelerin ve beyanların gizli kalması gerekmektedir. Gizli kalması aynı zamanda tarafların arabulucu ile yapacağı görüşmelerde rahatlıkla gerçeği yansıtan bilgiler vererek, uyuşmazlık çözüm sürecinde başarı sağlanabilir. Çünkü tarafların arabuluculuk sistemine başvurma konusunda güven duyması, bu alternatif uyuşmazlık yöntemine olan talebin artmasına ve yaygınlaşmasına sebep olur. Fakat her iki tarafın iradeleri doğrultusunda anlaşması ile karşılıklı beyan ve belgeler açık edilebilir ve ispat niteliği taşıyabilir. Söz konusu istisnai durum haricinde belge ve beyanlar sunulur ise davanın hâkimi tarafından dikkate alınmamaktadır. Ancak literatürde yasal düzenlemelere aykırı olacak şekilde iş uyuşmazlıklarının da arabuluculuk süreci içerisinde meydana gelen anlaşmaları ilerleyen zaman diliminde sigortalılığın hizmet tespiti davasında değerlendirilmeye alınarak kullanılabilmesi belirtilmiştir (Okur, 2019: 32).

1.5.2. Türkiye Arabuluculuk Kurulu Arabuluculuk Sistemi ve Arabulucular için Model Etik ve Uygulama Kuralları

Her kurumda etik değerlerin benimsenmesi adaleti, kuruma olan özveriye, iş motivasyonunu ve yapılan işin başarıya ulaşmasını sağlar. Tabii ki toplumsal değerleri güvence altına alabilmek adına yazılı olmayan adalet sistemi ve ahlaksal değerlerin gelişmesini kolaylaştırır. Arabuluculukta da etik kuralların önemli bir faktör olduğu belirtilebilir. Arabuluculuk Kanununda da yönetmeliğinde de arabulucuların hak ve yükümlülükleri, temel alınan ilkeler, diğer unsurlar ile ilgili model etik kuralları uygulaması kapsamında belirlenmektedir. Aşağıda belirtilen etik kuralları Arabuluculuk Daire Başkanlığının düzenlemelerine dayanarak belirtilmiştir. Bu kuralların belirlenmesindeki temel alınan üç amaç vardır. Bunlar (Usul,2017: 223):

- a) Arabuluculara rehberlik etmek ve izleyeceği yolu sunmak,

b) Uyuşmazlık yaşayan kişilerin arabuluculuk sistemi hakkında bilgilendirmek ve onların haklarını güvence altına almak,

c) Barışçıl yollardan biri olan arabuluculuğun çözüme gidilen yolda, toplumsal güveni arttırmak.

Arabulucular için model etik ve uygulama kurallarının 4. maddesi “Arabulucu ile taraflar arasında, her ne sebeple olursa olsun, herhangi bir menfaat ilişkisi veya çatışması bulunmamalıdır”. şeklinde belirtilmiştir. Maddede bulunan bu ifade, taraf ve arabulucu ilişkisinde profesyonelliğin dışına çıkılmaması adına düzenlenmiştir. Doğrudan veya dolaylı olarak arabulucunun ve tarafların bu gibi durumlarda bulunmamaları gerekmektedir. Bu konuda bir kuşku bulunuyor ise arabulucu bu duruma yönelik bir araştırma veya inceleme yapabilir. Arabulucunun tarafsızlığı konusunda şüpheye düşülen hallerde, tarafların bildirmesi gerekmele birlikte, taraflar bu durum dâhilinde arabulucunun görevinin devam etmesinde bir sakınca görmez ise arabulucu görevine devam edebilir. Menfaat ilişkisi, arabulucunun tarafsızlığına ve temel alınan ilkeleri açıkça zedeleyecek işlevdeyse, tarafların anlaşmalarına bakmaksızın arabulucu görevden çekilmelidir. Ayrıca 4. maddenin 4. fıkrasına göre “Arabulucu, bu sıfatla görev yaptığı uyuşmazlık ile ilgili olarak açılan davada, hâkimlik, hakemlik, bilirkişilik veya tanıklık yapamayacağı gibi daha sonra taraflardan birinin avukatı olarak görev de üstlenemez”. Örneğin 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 34. maddesinde belirtildiği üzere hâkimin davaya bakmakta yasaklılığı ve reddi unsurlarında birçok faktör belirtildiği gibi arabuluculukta da benzer unsurlar ile oluşan durumlarda arabuluculuğu tarafsız ve eşit olma ilkesini ihlal edebilir. Bu durumda arabulucunun görevine devam etmesi hem uyuşmazlığın çözüme kavuşturulmasında taraflar arasında adaletsiz davranılmış olunur hem de meslek etik kurallarına uygun olmaz.

Bir arabulucu, var olan uyuşmazlıklarda zorunlu olan mesleki yeterliliğini icra edemiyorsa ve tarafların asgari isteklerini dahi yerine getiremiyorsa arabuluculuk yapmamalıdır (Toprak, 2014: 39). Mesleki yeterliliğin ve gelişimin artırılması açısından arabuluculuk eğitim programı, her türlü bilimsel çalışmalar dâhil olmak, arabuluculuk sicili olan tüm arabulucuların asli ve mecburi yükümlülüğüdür.

Unvan Kullanımı ile Reklam ve Tanıtım Kuralı: Arabulucular için model etik ve uygulama kurallarının bu maddesinde, arabulucunun reklam yapmaması gerektiğinden ve kesin çözüm vaadi ile tarafları alternatif çözüm yoluna zorlamaması gerektiğinden

bahsedilmiştir. Arabulucular iş almak amaçlı reklam ve tanıtım yapamazlar. Tabela ve kâğıt basımları tamamen mevzuata uygun bir biçimde yapılmalıdır. Ücret konusunda veya taraflara verilen bilgiler ışığında tarafları yanıltıcı bilgiler ile ikna etmemelidirler (Toprak, 2014: 40).

Ücret Ve Diğer Giderlerle İlgili Kural: Arabulucu mesleğini icra etmesi durumunda taraflarda belirlenen ücretler doğrultusunda ücret isteme haklarına sahiptir. Ayrıca bu madde kapsamında arabulucu işe başlamadan önce ücret ve giderleri avans olarak da isteyebilir. Aksi kararlaştırılmadıkça, arabulucunun ücreti, arabuluculuk faaliyetinin sona erdiği tarihte yürürlükte bulunan tarifeye göre belirlenir (Toprak, 2014: 40). Arabuluculukta eşitlik ilkesine dayanarak arabuluculuk masraflarını taraflar eşit bir şekilde ödemelidir. Ancak taraflar kendi aralarında farklı yüzdeler belirleyerek anlaşılırsa, taraflarında belirlediği ücret yüzdeliği geçerlidir. Ayrıca arabulucu tarafların anlaşığı oranda ödeme yapmaları durumunda, taraflardan birinin daha fazla ödeme yapması durumunda arabulucu tarafsızlık ve eşitlik ilkesini ihlal etmemelidir.

Arabuluculuk Sürecinin Niteliği, Görevin Özenle İfası Ve Taraflarla İletişim Kurma Kuralı: Arabulucu, arabuluculuk süreci içerisinde objektif üçüncü kişi olarak yer alan, taraflar arasında oluşan uyuşmazlığın çözülmesine yönelik ortam hazırlayan ve taraflara anlaşmaya varmaları için zorlamadan yardımda bulunan kişidir. Her iki tarafında beklentilerini, problemlerini yani menfaatlerini belirlemeleri için sağlıklı bir şekilde iletişim kurmaları adına yol göstermelidir. Arabulucu sürecin en başında her iki tarafa da bu süreçte eşit olduklarını belirtmelidir. Olası durumlarda taraflar şüpheye düşmemeleri için gerekli bilgileri ve etik kurallarını aktarmalıdır. Ayrıca arabulucu işini başka kişilere devredemez. Dolayısıyla görevini etik kurallar, ilkeler ve mevzuatın belirlediği şekilde bizzat kendisi icra etmek zorundadır. Arabulucu, taraflar ile özel veya bir arada görüşmeler yapabilir. Sürecin olumsuz devam etmesi halinde, arabulucu tarafları uygun bulduğu diğer alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına yönlendirebilir. Arabulucu, süreç içerisindeki uyuşmazlıkta aile içi şiddet veya suiistimal edildiğinin farkına varır ise görevini erteleyebilir, çekilebilir veya tamamen sonlandırabilir. Son olarak arabulucunu sürecin aşamalarını yani görüşmeleri, faaliyetleri yapılan işlemleri arabuluculuk sona erdiğinde belgelendirmelidir (Toprak, 2014: 41).

Arabuluculuk Uygulamasının Geliştirilmesi Kuralı: Arabulucu, barışçıl çözüm yöntemlerinde biri olan arabuluculuk sisteminin benimsenmesi açısından, toplumda farkındalığı arttırmak ve arabuluculuğun gelişmesini sağlamak ile yükümlüdür. Bu kapsamda arabuluculuk sürecini yönetirken arabuluculuğun gelişimi için görevini itinalı ve titiz bir

şekilde yerine getirmelidir. Arabulucular mesleki gelişim ve uyuşmazlıkların başarıyla çözüme ulaşması açısından birbirlerini teşvik edebilirler. Ayrıca arabuluculuk sisteminde diğer düşüncelere açık ve saygı duyularak, sistemin gelişimine katkı sağlamak amacıyla bilimsel çalışmalarda bulunabilirler.

Arabuluculuğun Sona Erdirilmesi Kuralı: Arabulucular için model etik ve uygulama kurallarının son maddesine göre arabuluculuğu son erdirmeye yöntemleri:

a) *Tarafların anlaşmaya varmasıyla,*

b) *Taraflara danışıldıktan sonra arabuluculuk için daha fazla çaba sarf edilmesinin gereksiz olduğunun arabulucu tarafından tespit edilmesiyle,*

c) *Taraflardan birinin karşı tarafa veya arabulucuya, arabuluculuk faaliyetinden çekildiğini bildirmesiyle,*

ç) *Tarafların anlaşarak arabuluculuk faaliyetini sona erdirmesiyle,*

d) *Uyuşmazlığın arabuluculuğa elverişli olmadığı veya 4/12/2004 tarihli ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu gereğince uzlaşma kapsamına girmeyen bir suç ile ilgili olduğunun tespit edilmesiyle,* şeklinde belirtilmiştir. Ayrıca arabuluculuk sürecinin sonunda taraflar anlaşabildiklerinde veya olumsuz sonuç alındığında, mutlaka tutanak veya belgelendirme yapılmalıdır. Düzenlenen bu belge taraflarca bizzat veya vekillerince imzalanmalıdır. Ancak taraflar geçerli bir sebep sunarak imzalamaz ise arabulucu tarafından imzalanır.

Arabulucunun süreç sırasında ölümü veya görevini icra edemeyecek kadar hasta olması halinde, tarafların yeni bir arabulucuya karar vermesiyle süreç kaldığı yerden devam eder.

Arabuluculuk üzerine çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeleri arabuluculuk sistemine olan güvenin sağlanması açısından önemlidir. Fakat yaygın olmayışı ve tarafların yargı yoluna başvurusu, uyuşmazlık çözüm sürecinin uzamasına ve ne yazık ki masrafların artmasına neden olmaktadır. Taraflar arabuluculuk sistemi hakkında bilgi edindikçe, gerekli ve yeterli teşvik sonucunda alternatif uyuşmazlık yöntemlerinin de yaygınlaşacaktır. Arabuluculuk sistemi belirlenen etik kurallar ve mevzuat kapsamında ilerlediğinde, sağlıklı sonuçlar alınabilir ve toplumsal barışının sağlanmasına katkıda bulunulabilir.

2. BÖLÜM

2. BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜNDE ARABULUCULUK FAALİYETLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

Sanayileşmenin gelişmesinin ve değişime uğramasının bir sonucu olarak yaygınlaşan iş uyuşmazlıkları ve davalar nedeniyle adliyelerde iş uyuşmazlıklarına bakan iş mahkemelerinin ve Yargıtay'da ki dosyaların artması sebebiyle davaların uzun sürmesi uyuşmazlıkların yasalarda planlanan zamanda çözülememesi ve tüm bunların sonucu olarak adaletin gecikmesi gibi sorunlar artmıştır (Özdemir, 2015:186). Hukuki uyuşmazlık söz konusu olduğunda izlenmesi gereken asıl ve temel yol yargı sürecidir. Devletin devlet olmasının ve ortaya çıkma sebeplerinin başında adaleti eşit bir şekilde dağıtmak gelmektedir. Bunu sağlayabilmesi için yargı sürecini doğru ve sistemli bir şekilde kurma yükümlülüğü vardır. Ancak mahkeme temelli çözüm yöntemlerinin ihtiyacı karşına yolundaki yetersizliği sebebiyle dünyada alternatif yol arayışı gözlenmiştir (Aşçı, 2019:81).

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile Türk Hukukunda meydana gelen en büyük değişiklik, işçi ve işveren alacağı, tazminat ve işe iade gibi konularda açılan davalarda, yargı yoluna başvurulmadan önce arabuluculuğa başvurmak şart olmuştur(Geçmez, 2019: 62). Dava şartı arabuluculuk sürecinde toplantılara taraflar isterlerse avukatları ile katılım sağlayabilir ve üyesi oldukları sendikadan adli yardım hizmeti istemekte serbesttir. İşe iade söz konusu olduğu durumlarda ilk olarak arabulucuya başvurulması sonrasında arabuluculuk faaliyeti ile taraflar anlaşmaya varamazlarsa son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesine işe iade davası açılabilir. Arabuluculuğa hiç başvuruda bulunmadan dava süreci için başvuru yapılması durumunda ise dava usulden reddedilir, kararın resen tebliğinden iki hafta içinde arabuluculuğa başvurulabilir (Aşçı,2019: 83). Aynı zamanda arabuluculuk faaliyetleri sonunda anlaşmaya varılması durumunda üzerinde anlaşılan konu hususunda taraflarca dava açılmayacaktır.

2.1. Araştırmanın Amacı

Bireysel iş uyuşmazlıklarında yargısal çözüm yollarına başvuru öncesi, arabulucuya gidilmesi zorunlu hale getirilmiştir. Arabuluculuk sistemi yargının yükünü azaltmak, taraflar arası çatışmaları azaltmak, işçi ve işverenin beklentilerini yerine getirme gerekçeleriyle

kurulmuştur. İş uyuşmazlıklarında yargısal çözüm yollarından sonuç almanın uzun bir zaman almasına karşılık, zorunlu arabuluculukta, çok daha kısa sürede sonuç alınabilmesi nedeniyle arabuluculuk, yargısal çözüm yollarına göre avantajlı olarak değerlendirilmektedir. Ancak işçi ve işveren arasında eşitliğin sağlanamaması nedeniyle zorunlu arabuluculuğun işçi açısından iş hukuku ile güvence altına alınan bazı haklarından feragat etmesi gibi olumsuz sonuçlara yol açması da beklenmektedir. Arabuluculuğun işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümündeki olası etkilerini ve sistemin işçi açısından avantaj mı yoksa dezavantaj mı olduğu hususunda derinlemesine bir araştırma hedeflenmiştir. Bu çalışma Türkiye’de arabuluculuk sisteminin taraflar açısından başarılı, başarısız noktalarını tespit etmeyi ve işleyişte yaşanan sorunlara yönelik öneriler geliştirmeyi amaçlamaktadır.

2.2. Araştırmanın Önemi

Türkiye’de mevcut sistem ve somut vakalar ele alındığında uyuşmazlıkların gün geçtikçe arttığı görülmektedir. Artan uyuşmazlıkların çözümlerinde genellikle mahkeme yolu kullanıldığı görülmektedir. Bazı durumlarda dava konusu olan vakanın çözümü için mahkeme veya hâkimin birden fazla kamu kurum ve kuruluşu ile irtibat içerisinde olması gerekmektedir. Uygulamada bu kuruluş veya kişiler ile yapılan müzakereler gerek iş yoğunluğu gerekse çeşitli sebeplerden dolayı uzun süreçlere yayılmaktadır. Dolayısıyla yargılama fazlasıyla uzun yıllar sürebilmektedir.

Uyuşmazlıkların çözümünde alternatif çözüm yollarının gelişimi ve önemi oldukça büyüktür. Çalışmanın ana konusu olan dava şartı olarak zorunlu arabuluculuğun olumlu ve olumsuz yönlerinin incelenmesi ve saha çalışması ile pratikte oluşan problemlerin tespit edilmesi oldukça önemli bir husustur. Özellikle arabuluculuk sisteminde işçi ve işveren arasındaki güç dengesizlikleri görülmektedir. Bu sebepten dolayı işçinin bu sisteme olan inancının azalması ve işverenin işçiyi mağdur edecek bir biçimde uzlaşmadan avantajlı çıkması oldukça büyük bir problemdir. Araştırma, oluşabilecek problemleri ve literatürde belirtilen problemlerin uygulamada hala sürüp sürmediğini tespit ederek arabuluculuğun gelişimine katkı sağlamayı hedeflemektedir. Tespit edilen problemlerin irdelenmesi ve çözüm arayışı konusunda literatüre katkı sağlaması yanında gelecekte yapılacak çalışmalara öncü niteliğinde olması hedeflenmektedir.

2.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın kavramsal çerçevesinin hazırlanmasında, verilerin toplanma, analiz ve yorumlama aşamalarının tümünde etik kurallara uyulmaya özen gösterilmiştir. Araştırmacıya ait olmayan düşünce, bulgu, verilerin kaynakları bilimsel etiğe uygun olarak kullanılmıştır. Ayrıca saha araştırması bazında etik kurula başvurulup gerekli izinler alınarak saha araştırmasına başlanmıştır.

Yapılan bu araştırmada nitel araştırma tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırma, araştırdığı sorunla ilgili sorgulayıcı, yorumlayıcı ve problemin doğal ortamındaki biçimini anlama isteği içinde olan bir yöntemdir. Bu kapsamda alternatif uyumsuzluk çözümleri arasında bulunan arabuluculuk sisteminin, işçi ve işveren arasındaki problemlerin araştırılmasında ve her arabulucunun farklı düşünce ve deneyime sahip olması nedeniyle nitel araştırma yöntemi bu çalışma için uygun görülmüştür. Nitel araştırma yönteminin tercih edilmesinin bir diğer sebebi ise arabuluculara açık uçlu sorular sorularak derinlemesine inceleme yapılmasına imkân sağlaması ve literatürde bulunan sınırlı araştırmalardan farklı bir perspektifin yakalanmasıdır. Özellikle işçinin dava öncesi arabuluculuğa başvurması ve sonrasında yaşadığı sürecin detaylı değerlendirilebilmesi için nitel araştırma yöntemi olan görüşme tekniği kullanılmıştır.

Nitel araştırma, pozitivistlere seçenek olarak ortaya çıkmış olup genellikle gözlem, görüşme, söylev ve doküman analizi ile nitel veri toplama tekniğidir (Baltacı, 2019: 370). Görüşme tekniği, araştırılmak istenen konunun çeşitli perspektiflerini içeren, görüşme sürecinde katılımcıya açık uçlu sorular yöneltilerek verilen cevapların detaylandırılabilirdiği, katılımcılar ile birebir görüşülerek verilerin toplanmasını sağlayan bir teknik türüdür (Tekin, 2006: 101). Bir başka tanıma göre ise görüşme; önceden belirlenmiş, bir amaç için yapılan, soru sorma ve yanıtlama şekline dayalı karşılıklı ve etkileşimli bir iletişim sürecidir (Türnüklü,2000:544). Görüşme, nitel araştırmalarda en sık kullanılan tekniktir. Yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış olarak farklı görüşme teknikleri vardır (Karataş, 2015:71). Hangi şekilde yapılırsa yapılsın araştırmacının iyi bir görüşme sağlayabilmesi için araştırma konusu kapsamında olan kuramsal çerçeveyi iyi bilmesi ve görüşme öncesi hazırlıklı olması gereklidir. Görüşme öncesi hazırlık aşaması önemli ölçüde araştırmacının zihinsel ve duygusal olarak hazırlanması ve görüşme formunun hazır olması önemli bir unsurdur. Görüşme formu hazırlanırken önemli olan noktalar;

-Katılımcı tarafından kolaylıkla anlaşılabilir sorular hazırlanmalıdır.

-Araştırma konusunun detaylarını belirleyebilecek ve konuyu derinleştirecek sorular hazırlanmalıdır.

-Birbiri üzerinde bağlantılı açık uçlu sorularla katılımcıların belirli bir mantık çerçevesinde kalması ve incelenen konunun diğer yönlerinin sürekli detaylandırılması ve geliştirilmesi sağlanmalıdır.

Özellikle görüşme evresi boyunca soruların açık ve net olması katılımcının anlayabilmesi ve gerekli durumlarda ek destekleyici soruların yönetilmesi konunun derinliğini arttırabilir. Bu noktada genellikle araştırmacıların yaptığı en sık hata, çok sayıda katılımcıyla görüşme çabasına girmektir (Baltacı, 2019: 374-375). Görüşmelerde sayıdan daha önemli bir şey varsa o da niteliktir. Genellikle aynı anlama gelen sorularla katılımcıyı sıkıkmak ve görüşmeleri kaydetmemek yapılan görüşmenin kalitesini düşürmektedir.

İçerik analizi, genellikle sosyal bilimlerde kullanılan bir araştırma yöntemi ve bu yöntemle bağlantılı olarak kullanılan bir araştırma tekniğidir. İçerik analizi, başta sosyal bilimlerde olmak üzere kitle iletişim araçlarının yayılmasıyla iletişime dayalı çalışmalarda önem kazanmıştır (Taylan, 2011: 64). İçerik analizinde ana amaç, toplanan verileri açıklamaya ve detaylandırmaya yardımcı olacak kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Veriler betimsel analize göre içerik analizi ile derinlemesine işlenir ve yeni kavramlar ortaya çıkar. İçerik analizinde asıl yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli temalar çerçevesinde toplayarak ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir şekilde yapılandırarak yorumlamaktır. İçerik analizinin evrelerini incelemeden önce kullanılan kalıpları tanımlamak gerekmektedir(Karataş, 2015: 75).

İçerik analizi, ilk olarak ABD’de 1950’li yıllarda bir teknik olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bu teknikle diziler, filmler ya da TV programlarında kullanılan konuların işlenme sıklığının topluma olan etkilerinin anlaşılması hedeflenmiştir (Gül ve Nizam, 2020: 182). Başlangıçta içerik analizi iletişim alanında ortaya çıksa da günümüzde tarih, sosyoloji, eğitim bilimleri, psikoloji gibi alanlarda da çoğunlukla kullanılmaktadır. Nitel içerik analizi, doğrudan metinler veya transkriptlere bağlı olarak sosyal etkileşimin anlaşılmasını sağlamaktadır. Belirli kategoriler ve ilişkiler arasında bağlantıdaki değişkenlik gösteren ilişkileri metnin kodlanmış şekliyle istatistiksel anlamda analiz etmeye ve yorumlamaya yarar. İçerik analizi, içeriğin çeşitli yanlarını sayarak veya kodlayarak her çeşit içeriği

özetlemek için geliştirilen bir analiz tekniğidir. İçerik analizini beş aşamada özetlersek;

1. Analiz İçin İçerik Seçme
2. İçerik Bölümleri Oluşturma
3. Kodlama İçin İçerik Hazırlama
4. Nitel Analiz İçin Kategorileri Belirleme
5. Nitel Analizde Yorumlama

şeklinde aşamalar halinde ilerlenerek oluşturulmaktadır.

Bu araştırma; Ege bölgesinde yer alan İzmir ilinde görev yapan ve arabuluculuk daire başkanlığının arabulucular siciline kayıtlı arabulucular ile sınırlıdır. Toplamda 10 arabulucu ile yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler yapılarak elde edilen veriler ile sınırlıdır. Araştırma sorunları kapsamında hazırlanan 14 açık uçlu soru formu ile sınırlıdır. Saha araştırması 2022 yılının mart-mayıs ayları arasında yapılmıştır. Araştırmanın hipotezleri;

H1: Bireysel iş uyuşmazlıklarında dava şartı olarak arabuluculuk süreci işçinin beklentilerinitam anlamıyla karşılamamaktadır.

H2: Dava şartı olarak arabuluculuk süreci iradilik ilkesine aykırıdır.H3: Dava şartı olarak arabuluculuk için verilen süre yetersizdir.

Araştırmanın evreni İzmir ilinde bulunan iş hukuku alanında uzmanlaşmış arabuluculardır. Örneklem grubu ise İzmir ilinde arabuluculuk siciline kayıtlı ve bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk yaparak deneyimi olan arabuluculardır. Örneklem grubunu toplamda on arabulucu oluşturmaktadır. Alan araştırmasında tesadüfi yöntem kullanılmıştır. Literatürde benzer çalışmaların altı arabulucu ile gerçekleştirilmesi nedeniyle bu çalışmada olabildiğince örneklem grubunun arttırılması hedeflenmiştir. Tesadüfi yöntemde, evreni oluşturan birimlerin numaralandırılma yöntemi yansız olarak yapılır veya hazır listelerde var olan sıralama kullanılarak tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılır.

Yapılan saha araştırmasında ilk olarak Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı tarafından araştırma başvuru dosyası kapsamında gönderilen araştırma belgeleri ve formu incelenmiş olup araştırmanın

yapılmasına yönelik olumlu görüş belirtilmesiyle etik kurul izni tamamlanmıştır. Daha sonra araştırmaya başlarken belirtilen kriterlere uyan arabulucular ile iletişime geçilerek gönüllü olan arabulucular ile görüşme yöntemi kullanılarak araştırma gerçekleştirilmiştir. Görüşme başlamadan öncesinde katılım sağlayan arabulucudan ses kaydı izni alınmıştır. Görüşme sırasında araştırmacı tarafında hazırlanan formda bulunan açık uçlu sorular arabulucuya yöneltilmiştir. Görüşme anında daha detaylı, sağlıklı ve bilgi kaybı yaşamamak adına ses kaydı alınmış olup, görüşme sonrası ses kayıtları deşifre edilmiştir. Verilerin toplanma sürecinde aşağıdaki hususlara dikkat edilmiştir.

- Çalışma verileri toplanırken görüşmeye katılımda gönüllük esastır.
- Katılımcıların her birinin yapılan bu çalışmanın arabuluculuk adına önemli bir adım olacağı düşüncesinde olması nedeniyle her soruya detaylı ve istekli cevapvermişlerdir.
- Görüşmeden önce katılımcılara araştırmanın amacı açıklanmış olup soru formu tanıtılmıştır.
- Katılımcılara görüşme soruları sunulduktan sonra ön bilgilendirme formunun okunması istenmiştir.
- Görüşme sırasında katılımcılara açık uçlu sorular yöneltildikten sonra katılımcıları yönlendirmemek adına farklı soru sorulmamış olup belli bir süre sessizlik sağlanarak verilen yanıtlar dinlenmiştir.
- Görüşme süresinin ortalama 30 dakika sürmesi hem katılımcının odaklanması adına hem de gerekli detayların aktarılması adına ideal bir süre olarak görülmüştür.

2.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada araştırmacı tarafından geliştirilen “Görüşme Soru Formu”, “Katılımcı Ön Bilgi Formu” kullanılmıştır.

2.4.1. Ön Bilgi Formu

Bu form araştırmacı tarafından geliştirilmiş olup, görüşme süreci, görüşmenin hangi şartlar altında gerçekleştirileceği, araştırma amacı, araştırma izni, katılımcıdan istenen izinler ve katılımcının demografik (yaş, cinsiyet, deneyim) bilgilerini içermektedir. Ön bilgi formu ile katılımcıya araştırma hakkında daha detaylı bilgi verilmektedir. Aynı zamanda

katılımcının demografik bilgileri alınarak belirli kıyaslamalar da yapılmaktadır. Deneyim sürelerinin bilinmesi araştırmanın çeşitliliği ve sağlamlılığı üzerine önemli bir gösterge niteliğindedir.

2.4.2. Görüşme Soru Formu

Saha çalışması için hazırlanan soru formunun içeriği, dava şartı olarak arabuluculukla ilgili derinlemesine bilgiler elde edebilmek için açık uçludur. Soruların içeriği çalışmanın ana amacına yöneliktir. Soru formu on dört açık uçlu sorudan oluşmaktadır.

2.5. Literatür Özeti

Literatürde, bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk konusunda saha araştırması çok sınırlıdır. Bazı alınan çalışmalar teorik bilgilerden ziyade uygulama detaylarına dayalı olup, yapılan bu çalışmaya da öncülük etmiştir. Yapılan bu çalışma bireysel iş uyuşmazlıklarında dava şartı arabuluculuğun değerlendirilmesine yönelik saha çalışması içerdiği için arabuluculuğun geleceği ve gelişimi açısından önemlidir. Literatürde arabuluculuk üzerine yapılan akademik çalışmalar kısaca aşağıda özetlenmeye çalışılmıştır.

Gün (2021) “*İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk: Dostane Çözüm mü?*” adlı çalışmasında hukuki gerekçeler çerçevesinde yürütülen tartışmalara katkı olabileceği düşüncesiyle ve tartışmaların perspektifini genişletmek amacıyla ekonomi-politik bir açıdan ele almıştır. İki ilden altı arabulucuyu çalışmasına dâhil etmiş ve arabulucular toplamda 234 dosya üzerinde soruları cevaplamıştır. Nitel araştırma yöntemi benimsenerek yüz yüze yapılan görüşmelerde uzman arabuluculara toplam 9 açık uçlu soru yöneltilmiş ve daha derin bilgi sahibi olabilmek adına ek sorularla desteklenerek 10-12 açık uçlu soruyla tamamlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre genellikle zorunlu arabulucuya başvurunun işçi tarafından yapıldığı görülmüştür. Uyuşmazlık konuları arasından yoğun olarak kıdem tazminatı talebi olsa da ücret alacakları, fazla mesai alacağı, yıllık izin ücreti gibi diğer uyuşmazlık konuları da başvuru konuları arasında olduğu görülmüştür. Anlaşmayla sonuçlanan arabuluculuk süreci, birkaç saatle bir iki hafta arasında tamamlansa da uyuşmazlıkla sonuçlanan dosyaların daha kısa sürede de sonuçlandığı görülmüştür. Arabuluculuk sürecini, genel olarak, bir tür pazarlık masası olarak gören işveren, iş kanunu konusunda işçilere göre daha donanımlı olduklarından (çoğunluğu avukatıyla katılıyor) sürecin kazananı olarak masadan kalkmayı amaçlamış ve bu konuda belirli stratejiler geliştirmiştir. Zira görüşülen arabulucuların önemli bir kısmının gözlemi “işverenin işçiden

az da olsa bazı başlıklardan vazgeçmesini bekledikleri” yönündedir. Aynı zamanda “hızlı bir süreç içerisinde ciddi hak kayıpları söz konusu olabildiği” ifade edilmiştir. Bu konudaki gözlemleri ve değerlendirmeler bir araya getirildiğinde, çoğu işçinin tahakkuk etmiş olan alacaklarının bir kısmından vazgeçtiği anlaşılmıştır. Arabuluculuğun hem işçi hem de işveren açısından aynı anlama gelmediği açıkça ortadadır. İşçi açısından anlamı, rıza üreten bir piyasa mekanizması ve adalete erişimin önüne konulmuş bir ‘engel’ olarak değerlendirilebilir (Gün, 2021: 937).

Tayfun ve Türk (2016) “*Arabuluculuk Uygulamalarına İlişkin Bir Alan Araştırması (Ankara Örneği)*” adlı çalışmasında arabuluculuğa ilişkin çeşitli uygulamadaki çeşitli sorunları saha çalışması ile el almış olup, diğer çalışmalardan farklı olarak arabulucuların eğitimleri ve yeterlilik düzeyleri üzerine bir araştırma yapmıştır. Çalışmasında evren olarak Ankara ilini tercih edilmiştir. Arabuluculuk üzerine on üç arabulucu ile görüşme tekniği kullanılarak bir saha araştırması yapılmıştır. Nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan bir veri toplama aracı olan görüşme teknikleri kullanılmış, arabuluculuk sertifikası almış ancak arabuluculuk yapmamış, arabuluculuk deneyimi olan ve eş zamanlı olarak arabuluculuk eğitimi almış kişilerle sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmaya yönelik olarak toplam on bir soru yöneltilmiştir. Sekiz tanesi açık uçlu sorulardır. Arabuluculuk Daire Başkanlığı kayıtları incelendiğinde, Ankara ilinde yapılan arabuluculuk görüşmelerine ilişkin toplam altmış dört tutanak düzenlenmiş olup, bu tutanaklar yirmi arabulucu tarafından yapılan görüşmelerden alınmıştır. Görüşmelerde arabuluculuk sisteminin neden tercih edildiği sorusuna verilen cevapların ortak noktası “hızlı ve düşük maliyetli” olması olarak belirtilmiştir. Çatışmanın çözümünde taraflar arasında ideal yöntem olan "kazan-kazan" yönteminin açıkça altının çizilmesi önem arz etmektedir. Ancak görüşmecilerin toplumsal yapının uzlaşsı, empatieğilimi ve çatışmalardan kaçınma tutumlarının düşük olduğu görülmüştür. Arabuluculuğa katılan tarafların kendini iyi ifade edebiliyor olması sonucu dikkat çekicidir. Arabuluculuk uygulamalarının kolay olmadığı belirtilmekle birlikte, verilen yanıtlardan açık olarak bu zorluğa degecek bir çaba olduğu belirtilmiştir (Tayfun ve Türk, 2016: 427).

Peksan vd. (2020) “*İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Uygulaması ve Arabulucuların Görüşlerine İlişkin Bir Araştırma*” adlı çalışmalarında iş hukukunda uzman arabulucuların, sürece ilişkin tecrübeleri ve görüşleri incelenerek ele alınmıştır. Arabuluculuk sürecine ilişkin 18 sorunun yer aldığı bir soru formu hazırlamıştır. Araştırmanın evreni İstanbul ili olarak belirlenmiş ve toplam 1657 arabulucuya elektronik posta yoluyla sorular gönderilmiştir. Bazı teknik nedenlerle 40 tanesine iletilmediği için toplam 1617 kişi üzerinden

278 geri dönüş alınmıştır. Arabuluculuk sürecinin çeşitli sorunları ve sürecin uygulanması üzerine yapılan bu araştırma sonucunda çeşitli problemlerin olduğu anlaşılmıştır. Bunların başında sürecin bileşenlerinin uygulama hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması, tarafların yaklaşımı ve uzlaşma kültüründen yoksun olmaları, arabuluculuk sürecinin sadece bir prosedür olarak algılanması, görüşmelere asillerin katılma zorunluluğunun bulunmaması ve vekillerin olumsuz tutumları, işçi ve işverenin eşit iki taraf olmaması ve sürecin maddi boyutu ve teknik sorunlar gibi problemlerin olduğu belirtilmiştir. 229 yanıtın 72'si özellikle işveren tarafının iletişim bilgilerinin yanlış ya da yetersiz olduğu, taraflara ulaşma, tebligat yapma (45 kişi) ve toplantı yer ve zamanının belirlenmesi (28 kişi) hususunda sıkıntı yaşandığına ilişkindir. Araştırmaya katılan arabulucuların büyük çoğunluğu (%86), uygulamada karşılaştıklarını belirttikleri tüm bu sorunlar ve aksaklıklara karşın sürecin yararlı olduğunu belirtmiştir (Peksan vd.,2020: 330).

Gürsu, M.G (2019) “*İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk*” adlı çalışmasında dava şartı arabuluculuğu teorik anlamda detaylarıyla ele almıştır. İş uyuşmazlıklarında arabuluculuğun zorunlu hale getirilmesiyle anlaşmazlıkların kısa sürede çözüme ulaşacağı, mahkemelerde ki iş yükünün azalacağı öngörülmüştür. Fakat bu sisteme başvurulurken tarafların çekinceli yaklaşığı görülmüştür. Bunun ana sebebi mahkemede görülen dava sonucunda hakimin kararları daha hukuka uygun ve hakkaniyetli olacağı ve arabuluculuğun adil olmayacağı düşüncesidir. Uyuşmazlığın hızlı bir şekilde, masrafsız ve her iki tarafın tatmin olmasını sağlayarak mahkemeye başvurmadan çözümünün sağlanması, yıllarca süren yargılama süreleri nedeniyle tarafların olumsuz etkilenmesini önleyeceği gibi yargının dava sayısını düşmesine sebep olmasıyla daha etkili ve verimli çalışmasını sağlar. Doktrin de taraflar arabuluculuğa başvurmaları adil olmayan sonuçlara neden olabileceği, usule uygun olmayan çözüm ve anlaşma baskısı yaratacağı yönünde görüşler bulunmaktadır. Bir diğer görüşe göre ise 21. Yüzyılda gittikçe karmaşıklaşan problemleri çözülmesinde arabuluculuk yöntemi toplumun farkındalık seviyesini arttırmak açısından önemlidir. Fakat arabuluculuk sistemi her uyuşmazlık için uygun olamayabilir(Gürsu, 2019: 100-107).

T. Karacaova (2019) “*İş Hukukunun Dönüşümü ve Dava Şartı Olarak Arabuluculuk*” adlı çalışmasında arabuluculuğu neoliberalleşme ve hukuk ilişkisinin iş hukukuna yönelik dönüşümü açısından ele almış olup, dava şartı olarak arabuluculuk sistemini farklı bir perspektiften incelenmesini sağlamıştır. Alternatif uyuşmazlık yöntemlerinden arabuluculuğun 6325 sayılı 22.06.2012 tarihinde Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk kanunu düzenlenmiştir. Ardından 7036 sayılı 12.10.2017 İş Mahkemeleri kanunu ile bireysel

ve toplu iş sözleşmeleri bazında işçi ve işveren alacağı ve tazminat ile işe iade talebiyle açılan davada arabuluculuğu dava şartı olarak kabul edilmiştir. Son istisna olarak 2018 yılında ticaret uyuşmazlıkları arabuluculuğun dava şartı olarak getirilmesidir. İş hukukunda liberal görüşe göre özel hukuk kapsamında bulunsa da iş hukukunda devleti müdahalesi ve otoritesinin yerleşmiş olması, işçiyi koruma ilkesinin temel ilke olması, sosyal toplumdüzenine yönelik emredici normların var olması nedeniyle iş hukukunun kamu hukukuna yakınlaşması karma bir alan olmasına neden olmuştur. Gönüllük esas çerçevesinde başlayan ve ilerleyen arabuluculuk sistemin zorunlu hale dönüşmesinin nedeni hukuk içerisinde bulunamaz, yargıya ait yetki alanından çıkılarak uzmanlarla yürütülmesinin sebeplerini hukuki düzenlemeler ile incelenmelidir. Neoliberal politika komplekslerinin, iş kanunlarının ve sosyal hakların son elli yılda gerilediği görülmektedir. Burada değişiklik sermayedir ve ülkelerin uluslararası düzeye taşıma nedeniyle, bir ülke ile sınırlandırılmaz.

Türkiye yalnızca iş hukuku kapsamında değil, alternatif iş hukuku alanında da çözüm tekniklerindeki dönüşümün dünyadaki teknikler ile benzer yöndedir. Arabuluculuk sistemi ihtiyari olmasına yönelik yüksek eleştirilere maruz kalırken, düzenleme taraftarlarınca iradiliği öne çıkarılarak savunulmuş olup Anayasa'ya aykırılığı nedeniyle iptal talebiyle başvurulmuş Anayasa Mahkemesi de yine iradiliğin altını çizerek iptal talebini reddetmiştir. Bu durumda işçi iki yol izleyebilir. Ortalama bir buçuk iki yıl sonra enflasyon karşısında eriyecek olan alacağını almak için dava yoluna gidebilir. Ya da en fazla üç hafta içerisinde sonuçlandırılması zorunlu olan arabuluculuk sistemini tercih etmek suretiyle pazarlık yapılarak kanuni hakkından daha azına ve belki de bir buçuk yıl sonra dava yolu ile alacağı aynı değerdeki paraya razı olacaktır. İşsizliğinde yoğun olduğu ülkede işçi ikinci yolu seçmek zorunda kalacağı açıktır. İş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk sistemi adli yargı yolu ile rekabet içerisinde olduğu görülmektedir. Süreci başlatma ve yürütme konusunda zorlama mevcut olduğu açıktır. Burada arabuluculuk alternatif bir çözüm yöntemi dışında geleneksel yöntem olan yargı sistemi gibi ikinci bir yargı sistemine dönüşmüştür(T. Karacaova, 2019: 26-46).

Aşçı (2019) “*Zorunlu Arabuluculuk Uygulamasının Olumlu ve Olumsuz Yönleri*” adlı çalışması, arabuluculuğun avantaj mı yoksa dezavantaj mı sorularına cevap niteliğinde bir araştırmadır. Endüstrileşme ile işçi sınıfının iş yükünün artması ve iş uyuşmazlıklarının çoğalması kaçınılmazdır. Genel anlamda bakıldığında bir uyuşmazlık ortaya çıktığında ilk başvurulacak yöntem yargı yoludur. Ancak doğrudan mahkemeyi talep etmek masraflı ve zaman tasarrufu sağlamayan bir yol olacaktır. Fakat alternatif uyuşmazlık yolları hızlı ve

hesaplı bir tercih olacaktır. Aşçı çalışmasında dava şartı arabuluculuğun belirli periyotlarda alınan istatistiklere göre mahkeme dosya sayıları, dava türleri, karara bağlanan dosyalar, ihtiyari arabuluculuk anlaşma ve anlaşmama oranları üzerinden bir inceleme yaparak değerlendirmiştir. Çalışmasının bir bölümünde ise zorunlu arabuluculuğa yöneltilen eleştirilere yer vermiştir. Avrupa Birliği Uyum Komisyonu arabuluculuk yasa tasarısının değerlendirildiği Raporunda da, arabuluculuk sürecinin gerçekleştirilmesi çok hukukluluk kaygısı yaratabileceği, toplum da olumsuz konumda olan bireylerin arabuluculuk sürecinde mağdur olabileceği belirtilmiştir. Zorunlu arabuluculuk düzenlemesi üzerindeki yaptığı yorum, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinin (TOBB) 14-15 Mayıs 2018 tarihlerinde gerçekleştirilen 74. Genel Kurulunda TOBB Başkanı Rıfat Hisarcıklıoğlu'nun yaptığı konuşmada “Büyük sıkıntı yaşadığımız bir başka alan yargı alanıydı. Özellikle İş Mahkemelerindeki davalarda, işveren %99,2 haksız çıkıyordu, bunu değiştirmek üzere zorunlu arabuluculuk sisteminin uygulamaya alınmasını sağladık.” diyor ve asıl sorun olarak gördüğü İş Mahkemelerindeki davaların çok büyük bir kısmının işverenler aleyhine sonuçlanması olgusunu değiştirmek için zorunlu arabuluculuk sisteminin uygulamaya alınmasını sağladıklarına vurgu yapmıştır. Sonuçta bu açıklama ile iş hukukundaki işçi yararına yorum ilkesinin alternatifinin, işveren tarafınca zorunlu arabuluculuk uygulamasında yapılan eleştirileri haklılık kazandırmakta ve zorunlu arabuluculuk üzerinde bir güvensizliğe neden olmaktadır (Aşçı, 2019: 80-91).

Özveri(2020) ” İş Mahkemeleri Kanunu ve Zorunlu Arabuluculuk Uygulamaları ” adlı çalışmasında İş Mahkemeleri Kanunun da belirtilen problemlere ne düzeyde çözüm sağlandığı, hak arama özgürlüğünün sağlanıp sağlanmadığı hususunda, işçilerin alacaklarına ulaşmada ne derece etkili olduğu ve iş hukukunun ana ilkeleriyle paralel olup olmadığı incelenmiştir. Çalışmada incelenen istatistik sonuçlarına göre işçilerin açmış olduğu davalar ortalama 452 günde sonuçlandığı görülmüştür. Uyuşmazlıkların nedenleri konusunda ise işverenin puantajları eksiksiz tam tutmadığı, işten atılma korkusuyla ses çıkartamayan işçiye imzalattırdığı, işçinin yaptığı fazla mesailerin bir bölümünü bordroda gösterip bordroyu da işçiye imzalattırdığı için işçinin çalışma süresinde ve fazla çalışmalarında uyuşmazlık çıkması kaçınılmazdır. Zorunlu arabuluculuk ile zaman aşımı süreleri de düşürülmüştür. Zaman aşımı sürelerinin düşürülmesinin sebebi, işvereni dava tehdidi altında olmasından kurtarmak olarak açıklanmıştır. Bakıldığında, işçinin hakkını hemen zamanında, tam olarak ödemesi gerekirken ödemeyen işverenin, dava baskısı altında kalmasını dert edinen, bu dertle işçinin hak arama süresinin azaltmaya yöneliktir (Özveri, 2020: 918-935).

Geçmez(2019) “*Bireysel İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk*” adlı çalışmasında zorunlu arabuluculuğu genel hatlarıyla incelemiş olup, farklı bir perspektiften ele almıştır. Bireysel iş hukukunda arabuluculuğun zorunlu olarak öngörülmesiyle ilgili arabuluculuk kapsamında yer alan uyuşmazlıklar ile birlikte değerlendirilmiş ve bireysel iş hukukunda zorunlu arabuluculuk uygulaması, arabuluculuk faaliyetlerinin sona ermesi, çeşitli teorik görüşler, pratikteki uygulamalar ve mahkeme kararları da kapsayan bir çalışmadır. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri hukukumuzda hala yeterince yaygın değildir. Bu durumun çeşitli faktörleri olmakla birlikte özellikle insanların alternatif yöntemlere karşı tedirgin yaklaşması, bu yöntemlerin yeterince bilinmemesi ve uzlaşma kültürünün toplumumuzda yeterince oturmamış olmasından kaynaklanabilir. Arabuluculuk sürecinin iş hukukunda zorunlu tutulması ile beraberinde kanun her ne kadar tarafları eşit olarak nitelendirmiş olsa da ekonomik yönden güçsüz olan işçinin doğrudan işveren karşısına çıkarılması, güç yönünden eşit olmayan taraflar arasında görülen bir uyuşmazlığın hızlı bir şekilde sonuçlandırılmasının beklenmesi, işçinin elde edeceği ekonomik olarak para/fayda teorisi karşısında onu ihtiyaçları nedeniyle bilirkişi marifetince hesaplama yapılmadan alacağı ücretin fahiş bir biçimde çok azına razı edilmek üzere bırakılması sonucu zorunlu arabuluculuğun iş hukukunda bu haliyle uygulanabilir olmadığı görüş itibarıyla savunulmaktadır. Arabuluculuk sürecinde etik kurallara uyulması oldukça önemli olup, denetimin sağlanması hassasiyet içermektedir. Denetimler sonucunda usulsüz davranışların tespitinde takip edilmesi önemli görülmektedir. Gerekli sorumluluklara uymayan arabulucuların, en başında disiplin sorumluluklarının, ardından hukuki ve cezai sorumluluklarının olduğunun ve bunun sonucunda bazı yaptırımların olacağı farkında olmaları gerekmektedir (Geçmez,2019: 143-169).

Harmancı(2020) “*İş Yargılamasında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk*” adlı araştırması dava şartı olan zorunlu arabuluculuk faaliyetini genel biçimde incelenmeye ve uygulamada meydana gelebilecek problemleri tespit etmeye yönelik bir çalışmadır. Harmancı, genel anlamda zorunlu arabuluculuğu ele almıştır. Uyuşmazlıkların çözümü için ilk akla gelen yöntem genellikle mahkemelerdir. Mahkemelerin, bireylerin kanunlar gereği sahip oldukları hakları korumaları aynı zamanda hukuk devleti olmanın da bir gereğidir. Ancak mahkemeler üzerinde artan iş yükü nedeniyle yargı sisteminde bazı problemleri de beraberinde getirmektedir. Bu durum ülkemize özel bir durum olmayıp tüm dünyada karşı karşıya kalınan bir problemdir. Her gün gelişen ve değişen toplumsal ilişkiler karşısında artan uyuşmazlıklarda mahkeme organlarının yetersiz kalması ve uzun süren yargı süreçleri toplumlarda huzursuzluğa ve mağduriyete neden olmuştur. 6325 sayılı Kanunun Türk mevzuatına

kazandırdığı arabuluculuk alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının birçok özelliğini içerisinde barındıran bir alternatif çözüm yoludur. Genel anlamda arabuluculuk, uyuşmazlığın tarafları dışındaki bir üçüncü kişinin katılımıyla yürüyen bir çözüm yöntemidir. Ardından 7036 sayılı Kanunun 3. maddesi ile 01.01.2018 tarihinden itibaren Kanunun belirttiği iş uyuşmazlıklarında dava açılmadan arabuluculuğa başvurulması zorunlu hale gelmiştir. Söz konusu düzenleme literatürde birçok açıdan tartışılmış, özellikle de iş hukukunda işçi işveren ilişkilerinde tarafların eşitliğinin sağlanamaması ve bu nedenden doğan işçinin korunması ihtiyacının arabuluculuğun dava şartı olarak uygulanması esnasında işçi açısından olumsuz etkileri yansıtılabileceğinden bahsedilmiştir. Bu sistemin sağlıklı işleyebilmesi için taraflar arası dengenin sağlanması ve arabulucuların da etik kuralları layıkıyla yerine getirmesi belirli noktalara çözüm olabilmektedir (Harmancı, 2020: 150-298).

Yağcıoğlu (2018) “*Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Arabuluculuk Ve Arabuluculuğun İş Yargılamasına Etkileri*” adlı çalışmasında yargı yolu ile karşılaştırarak bazı noktalara değinmiştir. Öğretideki tanımlardan da görüldüğü gibi arabuluculuk, taraf iradeleri üzerine dayanmaktadır. Arabuluculuk süreci iradeye dayalı ilerlemelidir. Uzlaşma kültürünün temelinde gönüllülük unsuru esastır. Dava şartı olarak arabulucuya başvuru zorunluluğu getirilmesi çeşitli problemlere yol açabileceği gibi, çözümü basit uyuşmazlıkların yargıyı meşgul etmeden hızlı ve ucuz yolla çözümünü de sağlayabilmektedir. Uygulamada bu yöntemler ilgili ön yargılar ve isteksizlikler olmasına rağmen tarafların arabulucu karşısında bir araya geldiklerinde anlaşıkklarına birçok kez görülmüştür. Çalışmada teorik yönden arabuluculuk incelenmiş, aynı zamanda mahkeme kararları doğrultusundaki gereklerinde açıklanarak çeşitli yönleriyle ele alınmıştır. Devamında arabuluculuk sürecinde zayıf olan tarafı oluşturan işçinin haklarının daha iyi korunması için işçinin müzakereye avukatıyla katılmasının önemi vurgulanmıştır. Bunun için adli yardım kabinlerinin geliştirilmesi önerilmiştir (Yağcıoğlu, 2018: 25-30).

Mutlay (2018) “*İşe İade Davalarında Arabuluculuk*” adlı çalışmasında arabuluculuk sistemini tanımına ve özelliklerine yer vermiştir. Aynı zamanda çalışmanın temel konusu olan işe iade talepleriyle açılan davalarda da dava şartı olarak kabul edilen arabuluculuğun hukuki sorunları belirlenmeye ve buna çözüm önerileri ortaya konmaya çalışılmıştır. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilen düzenlemelerin en çok gündeme gelen ve tartışmalara konu olan tarafı açık bir şekilde arabulucuya başvurulmasının dava şartı haline getirilmiş olmasıdır. İş hukukunun emredici yapısında dolayı bu hukuk disiplninde genel olarak arabuluculuğun mümkün olup olmadığı, arabuluculuk sisteminin mümkün olduğu kabul edilse dahi belirli

noktalarda dava şartı olarak arabuluculuğun kabul edilip edilemeyeceği ve zorunlu arabuluculuğun sınırlarının ne olduğu, arabuluculuğun temel ilkeleriyle bağdaşp bağdaşmadığı ve hak arama özgürlüğünü ihlal edip etmediği tartışılacak önemli konular arasında yer almaktadır. HUAK madde 2'deki gerekçesi de kurumun özünü ve özelliklerini hem genel anlamda hem de iş hukuku açısından ortaya koymak bakımından önemlidir.

Gerekçe şöyle ki “*Arabulucu, uyuşmazlığı bir karar vermek suretiyle çözmeyi değil; ikna ve telkin ile tarafların yeniden müzakerelere girişmelerine ve bir anlaşma sağlamalarına imkân veren bir ortamı oluşturmayı hedefler; haklı veya haksız bulmaya yahut belirlemeye yönelik olarak değil, tarafların her ikisinin de menfaatlerinin en uygun bir şekilde dengelenmesini öngören bir anlaşma zemininin bulunmasına çaba sarf ederek uyuşmazlığın çözüme kavuşturulmasını gerçekleştirmeye çalışır. Arabulucu, tarafların üzerinde anlaşabilecekleri noktaları, ortak paydaları tespit eder ve bu zemin üzerinde mutabakata varmalarına yönelik olarak faaliyet gösterir; taraflara çözüm önerisi geliştirip bunu onlara empoze edemez ve geliştirilen çözüm önerisi üzerinde anlaşmaya varmaları için onları zorlayamaz*”. Bakıldığında bu çalışmada verilen maddenin özünün arabuluculuğun tam anlamıyla nasıl bir görev ve sorumluluğa sahip olduğu konusunu yasal bir düzenlemeyi gerekçe göstererek sunmaktır. Kanun koyucu, işe iade taleplerinden önce arabulucuya başvurulması gereken süreyi, süreç içerisinde anlaşılabilen durumun da dava açılması gereken süreyi düzenlemiştir. Bahsi geçen süreyle ilgili düzenleme uygulama sırasında sorun yaratabilme ihtimali göz önünde bulundurulmalıdır. İşe iade ve işyeri devri ile sendikal nedenle fesih halinde işe iade bakımından arabuluculuk sistemi kanun koyucu tarafından ayrıca düzenleme yapılmamakla birlikte, bu süreçlerin da pratikte oluşturacağı önemli problemlerinde içinde olduğu ve bunlara karşı açık bir düzenleme yapılması gerekmektedir (Mutay, 2018: 2150-2152).

Özekes (2018) “*İşe İade Taleplerinde Dava Şartı Olan (Zorunlu) Arabuluculuk*” adlı çalışmasında zorunlu arabuluculuğu genel ve özellikle işe iade anlamında ele almıştır. İş uyuşmazlıklarında arabuluculuk hakkında ön açıklamalardan sonra, uyuşmazlığın temeli olan işe iade talepleri ile ilgili bilgi verilmiştir. Kanun’un 20. maddesine göre ise “*İş sözleşmesi feshedilen işçi, işe iadesini talep ediyorsa, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliğ tarihinden itibaren, bir ay içinde işe iade talebiyle, önce arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir*”. ve devamın da Kanun’un

21. maddesinde “İşe iadenin sonuçları düzenlenmiştir. Feshin geçersizliğine karar verildiğinde, kesinleşen mahkeme Kararı’nın tebliğinden itibaren, on işgünü içinde, işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorunda olan işçinin, bu talebi üzerine işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmalıdır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukukî sonuçları ile sorumlu olur. Çalışma da işe iade davası önce zorunlu arabuluculuğa ilişkin gereklilikleri 4857 sayılı iş kanunu üzerinden atıf yapılarak geliştirilmiştir. İşe iade talepleriyle ilgili dava şartı olarak arabuluculuk açısından, ilk olarak bu özel hükümlerin dikkate alınması gerekmektedir. Bu hükümler haricinde, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 3. maddesinde, zorunlu arabuluculuğa ilişkin düzenlenen hükümler geçerli olacak; burada da hüküm bulunmayan hallerde başta 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu olmak üzere, arabuluculuğa ilişkin genel ilke ve kurallar uygulanmaktadır. Çalışmada bahsi geçen tespitler sonucu oluşan sorunların çözümlerinin kesin bir nitelik kazandırmadığı görülmüştür. Eğer gerektiği gibi bir uygulama sağlanamazsa, araya arabuluculuk faaliyetinin girmesi nedeniyle sürecin hızlı olmaması söz konusu olacaktır. Bunun sonucu olarak ta iş yargısı yeni bir sorun ve iş yükü ile karşı karşıya kalabilecektir. İşe iade gibi işçinin hakkı olanı en kısa sürede çözüme ulaşmasının önem taşıdığı bir uyuşmazlık türünde, istenen amacın dışında bir durum olduğu açıktır (Özekes, 2018: 270-310).

Kurt(2018) “İş Yargısında “Arabuluculuk” adlı çalışmasında arabuluculuk kurumunu genel çerçevesiyle incelemiş olup, arabuluculuğu yalnızca dava şartı arabuluculuk olarak değil ihtiyari arabuluculuğu da ele almıştır. Tüm uyuşmazlıkların yargıya taşınması, yargı sisteminin yükünü ve sorunlarını daha fazla arttırmaktadır. Yargının karşı karşıya geldiği temel sorun, yargılama sürecinin yeterli, verimli ve etkili gerçekleşmemesidir. Arabuluculuk, Türk hukuk sistemi içerisinde tarafların ihtiyari başvurduğu bir çözüm yöntemi, 7036 sayılı Kanun’la yapılan değişikliğe göre işçi-işveren uyuşmazlıklarında dava şartı olarak ilk defa yer almıştır. Kurt, çalışmasında tarafların arabulucuya başvurusu ve görüşmelerin devamı ve sonuçlandırılması gibi süreçlerde eşit haklara sahip olmalarının önemi vurgulanmıştır. Arabuluculuğun özellikle düşük tutarlı alacaklar söz konusu olduğunda yargı yoluna başvurulmasına gerek kalmadan çözüm sağlayabileceği ve uyuşmazlıkların çözümünde olumlu katkısı olacağı ifade edilmiştir.

Kılıç (2020) “Bireysel İş Hukukunda Emredicilik İlkesi Ve Dava Şartı Olarak Arabuluculuk” adlı çalışmasında dava şartı arabuluculuğu tartışırken beraberinde bireysel iş hukukunun ilkelerinden biri olan emredicilik ilkesinin vurgu yapılmış ve arabuluculuk sistemi

bu yönden incelenmiştir. Hukukumuzda 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ile giren arabuluculuk kurumunun sonrasında 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile dava şartı haline getirilmesi ile uygulamalarının artması amaçlanmış, iş hukukunun emredici düzenlemelerine rağmen kurumun uygulanabilirliğinin ve uygulanmasının yol açabileceği sorunların tartışılmasına neden olmuştur. Çalışmanın bir diğer amacı ise iş hukukunun emredici karakteri ile arabuluculuk sisteminin uygulanabilirliği ve düzenlemedeki problemlerin ortaya konulmasıdır. Emredicilik ilkesi ile asıl anlatılmak istenen iş hukukunun nispi emredici kurullarla dolu olmasıdır. Özel hukukun koruma araçlarının taraflar arası eşitsizliğin hâkim olduğu iş hukuku bakımından yetersiz kalması ile mevzuatta işçiyi koruyucu düzenlemeler, idari ve cezai yaptırımlar yer verilmiştir. Bireysel iş uyuşmazlıklarının temelini zorunlu arabuluculukla bağdaşır bağdaşmadığı ve düzenlemenin Anayasaya aykırılığı konuları tartışılmıştır. Türkiye’de alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının kanuni düzenlemelerde yer alması oldukça yeni olup, bu yolların uygulanması sorunu sadece hukuk sistemimize özgü bir sorun değil aynı zaman da toplum yapısına dayanmaktadır. Kılıç’a göre iş sözleşmelerinde işçinin emeğini eylem olarak sunması, iş ilişkisi boyunca işverenin emir ve talimatı altında işverene bağımlı bir şekilde çalışması şekli eşitlik anlayışının iş ilişkilerinde yeterli bir koruma göstermeyeceğinin bir göstergesidir. Arabuluculuğun temelinde gönüllülük esası yer almaktadır. Zorunlu arabuluculuk, iradilik ilkesinin istisnası niteliğinde olup arabuluculuğun ruhuna da aykırıdır. Toplumda uzlaşma kültürü oluşturmak yerine arabuluculuğa başvuru konusunda doğrudan yasal zorunlulukların getirilmesinin yarardan çok zarar getireceği düşüncesi göz ardı edilmemelidir. Özellikle taraflar arasındaki eşitsizlik güçlünün zayıf üzerindeki etkisi ve bu süreçte üçüncü kişinin gerçekten tarafsız kalıp kalamayacağı hususunda tartışmaya açıktır (Kılıç, 2020:140-147).

Odaman ve Karaçöp (2018) “*İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Müessesesinin Bugünü ve Geleceğine İlişkin Genel Bir Değerlendirme*” adlı çalışma dava şartı arabuluculuğun gelişim sürecini kapsayan bir perspektif ile oluşturulmuştur. Genellikle yargı yoluna taşınan iş uyuşmazlıkları sayısının hızlı bir artış göstermesinin ve bu artışın yargılamada uzun yıllar gecikmelere neden olması 30.01.1950 tarih ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu çerçevesinde özel yetkili mahkemeler olan İş Mahkemeleri ile yürütülmekte olan iş yargılanmasının yeterli olmama durumunu göz önüne koymuştur. Bu çerçevede 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu 22.06.2012 tarihin de yürürlüğe girmiştir. Hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuk ile birlikte tarafsızlık, iradilik ve gizlilik ilkelerinin ön plana çıktığı arabuluculuk müzakereleriyle uyuşmazlıklar

çözümlemeye başlanmıştır. Arabuluculuk uygulamasının yürürlüğe girmesi ile yargıda iş yükünü doğuran işçi ve işveren uyuşmazlıklarının birçoğu arabuluculuk anlaşmaları ile çözüm sağlamıştır. İş hukukunda çeşitli türden arabuluculuk sistemine zorunlu olarak öngörülmesi literatürde hak arama özgürlüğüne getirilen bir kısıtlama olabileceğinden eleştirilmiştir. Anayasa Mahkemesi, zorunlu arabuluculuk uygulamasının hak arama özgürlüğüne aykırı nitelik taşımadığı yönünde karar almıştır. Odaman ve Karaçöp'e göre (2018:45-59) Arabuluculuk Daire Başkanlığı'nın ortaya koymuş olduğu istatistiksel veriler zorunlu arabuluculuğun başlamasıyla tarafların kendi iradelerinin ön plana çıktığını ve kazankazan ilkesinin temel oluşturduğunu, taraflar arası denge sağlanarak her iki tarafında menfaatine karar alınmasıyla bu sisteminde yüksek oranda başarıya ulaştığını vurgulamıştır.

Atış (2019) "*Arabuluculuk Uygulamasında Gizlilik İlkesinin Uygulanması Ve Önemi*" adlı çalışmada, diğer çalışmalardan farklı olarak gizlilik ilkesi çerçevesinde arabuluculuk sistemini incelenmiştir. Arabuluculuk sürecinin kendisinden beklenen faydaları sağlayabilmesi için işbu sürecin gizli yürütülmesi gerekmektedir. Zira arabuluculuk sürecinin temel amaçlarından birisi toplumsal barışın sağlanmasıdır. Arabuluculuk sürecinin kendisinden beklenen faydayı sağlayabilmesi için uyuşmazlık içerisinde bulunan tarafların süreç içerisinde duygu, düşünce, beklenti ve kanıtlarını kesin ve açık olarak ortaya koyabilmeleri gerekmektedir. Arabuluculuk sürecinde gizlilik ilkesinin sınırları, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 5. Maddesinin 1. Fıkrasına göre "*Arabuluculuk sürecine katılan kişiler, taraflarca yapılan arabuluculuk daveti veya bir tarafın arabuluculuk faaliyetine katılma isteği, uyuşmazlığın arabuluculuk yolu ile sona erdirilmesi için taraflarca ileri sürülen görüş ve teklifler, arabuluculuk faaliyeti esnasında taraflarca ileri sürülen öneriler veya bir vakia veya iddianın kabulü, sadece arabuluculuk faaliyeti dolayısıyla hazırlanan belgeleri delil olarak ileri süremezler ve bunlar hakkında tanıklık yapamazlar*". Kanun maddesinden görüleceği üzere gizlilik ilkesi tarafların arabuluculuk faaliyetine katılma konusundaki istek ve tavırlarını, arabuluculuk davetlerini, arabuluculuk süreci içerisinde ifade edilen görüş, öneri, kabul ve olaylar ile sadece arabuluculuk faaliyeti nedeniyle hazırlanan belgeleri kapsamaktadır. Gizlilik ilkesinin ihlali sonucunda ilgili cezai yaptırım Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 33. Maddesine göre "*Gizlilik ilkesine aykırı hareket ederek bir kişinin hukuken korunan menfaatinin zarar görmesine neden olan kişinin altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı ve bu suçların soruşturulması ve kovuşturulmasının şikâyete bağlıdır*". Görüleceği üzere arabuluculuk faaliyetinin kendinden beklenen faydayı tam anlamıyla

sağlayabilmesinde gizlilik ilkesinin son derece önemli bir yere sahiptir. Gizlilik ilkesinin uygulanmadığı bir arabuluculuk sürecinde taraflar, bu süreçte beyan ve belgelerin devlet yargısına başvurulduğunda aleyhlerine yönünde ileri sürüleceği konusunda endişe duyacaklar, kendilerini açık ve net olarak ifade edemeyeceklerdir (Atış, 2019: 76-83). Gizlilik ilkesi oldukça hassas olmakla beraber bu sürecin yönetiminin doğru ve başarılı olması açısından da önemlidir. İlgili çalışmanın gizlilik ihlali üzerine yapılmış olması, arabuluculuk literatürüne katkı sağlanması ve detay bir değerlendirme yapılması açısından önemlidir.

Bakırcı (2019) *“Alternatif” Bir Uyuşmazlık Çözüm Yolu (Arabuluculuk) Aracılığıyla “Alternatif” İş Hukukuna Doğru* adlı çalışmada arabuluculuk karşılaştırmalı hukuk açısından ve toplumsal cinsiyet farkındalığıyla analiz edilmiş olup, arabuluculuğun ilkelerinin, bireysel iş uyuşmazlıklarına, kadın işçilere ve güç durumdaki bazı işçi gruplarına uygunluğu, iş hukuku üzerindeki etkisi incelenmiştir. Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının kaynağı olan ABD’de alternatif uyuşmazlık çözüm yolları son derece kurumsallaşmış ve neredeyse yargılama yoluyla uyuşmazlık çözüm yollarının yerini almış olsa da zorunlu alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına başvurulmasını öngören federal düzeyde bir düzenleme mevcut değildir. Çalışmada işçilerin, ekonomik ve kişisel güç açılarından işverenle eşit olmadığı, işverene karşı zayıf konumda olduğu bireysel iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuğun uygun olmadığı yönünde düşünceler belirtilmiştir. İşçiler işverenlerle eşit pazarlık gücüne, parasal güce, insan kaynağına, işverenin iş ilişkilerinde ve iş uyuşmazlıklarında sahip olduğu bilgi, donanım ve deneyime sahip değildir. İşverenler, işçilerin davranışlarını, duygularını ve olayların akışını etkileme gücüne sahip olmasına rağmen, işçiler böyle bir gücü sahip değildir (Bakırcı, 2019: 357-380).

Dost (2014) *“Arabuluculuk Ücret Ve Masrafları Hakkında Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme”* adlı çalışmada arabuluculuk sisteminin ücret konusuna değinilmiştir. Arabuluculukta ücret konusu, bir uyuşmazlığın hangi yol ile çözüleceği konusunda belirleyici olmasından dolayı önemlidir. Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin 1. maddesinde arabuluculukta ücret konusunda genel olarak hangi düzenlemelerin uygulanacağını belirtmiştir. Maddeye göre *“Özel hukuk uyuşmazlıklarının arabuluculuk yoluyla çözümlenmesinde, arabulucu ile uyuşmazlığın tarafları arasında geçerli bir ücret sözleşmesi yapılmamış olan veya ücret miktarı konusunda arabulucu ile taraflar arasında ihtilaf bulunan durumlarda, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği ve bu Tarife hükümleri uygulanır.”* Bu maddeye göre arabuluculukta ücret konusunda önce taraflar arasındaki geçerli sözleşme hükümleri

uygulanacaktır. Taraflar arasında aksi kararlaştırılmadıkça ücret ve masraflar, eşit olarak karşılanır. Ayrıca arabulucu, arabuluculuk sürecine ilişkin olarak belirli kişi veya kişiler için aracılık yapma ve belirli kişileri tavsiye etmenin karşılığı olarak ücret alamayacağı gibi bu yasağa aykırı olarak yapılan işlemlerin geçersiz olduğu kabul edilmiştir (Dost, 2014: 450-473).

Sonuç olarak literatürde arabuluculuğu farklı boyutlarıyla ele alan çok sayıda teorik çalışma yanında sınırlı sayıda alan araştırması içeren akademik çalışma bulunmaktadır. Çalışmaların ortak vurgusu iş yargısının uzun ve zahmetli bir süreci içermekle birlikte arabuluculuk yönteminde de işçinin haklarının yeterince korunamayacağına ilişkin kaygılar dikkat çekmektedir.

2.6. Bulguların Değerlendirilmesi

Aşağıda Tablo 2.1.'de 10 arabulucu ile yapılan görüşmelere katılan arabuluculara ait demografik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2.1. Demografik Bilgiler

Yaş	Deneyim	Cinsiyet
31	2 Yıl	Erkek
33	2 Yıl	Kadın
36	5 Yıl	Kadın
36	2 Yıl	Erkek
37	4 Yıl	Kadın
37	3 Yıl	Erkek
39	5 Yıl	Kadın
54	6 Yıl	Kadın
56	5 Yıl	Kadın
58	9 Yıl	Erkek

Araştırmaya 4 erkek ve 6 kadın arabulucu katılmıştır. 10 arabulucunun yaş ortalamaları 41,7'dir. Ortalama deneyim süreleri ise 4.3 yıl olarak çıkmıştır. Katılımcıların deneyimlerinin yüksek olması araştırmayı güçlendirmektedir. Toplam on arabulucu avukat örneklem grubunu oluşturmaktadır. Yapılan alan araştırmasında tesadüfi yöntem kullanılmıştır. Araştırma İzmir ilinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya ilişkin veriler, araştırmacı tarafından 2022 Nisan ve Mayıs aylarında Arabuluculuk Daire Başkanlığı Siciline kayıtlı, en az iki yıl deneyim sahibi on arabulucu avukat ile yüz yüze görüşme-mülakat tekniği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmaya başlamadan önce araştırmacı katılımcılara, yapılan araştırmanın bilimsel olduğunu, görüşme bulgularının araştırma dışından kullanılmayacağını ve

katılımcıların kişisel bilgilerinin kesinlikle açıklanmayacağını belirtmiştir. Her katılımcıya görüşme formunda bulunan on dört soru yöneltilmiştir. Görüşme esnasında her katılımcının verdiği detaylı bilgiler ses kaydına alınarak kaydedilmiştir. Böylece verilen her detaylı cevap eksiksiz bir biçimde kaydedilmiştir. Elde edilen veriler deşifre edilerek doküman haline gelmesi sağlanmıştır. Ses kayıtlarından yazıya dökülen doküman toplamda 49 sayfadır. Arabulucu avukatların toplamının ortalama 1489 dosya üzerinden edindikleri tecrübeler doğrultusunda verilen bilgilerin aktarılmasıyla çalışmanın güvenilirliği anlamında sembolize edilebilir. Literatürde dava şartı arabuluculuk ve uygulaması üzerine oluşan bilgi eksikliği açısından, yapılan bu araştırmanın literatüre önemli katkı sağlanması yönünden ciddi önem taşımaktadır. Aşağıda Tablo 2.2’de 10 arabulucunun toplam baktığı dosya üzerinden anlaşma sayıları görülmektedir.

Tablo 2.2. İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk Saha Çalışması İstatistikleri

Anlaşma	605
Anlaşmama	884
Toplam Dosya Sayısı	1489

Tablo 2.2.’de görüleceği üzere, iş uyuşmazlıklarında dava şartı arabuluculuk kapsamında arabulucuların deneyimleri doğrultusunda belirttikleri sayıların ortalamasına göre anlaşma oranı % 41 olurken, anlaşmama oranı ise % 59 olarak görülmektedir. Ayrıca önceki bölümde Türkiye geneli belirtilen istatistiklerle karşılaştırma yapıldığında Türkiye geneli istatistiklerde anlaşma oranı %58’ken, İzmir ilinde 10 arabulucu ile yapılan çalışmada anlaşma oranının daha düşük olduğu görülmektedir. Her ne kadar Türkiye geneli 2018-2022 arasında ki uzun zaman diliminde verilen istatistiklerle tek bir ildeki sınırlı katılımcı sayısı ile yapılan karşılaştırma doğru olmasa da genel ortalama konusunda ipuçları verebilmektedir. Aşağıda belirlenen temalar çerçevesinde görüşmecilerin verdiği cevaplara yönelik bulgular sunulmaktadır.

2.7. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde araştırma kapsamında elde edilen bulgular incelenmiştir. Elde edilen bulgular üzerinden önemli noktalar ele alınarak altı ana tema oluşturulmuştur. Oluşturulan bu temalar da arabulucuların ifadeleri ve görüşleri direkt olarak verilmiştir. Veriler detaylı incelenerek literatüründe katkıları ile analiz edilip sunulmuştur.

2.7.1. Tema 1: Tarafların Arabuluculuk Sürecine ve Birbirlerine Olan Tavrıları

Arabuluculuk sürecinde tarafların birbirlerine olan tavırları ilerleyen sürecin nasıl gelişeceği ile ilgili yön gösterici önemli bir unsurdur. Yapılan araştırmada bu temanın seçilmesi arabuluculuk ve müzakere süreci boyunca tarafların bu duruma olan bakış açılarının tespitinin oldukça önemli olduğu ve sürecin gelişimini çok fazla etkilediği için özellikle belirlenmiştir.

Araştırmada altı arabulucu, tarafların bu sürece ve birbirlerine olan tutumlarının olumlu olduğunu belirtirken dört arabulucu olumsuz olduğunu ifade etmiştir. Uyuşmazlık sonucu oluşan arabuluculuk sürecinde taraflar arasında olumsuz tavır sergilenmesi doğal ve normal kabul edilebilir. Arabuluculuk sürecinde tarafların birbirlerine olan tavırlarını tek bir kalıba sokmak yanlıştır. Beraberinde bu konu kişiden kişiye değişkenlik göstermektedir. Yapılan araştırmada ki örneklem grubu sembolik olarak bu konuya cevap verebilmektedir. Görüşmeciler tarafların bazılarının birbirlerine düşmanca yaklaştığını ve görüşme ilerledikçe aralarında ördükleri duvarların yıkıldığını ifade etmiştir. Çok nadiren “ben kesinlikle anlaşmayacağım” düşüncesiyle gelen taraflarla karşılaşmıştır. Genellikle her iki tarafta bu süreci görmek, anlamak ve belirli bir sonuca varılması hedefiyle gelmiştir.

Arabuluculuk sürecinin gelişmesinin tarafların arabuluculuk hakkında daha detaylı bilgi edinmeleri ve arabuluculuğun daha yaygın kullanımı ile oluşan ön yargıların biteceği yönündedir. Örneğin Arabulucu 3 bu durumu “*İlk başlarda taraflar arabuluculuğun ne olduğunu bilmiyordu ama 2017 yılından beri artık iş hukukunda uygulandığı için taraflar en azından kulak misafiri olmuş olarak geliyorlar. Genel de işverenlerin avukatları oluyor. Onlar bilinçli geliyorlar ama işçilerde az çok duyum olarak biraz bilinçli geliyorlar. Benim gördüğüm ilk etapta tarafların düşmanca tavırları oluyor. İki tarafta birbirine biraz düşmanca davranıyor. Ama görüşmeler ilerleyince duvarları ve ön yargıları biraz daha iniyor*” şeklinde ifade etmiştir.

Araştırma analizinde bir diğer göze çarpan konu ise taraflar arası iletişim eksikliğinin yoğun olmasıdır. Şöyle ki toplantı sürecinde taraflar sağlıklı iletişim kuramadıkları için anlaşma olasılığının azaldığı görülmüştür. Arabulucu 10 “*İlk iletişim bir türlü kuramıyor insanlar. Öyle bir sıkıntı var yani. Hani ben önce ararsam işte zayıf taraf olurum şeklinde düşünceler var. Biz üçüncü kişi olarak devreye girdiğimiz zaman ikisinin de düşündüğü o da aramadı. Ben de aramadım. Zorunlu geliyorum deyip geliyorlar*” şeklinde durumu

vurgulamıştır. Arabulucu 4 ise “İşveren oluşan anlaşmazlıktan dolayı arabuluculuk sürecine dâhil olması sonucu işçiye çok kızgın oluyor. Kızgınlıkları ve kırgınlıklarını belli bir süre içerisinde aştıktan sonra taraflar konuşabilmeye başlıyorlar” tespitinde bulunmuştur.

Toplantı sonunda anlaşma olmadığında taraflar bazen dava açmaktan vazgeçerek dışarıda anlaşmaları söz konusu olabiliyor. Bakıldığında bu durum arabulucu toplantısındaki tavırlarının sonradan değişmesi sonucunda arabulucu ücreti vermemek ve diğer masraflara razı olmamak adına toplantı haricinde kendi aralarında anlaşma sağlanmaktadır. İşçinin genellikle işverene karşı daha ezik ve zayıf tavır sergilediği vurgulanmıştır. İşveren ise tam tersi, daha mesafeli ve yukarıdan bakan bir tavidir. Birinci arabulucu ile görüşme sırasında “İşçiler her zaman işverenine karşı biraz başı önde oluyor. İşverenler de birazcık böyle bir egolu davranıyorlar bahsetmem gerekirse, şu ana kadar saydığım görüşmelerde bir iki kere biraz gerginlik yaşandı. Görüşmeyi sonlandırdım” şeklinde ifadeler kullanmıştır. Bu durumda işçinin zayıflığı işverenin baskınlığını arttırmaktadır. Bu durum sonucunda işçi ya alacağından daha azına razı olmak zorunda kalıyor ya da alacağını hiç alamıyor. Ayrıca toplantı sürecinde işverenin önemli rol oynadığı belirtilmiştir. İşveren anlaşmaya yaklaştığı takdirde verilmesi gereken ücret üzerinden hesaplama yapma eğiliminde olduğu belirtilmiştir. Eğer işveren anlaşmak istemiyorsa kendine duvar örüyor ve bu süreci çıkılması gereken bir basamak ve aşılması gereken bir engel olarak görüyor. Bunu destekleyen bir görüş olarak Arabulucu 4 “Şöyle bir süreç ile karşılaştım, ilk zamanlarda taraflar bunu geçilmesi gereken bir basamak aşılması gereken bir engel görmektelerdir. Ama günün sonunda geldiğimiz noktada taraflar bunun biraz daha barışçıl bir çözüm yolu olduğuna artık daha çok inanabilir hale geldiler. Ben arabulucu olarak insanlara hep şunu anlatıyorum, alternatif çözüm yolları oldukça önemlidir ve alternatif çözüm yollarının içinde arabuluculuk en ucuzu ve en hızlı olanıdır. Dolayısıyla bu noktada uyuşmazlığın çözümü sizin için çok faydalıdır. Arabuluculuk merkezlerinde arabulucular bu sistemin gelişimi için çok ciddi çabalar gösterdiler. Günümüz koşullarında arabuluculuk sisteminde geldiğimiz noktada başarı kaçınılmazdır” şeklinde belirtmiştir.

Belirtilen görüş, dava şartı arabuluculuğun dava şartı olmasındaki ön yargının taraflara net bir şekilde geçtiğini göstermektedir. Çünkü ilk etapta aşılması gereken bir engel olarak görülmesi arabuluculuğun gelişimini sıkıntıya sokarak tarafları yargı sürecine yöneltmiştir. Bunun kaynağının arabuluculuğun yeteri kadar bilinmemesi, yaygınlaşmaması olabilir. Taraflar eğer yargı yolunda ısrarcı ise arabuluculuk sürecini anlaşılmadan tamamlar ve anlaşamadıkların yönünde tutanak tutulur. Bu görüşler doğrultusunda dava şartı olarak

arabuluculuk sürecinin hem avantaj hem de dezavantaj olduğu belirtilebilir.

Görüşme sırasında arabulucu 5 tarafından belirtilen bir diğer değerli görüş ise “*Taraflar müzakere sürecinde anlaşamaları bile işçi mahkemedede söyleyemeyeceği konuları müzakere sırasında rahatlıkla aktarabilmekte ve söz konusu uyuşmazlıkta uzlaşma sağlanamasa bile dava konusu olmayabiliyor*”. Bu görüşü incelediğimizde aslında taraflar arası iletişimin sağlanmasında ki önemli faktörlerden biri de buldukları ortamdır. Tarafların rahat hissettiği ve tarafsızlığına güvendiği arabuluculuk merkezi ve arabulucu olması sürecin sağlıklı yönetilebilmesi konusunda önemlidir. Yargı sürecinde bu rahatlığa sahip olamama ihtimalleri var olabildiği gibi işçi yeterli bilgi aktarımı sağlayamadığı durumlarda ve kendini yeteri kadar iyi ifade edemediği noktada verilen kararın işçinin yararına olmama ihtimalide yükselebilmektedir. Bakıldığında arabuluculuk sistemi doğru kullanıldığında ve arabuluculuğa dair taraflar arası bilginin yeterli seviyeye ulaşması halinde her ne kadar güç dengesizliği olsa dahi toplantı süreci sonucunda işçi yararına bir sonuç elde edilebilir.

Günümüzün en büyük problemlerinden biri olan COVID-19 pandemisi sebebiyle birçok alanda kısıtlamalara gidilmiştir. Bireylerin yakın temasta bulunmaması veya kapalı alanlarda maske takması gerekmiştir. Arabuluculuk sürecinin pandemi sürecinden de oldukça etkilendiği belirtilmiştir. COVID-19 pandemisi arabuluculuk sürecinin yüz yüze toplantı şeklinde ilerlemesini kısmi olarak engellemiştir. Araştırma sırasında katılımcı olan arabulucuların pandeminin arabuluculuk üzerindeki etkileri konusunda bir takım değerlendirmeleri mevcuttur. Örneğin Arabulucu 8 “Pandemi nedeniyle çoğu görüşmeleri artık telekonferans şeklinde yapıyoruz. Bu nedenle de onların duygularını bilemiyoruz. Duygularını tam olarak anlayamıyoruz. Telekonferansla yapılan görüşmeler arabuluculuk sürecinde elde edilen sonuçları tam tersine döndürdü. Yani anlaşmama oranı yüzde yetmişe çıktı. Anlaşma oranı yüzde otuza” şeklinde ifade etmiştir.

Pandemi sebebiyle çevrimiçi görüşmeye dönen arabuluculuk sürecinin olumsuz etkilenmesi sebebiyle Arabuluculuk Daire Başkanlığının da olabildiğince yüz yüze görüşme olması yönünde talep ettiği görülmüştür. Fakat hastalığın oldukça tehlikeli ve ciddi sonuçlara yol açması nedeniyle taraflar çevrimiçi görüşmeyi tercih edebilmektedirler. Çevrimiçi yapılan toplantıların gerek bağlantı problemleri nedeniyle gerekse mesafenin oluşturduğu iletişim problemleri yüzünden anlaşmazlığın olumlu sonuçlanma ihtimali düşmektedir. Tarafların yüz yüze iletişim kurmalarının arabuluculuk sürecini olumlu etkilediği sonucuna varılabilir.

2.7.2. Tema 2: Arabuluculuk Sürecine İşçinin Yaklaşımı

Arabuluculuk sürecinde, işçinin beklentisi ve bu sürece olan tutumu büyük önem taşımaktadır. Yapılan saha çalışmasının asıl amaçlarından biri işçinin arabuluculuk sürecinde neler yaşadığı, bu sistemin katkıları ve ne gibi sorunlarla karşı karşıya geldiğidir. Bu temanın seçilmesinin nedeni işçi açısından bu sürecin etkilerini değerlendirmektir.

Araştırmaya on arabulucu katılmıştır. Bu katılan arabulucuların tamamı işçinin beklentisi nedir? Sorusuna alacağı ücretin tamamını alabilmektir şeklinde görüş belirtmiştir. Bu sistem üzerinde bazı işçilerin yeterli bilgiye sahip olmadıkları için ön yargıyla toplantıya katıldıkları da belirtilmiştir. *“İşçinin beklentileri yani kandırılmamak bence öncelikleri. Çünkü arabuluculuğa bile olumsuz yaklaşıyorlar. Bilmedikleri için yani dolandırılma aracı olarak görebiliyorlar çünkü ülkemizde de bunlar çok “ (Arabulucu 7). Ayrıca işçinin arabuluculuk hakkında yargı sisteminde olduğu gibi yargılanacağını düşünmesi bilgi eksikliğinin bir göstergesidir. Arabulucu 1’in ifadesine göre “İşçiler bir hukukçu gözüyle bakmadığı için burada bir yargılama yapılacağına dair kimin haklı, kimin haksız olacağını ve buradaki sürecin onların davasında veya sonuçta çok büyük etkisi olacağını düşünüyorlar”. Arabuluculuk sisteminin hala çok yaygın olmadığı görülmüştür. “Beklenti, ihtiyaç, menfaat, işçinin beklenti ihtiyaç ve menfaatleri karşılandığı takdirde zaten anlaşma söz konusudur. Eğer vekili ile katılıyorsa zaten talepleri daha somut daha. Odaklı oluyor “(Arabulucu 5). Belirtilen görüşte işçinin olumlu sonuç alabilmesi, hakkının verilmesi konusunda işverenin sorumluluğu büyüktür. Uzlaşmanın sağlanması her iki tarafın menfaatinin sağlanması sonucunda oluşur.*

Bazı işçiler ise geçmişten günümüze daha araştırmacı ve süreç hakkında bilgi edindikleri için olumlu tutum sergiledikleri görülmüştür. Örneğin Arabulucu 4 bunu şöyle ifade etmiştir: *“İlk zamanlarda bunu geçilmesi gereken bir basamak aşılması gereken bir engel olarak görmekteydi. Taraflar sonrasında geldiği nokta bunun biraz daha barışçıl bir çözüm yolu olduğuna artık daha çok inanabilir hale gelmiştir. Biz insanlara hep şunu anlatıyoruz, alternatif çözüm yolları oldukça önemlidir, işte arabuluculuk ve alternatif çözüm yollarının içinde en ucuzu ve en hızlı olanıdır. Dolayısıyla bu noktada uyuşmazlığın çözümü sizin için çok faydalıdır.”*

Aynı zamanda dikkat çeken sonuçlardan biri de işçinin alması gereken ücret miktarından daha azına razı olması bu durumunda işçinin mağduriyetine sebep olmasıdır.

Arabulucu 10 “Burada bile bizim yanımızda rahat olmasına rağmen konuşurken çok çekinerek konuşuyorlar. İşçilerin bir kısmı beraber yapılan görüşmedeki gibi işverenin karşısında konuşmuyorlar. O baskı hala onlar üzerinde devam ediyor yani. Ekmeğini veren adam şeklinde düşünce devam ediyor. Bilinçaltının önünde de var. Ekmeğimi kazandım. Ona nasıl laf söyleyeyim? Gibi” şeklinde ifade edilmiştir. Bu ifadeyi değerlendirildiğinde işçinin bu süreçte kendini rahat ve doğru ifade edemediği ve işverenin daha baskın olması sebebiyle güç dengesizliklerinin de ortaya çıktığı açıktır. Oluşan güç dengesizlikleri süreci işçinin aleyhine doğru ilerletirken, işverenin lehine ilerlemektedir.

İşçinin beklentisi hak ettiği alacağının tamamını almaktır. “Ben buradan anlaşmadan kaktım bunu dava edeyim derdinde değildir. Emeğinin karşılığını almak için gelir”(Arabulucu 3). İşçinin hem maddi yönden zayıflığı nedeniyle vekilsiz gelmesi savunmasızlığının artmasına hem de duygusal kırgınlığı sebebiyle sürecin sağlıklı ilerlememesine sebep olmaktadır. Örneğin Arabulucu 9’a göre “Bir arabulucu olarak toplantı sırasında bildiğimiz şeyleri, haklarını söylemekte ya da yönlendirmekte zorlanıyoruz. Öyle bir yetkimiz olmadığı için, tarafsız kalmamız gerektiği için. Fakat çoğu işçi sıcak para istediği için çok ihtiyaçları olduğu için hak ettiklerinden çok azına razı olup gidiyor”.

Araştırma sonucu bu temanın genel bir değerlendirilmesi yapıldığında arabulucu toplantı sırasında taraflara karşı pazarlıkçı taraf olmamalıdır. Oluşan anlaşmazlığın maddi sebep dışında duygusal bir sebebi de olabileceği görülmüştür.

2.7.3. Tema 3: Arabuluculuk Sürecine İşverenin Yaklaşımı

Yapılan araştırma sonucunda işverenlerin genellikle toplantıya katılmadığı, muhasebecisini veya diğer çalışanlarını görevlendirdiği görülmüştür. Toplam on arabulucunun üçü işverenlerin toplantılara eğer küçük esnafsa katıldığını, şirket sahipleri gibi büyük ölçekli firmalara sahip olan işverenlerin katılmadığı yönünde görüş bildirmiştir. Geriye kalan yedi arabulucu ise işverenlerin genellikle toplantıya katılmadığını ve vekillerinin temsil ettiği yönünde görüşlerini belirtmiştir. “İşverenler genelde kendileri katılmıyorlar. İşveren kendi şirketinde veya firmasında sigortalı olarak çalışan herhangi bir kimseyi kendi temsilcisi olarak yetki belgesiyle gönderebiliyor. Ama uygulamada hep avukat arkadaşlar geliyor”(Arabulucu 8).

İşverenin toplantıya katılmaması işçi açısından olumsuz bir durum yaratabilir. Bununla ilişkili olarak her iki tarafında yüzleşmesi, anlaşma açısından oldukça önemli olup,

beklentilerin ve ihtiyaçların açıkça belirtilmesi ve bunun sonucuna bağlı olarak toplantının anlaşmayla sona ermesi yönünde katkı sağlayabilir. Buna ek olarak arabuluculuk sisteminin yaygınlaşmasında ve anlaşmanın artmasında önemli bir etki yaratabilmektedir. Arabulucu 1'e göre *“Anlaşmayla sonuçlanan dava şartı arabuluculuk sürecinde işverenin rolü önemlidir. Çünkü işverenin anlaşmaya niyeti yoksa saldırgan oluyor ve bu arabuluculuk sürecini öylesine yapıyormuş gibi davranış sergiliyor”*.

Genel anlamda işverenlerin yaklaşımları yukarıda bahsedilen şekildedir. Tabii ki bunlarında dışında dava şartı olarak arabuluculuk sistemine olumlu bakan işverenlerinde olduğu görülmüştür. Bir diğer katılımcı olan Arabulucu 6'nın görüşlerine göre ise *“Öyle şirket yetkilileri var ki, uyuşmazlığının yargıya düşmesini istemiyor. Artık arabuluculuğun faydaları o kadar keşfetmiş ve katmış ki kendisi bizzat geliyor görüşmelere. Çünkü artık anlaşmazlıkları anlaşmayla çözümlenmek istiyor. Bu sebeple de katılıyorlar”*.

Bu temanın seçilme sebebi ise taraflardan biri olan işverenin toplantı sürecindeki tutumu, işçinin alacağını alabilmesi için ya da işçinin bu süreçten faydayla ayrılabilmesi için önemli bir etkiye sahiptir. Bu sebeple işverenin tutumu bu tema altında incelenmiştir. Bu süreçte işveren hakkında belirtilen diğer husus ise işçinin alacağının tamamını değil de daha azına razı olabilmesi için düşük teklifte bulunması dikkat çekici sonuçlardan biridir.

Tarafların anlaşamama sebeplerinden biri de eğer taraflar vekilsiz geldiler ise alacak kalemlerinin belirlenememesi ve hesaplamanın yapılamaması konusunda sorunlar yaşanmasıdır. Bu noktada uzman kişilerden veya bir mali müşavirden yardım alınması konusunda öneride bulunulmuştur. Arabulucu 6 *“Rakamsal anlamda bir denge sağlanamayıp anlaşamıyorlarsa, bizler taraflara tekrar istihdam edilme olayı veya başka bir seçenek olan alternatif çözüm yolu buluyoruz”*. Bu noktada işverenin toplantıya katılması ve duyarlı olması çok önemlidir. Eğer işveren bizzat kendisi katılıyor ve karşı tarafı dinleyip belirli noktalarda ılımlı bakabiliyorsa işçinin ihtiyaçları ve beklentilerinin karşılanması açısından son derece önemlidir. Beklentilerin ve ihtiyaçların alternatif bir yolla veya isteklerin ikamesi sunulması sonucu anlaşma sağlanması olasıdır. Bu noktada arabulucunun konuya hâkimiyeti, işçinin olmazsa olmazını bilmesi ve o yönde önerilerde bulunması sonucu uyuşmazlığın çözüm yoluna gitmesi ve olumlu yönde aşama kaydetmesi mümkün görünmektedir. Arabulucu 7 *“işçinin bizden bir öneride bulunmamızı istediği noktada bizler için çok zor olan taraf, tarafsızlığımızı korumak, bir avukattan yardım alabileceğini söylüyoruz. Çünkü bir arabulucu hiçbir zaman doğrudan bir çözüm üretmez doğrudan tavsiyede bulunamaz. Ben kendi adıma*

bu nokta daha önceki dosyalarla, benzer vakalarda elde ettiğimiz sonuçlardan bahsederek, bu tarz bir sonuçta elde ettik, bu bakış açısı sizin için uygun mu diyerek yönlendirmeye çalışıyorum. Çünkü elimizden geldiğince çözüm odaklı oluyoruz. Fakat bu anlamda bizlerin ilk önceliği işçi ve işverenin haklarını korumak şartıyla hareket ederek, dengeyi sağlamak kaydıyla çözüm önerileri sunuyoruz". Bu görüşe göre bir değerlendirme yapmak gerekirse arabulucuların öneriler de bulunması gerektiğidir. Günümüzde bu sistem biraz da kolaylaştırıcı arabuluculuğa doğru dönüşmektedir. Arabulucu sadece tarafları dinleyip herhangi bir aksiyon almadığında uzlaşmadan uzak sonuçlar çıkabilmektedir. Arabuluculuk sistemi teoride her iki tarafın eşit olduğunu gösterir. Çünkü toplantı anında taraflar karşı karşıya gelir ve eşit konumda görünmektedir. Fakat bu toplantı sürecinin realitesinde işveren toplantıya katılmadığı ve vekilini gönderdiğinde işçinin hakları sömürüye açık hale gelebilmektedir.

2.7.4. Tema 4: Arabuluculuk Sürecine Arabulucuların Yaklaşımı ve Değerlendirmeleri

Yapılan araştırma doğrultusunda arabulucuların, arabuluculuk hakkında değerlendirmelerin de bir kısmı ihtiyari arabuluculuğu daha sağlıklı ve olumlu olduğu savunurken, bir diğer kısmının ise dava şartı arabuluculuğun oldukça önemli ve kullanılabilir olduğu yönünde görüş belirtmiştir. Dava şartı arabuluculuk sisteminin var olması, tarafların bu sisteme daha çok yönelmesini sağlamak amacıyla önemli bir adım olarak kabul edilebilir. Arabulucunun taraflarla iletişim kurma aracı önemlidir. Genellikle tebligat, telefon, mail yoluyla ulaştıkları belirtilmiştir. Fakat bu yöntemde de detaylı düşünmesi gereken husus arabuluculuk sisteminin ne kadar bilindiğidir. Arabulucu 5'e göre "İletişim genelde telefon, whatsapp, mail yolu ile kuruyoruz. Davet gönderiyoruz. Şöyle ki eğer işçinin arabuluculuk ile ilgili bilgisi yoksa direkt tebligat yada yazı yoluyla öğrenmesi işçiye arabuluculuk konusunda antipati uyandırabiliyor. Ben genelde telefonla arama yaparak, ilk önce bu sistemin ne olduğunu ve nasıl ilerleme kaydedildiğini anlatıyorum. Sonrasında gerekli bilgileri veriyorum. Böyle olması süreç yönetimi açısından daha iyi oluyor" şeklinde görüş belirtmiştir. Bu görüşe dayanarak arabuluculuk sisteminin başlangıcında taraflara haber verilme yöntemi bile oldukça önemli bir husus olduğunu göstermektedir. Her ne kadar bu yöntemle detaylı bilgi verilip haber verilse dahi işçi tarafında soru işaretlerinin oluşması, bu sisteme olan bakış açısının endişeli olması ya da yargı sistemi gibi kesin kararların olacağı düşüncesiyle savunma mekanizması geliştirmesi olası ve muhtemel bir durumdur.

Arabulucu 9'un sürece ilişkin tespitine göre; *“Mecbur edilmezlerse gelmiyorlar zaten. Önceden bilinmeyen bir şey olduğu için tepkiyle karşılaşıyoruz. Bu yasa, madde olarak bilinmesi gerekiyor. Ben dava açacaktım. Dört hafta bekleyecektim diyorlar. Çoğu burada görüşüyor ve bütün şartları sırf arabuluculuk ücreti ödememek için biz anlaşmadık tutanağı tutturup, dışarıda anlaşılıyorlar. Bu durum genelde dava şartı olan işçi davalarında oluyor.”* Bahsedilen ifadede görüleceği üzere dava şartı arabuluculuk sürecinde harici anlaşmaların varlığıdır. Harici anlaşmalar arabuluculuk sisteminin amaçları ve ilkeleri dışına çıkması yönünde süreci ilerletir. Gün(2021:940) çalışmasında harici anlaşmalar konusun da zira arabuluculuk süreci *“zorunlu arabulucuya başvuran işçinin gözünü korkutup, işveren karşısında haklarını savunamadığını ve boşuna masraf ederek mahkemeye gitmemesi gerektiğini”* (1. Arabulucu) duyumsatarak, mahkeme sürecinden kaçınıp ‘miktar olarak az olan alacağını’ mahkeme önüne taşımamasına sebep olmaktadır. *“Biz biliyoruz, mesela anlaşma noktasına kadar bizimle görüşüp sırf arabulucuya para vermemek için gidip dışarıda haricen anlaşılıyorlar.”* şeklinde ifadelerle yer vermiştir.

Ayrıca vekillerinde bazen mevcut şartları değerlendirmeden, oluşan sürece olumsuz baktıkları ve anlaşma aşamasına daha geç geldiği belirtilmiştir. *“Şuanda biraz değişti ama ilk başlarda avukatlar biraz kendi alacakları küçülmesin diye daha olumsuz tavır takılıyorlardı. Açıkçası meslektaşlarda bazen süreci olumsuz etkileyebiliyor”*(Arabulucu 1).

Arabuluculuk sürecinin geçmişten bu zamana kadar yavaşta olsa bir gelişim gösterdiği görülmektedir. Bazı iyileştirmeler ile daha da gelişmesi ve fayda sağlanması olasıdır. Arabulucu 5'e göre *“Arabuluculuk Daire Başkanlığı ve biz arabulucular çok fazla emek sarf ettik. Bu emeğin de dava şartı arabuluculuk sisteminin kaldırılıp yok edilmesini hiç istemem. Hem eğitim anlamında hem yapmış olduğumuz dosyalardaki çabamızla çok yol kat ettik”*.

Araştırmanın bir diğer dikkat çekici ifadelerinden biri de ihtiyari ve dava şartı arabuluculuk arasında çok bir farkın olmadığıdır. *“Yani dava şartında da ihtiyari sistemde de ben hep aynı şeyleri uyguluyorum. İkisinin arasında çok bir fark yok. Sadece şöyle bir fark var. Dava şartı olan bir arabuluculuk sürecini ihtiyari olarak yürütüp anlaşma olmaması durumunda, yasa dava şartı arabuluculuk yapılmasını yine de istiyor. Bir kere taraflar kendi isteklerini rahatlıkla dile getiriyorlar. Anlaşma olacak olursa kendi istedikleri şartlarda ahlaka ve yasaya aykırı olmayan her türlü anlaşmayı yapabiliyorlar”*(Arabulucu8). Bu ifadeyi destekleyen Arabulucu 3'e göre; *“Bir arabuluculuk toplantısında işveren anlaşmamıştı ve tam toplantıyı sonlandırıcakken, işçi tarafı olan kadın dedi ki; “Benim iş*

güvenliği ve uzmanı eğitimi almam lazım". Bu eğitimin ücreti 7.000 Türk lirası ama kadının alması gereken tutar 30.000 Türk lirasıydı. Bu eğitimin ücretini öderse anlaşacağız dedi. Bende işveren vekili arkadaşımı aradım ve durumu anlattım. Bir konuşayım, çok da güzel olur dedi. Adamı aradı ve normalde o zamana kadar anlayışlı olmamasına rağmen eğitim ücretini öderim dedi. Taraflar geldi ve biz anlaşmaya ek bir şey yaptık, ödemeyi 7 taksite böldük. Mesela böyle de olabiliyor. Çünkü işçi tarafı batık bir şirketten para alamayacağını görmüştü. En azından alması gereken eğitim için gereken miktarı almıştı. Bu tespitlere göre tarafların anlaşmaları için birden fazla çözüm yolu olabileceği görülmüştür.

Bir diğer arabulucu (Arabulucu 2), dava şartı arabuluculuğun arabuluculuk kültürünün oluşması için yapılan bir aşama olarak görüldüğünü belirtmiştir. *"Kesinlikle avantajlı. İşçi alacağına çok çabuk kavuşmuş oluyor ve parasını günündeki değerinden elde etme imkânını sağlıyor. İşveren de çok daha yüksek meblağlar ödeyecekken (bu sadece işçiye ödediği kısım değil) cebinden çıkan toplama baktığımızda ciddi bir karla işi kapatma imkânı sağlıyor. İşveren açısından çok daha karlı."*(Arabulucu 2).

Arabuluculuk sistemini ekonomik anlamda değerlendirildiğinde masrafların dava sürecine göre düşük olduğu ve sadece arabuluculuk ücreti ödendiği aynı zamanda bu ödenen ücrette bazen taraflar yarı yarıya ya da işverenin tamamını ödediği için avantajlı olduğu belirtilmiştir. Bir diğer arabulucunun değerlendirmesine göre ise *"Yani ben dava şartı olarak sistemi beğeniyorum ve devam etmesi gerekiyor. Çünkü tam oturmadı daha. Yani ihtiyari arabuluculuk sistemine tamamen geçmek için daha erken"*(Arabulucu 10).

Bu temanın seçilme amacı arabuluculuk sisteminin genel olarak değerlendirilmesi ve bu değerlendirme sonucunda ortaya çıkan yaklaşımların belirlenmesidir. Bu tema çerçevesinde bir sonuca varıldığında dava şartı arabuluculuğun taraflar için hem olumlu hem de olumsuz etkilerinin varlığı söz konusudur.

2.7.5. Tema 5: Dava Şartı Arabuluculuk Sürecinde İradilik İlkesi

6325 sayılı "Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun temel ilkeler başlığının ikinci bölümünün 3. maddesinde " iradi olma" ve "eşitlik ilkesi" düzenlenmiştir. Bu maddeye bakıldığında "taraflar (i) arabulucuya başvurmak, süreci devam ettirmek, sonuçlandırmak veya bu süreçten vazgeçmek konusunda serbesttir. (ii) gerek arabulucuya başvururken gerekse tüm süreç boyunca eşit haklara sahiptirler." Bu düzenleme ile arabuluculuğun en temel hususuna vurgu yapılmıştır. Literatürde dava şartı olan zorunlu

arabuluculuğun iradilik ilkesine karşıt olduğunu savunan görüşlerde mevcuttur. İlk görüş zorunlu arabuluculuk uygulamasının “hukukun ve demokrasinin temel ilkelerine aykırı olduğunu” yönündedir (Karacabey, 2016:461). Bir diğer görüş ise “uzlaşma kültürünün güçlü olmadığı bir toplumda alternatif yol olarak arabuluculuğun seçimi davayı geciktireceği” yönündedir(Tanrıver, 2006:170).

Avrupa Birliği Uyum Komisyonu arabuluculuk yasa tasarısı analiz edildiğinde arabuluculuk sisteminin tam anlamıyla gerçekleştirilmesi çok hukukluluk kaygısı doğurabileceği gibi amaçlananın aksine toplumda dezavantajlı konumda olan bireylerin bu sistem içerisinde mağdur olabileceği de önemli bir tespittir (TBMM; 2008: 19-20). Arabuluculuğun ilkelerinden biri olan iradilik ilkesi bu tema altında saha araştırması sonucu değerlendirilmiştir. Bu temanın oluşma nedeni ise araştırmanın hipotezlerinden biri olan, dava şartı arabuluculuk iradilik ilkesine aykırı olduğu yönündeki varsayımın sorgulanmasıdır. Yapılan araştırma sonucunda dokuz arabulucunun ifadelerine göre dava şartı arabuluculuğun iradilik ilkesine aykırı olmadığı yönündeyken, bir arabulucunun görüşü iradilik ilkesine aykırı olduğu ve işçinin aleyhine olduğu yönündedir. Arabulucu 8’e göre “*Aykırı olduğunu düşünmüyorum. Yani dava şartı olarak gösteriliyor ama dava şartı olarak gösterilse dahi bu hak arama özgürlüğüne engel midir değil midir tartışması çok yapıldı. İradi olarak yani anlaşıp anlaşmamak ya da anlaşmadaki bedelleri çözümleri kabul edip etmemek her iki tarafın kendisine kalmış*”.

Burada araştırma sonucu ve gerekli bilimsel kaynakların taranması sonucunda elde edilen bilgilere dayanılarak hipotezin reddedildiği ve dava şartı arabuluculuk sürecininasında iradilik ilkesine aykırı olmadığıdır. “*İradilik ilkesini, arabuluculuğa başvurma başvurmama ya da anlaşıp anlaşmama olarak değerlendirebiliriz. Bu konularda taraflar özgür. Dava aşamasına geçilmeden önce şart olarak koşulmasını, barışçıl yöntemle sorunların çözümlenme şansı varsa bunun değerlendirilmesi olarak görüyorum*”(Arabulucu 6). Ayrıca dava şartı arabuluculuk sisteminin olmasının iş mahkemelerinin yükünü de hafiflettiği yönünde görüş belirtilmiştir. “*Sonuç olarak arabuluculuğun iş hukuku davalarında çok büyük yükü azalttığına dair bence bir şey var. Yani yüzde yirmi beş, yüzde otuz bir başarı bile iş mahkemelerine çok büyük bir kolaylık oluyor. İş dosyaları hızlandı açıkçası. Yani ben onu gözlemleyebiliyorum. Yani teorik olarak aykırı olabileceğini düşünüyorum açıkçası*”(Arabulucu 1).

2.7.6. Tema 6: Toplantı Süreci ve Sürenin Yeterliliği

Toplantı süreci arabuluculuk sisteminin önemli yapı taşlarından biridir. Toplantı sürecinin verimliliği, oluşan anlaşmazlığın bitmesi veya devam etmesi konusunda önemli rol oynamaktadır. Sürenin fazla olması veya kısa olmasından çok dengenin sağlanması gerektiği hususunda görüşler belirtilmiştir. Şöyle ki arabulucu 2'nin söylemine göre *“Bence yeterli. Bunu bile kötüye kullanan işverenler olabiliyor. Zaman kaybı oluyor. Verilen süreyi sonuna kadar kullanıp dava açma süresini geciktirenler var. Bence kesinlikle süre yeterli”*. Toplantı sürelerinin yeterli olması arabuluculuk sürecinin gelişimine büyük katkı sağlayacaktır. Bir diğer arabulucu olan 5'e göre tebligat problemi olmadığı sürece sürenin oldukça yeterli olduğu ve günümüzde kitle iletişim araçlarının çeşitliliği sebebiyle iletişim hızı bir şekilde olduğu yönünde söylemde bulunmuştur. Taraflar bu süreçte kendileri veya vekilleri ile katılması sonucunda sürecin işleyişinin farklı sonuçlar doğurması olasıdır. 6325 Sayılı Kanuna göre *“Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hâllerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir”*(md.18-A/9).

Araştırma temasında toplantı süresinin yeterliliğinin sorgulanmasında, sürecin verimliliği konusunda bilgi vermesi beklenmektedir. Toplam on arabulucudan sadece biri toplantı süresinin yetersiz olduğunu ve bu sürenin arttırılması sonucunda verimliliğin artacağını ifade etmiştir. Diğer dokuzu ise sürenin yeterli olduğunu ve bazen süre dolmadan da çözüme ulaştıklarını belirtmiştir. *“Yeterli olduğunu düşünüyorum. Uzayan sürede tarafların birbirinde soğukluk olduğunu ve süre uzadıkça anlaşma ihtimalini düştüğünü gözlemliyorum. Eğitimlerde özellikle şunu çok bahsederim, yemek sıcakken yenmelidir. Dolayısıyla bu 2 haftalık süreçte o sıcak yemeğin yenmesi açısından son derece faydalı bence”*(Arabulucu 4).

3. TARTIŞMA VE SONUÇ

Geçmişten günümüze uyuşmazlıkların artması yargının yükünün artmasına sebep olmuştur. Dava sürelerinin artışı nedeniyle biriken dosya sayıları ve iş yükü fazlasıyla artmış olup, bu sorun adaletin gecikmesine neden olmuş ve sonrasında bu probleme çözüm arayışı başlamıştır. Bunun bir sonucu olarak gelişen alternatif çözüm yolları, yargı sürecinin yanında bir destek olarak görülmektedir. Bu alternatif çözüm yolları arasında bulunun arabuluculuk sistemi ise tarafların bir araya gelmesinin ve belirli çizgi içerisinde müzakere etmesine katkıda bulunmaktadır. Toplantı sürecinde uzman arabulucuların bulunması taraflar açısından daha sağlıklı iletişim kurmalarına yön vermektedir. Arabuluculuk sisteminin temeli, 22/06/2012 tarihinde Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun yürürlüğe girmesiyle atılmıştır. 12/10/2017 tarihinde İş Mahkemeleri Kanununda düzenleme yapılarak dava şartı arabuluculuk kabul edilmiş ve dava öncesinde arabulucuya başvurulması zorunlu hale getirilmiştir. Ücret, fazla sürelerle çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal ve genel tatil günleri ücreti, kullandırılmayan yıllık izin ücreti, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, kötü niyet tazminatı, ayrımcılık tazminatı ve işe iade talepleri sonucunda boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı ile ilgili uyuşmazlıklarda arabulucuya başvurmak zorunlu hala getirilmiştir. HUAK'ın Genel Gereğesinde, arabuluculuğun aslında yargı sistemi ile rekabet içinde olmadığını ve amacının yargı yoluna başvurmayı kısıtlamak olmadığını vurgulamıştır. Devlete ait olan yargı yetkisinin mutlak egemenliğine zarar vermeden uyuşmazlıkların basit ve oldukça kolay çözülmesi amaçlanmıştır(Bakırcı,2019: 361).

Arabuluculuğun işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümündeki etkilerini, sistemin taraflar açısından başarılı, başarısız noktalarını tespit etmeyi ve işleyişte yaşanan sorunlara yönelik öneriler geliştirmeyi amaçlayan çalışma, altı ana temada incelenmiştir. İlk olarak tarafların arabuluculuk sürecine ve birbirlerine olan tavırları ile ilgili bir tema kapsamında belirli sonuçlar ve çıkarımlar elde edilmiştir. Genel anlamda tarafların birbirlerine olan tutamlarının olumlu olduğu sonucuna varılsa da aralarında iletişim eksikliği gözlenmiştir. İletişim eksikliğinin olması arabuluculuk kurumunun verimsiz kullanılmasına ve anlaşma olasılığının azalmasına neden olduğu konusunda görüş belirtilmiştir. Taraflar arasında arabuluculuğa başvurma hususunda da çekinceler vardır. Bu çekinceler ilk adımı atma konusunda zayıf taraf ben olurum düşüncesiyle taraflar arabuluculuk sistemine mesafeli yaklaşmaktadır. İşçilerin genel de işverenine karşı biraz başı önde davranış sergilerken, işverenlerin egolu ve mesafeli davrandığı belirtilmiştir. Araştırmada iş ilişkisinin sona

ermesine rağmen işvereninişçinin üzerinde yoğun baskısının devam ettiği konusunda veriler elde edilmiştir. İşçi, arabulucu ile yalnız konuşsa dahi işveren ile ilgili konuşmamaktadır ve işçinin işverenini ekmeğini veren adam olarak görmesi süreci olumsuz etkilemektedir.

Bir diğer tema ise arabuluculuk sürecine arabulucuların yaklaşımı ve değerlendirmesidir. Bu temada elde edilen bulgulara göre arabuluculuk sisteminin hem maddi hem de zaman tasarrufu bakımından olumlu etkileri bulunmaktadır. Arabuluculuk toplantısında eğer anlaşma yapılması konusunda her iki tarafta istekli ise çeşitli öneriler sunulmakta ve karşılıklı menfaatlerin karşılanması sonucu anlaşma sağlanmaktadır. Dava şartı arabuluculuk sisteminin tarafları teşvik etmekte olduğunu fakat ihtiyari arabuluculuk sisteminin daha verimli olduğu konusunda görüş belirtildiği görülmüştür. İhtiyari arabuluculuk sisteminde taraflar tamamen kendi iradeleri ile gönüllü olarak başvuruda bulunması, bu sürecin verimliliğini arttırmaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara dayanılarak dava şartı arabuluculuk sisteminin yaygın olmadığı ve tarafların sistem hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları sonucuna varılmıştır. Peksan, Delen, Yorgun(2020)'da çalışmalarında benzer sonuçlar elde etmiş ve uzlaşma kültürünün olmadığı vurgulanmışlardır. Günümüzde hala aynı sorunların devam etmesi nedeniyle arabuluculuk sisteminde ki gelişimin oldukça yavaş olduğu söylenebilir. Bilgi eksikliği işçinin dezavantajına olup bu süreci işçi açısından zorlaştırdığı hatta işçilerin süreci bazen yanlış anladıkları ve arabuluculukta verilen kararı kabul etmek zorunda olduklarını düşündükleri görülmüştür. Bazı işçi tarafları ise yargı sürecinde olduğu gibi yargılanacaklarını düşünmektedirler. Beklenti, ihtiyaç ve menfaatin karşılanması arabuluculuk sürecinde uyuşmazlıkların uzlaştırma yoluna gitmesinde köklü bir çözüm doğurur.

Arabulucu ile yapılan toplantının ilerleyen zamanında, arabulucu görevini layıkıyla yapıp anlaşılır bir dil kullanması halinde işçinin rahatladığı ve isteklerini dile getirdiği sonucu elde edilmiştir. Bu süreci iyileştirmek adına avukatların, Adalet Bakanlığının ve diğer yargı mensuplarının da desteği ile arabuluculuk sistemi tanıtımının yeterli ve kapsamlı yapılması ile beraberinde işçi, işverenhatta toplumunda yeterli bilgiye sahip olmaları sonucunda bu sürece giren tarafların daha bilinçli davranması ve haklarına hâkim olmaları, arabuluculuk sürecini olumlu etkileyebilir.

Elde edilen bulgular ışığında yüksek oranda işverenin toplantıya katılmadığı ve genellikle vekillerini gönderdiği görülmüştür. Katılan işverenlerin ise küçük ölçekli firma sahipleri veya esnaf olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durumun sürece olan yansımalarının olumsuz olduğu ve işverenin arabuluculuk sürecine gerekli önemi vermediği sonucuna varılmıştır. Araştırma kapsamında İzmir ili içinde 10 arabulucu ile sınırlı görüşme yapılması nedeniyle genelleme yapılması zor olmakla birlikte, bazı konulara değinildiği de unutulmamalıdır. Ayrıca arabuluculuk sürecinde işveren, mevzuata göre işçinin hak ettiği alacağının altında veya yarısı kadar teklifte bulunduğu için işçinin normalde alacağı tutarın daha azına razı olduğu ve kısmen mağdur edildiği görülmüştür. Söz konusu durumun işçi açısından ciddi hak kayıplarına neden olduğu gibi işverenin arabuluculuk sistemini bir pazarlık masası olarak gördüğü sonucuna ulaşılmıştır. 1982 Anayasasının 55. maddesinde ifade edildiği gibi “*Ücret emeğin karşılığıdır*”. İşçinin en belirgin beklentisi alacağının tamamını alabilmek iken işverenin gerekli önemi göstermediği ve kendi istekleri doğrultusunda teklifte bulunduğu, arabuluculuk sürecinde işverenin karlı çıkıp işçinin hakkının tamamını alamadığı, işçi ve işveren arasında güç dengesizliğinin derinleştirdiği görülmüştür. Uyuşmazlığın çözümünde yargı ydnn uzun yıllar sürmesi nedeniyle işçinin alacağının enflasyona yenik düşerek değer kaybetmesikötü senaryolardan biridir. Bu yüzden arabuluculuk sistemiyle uyuşmazlıklara çözüm arayışı, işçinin ekonomik koşullarına uygun ve hızlı bir çözüm yöntemi olarak görülebilir.

Araştırma sonucunda tarafların müzakere sırasında anlaştıkları fakat arabulucuya anlaşmama beyanı vererek, arabuluculuk ücreti ödememek için dava harici anlaşmalarının yaygın olduğu görülmüştür. Ayrıca toplantı süresi olarak üç haftanın yeterli olduğu ve zaman uzadıkça anlaşma olasılığının azaldığı, tarafların soğuduğu yönünde bir sonuç elde edilmiştir. Araştırmanın amacı olan arabuluculuğun uyuşmazlığın çözümünde işçi ve işveren açısından avantaj mı yoksa dezavantaj mı olduğu sorusuna kesin ve net yanıt vermenin mümkün olmadığı sonucuna varılmıştır. Dava şartı olarak arabuluculuğun hem olumlu hem de olumsuz etkileri ifade edilmiştir. Araştırmanın hipotezlerinden olan ve literatürde oldukça tartışılan “dava şartı olarak arabuluculuğun iradilik ilkesine aykırı olduğu” görüşünün tam tersi yönündesonuçlar elde edilmiştir. Tarafların dava şartı arabuluculuk sürecini devam ettirip ettirmeme ya da toplantıların katılıp katılmama konusunda özgür oldukları anlaşılmıştır.

Gün 2021 tarihli “*İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk: Dostane Çözümü? (Sahadan Notlar)*” adlı çalışması sonucunda anlaşmayla sonuçlanan arabuluculuk süreci, birkaç saatle bir iki hafta arasında tamamlansa da; uyuşmazlıkla sonuçlanan dosyaların daha kısa sürede

sonuçlandığını belirtmiştir. Arabuluculuk tanıtılırken“kazan kazan” anlayışına dayanması en önemli özelliği olarak gösterilmiş; arabuluculuk sürecinin, iki tarafın da kazanacağı bir anlaşmayla sonlanacağı iddia edilmiştir. Ancak bu tez çalışması sonucunda genel olarak işçinin bazı haklarından vazgeçmek zorunda kaldığı veya diğer bir deyişle esasen işverenin kazanan taraf olarak masadan ayrıldığı anlaşılmıştır.

Sonuç olarak uyuşmazlıkların çözümünde dava şartı arabuluculuğun;ekonomik anlamda masraflarının az olması, her iki taraf içinde cazip olması nedeniyle avantajlı olarak değerlendirilmekle birlikte, geliştirilmesi ve iyileştirilmesi gereken birçok yönü olduğu gözden kaçırılmamalıdır. İşçilerin ekonomik yönden zayıf olması sebebiyle alacaklarını tam alamaması işçiyi mağdur etmektedir. Dava şartı arabuluculuk sürecinin problemlerden birinin ciddi bilgi eksikliğinin olması ve işverenlerin tutumları sebebiyle işçinin mağdur olmasıdır. Arabulucu ile görüşmelere işçilerin bizzat katılmasına rağmen işverenlerin genellikle avukatları ile katılması, taraflar arasında var olan ekonomik eşitsizlik yanında bilgi eşitsizliğini de açığa çıkarmaktadır. Taraflar arasında eşitsizliğin çözümünde en etkili yol sendikal örgütlenmenin desteklenmesidir. Arabuluculuk sürecinde işverenin avukatı ile katıldığı görüşmelerde örgütlü işçilerin sendikalarının vekili ile katılmaları işçilerin mevzuattan doğan kazanılmış haklarını daha iyi korumalarını ve bilgi eksikliğine dayalı taraflar arası eşitsizliğin asgari düzeye indirilmesine katkı sağlayacaktır. Ayrıca arabuluculuk sürecine yönelik kamu spotları vb. yöntemlerle tanıtımın artması, taraflar arası dengenin ve eşitliğin sağlanması için sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması ve desteklenmesi, arabuluculuk sürecinde verimliliğinin artması için yeni düzenlemeler getirilmesi gerekmektedir. Dava şartı olarak arabuluculuk sisteminin aksayan yönlerinin tespit edilip iyileştirilmesi için gerekli düzenlemeler yapıldığı takdirde yargının yükünü fazlasıyla azalacağı ve uyuşmazlıkların tarafı olan hem işçi hem de işveren açısından pozitif sonuçları olacağı açıktır.

4. KAYNAKLAR

- 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu, 11 Haziran 2021 tarihinde saat 16:00'da <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6325.pdf> adresinden alınmıştır.
- Akyıldız, E. (2019) *İş Yargısında Arabuluculuk Sistemi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Andronic, R. L., Ştefu, I., & Olteanu, C. (2013). *Mediation in Romania—context and principles of action*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 1128-1132.
- Aşçı, M. Saim (2019). “Zorunlu Arabuluculuk Uygulamasının Olumlu ve Olumsuz Yönleri”. *Uluslararası Hukuk ve Sosyal Bilim Araştırmaları Dergisi*. 1(2), 80-91.
- Atış, İ. (2019). *Arabuluculuk Uygulamasında Gizlilik İlkesinin Uygulanması Ve Önemi*. *Sakarya İktisat Dergisi*, 8(1), 74-84.
- Aydın, B. (2015). *Bireysel İş Uyuşmazlıkları Ve Tahkim*. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 21(2), 839-863.
- Bakırcı, K.(2019) “Alternatif” Bir Uyuşmazlık Çözüm Yolu (Arabuluculuk) Aracılığıyla “Alternatif” İş Hukukuna Doğru” . *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. (140). 356-392.
- Baştürk, Ş., Bağdoğan, S. Y., & Kılıkış, İ. (2018). Türkiye’de Toplu İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Sisteminin Etkinliği Üzerine Bir Analiz. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(1), 33-66.
- Boydak, A. B. (2018). *İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk Düzenlemesinin Kamuda Hizmet Alımı Kapsamında Çalışan İşçiler Bakımından Değerlendirilmesi*. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9(2), 88-100
- Bulur, A.(2007) Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Arabuluculuk Yöntemi. *Ankara Barosu Dergisi* 65(4), 30-64
- Canpolat, T., Ocak, S., Oğuz, Ö., Karaca, Ö. G. A., Bulur, U. A., ve Koç, A. E. (2018). *İş Hukukunda Arabuluculuk Uzmanlık Eğitimi Kaynak Kitabı*. 20 ağustos 2021 tarihinde saat 10:00'da <https://btsotam.btso.org.tr/Dosyalar/EKitaplar/Uzmanl%C4%B1k%20E%C4%9Fitimi%20Kaynak%20Kitab%C4%B1.pdf> adresinden alınmıştır.

- Coşar, V.A. (2011) *Dünya da Arabuluculuk Uygulamaları Konferansı*. Türkiye barolar birliği yayınları, 8-9. 28 Eylül 2021 tarihinde saat 22:00' da <http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/436-d.pdf> adresinden alınmıştır.
- Çetin, Y. (2019) “*Bireysel İş Uyuşmazlıklar ve Çözüm Yolları*” (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Çiçek, M. (2019) *İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk* (ikinci baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Demir, F. (2018) *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Ve Uygulaması* İzmir: Albi Yayıncılık
- Dinçay, İ. H.(2021) Türkiye’de Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Süreci Ve Dünyadaki Çağdaş Uygulamalarla Karşılaştırılması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (39), 582-615.
- Dost, S.(2014) “*Arabuluculuk Ücret Ve Masrafları Hakkında Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme*” Türkiye Barolar Birliği Dergisi. 450-476.
- Dökünlü, U. (2019), “*İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Duve, C. (2009). “*Arbitration And Alternative Dispute Resolution In Insurance Law a Practitioner’s Approach*”. *Era Journal* 10 (2), 177-198. Springer-Verlag.
- Erbaş, C. G. (2012).*Alman Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Arabuluculuk Uygulamaları*. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 20(1), 133-146.
- Erol, M. (2018). *Türk Hukukunda Arabuluculuk Ve Teşkilatlanması* (Yüksek lisans tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Geçmez T.P (2019) “*Bireysel İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk*” Altınbaş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Goltsman, M., Hörner, J., Pavlov, G., & Squintani, F. (2009). *Mediation, arbitration and negotiation*. *Journal of Economic Theory*, 144(4), 1397-1420.
- 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.

- Gün, S. (2018) “*Piyasa Hukukunun İnşası Zorunlu Arabuluculuk*” (Birinci Baskı) İstanbul: Notabene Yayınları.
- Gün, S. (2021) “*İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk: Dostane Çözüm mü?*” , Çalışma ve Toplum Dergisi. (2), 929-944.
- Günaltay, M. Ş. (2013), *İslam Öncesi Araplar ve Dinleri*, Ankara Okulu Yayınları, Ankara.
- Gürsu M.G (2019) *İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk (Yüksek Lisans Tezi)*. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı. İstanbul.
- Hanks, M. (2012). “*Perspectives On Mandatory Mediation. University Of New South Wales.*” Law Journal, 35(3), 929-952.
- Harmancı, I. Ç. (2020). *İş Yargılamasında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk* (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı. Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Hasoğlu, A. (2016). “*İdare Hukukunda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları*”. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 65(4), 1981-1996.
- <https://adb.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/1512021075717T%C3%BCrkiye%20%20Arabulucular%20%20Etik%20Kurallar%C4%B1.pdf> adresinden alınmıştır.
- Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği, 9 Haziran 2021 tarihinde saat 12:37’de <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/06/20180602-1.html> adresinden alınmıştır.
- İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk İstatistikleri, 4 Mart 2022 tarihinde saat 15:09’da <https://adb.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/18032022161645iş%20%20%2016.03.2022.pdf> adresinden alınmıştır.
- Kaçmaz, T. ve Türnüklü A. (Editörler), (2016). *Arabuluculuk Süreci*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. LTD.
- Karacabey, K. (2016). *Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar*. Ankara barosu dergisi, 1, 457-489.
- Kaymaz, E. ve Kaymaz, M.(2020) “*Toplu İş Hukukunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk Ve Zorunlu Dava Şartı Olarak Arabuluculuk*”. Kadim Akademi Sbd, 4(1), 16-45.

- Kılıç, A. (2016) “Osmanlı Devleti’nde Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemi Olarak Muslihûn Osmanlı Arabuluculuğu,(Muslihun) II’”, Türk Hukuk Tarihi Kongresi Bildirileri C. II,Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Kılıç, İ., Başdoğan, S., 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.
- Kocaoğlu, A. M. (1999) *Türk İş Hukuku’nda Arabuluculuk Kurumu*. Ankara: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası.
- Kurt, R. (2018). “*İş Yargısında Arabuluculuk*”. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (135), 405 - 444.
- Musal, N.Ş. (2021) *İş Hukukunda İhtiyari Arabuluculuk*. İstanbul: Platon Plus Yayıncılık A.Ş
- Mutlay F.B (2018) “*İşe İade Davalarında Arabuluculuk*” Çalışma ve Toplum Dergisi. (4). 2129-2154.
- Odaman S. Ve Karaçöp E. (2018) “*İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Müessesesinin Bugünü ve Geleceğine İlişkin Genel Bir Değerlendirme*” Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı. İzmir.
- Okur, Z. (2019) *Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk* (İkinci baskı). Adana: Karahan Kitapevi.
- Özbay, İ. (2006). “*Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri*”. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 10(3-4), 459-475.
- Özbek, M. (2012). *Anayasal Hak ve Hürriyetler İle Yargılamaya Hâkim Olan İlkeler Işığında Arabuluculuk*. Başkent Üniversitesi Kütüphanesi. 18 Ağustos 2021 tarihi saat 07:00’da <http://acikerisim.baskent.edu.tr/handle/11727/1577?show=full> adresinden alınmıştır.
- Özbek, M. S. (2007) *Avrupa Konseyi Arabuluculuk Yönergesi Önerisi*. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 56(1): 183-231.
- Özdemir, E. (2015). “*İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri*”. Çalışma ve Toplum, 47(4)

- Özdemir, O. (2016). “*Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*”. İstanbul Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Dergisi, 74, 601-615.
- Özekes Ö.(2018) “*İşe İade Taleplerinde Dava Şartı Olan (Zorunlu) Arabuluculuk*” Türkiye Barolar Birliği Dergisi (138).274-316.
- Özmumcu, S. (2013). *Arabulucunun Rolü Kolaylaştırıcı Ve Değerlendirici Arabuluculuk*. İstanbul üniversitesi. Hukuk ana bilim dalı, 71 (1) , 1369-1389.
- Öztürk, N. ve Yarar, G. (2019). *Türk hukukunda arabuluculuk*. Şanlıurfa: Harran Uluslararası Multidisipliner Çalışmalar Kongresi
- Özveri M. (2020) “*İş Mahkemeleri Kanunu ve Zorunlu Arabuluculuk Uygulamaları*”. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2020/2. 918-938.
- Peksan, S., Delen, M. ve Yorgun, S. (2020) “*İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Uygulaması*”. Çalışma ve Toplum Dergisi. (1) 321-346.
- Polat, Melike (2009) *Milletlerarası Usul Hukukunda Arabuluculuk*, Yetkin Yayıncılık, Ankara.
- Sazak Ö. G. (1989) *Bireysel Hak İlişkilerinden Kaynaklanan Hukuki Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Ve İş Yargılamasının Önemi Ve Değerlendirilmesi. (Yüksek Lisans Tezi)* İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri. İstanbul.
- Susmaz H., Özdemir A.E, Şahin A., Özsu G. Ve Süslü G. (2021) *Tahkime İlişkin Temel Kavramlar, Düzenlemeler Ve Güncel Gelişmeler*. Cumhurbaşkanlığı Yayınları: (1)124.
- Sümer, H.H (2017) “*İş Hukuku*”. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Şişli, Z. (2012). “*Bireysel İş Uyuşmazlıkları Ve Yargısal Çözüm*”. Ankara Barosu Dergisi, (2), 45-67.
- T. Karacaova E. (2019) “*İş Hukukunun Dönüşümü ve Dava Şartı Olarak Arabuluculuk*”Emek Araştırma Dergisi , 10(15) : 25-50.
- Tanrıver, S. (2006). “*Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları Ve Özellikle Arabuluculuk*”. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 64(19), 151-177.
- Taş, S. (2019) *Hukuk ve Siyaset: Türkiye’de Arabuluculuk Tartışmaları ve Düzenlemeleri*(Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

- Tayfun, R. Ve Türk A.E (2016) “*Arabuluculuk Uygulamalarına İlişkin Bir Alan Araştırması (Ankara Örneği)*” . Türkiye Barolar Birliği Dergisi. (122). 418-438.
- TBMM. (2008). Hukuk uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum komisyonu ile Adalet Komisyonu Raporları (1/486). Ankara: TBMM.
- Tezcan O.(2014) *Türk Çalışma Hayatında Bireysel İş Uyuşmazlıkları Ve Çözüm Yolları*. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Tuncay C. ve Kutsal B. (2016) *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş
Türkiye Arabulucular Etik Kuralları, 16 Temmuz 2021 tarihinde saat 07:45’de
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırmalar Tekniği: Görüşme. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi (24):543-559
- Yağcıoğlu K.M.(2018) “ *Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Arabuluculuk Ve Arabuluculuğun İş Yargılamasına Etkileri*”. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,(20)2: 457-486.
- Yaşar, Ö. ve Önsal, N. (2018) *İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk ilgili Mevzuat*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.

5. EKLER

Ek 1. Katılımcı Ön Bilgi Formu

Tarih:

Görüşmeci: Gizem ÜlgüDeğerli katılımcı,

Aşağıdaki görüşme formunda oluşturulan sorular Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında “Türkiye’de Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Uygulamasının Değerlendirilmesi” adlı yüksek lisans tezi için veri toplamaya yöneliktir. Araştırma amacı bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk sisteminin avantaj ve dezavantajları ile sistemin işleyişinde yaşanan sorunları belirlemek ve sorunların çözümüne yönelik öneriler geliştirmektir. Sorulara vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlar doğrultusunda gruplandırılarak yalnızca bu araştırmada kullanılacaktır. Görüşmeden elde edeceğim bilgiler ve katılımcıların kimlikleri gizlidir, bu bilgileri araştırmacıların dışında herhangi bir kimsenin görmesi mümkün değildir. İzin verirseniz görüşmeyi kaydetmek istiyorum, herhangi bir bilgi atlanmamış olacaktır. Görüşmenin yaklaşık 30 dakika süreceğini düşünüyorum. Yapılan tüm görüşmelerde verilen bilgiler sadece bu araştırma kullanılacak ve kişisel bilgiler tamamen gizli tutulacaktır. Araştırmanın sağlıklı bulgulara ulaşması sorulara vereceğiniz cevaplara bağlıdır. Görüşme formunda yer alan soruların tümünü içtenlikle yanıtlamanızı ve gereken özeni göstermenizi diler, ilgi ve yardımlarınız için teşekkür ederiz.

Danışman: Prof. Dr. Hatice Erol

Yürütücü: Gizem Ülgü

Katılımcı Bilgileri

Yaş:

Cinsiyet.

Çalışma Süresi

Ek 2. Görüşme Soruları

Görüşme Soruları

1. Arabuluculuk sürecinde kaç uyuşmazlıkta görevlendirildiniz? Kaçı anlaşmazlıkla sonuçlandı?
2. Anlaşmayla sonuçlanan dava şartı olarak arabuluculuk sürecinde tarafların tavırları nasıldı?
3. Dava şartı arabuluculuk uygulamasında işçi size nasıl geldi? Taraflar sizi seçebiliyormu?
4. Dava şartı arabuluculuk için verilen süre yeterli mi?
5. İşveren toplantılara katılıyor mu? Katılmadığı durumlarda kimi görevlendiriyor?
6. İşverene ulaşamadığınızda nasıl bir çözüm buluyorsunuz?
7. Dava şartı arabuluculuk sisteminden işçinin beklentileri neler? Çözüm önerisinde bulunuyor musunuz?
8. Arabuluculuk yaptığımız uyuşmazlıklarda ücretiniz nasıl karşılanıyor?
9. Anlaşmazlıklarla sonuçlanan uyuşmazlıklarda işçinin beklentisi karşılanıyor mu?
10. Bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk süreci iradilik ilkesine aykırı olduğunu düşünüyor musunuz?
11. Dava şartı arabuluculukta taraflarla hangi kanallarla iletişim kuruyorsunuz?
12. Toplantı sürecinde tarafların birbirlerine karşı tavırları nasıl?
13. Dava şartı olarak arabuluculuk sistemini nasıl değerlendiriyorsunuz? İhtiyarı sistemegöre karşılaştırır mısınız?
14. Dava şartı olarak arabuluculuğun dezavantajları ve avantajları neler olduğunu düşünüyorsunuz?