

Prof. Dr. Nizamettin AKTAY

Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Türk İş Hukukunda Resmi Arabuluculuk Müessesesi ve Bazı Öngörüler

Bilindiği gibi toplu iş uyuşmazlıkları bazı hallerde mücadeleci yollarla bazı hallerde de zorunlu çözüm yolları ile giderilir. Bununla ilgili olarak Yüksek Hakem Kurulu, Resmi Arabuluculuk müessesesi öngörüldüğü gibi grev ve lokavt yolları da kabul edilmiştir.

Aşağıda detaylarıyla anlatılacak arabuluculuk ve uzlaştırma kurullarının uyuşmazlığı çözüm tarzları ülkelere göre farklılıklar arz etse de, işlevleri her zaman tarafları çözüme ulaştırmaktır. Burada da en etkin güç, muhakeme gücü ve ikna kabiliyetidir¹.

1983 yılında yürürlüğe giren 2822 sayılı TİSGLK'dan önce de toplu iş uyuşmazlıklarının giderilmesini sağlayan barışçı yollar mevcut idi. Ancak adından da anlaşıldığı üzere barışçı yollar, taraflara baskıcı uygulamalar yaptırılarak değil, bilakis tarafların üzerinde baskı uygulamaksızın, itidal yolu ile tarafların anlaşmalarını sağlamaya yönelik tedbirler olarak anlaşılmalıdır. Bu temel anlayış ve uygulamalardan hareketle toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümü için getirilmiş bir müessese olarak Arabuluculuk, özellikle son zamanlarda yeni TİSGLK çalışmaları yapıldığı dönemde şu haliyle yeniden inceleme yapılmaya değer bir konudur. Üzerinde bazılarının peşin hükümle

yararsızlığı görüşleri beyan edilse de arabuluculuk müessesesinin yararları, uyuşmazlıklarda faydalı katkıları istatistiklerle de sabittir. Ancak mevcut halini ve geleceğe yönelik öngörülerimizi belirtmeden önce barışçı uzlaşma yollarının geçmişteki hallerini kısaca belirterek okuyucuların bilgilerini tazelemek yerinde olacaktır.

1. 275 sayılı TİSGLK Döneminde Resmi Uzlaşma Yolu Olarak Uzlaştırma Kurulu

2822 sayılı Kanun öncesi dönemde yürürlükte bulunan 275 sayılı TİSGLK barışçı çözüm yolu olarak “uzlaştırma” sistemini öngörmüş idi. Kanun 14, 15 ve 16. maddeler ile toplu iş uyuşmazlığının nasıl doğacağını, nasıl giderileceğini ve tutanaklarının nasıl tutulacağını belirtmektedir. 275 sayılı Kanun'da uyuşmazlık sonucu uzlaştırmaya gidilebilmesi için ya toplu görüşme için tespit edilen yer, gün ve saatte, taraflardan birinin toplantıya gelmemesi ve bu surette toplantının yapılamaması ya da taraflar toplantıya katıldıkları halde anlaşmaya varamamaları durumunda uzlaştırmaya gidilebileceğini belirtmekteydi. Uzlaştırma toplantısının tertip-

leyicisi Çalışma Bakanlığı ya da ilgi durumuna göre Bölge Müdürlüğü idi. Toplantı uyuşmazlık tutanağının alınmasından itibaren on iki iş günü içinde tertiplenmekteydi. Tarafların toplantıya gelmeleri veya birer temsilci göndermeleri zorunlu idi. Ayrıca tarafların toplantı için birer tarafsız aracı seçip göndermeleri gerekmekteydi. Toplantıda iki tarafsız aracı üçüncü bir tarafsız aracı seçerler. İkisinin üçüncü tarafsız aracılığı seçmeleri hususunda bir tıkanma, seçememe yaşanırsa bunun giderilmesi yolları da Kanunla belirlenmişti. Uzlaştırma toplantısı on beş gün sürmekte, taraflar isterlerse süreyi uzatabilmekte idiler. İşverenin kendi tarafsız aracısını, işçi tarafının kendi tarafsız aracısını seçmesi, her ikisinin üçüncü tarafsız aracılığı seçmesi gibi bir uygulamanın anlamsız ve anlaşmayı güçleştirici olduğu iddiaları da ileri sürülse de bu düzenin uzunca bir müddet devam ettiği bilinmektedir².

Uzlaştırma kurulu oy çokluğu ile karar verirdi. Eğer uzlaştırma kurulunun kararı taraflarca kabul edilirse bu toplu iş sözleşmesi hükmünde idi.

Uzlaştırma kurulu toplantısına taraflardan biri gelmemiş veya temsilci göndermemiş ve yahut tarafsız aracı seçmemiş, uzlaştırma toplantısı süresi anlaşmaya varılmadan geçmişse ya da uzlaştırma kararını taraflar kabul etmişlerse durum uzlaştırma kurulunca bir tutanakla belgelenir ve taraflar ile görevli makama bildirilir.

275 sayılı Kanun'daki uzlaştırma sisteminde her uyuşmazlık konusu uzlaştırma için ayrı ayrı bir uzlaştırma kurulu oluşturulmaktaydı. Ayrıca uzlaştırma kurulunun araştırma araçları düzenlenmediği gibi, öneri niteliğinde kararlarını etkileyecek bir hüküm Kanunda bulunmamaktaydı³.

II. 2822 sayılı TİSGLK Düzenlemesinde Resmi Arabuluculuk Müessesesi

Uzlaştırma sisteminin beklenen yararı sağlamadığı⁴ ve tarafsız aracılardan gerçekte tarafsız olamadığı inancının da yerleşmesi sonucu 2822 sayılı TİSGLK menfaat uyuşmazlıklarında

gidilmesi zorunlu bir yol olarak "arabuluculuk" müessesesini kabul etmiştir. Ayrıca eğer işyeri ya da işletme için grev ve lokavt yasağı varsa zorunlu olarak Yüksek Hakem Kuruluna gitmeden önce başvurulması gereken bir uzlaştırma yoludur. 275 sayılı Kanun döneminde her bir uyuşmazlık için ayrı ayrı yeniden belirleme yapılması söz konusu iken 2822 sayılı Kanun dönemleri itibarıyla (üçer yıllık) seçilen resmi arabulucuların görev yapmalarını kabul ederek, tabir caizse görevi otomatikçe bağlamıştır. Resmi arabulucular her sefer yeniden seçilmez, listeden belirlenirler. Bu hususta da yetki genelde hâkimlere tanınmış olarak kullanılmaktadır (tarafların anlaşarak arabulucu seçmeleri hali ve görevli makamda yapılan ad çekme hali istisna). Arabuluculuk müessesesi bir görüşe göre⁵ olağan ve olağanüstü arabuluculuk olarak değerlendirilmiştir. Toplu görüşmeler sırasında ya da sonunda grev ve lokavt kararlarının alınmasından önceki aşamada yapılan ve her uyuşmazlıkta söz konusu olan arabuluculuk olağan arabuluculuk, grev ve lokavtın ertelenmesi söz konusu olduğunda ertelenme sonrası uygulanan arabuluculuk uygulamasına ise olağanüstü arabuluculuk denilmiştir⁶.

Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin başlamasından itibaren otuz gün geçmesine rağmen taraflar arasında anlaşma sağlanamamışsa, taraflardan her biri resmi listeden bir arabulucunun uyuşmazlığa katılmasını görevli makamdaki isteyebilir (md.22/2)⁷. Bu hal tamamen tarafların inisiyatifine bırakılmış olup bu hali dolayısıyla gönüllü arabuluculuk olarak da adlandırılmıştır⁸.

Ayrıca toplu görüşme için belirlenen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmezse veya toplantıya geldiği halde görüşmeye başlamazsa ya da toplu görüşmeye başladıktan sonra taraflardan biri toplantıya devam etmezse, toplantıya gelen taraf, durumu görevli makama altı iş günü içerisinde bildirerek resmi listeden bir arabulucu atanmasını isteyebilir (md.22/1).

Başvuruyu alan görevli makam, arabulucu tayini için tarafları altı iş günü içerisinde toplantıya çağırır. Taraflardan biri bu toplantıya katılmazsa veya resmi listeden bir arabulucu seçimi

konusunda taraflar anlaşılırsa sorun kalmaz. Arabulucu seçilmiş olur ve görev yerine getirilir. Taraflardan biri toplantıya katılmaz veya toplantıda arabulucu tayini konusunda taraflar anlaşamazlarsa, görevli makam, resmi listeden bir arabulucuyu taraflardan en az birinin huzurunda ad çekmek suretiyle tespit eder. Böylece arabulucu seçimi yapılmış olup, arabulucu tebligat üzerine göreve başlar.⁹

Toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmış gün içinde taraflar anlaşamadıklarını bir tutanak ile tespit ederlerse veya toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmışıncı günün sonunda anlaşmaya varamamışlarsa, taraflardan biri durumu görevli makama yazı ile bildirir (21/2)¹⁰.

Otuz günlük süre içinde arabulucu tayini yoluna gidilmemiş ve toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren de altmış gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, görevli makam başvuru üzerine ya da re'sen altı iş günü içerisinde mahkemeye başvurarak resmi listeden bir arabulucu seçilmesini talep eder (md.22/3)¹¹. Bu halde de arabuluculuk müessesesi zorunlu arabuluculuk olarak adlandırılmıştır¹².

2822 sayılı Kanun resmi arabulucunun faaliyet göstereceği bir alan olarak da grev ve lokavtın Bakanlar Kurulu kararıyla ertelenmesi dönemini göstermektedir. Bilindiği gibi Bakanlar Kurulu genel sağlık¹³ ve milli güvenlik gerekçeleriyle başlamış ya da karar verilmiş bir grev veya lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilmektedir. Erteleme kararına karşı Danıştay'da dava açılıp iptali ve grev ve lokavtın kaldırıldığı yerden devamı ya da başlatılması mümkündür. Ancak Bakanlar Kurulu kararına karşı zamanında dava açılmamışsa ya da açılan dava reddedilmişse erteleme kararnamesinin yürürlüğe girmesiyle Çalışma Bakanı bizzat veya resmi listeden seçeceği bir arabulucu yardımı ile erteleme kararının devamı esnasında her türlü gayreti gösterir. Görüldüğü gibi bu dönem arabulucunun Bakan kararı ile uyuşmazlığın çözümü için devreye sokulabileceği bir dönem olup, bir arabuluculuk çalışmasını göstermektedir.

Resmi arabulucunun görevi mahkemece kendisine yapılacak tebligattan itibaren başlar (md.22/son). Mahkemece resmi arabulu-

cu atanmasına ilişkin kararın kesin olduğuna ilişkin olarak Kanunda bir düzenleme mevcut değildir. Bu halde mahkeme kararları üzerine temyize gitmek mümkündür¹⁴.

III. Arabuluculuk Görevinin İcrası

Arabulucu mahkemece, tarafların anlaşmasıyla ya da ad çekme usulüyle atanması ve kendisine tebligatın yapılmasıyla göreve başlar. Tebligat 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılır. Arabulucunun nasıl bir çalışma usulü uygulayacağına ilişkin herhangi bir düzenleme yoktur¹⁵. Arabulucunun on beş günlük çalışma süresi içerisinde taraflarla toplantılar yapması -toplantıları birlikte ya da ayrı ayrı yapabilir- onlara çeşitli teklifler götürmesi, götürdüğü teklifleri toplantılar sonucu revize ederek yenilemesi mümkündür. Amaç tamamen on beş gün içerisinde tarafların anlaşmasını sağlamaktır (taraflar anlaşarak bu süreyi altı işgünü uzatabilirler). Bu arada tarafların üzerinde uzlaşamadıkları konularda arabulucunun faaliyet göstermesi asıldır. Ancak uyuşmazlığa konu olan maddelerin tarafların anlaşmasıyla daha önceden üzerinde anlaşılan maddelerle birlikte ele alınması ve yeniden düzenlenmesi de mümkündür¹⁶. Asıl olan tarafların mutabakatı ile bir toplu iş sözleşmesine ulaşılmasını temin etmektir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı resmi arabuluculara gönderdiği bir yazı (deyim teriminde ise talimatname ile) arabulucuların çalışmalarına nasıl başlayacaklarına ilişkin belirlemeler yapmaktadır¹⁷. Buna göre Bakanlık ".İşçi sendikası tarafından başlatılan toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması halinde, Görevli Makam (Bakanlık, Bölge Müdürlüğü) veya İş Mahkemesi tarafından uyuşmazlığın çözümü için resmi arabulucu olarak seçilmenizin tarafınıza tebliğinden itibaren, taraflar arasında kesilmiş olan görüşmelerin yeniden başlatılması yönünde çözüm yolları aranması için çalışmaların işyerinde, işyeri işvereni işveren sendikası üyesi olduğu takdirde işveren sendikası nezdinde başlatılması..gerekmektedir." talimatını vermektedir. Ne 2822 sayılı Kanunda ne de Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğünde Bakanlığa bu şekilde

arabuluculara çalışmaya nereden başlayacaklarına ilişkin bir talimat verebileceklerine dair bir ibare bulunmamaktadır. Arabulucu kendisine gelen dosyayı inceleyip taraflarla kısa görüşmeler yaptıktan sonra her olay için ayrı ayrı çalışmaya nereden başlayacağını kendisi belirleyecektir. Burada arabulucunun inisiyatifi, tarafların psikolojisi çok önemlidir. Bunu da en iyi olarak arabulucu takdir edebilir. Belki işçi sendikası merkezinde ya da taraflardan bağımsız bir yerde yapılacak toplantı taraflara daha fazla güven verebilir. Bu sebeple Bakanlığın bu konuda talimat verir bir biçimde görüş beyan etmesi kanaatimce yerinde değildir.

Arabulucu, çalışması esnasında tarafların sahip olduğu bütün bilgi ve belgeleri isteyebilir. Resmi arabulucu olarak atanmış görevlerinin ifası esnasında veya ifası dolayısı ile işledikleri ya da kendilerine karşı işlenen suçlar bakımından kamu görevlisi sayılırlar (Md.69/II). Ayrıca arabulucular sırf taraflara zarar verme kastı ile hareket ederek görevini yapmaktan kaçınırsa ya da görevleri sonunda tutmakla görevli oldukları tutanağı sırf tarafları ızzar kastı ile süresi içerisinde (üç iş günü içerisinde- Md.23) görevli makama tevdi etmezlerse yüz günden az olmak kaydıyla adli para cezasıyla cezalandırılmaları söz konusudur (Md.69/I).

Arabulucunun görev yaptığı esnada tarafların çalışma barışını korumaları zorunludur. Bu dönemde greve ve lokavta gidilemez ve başkaca iş barışını bozacak eylem ve işlemlerde, davranışlarda bulunulamaz¹⁸. Bu dönem sulh borcunun mutlak olduğu bir dönem olarak kabul edilmelidir. Sulh borcuna aykırı eylem ve işlemler kanun dışı olarak kabul edilecektir.

IV. Resmi Arabuluculuk Teşkilatı ve Resmi Arabulucuların Seçilmesi

Resmi Arabuluculuk Teşkilatı, Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğünde belirtildiği üzere Çalışma Genel Müdürlüğüne bağlı Resmi Arabuluculuk Daire Başkanlığıyla, Seçici Kurul ve resmi arabuluculardan oluşur. Daire başkanlığı Seçici Kurulun raportörlük işlemlerini, resmi arabuluculara yapılacak ödemeleri karşılamak üzere oluşturulacak fona ilişkin işlemleri ve diğer büro hizmetlerini yürütür.

Resmi arabuluculuk yapabilecek olanlar, Resmi Arabulucular Seçici Kurulunca belirlenir.

Seçici Kurula ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı başkanlık eder. Seçici Kurula katılacak diğer üyeler de şu şekilde belirlenmiştir (Tüzük Md.24);

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı veya Yardımcısı,
- Çalışma Genel Müdürü,
- Üniversitelerin iş hukuku, sosyal politika, endüstri ilişkileri ve iktisat öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilen bir üye,

- En çok üyeye sahip işçi konfederasyonu yönetim kurulunca seçilen iki üye,

- En çok üyeye sahip işveren konfederasyonu yönetim kurulunca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilecek iki üyeden oluşur.

- Seçimle gelen üyelerin görev süreleri üç yıldır, yeniden seçilebilirler; her bir üye için iki yedek üye seçilir. Herhangi bir nedenle görevi sona eren üyenin yerine seçilen üye kalan süreyi tamamlar. Bakanın toplantıya katılmaması halinde, Seçici Kurula, Müsteşar başkanlık eder. Seçici Kurul üyelerinin izinli veya özürlü olmaları halinde, toplantıya, yerlerine bakan görevliler ya da yedek üyeler katılır.

Resmi arabulucu olarak seçilebilmek için şu niteliklere sahip olmak gerekmektedir;

- Türk vatandaşı olmak,
- Medeni ve siyasi hakları tam olarak kullanma ehliyetine sahip olmak,
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48. maddesinin A-5. fıkrasında öngörülen genel koşulları taşımak,
- Siyasi partilerin organlarında görevli olmamak,

- Sendika şubesi, sendika ve konfederasyonlarda herhangi bir suretle görevli bulunmamak.

- Kamu kurum ve kuruluşlarında görevli bulunmamak (Yükseköğretim Kanunu hükümleri saklıdır),

- Hukuk, sosyal politika, endüstri ilişkileri, iktisat ve işletme öğrenimi yapılan en az dört yıllık bir yükseköğretim kurumunu bitirmiş ve işçi-işveren ilişkileri alanında en az beş yıl ça-

lıymış olmak veya diğer yükseköğretim kurumlarını bitirmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarında en az 10 yıl iş hukukuyla ilgili görevlerde çalışmış olmak.

Resmi arabulucuların görev süresi üç yıldır. Seçilen arabulucular Resmi Gazete’de ilan edilirler ve ayrıca seçildikleri bölge müdürlüklerinin bulunduğu yerdeki iş mahkemelerine de bildirilirler. Resmi arabulucuların tekrar seçilmeleri mümkündür. Niteliğini yitiren resmi arabulucuların bu sıfatlarının da sona erdiğini kabul etmek gerekmektedir.

Tüzük, sendika üyesi olan ve sendikada görevli olanların bu sendikanın tarafı olduğu bir uyuşmazlıkta, işveren veya işverene ait işyerlerinde görevli bulunanlarla da işverenin taraf olduğu bir uyuşmazlıkta resmi arabuluculuk yapamayacağı belirtilmektedir (Tüzük md.28/II). Bu ifade aslında tüzükte bulunmaması gereken bir ifade olup Tüzüğün md. 26/e hükmü ile çelişmektedir¹⁹. Bu hüküm yukarıda da ifade edildiği gibi sendika, sendika şubesi ve konfederasyonlarda görevli bulunanların zaten arabulucu olamayacaklarını belirtmektedir. Bu sebeple Tüzüğün 28. maddesindeki “...sendikada görevli olanlar...” ifadesinin Tüzükten acilen çıkarılması gerekmektedir. Herhalde Tüzük değişikliği esnasında hazırlayanlar ve Devlet Personel Başkanlığı bu hususu gözden kaçırmıştır.

V. Resmi Arabuluculuk Müessesesinin Değerlendirilmesi

Resmi arabuluculuk müessesesi, üzerinde çokça görüşlerin beyan edildiği, lehte ve aleyhte görüşlerin (ağırlıklı olarak aleyhte) çok tekrarlandığı bir müessesedir. Buna rağmen 26 yıllık dönemde uygulanan resmi arabuluculuk müessesesinin birçok uyuşmazlığın çözümünde katkı yaptığı bilinmektedir. Çoğunlukla iş mahkemesi tarafından seçilen arabulucu yerine tarafların belirledikleri arabulucunun görevlendirilmesinin sağlanması, arabulucu listelerinde her zaman uzman olmayanların yer almasının yanlışlığı, uyuşmazlık mekânına gidilmemesi, çoğu zaman aynı kişilere görev verilmesi, mahkemelerin bu hususta duyarlı davranmamaları vb. hususlar tenkit konusu yapılmaktadır. Çoğu zaman bu görüşlere de katılmak mümkündür. Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan istatistikler arabulucu çalışmalarının hiç de zikredildiği gibi verimsiz olmadığını göstermektedir. Aşağıda son dokuz yılın resmi arabulucu faaliyetlerini gösteren çizelge her ne kadar 2007 ve 2008 yıllarında oldukça düşük sayılarda resmi arabulucu dönemi uzlaşması göstermekteyse de diğer yıllar itibarıyla daha yüksek oranlarda arabulucu dönemi uyuşmazlık çözümü görülmektedir²⁰.

| YILLAR | ANLAŞMA İLE SONUÇLANAN | | | | UYUŞMAZLIKLA SONUÇLANAN | | | |
|--------|------------------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------------|
| | Arabuluculuk Sayısı | Kapsadığı Uyuşmazlık Sayısı | Kapsadığı İşyeri Sayısı | Kapsadığı İşçi Sayısı | Arabuluculuk Sayısı | Kapsadığı Uyuşmazlık Sayısı | Kapsadığı İşyeri Sayısı | Kapsadığı İşçi Sayısı |
| 2000 | 193 | 362 | 1.362 | 122.896 | 399 | 529 | 1.707 | 205.666 |
| 2001 | 174 | 174 | 4.506 | 186.046 | 398 | 436 | 3.109 | 212.650 |
| 2002 | 123 | 123 | 307 | 22.875 | 327 | 570 | 1.507 | 223.434 |
| 2003 | 162 | 162 | 1.760 | 57.998 | 302 | 333 | 4.552 | 326.833 |
| 2004 | 158 | 158 | 2.926 | 32.516 | 343 | 582 | 1.278 | 234.816 |
| 2005 | 158 | 231 | 1.109 | 106.421 | 374 | 399 | 2.255 | 183.593 |
| 2006 | 179 | 457 | 862 | 143.408 | 329 | 377 | 964 | 101.611 |
| 2007 | 118 | 118 | 892 | 31.514 | 338 | 431 | 4.874 | 289.509 |
| 2008 | 146 | 146 | 1.137 | 31.121 | 375 | 1.531 | 2.326 | 239.551 |

Gerçekten eğer tarafların itibar edecekleri, sözüne güven duydukları ve hakkaniyetle davranacağına kuşku duymayacakları kişilerden müteşekkil resmi arabulucu listeleri ile uyumsuzluklarda daha etkin olunacağı kabul edilmelidir. Son zamanlarda iş mahkemesi hâkimleri genelde eşit sayıda resmi arabulucu görevlendirmeleri yapmaktadırlar. Bunun iyi bir gelişme olduğu belirtilmelidir.

Resmi arabuluculuk, toplu iş sözleşmesine ulaşmada itidal dönemi olarak geçirilmek istenen bir dönemdir. Bu dönemde şeklen tarafların anlaşmaları için bir arabulucu tayin edilir, arabulucu çalışmalar yapar, iyi niyetli gelişmeleri sağlar. Ancak nihayetinde taraflar arabulucunun çalışmalarını kabul ya da ret edebilirler. Kanunun getirdiği sisteme uygun olarak sadece menfaat uyumsuzlukları için arabulucu prosedürü çalışır. Hak uyumsuzlukları için ise ya tarafların anlaşarak uyumsuzlukları çözmeleri ya da mahkeme yolu ile uyumsuzluğu çözmeleri gerekmektedir.

Menfaat uyumsuzluklarının giderilme yolunda tali öneme sahip (her ne kadar asli bir unsur olarak prosedürde geçirilmesi gereken bir yol olsa da) bir usul olan arabuluculuk kurumunun güçlendirilmesi halinde tali bir yol olmaktan çıkıp, asli bir yol haline gelmesi mümkündür. Arabuluculuk müessesesinin bu halini bilen kanun koyucu da son zamanlarda yaptığı yeni kanunlaştırma çalışmalarında arabuluculuk müessesesini tamamen ihtiyari bir hale getirerek, tarafların müştereken kararlaştırmaları halinde resmi arabulucuların toplu iş uyumsuzluğunda devreye gireceğini kabul eden bir düzenleme hazırlamaktadır²¹.

SONUÇ

Kanaatimizce mesele, arabuluculuğu sadece tarafların inisiyatifine bırakılarak zaman içersinde kaybolacağı bir düzenlemeye indirgemek değil, kullanılabilir ve faydalanılabilir bir halde tutulmasının sağlanmasıdır. Bunun için de yukarıda arabuluculuk müessesesine yapılan tenkitler esas alınarak bir düzenleme yapılmalı ve müessese yaşatılmalıdır. Çünkü ne olursa olsun tarafların toplu iş sözleşmesine ulaşması, bunu anlaşarak sağlamaları esas olsa da belirli bir zamanı geçirmiş, grev ya da lokavt riski olan uyumsuzluklarda tarafların akliselimine itibar

edecekleri bir akil şahsın devreye girmesi kanaatimizce fayda sağlayacaktır. Ancak akil, tarafların itibar edeceği, çalışma hayatında tanınan ve bilgisine, ehliyetine güvenilen kişilerden belirlenecek resmi arabulucuların kurumsal olarak katkı sağlayacağı kabul edilmelidir.

DİPNOTLAR

- 1 Günay, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Ankara 2004, s. 426, 427.
- 2 Tunçomağ, Kenan-Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 4. Bası, İstanbul 2005, s. 419.
- 3 Sur, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncellenmiş 2. Bası, Ankara 2008, s. 354.
- 4 Kabakcı, Mahmut, Toplu Pazarlık Sürecinde ortaya Çıkan Uyumsuzlukların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt, İstanbul, 2004, s. 113.
- 5 Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, yenilenmiş 22. Bası, İstanbul 2009, s. 599, Akyiğit Ercan, Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku, Ankara, 2005, s. 509.
- 6 Akyiğit, s. 510.
- 7 Aktay, Nizamettin-Arıci, Kadir-Kaplan, Senyen, E. Tuncay, İş Hukuku, Ankara, 2009, s. 517.
- 8 Çelik, s. 601.
- 9 Demir, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4. Baskı, Ekim 2005-İzmir, s. 486.
- 10 Aktay, Arıcı, Kaplan-Senyen, s. 517.
- 11 Aktay, Arıcı, Kaplan-Senyen, s. 517.
- 12 Çelik, s. 601.
- 13 Sur "genel sağlık" ifadesi yerine "memleket sağlığı" ifadesini kullanmaktadır. Bu ifade Kanunun ifadesine aykırı olup genel sağlık kavramının dışındadır bkz. s. 365.
- 14 Demir, s. 486, Çelik, s. 602.
- 15 Tunçomağ, Centel, s. 421.
- 16 Demir, s. 487.
- 17 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tarafımıza gönderilen 08.01.2009 tarih ve B.13.0.ÇGM-135.01/578 sayılı yazı.
- 18 Çelik, s. 606.
- 19 Sur da s. 361'de bu hususta sendikada görevli olanların Resmi Arabuluculuk yapamayacaklarını belirtmiştir.
- 20 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2008 Çalışma Hayatı İstatistikleri s. 52.
- 21 Bkz. Sur, s. 365.