



TIASAD

Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi
The Journal of Turk & Islam World Social Studies

Yıl: 4, Sayı: 12, Eylül 2017, s. 219-226

Ömer BOSNALI¹

TÜRKİYE'DE BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA ALTERNATİF ÇÖZÜM YOLLARI KONUSUNDA BİR DEĞERLENDİRME

Özet

Bireysel iş uyuşmazlıklarının asli çözüm yöntemi olan iş yargısının yoğun iş yükü dikkate alındığında alternatif çözüm yöntemlerinin önemi çok net anlaşılmaktadır. İngiltere, Almanya ve Fransa gibi Avrupa'nın güçlü ülkelerinde bu yöntemlerden arabulucuya başvurma etkin bir şekilde uygulanmaktadır. Ülkemizde de gündemde olan zorunlu arabuluculuk yasa tasarısının kanunlaşp uygulamaya geçmesi ile taraflar uyuşmazlığın çözümünde, yardımcı olacağını düşündükleri bağımsız ve objektif üçüncü kişiye somut olayın koşullarına ve özelliklerine göre çözümler sunması konusunda izin vermiş olacaktırlar. Bu çözüm önerileri üzerinde taraflar müzakere ederek mutabakata varabilecekler ve böylece iş yargısının yükü önemli ölçüde azalacaktır. Çalışmamızda İş Mahkemeleri Kanun Tasarısının getireceği zorunlu arabuluculuk kurumunun ülkemizde yargı yükünü hafifletmede ve çalışma barışını ikame etmede ne denli önemli rol oynayacağına işaret edilmiş ve özel hakem uygulamasının yararlı olabilmesi açısından hangi prensiplere bağlı olması gerektiği ortaya konulmuştur. Bu çalışmanın amacı ülkemiz iş mahkemelerinin aşırı yükünün azaltılması için işçi ve işveren taraflarına bir fikir vermektir. Zorunlu arabuluculuk uygulaması ile, Türkiye'de çalışma barışı daha bir güçlenecek ve ülkemizin önü önemli ölçüde açılacaktır.

Anahtar kelimeler: İş hukuku, Bireysel iş uyuşmazlığı, Çalışma barışı

AN EVALUATION ON ALTERNATIVE SOLUTION WAYS IN INDIVIDUAL BUSINESS DISPUTES IN TURKEY

Abstract

When the intensive workload of the business judge, which is the main solution method of the individual labour disputes, is taken consideration, the importance of

¹ Yrd.Doç.Dr., Düzce Üniversitesi İşletme Yönetimi Bölüm Başkanı., omerbosnali@duzce.edu.tr

the alternative solution methods is clear. In the strong countries of the Europe, such as the United Kingdom, Germany and France, conciliation is actively applied from these methods. By enacting and enforcing the obligatory conciliation bill, which is also on the agenda in our country, the parties will allow the independent and objective third party to provide solutions in accordance with the conditions and characteristics of the concrete event, which they think will help in the solution of the dispute. By negotiating parties on this solution proposal, they will be able to reach at a consensus, thus reducing the burden of business judgment significantly. In this study we draw your attention to how the conciliation which the draft of proposed law for the work judgment bring with plays a role in relieving the workload of judge and providing the peace of work, and what principles it should be based on in order that the private judge application could be useful. With the obligatory conciliation practice, working peace in Turkey will be strengthened and the country will be opened to a considerable extend.

Key words: Labour law, Individual Labour dispute, working peace

1. Mevcut Durum ve Yargının Yüğü

Bireysel iş hukuku, işçiyi ve/veya işvereni temsil eden örgütler dahil olmadan kurulan veya yürüyen iş sözleşmeleri ve buradan doğan ödev ve yükümlülükleri inceler. Bu kapsamda, bireysel iş uyuşmazlıkları, hukuken bir işçi ve işveren organizasyonu dahil olmadan kurulan, yürüyen ve/veya sonlanan iş sözleşmelerinden kaynaklanan uyuşmazlıktır. Ayrıca toplu bir görüşmeye dayanılarak kurulmuş olsa dahi, hak veya menfaat mücadelesinin, işin içine taraf örgütleri girmeden bireysel yürütüldüğü ve işçileri bireysel olarak etkileyen uyuşmazlıklar da bireysel iş uyuşmazlıklarıdır (Limoncuoğlu, 2011, s.19). Bireysel iş uyuşmazlıkları esas itibariyle ücret, çalışma ve dinlenme süreleri ve iş sözleşmesinin ve iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı alacaklar (kıdem ve ihbar tazminatları) konularında meydana gelmektedir (Bayram, 2011, s.37; Çelik, Canbolat ve Caniklioğlu, 2016, s.830).

Türkiye’de bireysel iş uyuşmazlıkları, esas olarak yargıda çözülmektedir. İş yargılaması uzun sürmekte gerek ilk derece mahkemelerinde, gerekse temyizde büyük bir iş yoğunluğunun yaşanmasına yol açmaktadır. İş güvencesine ilişkin düzenlemeyle feshe itirazlar yeni bir dava türü olarak iş davalarının sayısını fazlasıyla arttırmıştır (Sümer, 2015, 166). Yasa gereği temyiz süresiyle birlikte üç ay içinde bitirilmesi zorunlu olan feshe itiraz davalarının sonuçlanması bir yılı aşmaktadır (Şişli, 2012, s.46). Bu durum genel olarak yargının geç işlemeyle ilgilidir. “Adalet Bakanlığı istatistiklerine bakıldığında, her yıl Hukuk Genel Kurulu ve Hukuk Daireleri’ne gelen dosya sayısından az sayıda dosya çıktığı, bir sonraki yıla devredilen dosya sayısının giderek arttığı ve en önemlisi dosya başına ortalama görülme süresinin 2000 yılında 47 gün iken, 2009 yılında 176 güne çıktığı, 2009 yılında iş mahkemelerinde karara bağlanan dosya sayısının açılan dosya sayısına oranının %41.8 ve ortalama dava süresinin 436 gün olduğu görülmektedir (Şişli, 2012, s.46).” İş mahkemelerinin yükü çok yüksek düzeylere varmakta, 2011 yılında bu mahkemelere toplam 348 799 iş gelmiş olup, aynı yıl toplam 142 825 iş sonuçlanmış 205 974 iş ise bir sonraki yıla devretmiştir. İş mahkemelerinde söz konusu yıl karara bağlanan dosya sayısının açılan dosya sayısına oranının %40.9 olarak gerçekleşmiş olduğu, ortalama yargılama süresinin ise 488 günü bulunduğu anlaşılmaktadır (<http://www.dunya.com/gundem/bireysel-is-uyusmazliklarinin-cozumunde-hakem-cozum-olabilir-haberi-215815-04.04.2017>). 2014 yılı verilerine göre, ortalama yargılama

Türkiye’de Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yolları Konusunda Bir Değerlendirme

süresi gün olarak, davanın mahkemeye gelişi ile karar verilmesi arasında geçen zaman iş mahkemelerinde 417 gün, yaklaşık bir yıl iki aydır(<http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/10.04.2017>). Yargının söz konusu yükünü dikkate alırsak, alternatif çözüm yollarının gündeme getirilmesinin ne kadar önemli olduğu çok net anlaşılmaktadır.

2.Bazı AB Ülkelerinde Bireysel Uyuşmazlıklarda Alternatif Çözüm Yolları Uygulamaları

2.1.İngiltere

Diğer bütün ülkelerde olduğu gibi İngiltere’de de iş uyuşmazlıkları iş yargısı tarafından çözümlenir. İngiltere de Danışmanlık, Arabuluculuk ve Tahkim Hizmetleri (The Advisory, Conciliation and Arbitration Service) isimli kurum bir iş uyuşmazlığı ile ilgili olarak istihdam mahkemesine başvurulduğunda arabuluculuk yapmakla yükümlüdür. Bu kurum adil olmayan fesih ve esnek çalışmaya ilişkin davalarda tahkim hizmeti de sunar ki bu noktadaki kararlarına ancak sınırlı konuda temyiz imkanı sağlanmıştır.

1996 tarihli İstihdam Mahkemeleri Kanunu 18. Maddesi’ne göre taraflardan birinin İstihdam Mahkemesi’ne başvuruda bulunması durumunda başvurunun bir örneği arabulucuya gönderilir. Tarafların ortak talebinin olması halinde veya arabulucunun uyuşmazlığın çözülmesi konusunda olumlu kanaatinin olması durumunda arabuluculuk faaliyeti başlar. Arabuluculuk faaliyeti sonucunda taraflar uzlaşmaya varırlarsa bir tutanak düzenlenip taraflarca imzalanır. Uzlaşma sağlanamazsa davacı hakkını istihdam mahkemelerinde takip edebilmektedir. Bu takdirde eğer dava adil olmayan fesih ve esnek çalışmaya ilişkin ise tarafların isteği ile tahkime de götürülebilir. Taraflar bu konularda Danışmanlık, Arabuluculuk ve Tahkim Hizmetleri’nin tahkim yetkisini seçerlerse uyuşmazlığın istihdam mahkemesinde görülmesi mümkün değildir. Tahkim sonucu verilen kararlar kesin ve bağlayıcıdır. Avrupa Birliği Hukuku ve 1998 tarihli İnsan Hakları Kanunu’na aykırılık iddiası dışında tarafların tahkim kararlarını temyize götürme hakları söz konusu değildir(Limoncuoğlu,2011,s.23).

2.2. Almanya

Almanya’da iş uyuşmazlıkları esasen iş mahkemelerinde çözülürken, kamu çalışanlarının sorunlarında bu görevi idare mahkemeleri yerine getirir. Mahkeme açma konusunda çalışanlar yetkili oldukları gibi, gerektiğinde sendikaların ve işyeri konseylerinin de bu yetkileri mevcuttur. Alman iş yargısında bu süreci basit, hızlı ve ucuz bir şekilde çözmek için ilk derece mahkemesinde açılmış olan davanın henüz ilk aşamasında bir uzlaşma mekanizması benimsenmiştir. Üç hâkimden oluşan ilk derece iş mahkemesinin başkanı uzlaştırma faaliyetini tek başına yürütür. Tarafların gerektiğinde ödün vererek birbirleriyle anlaşmaları amaçlanmaktadır. Anlaşma bir duruşma şeklinde yapılır ve mahkeme başkanı uyuşmazlığın tüm detaylarını taraflarla tartışır. 2007 yılında açılan davaların %18’i tam bir yargı süreci sonunda mahkeme kararıyla sonuçlanmış, %51’i ise uzlaştırma usulü ile, geri kalanı feragat, çekilme vd. yollarla sonuçlanmıştır(Limoncuoğlu,2011,s.26). Görüldüğü gibi Almanya’da zorunlu uzlaştırma prosedürü bireysel uyuşmazlık çözümünde etkili bir yöntem olarak kendini göstermektedir. Bu noktada Almanya’da İşletme Esas Teşkilat Kanunu tarafından kurulan işyeri konseyleri alternatif iş uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak dikkati çekmektedir. Bu kanunda en az beş işçinin çalıştığı ve bunlardan en az üç tanesinin işyeri konseyi üyesi seçme hakkına sahip olduğu işletmelerde işyeri konseyi kurulması düzenlenmiştir. Seçme hakkına sahip olmak için

18 yaş ve üzerinde olunması, şayet bir başka işverene ait işçi,alt işverenlikte olduğu gibi o iş yerinde çalışıyorsa en az üç aylık kıdeminin olması gerekir. İşyeri konseyine seçilmek için ise işçinin o iş yerinde en az altı aylık kıdeminin olması icap eder. İşyeri konseylerinin üye sayısı o işyerinde çalışan ve oy verme hakkına sahip işçilerin sayısı ile doğru orantılıdır. İşletme Esas Teşkilat Kanunu'nun 76. Maddesi uyarınca uyuşmazlıkların çözümünde bir uzlaşma kurumu teşkil edilmiştir. Ancak bu şekilde kurulacak ara buluculuk kurulu her türlü iş uyuşmazlıklarında yetkili olmayıp, işveren ile işyeri konseyi, merkezi işyeri konseyi ve birleşik işyeri konseyi arasında çıkacak görüş ayrılıklarının çözümünde görev alacak bir kuruldur. Bu kurulda işveren ve işçi temsilcisi sayısının eşit olması gerekir. Ayrıca bu iki tarafın seçtiği veya anlaşmamaları durumunda iş mahkemesinin atadığı bir başkan mevcuttur. Arabuluculuk kurulu faaliyetini sözlü olarak yerine getirip oy çokluğuyla karar verir. Görüşmelerden sonra oylamada kurul başkanının oy hakkı olmayıp oyların eşit çıkması halinde görüşmelere devam edilir ve bu defa yapılacak oylamada kurul başkanı da oy kullanır. Arabuluculuk kurulunun uyuşmazlık konusundaki kararı yazılı olarak kayda geçer, başkan tarafından imzalanır ve işveren ile işyeri konseyine tebliğ edilir. Arabuluculuk kurulunun çalışma esasları işyeri anlaşmasıyla belirlenebilir(Limoncuoğlu,2011,s.27).

Arabuluculuk kurulunun kararlarının taraflar arasında bir anlaşma olarak kabul edileceği menfaat uyuşmazlıkları gibi durumlarda, kurul görevine taraflardan birinin başvurusu üzerine başlar. Arabuluculuk kurulu kararını verirken işyerinin ve işçilerin çıkarlarını makul bir şekilde gözetmek durumundadır ve kararı bağlayıcıdır. İşveren veya işyeri konseyi bu karara karşı iki hafta içinde itiraz yoluna gidebilirler. Hak uyuşmazlığı durumlarında ise arabuluculuk kurulu ancak iki tarafın birden başvurusu ile görevine başlar. Bu durumda ancak tarafların kararı önceden kabul edeceklerini bildirmeleri veya sonradan onay vermeleri ile arabuluculuk kurulunun kararı bağlayıcı bir anlaşma yerine geçer. Yine aynı kanunun 84. Maddesi uyarınca her bir işçinin bir ayrımcılığa maruz kaldığı veya adil olmayan bir şekilde kendisine davranıldığı veyahut işveren veya onun bir işçisi tarafından dezavantajlı bir konuma düşürüldüğü iddiası ile işyerindeki yetkili kurumlara müracaatta bulunma hakkı düzenlenmiştir. İşçi bu durumlarda işyeri konseyinden de yardım isteyebilir. Bu müracaat üzerine, işveren işçiye bu müracaatı hangi yöntemle değerlendireceğine ilişkin bilgi vermek ve işçiyi haklı bulması durumunda haksızlığı ne şekilde telafi edeceğini bildirmek zorundadır. İşyeri konseyi de işçinin şikayetini inceler ve işçiyi haklı bulursa işvereni bu haksızlığı telafi etmeye çağırır. Bu konuda işveren ile işyeri konseyi ortak noktaya varamazlarsa işyeri konseyinin arabuluculuk kurumuna tek başına başvurma yetkisi vardır ve arabuluculuk kurulunun kararı da işverenle işyeri konseyi arasında anlaşma sayılır. Ancak uyuşmazlığın kanundan doğan hak edişlerle ilgili olması halinde arabuluculuk kurulunun bu konuda bir karar yetkisi söz konusu değildir(Limoncuoğlu,2011,s.27).

2.3.Fransa

Bütün ülkelerde olduğu gibi Fransa'da da bireysel iş uyuşmazlıklarının ilk çözüm mercii iş mahkemeleridir. Usul Hukuku açısından iş mahkemelerine yapılan bir başvuruda zorunlu arabuluculuk aşaması mevcuttur. Almanya'da olduğu gibi burada da iş mahkemesine başvuru yapıldığı anda başvuru arabulucuya iletilir. Arabulucu mevzuatta belirtilen zaman sınırı içinde görüşerek tarafların anlaşmasını sağlamaya çalışır. Anlaşmaya varılamazsa yargılamaya devam edilir.

Bunun dışında bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde alternatif bir yol, uyuşmazlığı dava aşamasına taşımadan önce durumu o iş yerindeki işçi temsilcisine bildirmektir. Fransa’da işçi temsilciliği, 11 veya daha fazla işçinin çalıştığı her iş yerinde sendika mevcut olsun ya da olmasın mevcut olan bir kurumdur. İşyeri temsilcisi işyerinde, iş mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıkları yönetime aktarır ve şayet konu iş denetimi kapsamına giriyor ise, iş denetim sistemini haberdar eder. Bireysel iş uyuşmazlığının işçi temsilcisi vasıtasıyla işverene aktarılması çoğu kez konunun davaya intikal etmeden çözümünü sağlamaktadır. İşçi temsilcisi kendisine ulaşan bir uyuşmazlık konusunda işvereni uyararak hukuken uyuşmazlığın kaldırılmasını ve işçinin kaybının telafisini talep eder. Şayet bu talebi reddedilir ise, işçi temsilcisi konuyu iş mahkemesine taşıma yetkisine sahip bulunmaktadır(Limoncuoğlu,2011,s.30).

3- Genel Olarak Alternatif İş Uyuşmazlıklarına Çözüm Yolları

Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri, yargı sistemi ile rekabet içinde olmadığı gibi, yargısal yollara başvurma imkanını ortadan kaldırmak gibi bir hedef de gütmemektedir. Sadece yargı yükünü azaltma, sorunların çözümünü hızlandırma ve beklemlerden kaynaklanan işçi ve işveren mağduriyetlerini giderme gibi bir amaca yöneliktir.

Alternatif iş uyuşmazlığı çözüm yolu denildiğinde arabuluculuk, uzlaştırma, tahkim, iş denetim sistemi veya kamu denetim sistemi gibi yöntemler söz konusu olmaktadır. Uluslararası uygulamalarda iş denetimi bazı ülkelerde özel kurumlar aracılığı ile gerçekleştirildiğinden kamu denetimi olarak kabul edilmemektedir. Bu yüzden ayrıca kamu denetimi sistemi ayrımı yapılmaktadır(Limoncuoğlu,2011,s.20).

Biz bu çalışmamızda,alternatif iş uyuşmazlığı yöntemlerinden tahkim, arabuluculuk ve uzlaşma faaliyetlerini inceleyeceğiz.

3.1.Tahkim Kurumu ve Türkiye’deki Uygulaması

Bireysel iş uyuşmazlıklarının alternatif bir çözüm usulü olarak tahkim iş yargısı diye bilinen sistemin özel şahıslar tarafından yürütülen halidir. Tahkimde işçi ve iş veren tarafları uyuşmazlık halinde konunun kamu uhdesinde yürütülen iş yargısı sisteminde görülmesi yerine, yargı gücü ile hareket eden özel şahıs veya şahısların aynen devlet yargısındaki gibi infaz gücüne sahip kararlar verdiği bir sistem dahilinde çözüme kavuşması hususunda uzlaşma göstermektedir(Limoncuoğlu,2011,s.21). Tahkimin arabuluculuk ve uzlaştırmadan en önemli farkı tahkimde hakem veya hakem heyetinin kararının icra gücüne sahip olmasıdır.

Türkiye’de halen tüketici sorunlarına ilişkin olarak, Tüketici Sorunları Hakem Heyetleri uygulaması başarılı bir şekilde uygulanmaktadır. Bu başarılı uygulama bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde hakem modelinin uygulanabilirliği konusunda cesaret verici nitelik taşımaktadır. Ayrıca bireysel iş uyuşmazlıklarında tahkim modelinin uygulanmasına yönelik çabaları cesaretlendiren düzenlemelerden biri de 4857 sayılı İş Kanunu’nun 20’nci maddesinde düzenlenen özel hakem kurumudur. İlgili madde, iş güvencesi kapsamında işçinin iş akdinin geçerli sebep olmaksızın feshedilmesi halinde uyuşmazlığı, kanunda belirtilen süre içinde tarafların anlaşabilmeleri halinde özel hakeme götürebilmelerine imkân sağlamaktadır. İşçi ancak özel hakeme gitme konusundaki iradesini kullandığında dava açma hakkını kullanma tercihinden vazgeçmiş olacağından, Anayasa’nın 36’ncı maddesindeki ‘herkes meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı olarak iddiada bulunmak ve adil

yargılanma hakkına sahiptir'' hükmü uyarınca 4857 sayılı İş Kanununun 20'nci maddesinde düzenlenen özel hakem kurumunun Anayasa'ya uygunluğu 19.10.2005 tarihinde Anayasa Mahkemesi'nce kabul edilmiştir.

Söz konusu karar bireysel iş uyuşmazlıklarında tahkim sisteminin uygulanabilirliğine Anayasal imkân sağlamıştır. Prensip olarak tahkim modeli uygulamasının yararlı olabilmesi açısından aşağıda belirtilen ilkelere uyulması durumunda faydalı olacağı düşünülmektedir;

- Tek hakem veya komisyon şeklindeki hakem heyeti tarafından karara bağlanan,
- İcrai bağlayıcılığı olan,
- İtiraz edilmemesi halinde kararı kesinleşen,
- İtiraz halinde iş mahkemesi tarafından kesin sonuca bağlanan,
- Mahkemeye itirazın icrayı durdurmadığı bir tahkim sistemi bireysel iş uyuşmazlıklarında etkili olabilecektir.

Hakem heyetinin vereceği karar icrai nitelikte olmalı 15 gün ya da bir ay gibi bir süre itiraz edilmemesi halinde kesinleşmelidir. İtiraz icrayı durdurmamalı ancak mahkeme icrayı durdurabilecek karar verebilmelidir. İş mahkemesine yapılacak itirazlarda iş mahkemesi belli miktara kadar olan uyuşmazlıklarda kesin karar verebilmeli, daha yüksek miktarlı uyuşmazlıklarda ise iş mahkemesinin kararı temyize götürülebilmelidir.

3.2.Arabuluculuk ve Uzlaştırma Kavramları ve Zorunlu Arabuluculuk Yasa Tasarısı

Dünyada uyuşmazlık çözümünde en yaygın olarak kullanılan alternatif çözüm yöntemleri uzlaştırma ve arabuluculuktur. Uzlaştırmada aralarında uyuşmazlık bulunan taraflar uyuşmazlığın çözümünde yardımcı olacağını düşündükleri bağımsız ve objektif üçüncü kişiye veya kişilere somut olayın koşullarına ve özelliklerine göre belirleyecekleri çözüm önerileri sunup, kendilerinin bu çözüm önerileri üzerinde müzakere ederek, birisi üzerinde mutabakata varmalarını hedefleyen bir yaklaşım söz konusudur (Tanrıver,2006,s.66). Uzlaştırma; tarafların karşılıklı menfaatlerinin korunmasını hedefleyen çözümler sunarak onları aydınlatmaya, birbirlerini anlamalarını sağlamak için tarafları bir araya getirmeye ve uzlaştırmaya çalışır. Bu bağlamda sürecin işleyişinde ve sonuca ulaşılmasında etkin konumdadır. Bu kişi olayı inceleyerek gerektiğinde taraflarla görüşerek konunun mevzuat ve iş sözleşmesi çerçevesinde ne şekilde çözümlenebileceğine dair tarafları ikna etmeye çalışır. Uzlaştırmacı uyuşmazlığı uzmanlığı konusunda değerlendirerek tarafları bu konuda bir sonuca uzlaştırmaya çalışır.

Arabuluculuk ise işlevi taraflar arasında bir köprü oluşturmaktan ibaret olan dar kapsamda bir uzlaştırma faaliyetidir. Arabulucu sistematik iletişim teknikleri kullanarak taraflar arasında iletişimi kolaylaştırmaya, rahat ve özgür bir müzakere ortamı sağlamak suretiyle tarafların kendi çözümlerini kendilerinin bulmalarına yardımcı olur (<http://cihanorhan.av.tr/alternatif-uyusmazlik-cozum-yontemlerinden-uzlastirma-ve-arabuluculuk/08.02.2017>).

Arabuluculuk ve uzlaştırma tariflerinin uluslararası alanda iç içe girdiği, ikisinde de ortak olan bir uyuşmazlık ortaya çıktığında tarafların bağımsız üçüncü bir kişiden yardım istemeleri ve bu üçüncü kişinin uyuşmazlık çıkarıcı tarafları bir araya getirip onları belli bir konuda ödün vererek uzlaştırmak olduğu anlaşılmaktadır (Limoncuoğlu,2011,s.21).

Uzlaştırma ve arabuluculuğun her ikisi de tarafların işbirliği, özerkliği ve anlaşmasına dayanır. Arabulucu da uzlaştırıcı da esnek ve uzman kişiler olmalıdır. Bu iki usulün aralarındaki farklardan biri, arabuluculuk sürecinin geleceği gözeterek tarafların menfaatlerinin optimal bir şekilde dengelenmesi esasına dayanırken, uzlaştırma sürecinin geçmişteki durumu gözeterek haklılığı temel almasıdır. Bir diğer fark arabuluculukta özgür bir ortamda üretken çözümlerin ortaya çıkması kolaylaşırken, uzlaştırmada müzakereler uzlaştırıcının birkaç önerisi üzerinde yürüyeceğinden ulaşılabilecek çözümlerin sınırlı kalmasıdır.

Arabuluculuk sürecinde taraflar arasındaki ilişkiler ön planda tutulmakta, deliller ve bunların değerlendirilmesi arka planda kalmakta, böylece daha esnek ve ılımlı bir ortam oluşmaktadır. Buna karşılık uzlaştırma sürecinde ise teamüller, prensipler, hukuk normları, deliller ve delillerin değerlendirilmesi ön planda yer aldığından daha rijit ve inisiyatif kullanmaya daha az elverişli bir süreç söz konusudur. Arabuluculuk, arabulucunun psikolojik taktikleri, ılımlı yapısı ve becerisi ile taraflar arasındaki uyuşmazlıkları ortadan kaldırmaya yönelik dinamik bir süreç olarak işlerken, uzlaştırma temelde bir karara ulaşmayı hedefleyen ve genelde bir kurul yolu ile gerçekleştirilen daha statik ve formel bir süreç olarak göze çarpar(Tanrıver, 2006,s.68).

Ülkemizde hukuk uyuşmazlıklarının arabuluculuk yolu ile çözümlenmesinde uygulanacak usul ve esasları düzenlemek üzere 07.06.2012. tarih ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu kabul edilmiştir. Söz konusu kanunda hukuki uyuşmazlıkların alternatif çözüm yollarından arabuluculukla çözümü öngörülmektedir. Bu tarihten itibaren avukatlardan oluşan arabulucular vasıtası ile yapılan uzlaştırma faaliyetleri iş mahkemelerinin yükünü önemli ölçüde düşürmüştür.

Mart 2016’da hazırlığı tamamlanan İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı zorunlu arabuluculuğa ilişkin hükümler düzenlemektedir. Tasarının yasalaşması halinde işçi-işveren uyuşmazlıklarının mahkemelerden önce arabulucuya gönderilmesi zorunlu hale gelecektir. Arabulucu ile yapılan görüşmelerde gizlilik esası olduğundan tarafların mahkemelerde dahi söylemekten çekinecekleri hususları arabulucuya konuşabilecekleri düşünülebilir. Taraflar arabuluculuk yoluna başvurdukları halde anlaşamazlar ise dava açabileceklerdir. Zorunlu arabuluculuğun adliyelerde kurulacak arabuluculuk merkezleri tarafından yönetilmesi, işçinin arabuluculuk bürosuna başvurması orada iki tarafın da istediği bir arabulucu olursa bu kişinin atanması, aksi takdirde arabulucunun otomatik atama sistemi ile belirlenmesi öngörülmektedir.

Zorunlu arabuluculuk ile birlikte işçi-işveren uyuşmazlıklarının daha kısa bir sürede çözüme kavuşabileceği ve beklemeden kaynaklanan maliyetlerin en aza ineceği düşünülmektedir. İşe iade davalarında iş yargılaması uzun sürmekte, işveren geçen sürede yeni eleman almışsa işçiyi işe geri alma durumunda kendi de mağdur olabilmektedir. Zorunlu arabuluculuk ile işçi-işveren uyuşmazlıkları hızla çözülürken işverenin bu tür mağduriyetleri ortadan kalkacak ve mahkemelerin yoğun yükü de hızla hafifletilmiş olacaktır. İşçiler de haklarına ulaşmak için uzun bekleme sürelerine katlanmak mecburiyetinden kurtulmuş olacaklardır.

- Zorunlu arabuluculuk uygulamasında uzlaştırma söz konusu olup, tek taraflı bir karardan söz edilemez. Uzlaştırma yasal çerçevede yapılacak olup zorunlu ve kültürel normlar değerlendirilerek sonuca varılacaktır. Bu esnada yargısal normlar göz ardı edilmemekte, bunun için de sadece avukatlar belli bir formasyondan geçirilerek bu işle görevlendirilmektedir.

SONUÇ

İş uyuşmazlıklarında alternatif çözüm yollarının gündeme getirilmesi büyük bir öneme sahiptir. Her ülkenin sosyolojik gerçekliği ile uyumlu alternatif çözüm yolları mevcuttur. Uyuşmazlıkların yargıda çözümü yerine tarafların kendi iradeleri ile uzlaşarak çözüm yoluna gitmeleri toplumsal barışın korunmasına katkı sağlayacaktır. Bu yolların geniş kapsamlı ve etkin bir biçimde uygulanması mahkemelerin iş yükünü azaltıcı bir işlev görecektir. Bireysel hak arama yolu olarak gerek tahkim uygulamasının yaygınlaşması, gerekse zorunlu arabuluculuk uygulamasının geliştirilmesi daha az bürokratik, daha düşük masraflı ve hızlı hak arama imkanını sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Bayram, Fuat; Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde İş Denetimi Sisteminin Rolü, Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları Sempozyumu, Bildiriler- Tartışmalar, İzmir Ekonomi Üniversitesi- İş Müfettişleri Derneği İstanbul Sempozyumu Sunumu, 2011
- Çelik, Nuri; Canbolat, Talat ve Caniklioğlu Nurşen; İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, Yenilenmiş 29. Baskı, 2016, İstanbul
- Limoncuoğlu, Alp; Karşılaştırmalı Hukukta Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yolları; Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları Sempozyumu, Bildiriler- Tartışmalar, İzmir Ekonomi Üniversitesi- İş Müfettişleri Derneği İzmir Sempozyumu Sunumu, 2011
- Sümer, Haluk Hadi; İş Hukuku Uygulamaları, Mimoza Yayınları, 2015, Konya
- Şişli, Zeynep; Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm, Ankara Barosu Dergisi, 2012/2
- Tanrıver, Süha; Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları: Arabuluculuk Kavramına Hukuki ve Sosyolojik Bir Bakış, Makalelerim, 2006, Ankara
- <http://cihanorhan.av.tr/alternatif-uyusmazlik-cozum-yontemlerinden-uzlastirma-ve-arabuluculuk/> 08.02.2017
- <http://www.dunya.com/gundem/bireysel-is-uyusmazliklarinin-cozumunde-hakem-cozum-olabilir-haberi-215815> 04.04.2017
- <http://www.adliscil.adalet.gov.tr/>