TİASAD

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

Yıl: 6, Sayı: 23, Aralık 2019, s. 98-106

Dr. Öğr. Üyesi Ömer BOSNALI

Düzce Üniversitesi İşletme Yönetimi, omerbosnali@duzce.edu.tr

İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA ALTERNATİF ÇÖZÜM YÖNTEMLERİ

Özet

Uyuşmazlıkların eskiye oranla daha karmaşık hale gelmesi ve insanların ilişkilerini koruma ve devam ettirme istekleri gibi nedenlerle uyuşmazlık tarafları ihtiyaçları olan çözüme kavuşabilmek için yargısal süreçler dışında alternatif çözüm yöntemleri aramışlardır. Sonuçta alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri gelişmiştir. Arabuluculuk en yaygın ve en çok tercih edilen uyuşmazlık çözüm yöntemi olmuştur. 7036 sayılı Kanun’la bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebi ile açılacak davalarda arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak kabul edilmektedir. Ayrıca 7155 sayılı Abonelik Sözleşmelerinden Kaynaklanan Para Alacaklarına İlişkin Takibin Başlatılması Usûlü Hakkındaki Kanun’un 20. Maddesi ile 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’na eklenen 5/a maddesi uyarınca 01.01.2019 tarihi itibarıyla kanunun 4. maddesinde ve diğer kanunlarda belirtilen ticari davalardan, konusu bir miktar paranın ödenmesi olan alacak ve tazminat talepleri ile ilgili dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurulmuş olması da dava şartı olarak kabul edilmiştir. Dava şartı olarak arabuluculukta özel eğitim almış uzman avukatlar arabulucu olarak uyuşmazlık taraflarını bir araya getirerek, tarafların kendi çözüm yöntemlerini geliştirmelerini sağlamakta, iletişim kurmalarına aracılık etmektedir. Arabulucuya başvurulması dava şartı olarak kabul edilmekle birlikte arabulucuda anlaşma zorunluluğu söz konusu olmamaktadır. Yaklaşık iki yılı dolduran zorunlu arabuluculuk uygulamasında istatistiklere baktığımızda sistemin taraflar arasında büyük oranda uzlaşma sağladığı ve mahkeme yükünü önemli ölçüde azalttığı görülmektedir. Bu çalışmada şu ana kadarki zorunlu arabuluculuk uygulamasında uzlaşmama ile sonuçlanan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenlerin, ticari davalarda tarafların tutumlarını etkileyen faktörler üzerinde durularak sistemin başarısını artıracak çözüm önerilerine yer verilmiştir.

Anahtar kelimeler: Arabuluculuk, Uyuşmazlık, Çalışma Barışı

ALTERNATIVE WAYS OF SOLUTION TO THE LABOUR DISPUTES

Abstract

Sides of any disputes have always preferred to search for alternative solution methods to their dispute problems rather than going through the legal processes in order that they may reach a solution for such reasons as the disputes get more and more complex, but they still need to protect and keep their relations on and their communication channel open. These endeavours have resulted in developing alternative ways of finding solution to their disputes. Thus conciliation issue has been a very popular and most frequently used concept as a way of solution for compromising disputes. In accordance with the law no.7036, the act of going to the conciliator's with the demands of payable receivables of the employer and the employees based on individual and collective labour agreement, compensation and returning to work is found as an acceptable pre-condition of filing a case. In addition to that, in accordance with the item no.20 of The Law Related to the Execution of Debt For Payable Receivables Deriving From The Contract of Subscription no.7155, and The item no.4 of The law dated 01.01.2019 added to the Turkish Commercial Law no.6102 as the item no.5/a and for the commercial cases mentioned in the other law items, preferring to go to the conciliator's for the payable receivables and compensation is regarded as a pre-condition subject to file a case. Specialized lawyers particularly having special education about conciliation issues bring the sides of the dispute together, have them communicate and help them to develop their own ways of solution. Although preferring to go to the conciliator's is regarded as a pre-condition of filing a case, the sides do not necessarily have to reach an agreement of reconciliation at the conciliator's during the process. When we look at the statistics about the conciliation applications which have been going on for about two years, we see that a big number of the disputes end up with a reconciliation at the conciliator's, and this decreases the workload of the courts. In this study, we present some practical ways of solution that are likely to increase the rate of success of conciliation system by focusing on the factors affecting the behavioural attitudes of both the employers and the employees subject to the commercial cases for the disputes ending up with a non-reconciliation.

Key words: Conciliation, Dispute, Working peace

GİRİŞ

Bir hukuki ilişkide taraflar arasında uyuşmazlığın ortaya çıkması durumunda başvurulacak aslî çözüm yöntemi mahkemelere müracaat ederek sorunun yargısal süreçler içerisinde çözümlenmesidir ki buna “Yargısal veya Geleneksel usul” denilmektedir (Kurt,2018,s.407). Yargısal çözümün uzun bir süre aldığı ve taraflar için ağır avukatlık ve mahkeme harcı maliyetlerine yol açtığı bilinmektedir. Uyuşmazlıkların mahkemelere başvurmadan çözülebildiği alternatif çözüm yolu olan arabuluculuk; tarafsız, bağımsız ve objektif bir üçüncü kişinin anlaşmazlık içine girmiş eşit olanaklara haiz taraflara, sorunlarını hukuki çekişme haline dönüştürmeden güvenilir bir ortam içinde tarafların anlaşmaları için iletişim kanallarını açarak çözmelerini sağladığı yalın nitelikli bir sözleşme imzalamalarını sağladığı bir süreçtir.

TİDSAD

Dava şartı olarak arabulucuya başvurma, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile 1 Ocak 2018 tarihinden itibaren uygulanmakta, ticari davalarda ise 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa eklenen 5/a maddesi uyarınca 1 Ocak 2019 tarihinden itibaren uygulanmaktadır. Yargını iş yükünün oldukça fazla olduğu ülkemizde mahkemeye başvurmadan önce zorunlu arabuluculuğun uygulama alanı bulması yerinde olmuştur. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri ile çözüm bulabilecek uyuşmazlıklar tespit edilir ve bu yöntemler etkin uygulanabilirse hem yargının iş yükü azalacak hem de sosyal barış korunmuş olacaktır.

Arabuluculuk Genel Müdürlüğü istatistiklerine baktığımızda 19.09.2019 itibariyle iki yıla yakın işçi-işveren uyuşmazlıklarındaki uygulamada, arabulucular görevlendirildikleri dosyaların % 66'sında anlaşma sağlamışlar, ticari alacaklarla ilgili dosyalarda ise Eylül 2019 başına kadar sekiz aylık uygulamasında % 57 oranında anlaşma sağlayabilmişlerdir. Ayrıca 2018 yılının on bir ayında iş mahkemelerinde açılan dava sayısının bir önceki yıla göre üçte iki oranında azaldığı görülmüştür(Aslanpınar,2018,s.3).

Gerek işçi-işveren uyuşmazlıklarında gerekse ticari uyuşmazlıklarda dava şartı arabuluculuk sisteminin yüksek oranda başarılı olduğu ve mahkemelere intikal eden dava sayısını büyük oranda azalttığı anlaşılmaktadır. Bu çalışmada şu ana kadarki uygulamada anlaşamama ile sonuçlanan arabuluculuk faaliyetlerinde anlaşamama nedenlerinin neler olduğu, bu husustaki işverenlerin tutumu ve işçilerin tutumlarının neler olduğu üzerinde durularak sistemin başarısı için çözüm önerilerine yer verilmiştir.

1.Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri

Uyuşmazlıkların çözümü işlevi, aslında devletin görevidir ve devlet bu işlevini yargı erki vasıtasıyla yerine getirir. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri ise, uyuşmazlıkların çözümünde yargısal yolların yanında yer alan ve ilgililerin istemine bağlı olan, esas itibariyle, ilişkilerin kopmadan sürdürülmesini ve adil bir karardan ziyade iki tarafın da tatmin olduğu bir çözüme ulaşmasını hedefleyen yöntemlerdir(Tanrıver,2006,s.152). Bireysel iş uyuşmazlıklarının ve ticari uyuşmazlıkların çözümünde alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri yargı sistemi ile rekabet içinde olmadığı gibi, yargısal yollara başvurma imkânını ortadan kaldırmak gibi bir hedef de gütmemektedir. Sadece yargı yükünü azaltma, sorunların çözümünü hızlandırma ve tarafların beklemeden kaynaklanan maliyetlerini giderme gibi bir amaca yöneliktir. Alternatif uyuşmazlık çözüm yolları denildiğinde arabuluculuk, uzlaştırma ve tahkim gibi yöntemler söz konusu olmaktadır. Bu çalışmada alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden tahkim, arabuluculuk ve uzlaşma faaliyetleri incelenecektir.

1.1.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 taraflar, uyuşmazlık halinde konunun kamu uhdesinde yürütülen yargı sisteminde görülmesi yerine, yargı gücü ile hareket eden özel şahıs veya şahısların aynen devlet yargısındaki gibi infaz gücüne sahip kararlar vermesine imkan sağlayan bir sistem dahilinde çözüme kavuşması hususunda uzlaşma göstermektedir(Limocuoğlu,2011,s.21). Tahkimin arabuluculuk ve uzlaştırmadan en önemli farkı tahkimde hakem veya hakem heyetinin icra gücüne sahip olmasıdır.

Türkiye’de uygulanmakta olan Tüketici Sorunları Hakem Heyetleri uygulaması tüketici sorunlarına ilişkin olarak başarılı bir şekilde uygulanmaktadır. Ülkemizdeki bireysel iş uyuşmazlıklarında tahkim modelinin uygulanmasına yönelik çabaları cesaretlendiren düzenlemelerden biri de 4857 sayılı İş Kanunu’nun 20. maddesinde düzenlenen özel hakem kurumudur. İlgili madde, iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş akdinin geçerli sebep olmaksızın fesih edilmesi halinde tarafların kanunda belirtilen süre içinde anlaşabilmeleri durumunda uyuşmazlığı özel hakeme götürebilmelerine imkân sağlamaktadır.

İşçinin özel hakeme başvurması ile dava açma hakkını kullanmış olacağından, Anayasa’nın 36. 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 Kanunu’nun 20. maddesinde düzenlenen özel hakem kurumunun Anayasa’ya uygunluğu 19.10.2005 tarihinde Anayasa Mahkemesince 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 heyetinin karara bağladığı hükmün icraî bağlayıcılığı olan,
- . İtiraz edilmemesi halinde kesinleşen,
- . İtiraz halinde iş mahkemesi tarafından kesin sonuca bağlanan,
- . Mahkemeye itirazın icrayı durdurmadığı bir tahkim sistemi iş uyuşmazlıklarında etkili olabilecektir.

Hakem heyetinin kararına itiraz icrayı durdurmamalı ancak, mahkeme icrayı durdurabilecek karar verebilmelidir. İş mahkemesine yapılacak itirazlarda iş mahkemesi belli miktara kadar olan uyuşmazlıklarda kesin karar verebilmeli, bu miktarı aşan uyuşmazlıklarda ise iş mahkemesinin kararı temyize götürülebilmelidir.

1.2.Arabuluculuk ve Uzlaştırma Kavramları

Arabuluculuk ve uzlaştırma dünyada uyuşmazlık çözümünde en yaygın olarak uygulanan alternatif çözüm yöntemleridir. Uzlaştırmada, taraflardan bağımsız ve objektif konumda olan üçüncü kişi uyuşmazlık taraflarına, somut olayın koşullarına ve özelliklerine göre şekillenecek çeşitli çözüm önerileri sunmakta, onların bu teklifleri müzakere etmesine ve önerilen çözüm önerilerinden birisi üzerinde anlaşmaya ulaşmalarını sağlamaya çalışmaktadır(Tanrıver,2006,s.66). Uzlaştırma, tarafların karşılıklı menfaatini korumayı hedefleyerek bir takım çözümler sunar ve tarafların birbirini anlamalarını sağlamak için tarafları bir araya getirmeye ve uzlaştırmaya çalışır. Bu bağlamda sürecin işleyişinde ve sonuca ulaşılmasında etkin konumdadır. Uzlaştırmacı olayı inceleyerek gerektiğinde taraflarla görüşerek, sorunun mevzuat çerçevesinde ne şekilde çözümlenebileceğine dair tarafları ikna etmeye çalışır. Bu kişi uyuşmazlığı uzmanlığı konusunda değerlendirerek tarafları bu konuda bir sonuca ulaştırmaya çalışır.

Arabuluculuk ise, uyuşmazlık içine düşmüş olan tarafları tartışmak ve müzakerede bulunmak üzere bir araya getiren, birbirlerini anlamalarını ve bu yolla kendi çözümlerini kendilerinin

üretmelerini sağlamak için aralarındaki iletişimi kolaylaştıran, uzmanlık eğitimi almış, bağımsız, tarafsız ve objektif bir konumda bulunan üçüncü kişinin katkısıyla yürütülen bir uyuşmazlık çözme yöntemidir. Bu metotda uyuşmazlığın çözümüne engel olan şeyin etkili bir iletişim eksikliği olduğu inancı söz konusudur. Arabulucu sistematik iletişim teknikleri kullanarak taraflar arasında iletişimi kolaylaştırmaya, rahat ve özgür bir müzakere ortamı sağlamaya çalışmak suretiyle tarafların kendi çözümlerini kendilerinin bulmalarına yardımcı olur. Arabuluculuk faaliyetleri ile, taraflar arasındaki uyuşmazlıkların sulh yoluyla, daha kısa sürede, daha az maliyetli olarak ve gizli kalarak çözümlenmesi sağlanmakta; bu sayede yargının iş yükü de azalmaktadır.

Yargısal çözümde kimin ne ölçüde haklı olduğu saptanırken, arabuluculukta çözüme ulaşmada tarafların menfaatleri esas alınmaktadır. Yargılama neticesinde davanın her iki tarafının da memnun olması mümkün değilken, arabuluculuk çoğu zaman iki tarafı da memnun edecek bir sonuca ulaşılmasını sağlamaktadır(Dilemre Öden,2017,s.184).

2. Gelişmiş Batılı Ülkelerde Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri geleneksel anlamda, tüm kültür ve uygarlıklarda yüzyıllardır uygulanmaktaysa da, profesyonel anlamda Anglo-Sakson kökenli bir kurum olarak ortaya çıkmış, temelde pragmatist bir karakter taşıması sebebiyle küreselleşmenin de etkisiyle kıta Avrupası ülkelerinde de hızla işlerlik kazanmaya ve uygulanmaya başlanmıştır(Bulur,2007,s.31). Alternatif çözüm yolları, bilhassa Uzakdoğu'da çok eski tarihlerden beri uygulanmaktadır(Özsumcu,2013,s.7). Bununla birlikte alternatif çözüm yolları, kurumsal olarak 1960'lı yıllarda ABD'de gelişme göstermiştir. 1976 tarihli Paund Konferansı'nda Amerikan yargı sisteminde, mahkemelerin belli türdeki davaların, gecikme ve toplumsal maliyetleri azaltmak amacıyla uygun bir çözüm usulüyle uyuşmazlık çözüm merkezleri haline dönüştürülmesi öngörülmüştür. Bundan sonra da ABD'de alternatif çözüm yolları büyük bir gelişme göstermiştir.

Kıta Avrupası'nda ise, alternatif çözüm yollarının daha yavaş bir şekilde geliştiği görülmektedir. Öyle ki Avrupa Birliği, alternatif çözüm yollarına 1990'lı yılların sonlarında ilgi duymaya başlamıştır. Yapılan çalışmaların ilk sonucu 2002 tarihli Alternatif Çözüm Yollarına İlişkin Yeşil Kitap olmuştur. Daha sonra 2004 yılında Arabuluculara İlişkin Etik Davranış Kuralları Kanunu kabul edilmiştir. Nihayet 21.05.2008 tarihinde Medeni ve Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Yönergesi kabul edilmiştir(Namlı,2016,s.166). İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, Yeşil Kitap, alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının sunduğu kolaylıkları topluma anlatmakta ve üye devletlere bu hususta AB tarafından yapılan çalışmaları göstermektedir. Bu kitapta yargılama yapılmaksızın bağımsız üçüncü kişiler tarafından uyuşmazlığın taraflarına çözüm bulma yöntemleri anlatılmaktadır.

Çeşitli ülkelerde arabulucuya başvuru konusunda farklı sistemler benimsenmiştir. Örneğin; Belçika, Macaristan, Avusturya, Bulgaristan gibi ülkelerde arabulucuya başvuru tamamen tarafların iradesine bırakılmıştır. İspanya, İtalya, ve İngiltere gibi ülkelerde taraflar zorunlu olarak arabuluculuk çözüm yollarına başvurmaya sevk edilmiştir. Yani bazı ülkelerde arabulucuya başvurma ihtiyari olmaktadır, bazı ülkelerde ise dava şartı olarak kabul edilmektedir. İngiltere'de 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(Limoncuoğlu,2011,s.23).

Alman iş yargısında iş uyuşmazlıklarının basit, hızlı ve ucuz bir şekilde çözülebilmesi 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(Limoncuoğlu,2011.s.26). Görüldüğü gibi Almanya’da zorunlu uzlaştırma prosedürü bireysel uyuşmazlık çözümünde etkili bir yöntem olarak kendini göstermektedir. 2007 yılında açılan davaların yarısından fazlasının uzlaşma usulüyle çözümü sağlanırken, üçte birinin ise feragat, çekilme vd. yollarla sonuçlandığı görülmüştür(Limoncuoğlu,2011,s.26). Almanya’da İşletme Esas Teşkilat Kanunu tarafından kurulan işyeri konseyleri alternatif iş uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak uygulanmaktadır. İşletme Esas Teşkilat Kanunu’nun 76. Maddesi uyarınca uyuşmazlıkların çözümünde bir uzlaşma kurumu teşkil edilmiştir. Arabuluculuk kurulunda işveren ve işçi temsilcisi sayısı eşit olması gerekir. Ayrıca bu iki tarafın seçtiği veya anlaşamamaları durumunda iş mahkemesinin atadığı bir başkan mevcuttur. Ancak bu şekildeki arabuluculuk 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(Limoncuoğlu,2011,s.27).

Fransa’da Usul Hukuku açısından iş mahkemelerine yapılan bir başvuruda zorunlu arabuluculuk aşaması mevcuttur. Almanya’da olduğu gibi burada da iş mahkemesinde 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 bir yol, uyuşmazlığı dava aşamasın taşımadan önce durumu o işyerindeki işçi temsilcisine bildirmektir. Fransa’da 11 veya daha fazla işçinin çalıştığı her işyerinde işçi temsilcisi mevcut olan bir kurumdur. Bireysel iş uyuşmazlığının işçi temsilcisi aracılığıyla işverene aktarılması çoğu zaman konunun davaya intikal etmeden çözümünü sağlamaktadır. Şayet işçi temsilcisinin işçinin kaybıyla ilgili telafi talebi işverence reddedilirse, işçi temsilcisi konuyu iş mahkemesine taşıma yetkisine sahip bulunmaktadır(Limoncuoğlu,2011,s.30).

Rusya’da arabuluculuk ve benzeri uzlaşma yöntemleri bulunmakta, iş uyuşmazlıklarında arabulucuya nadiren başvurulmakta, umumiyetle aile ve arazi meselelerinde başarılı sonuçlar alınmaktadır(Chernyaeva,2016,s.93).

ABD’de bütün mahkemeler tarafların birbirleriyle görüşmelerini ve davayı uzlaşmayla çözmelerini teşvik etmektedir. Yargıç, bir uzlaştırmacı gibi, tarafsız bir şekilde avukatlara yardım edecek, davalarının zayıf ve güçlü yanlarını görmelerini sağlayacaktır. Bazı eyalet mahkemelerinde uzlaşma yargıçları özel olarak görevlendirilmiştir ve bunun gözetiminde bir uzlaşma görüşmesi yapılması sağlanır. Bu ülkede özellikle değeri düşük olan uzlaşmazlıklarda alternatif çözüm yöntemlerinin uygulandığı söylenebilir. Yargılama masraflarının yüksekliği,

yargılama sürecinin uzun sürmesi, davada mahkeme masraflarının davayı kazanan lehine hükmedilmemesi ve yargılamanın çok fazla şekilci olması gibi sebeplerden dolayı alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin gelişim göstermesi söz konusu olmuştur. ABD’de tahkikat aşamasına gelen davaların toplam sayıya oranı yüzde 10’dur(Bulur,2007,s.34).

3.Zorunlu Arabuluculuk Sisteminde Arabulucuların Rolü ve Çözüme Etkisi

Ülkemizdeki yaklaşık iki yıllık uygulamasında iş uyuşmazlıklarında dava şartı arabuluculuk yaklaşık üçte iki oranında anlaşma sağlayarak büyük bir başarı göstermiştir. Uyuşmazlıkların çözümünde arabulucunun rolü çözüm bulmak değil tarafların kendi çözümlerini bulmalarını kolaylaştırmaktır. Arabulucu bu işi iletişim kanallarını açık tutarak gerçekleştirmektedir. Bilindiği gibi bir çok uyuşmazlık iletişim kanallarının iyi işlememesinden kaynaklanmaktadır. Kanaatimizce arabulucunun sisteme inanması, tarafların anlaşması için uygun zemini hazırlaması, iletişim kanallarını açık tutması çok önemlidir. Bu noktada da arabuluculara düşen en önemli görevin tarafların güvenini kazanması olduğu düşünülmektedir.

İş uyuşmazlıklarında işçi kesimi alacaklarının çok sayıda taksit bölünmesine karşı çıkarken işverenler borçlarının vadelenilmesinde faizi ödemek istememektedirler. Aynı husus ticari davalarda borçlu ve alacaklı taraflar için de söz konusudur. Arabulucular taksit sayısını azaltarak alacaklı tarafı ikna edebilmektedirler. Alacakların taksitlendirilmesinde veya taksit dışı başka uyuşmazlık noktalarında arabulucular görüşmelere ara vererek, görüşmelerin sürdürülebilirliğini sağlamak suretiyle süreci devam ettirebiliyorlar ki bu husus son derecede önemlidir. Bu noktada arabulucuların iletişim kabiliyetleri önemli bir rol oynamaktadır. Yargıda sürecin çok uzun sürmesi ve kaybetme riskinin de bulunması acil ihtiyaçları olan işçinin anlaşmasını hızlandıracaktır.

Arabulucular tarafların vekilleriyle görüşüp risk değerlendirmesi yapmalarını sağlarken, tarafların menfaatlerini gerçek anlamda anlamaları zeminini oluşturup uyuşmalarını temin etmektedirler. Arabulucuların, tarafların ekonomik ve sosyal yapılarını iyi analiz ederek yaklaşımlarını buna uygun geliştirmeleri durumunda çözüme daha kolay vardıkları bir başka önemli konudur.

Mahkemelerde taraflar delillerini aleni olarak ortaya çıkarıyorken arabuluculukta gizlilik ilkesi taraflara psikolojik olarak rahatlık verecek, anlaşma koşullarının gizli kalması başka uyuşmazlıklara emsal teşkil etmemesine imkan sağlayacaktır. Gizlilik ilkesi tarafların kendilerini daha özgür hissetmelerini sağlamakta ve psikolojik direnç noktalarının yıkılmasını sağlayarak çözüme ulaşılmasını mümkün kılmaktadır. Psikoloji, sosyoloji gibi davranış bilimlerinde eğitim alan uzman avukatlardan oluşan arabulucular psikolojik unsurların maddi unsurlar kadar önemli olduğu bilinciyle, bir özür dilenmesini sağlayarak sonuca ulaşabilmekte psikososyal problemleri ortadan kaldırabilmektedirler. Ancak bu noktada arabulucuların işini benimseyen kişiler olması, taraflara ne haliniz varsa görün yaklaşımı ile yaklaşmaması taraflar açısından son derece önemli görülmektedir. Zorunlu arabuluculuk sisteminde taraflar kendi çözüm önerilerini kendileri geliştirmekte olduklarından mahkemelerde verilen re’sen kararlara göre uyulması daha kolay ve daha içten olmaktadır. Kültürümüzde var olan helalleşme anlayışı, tarafların ortaklaşa vardıkları çözümler sayesinde bir ölçüde gerçekleşmiş olduğundan, sistemin bu yönüyle de ülkemizde görünmez bir ivmeye sahip olduğu değerlendirilmektedir..

SONUÇ

Türkiye Cumhuriyeti tarihinde ilk iş mahkemeleri kanunu 1950 yılında yürürlüğe girdikten sonra yaklaşık yetmiş yıl geçmiş, bu süreçte çalışma hayatında bir çok köklü değişiklikler olmuştur. Bu süreçte işçi ve işveren ilişkilerinin türü ve niteliği çeşitlilik kazanmış ve esnek çalışma ile birlikte çalışanların parasal haklarında değişimler ortaya çıkmıştır. Bu değişimlere karşılık iş mahkemelerinin yargı usullerinin yetersiz kalması sonucunda yargının iş yükünde önemli artışlar görülmüştür. Davaların uzaması işçi ve işveren taraflarının adalete olan güvenlerini sarsmış, ekonomik olarak korunmaya muhtaç olan işçi kesiminin yıpranmasına yol açmıştır. Diğer ülkelerde de mevcut olan söz konusu durum alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerine yönelimi başlatmıştır. Bu konuda arabuluculuk en çok başvurulmuş, dünyanın bir çok ülkesinde benimsenen etkin bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir.

Türk hukukunda 2012 yılında ihtiyari olarak düzenlenen arabuluculuk 25.10.2017 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile işçi-işveren uyuşmazlıklarında dava şartı olarak düzenlenmiştir. 7036 sayılı Kanun’la birlikte işçi ve işveren arasında uzlaşmacı bir kültürü oluşturacak alt yapının geliştirilmesi hedeflenmiştir. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’na eklenen 5/A maddesi uyarınca 01.01.2019 tarihinden itibaren, kanunun ilgili maddesinde ve diğer kanunlarda belirtilen ticari davalardan konusu bir miktar paranın ödenmesi olan alacak ve tazminat talepleri ile ilgili dava açılmadan önce arabulucuya başvurma şartı getirilmesi de toplum içinde böyle bir uzlaşmacı kültürün hâkim kılınması hedefine yöneliktir.

Zorunlu arabuluculuk sürecinde arabulucuların iletişim kanallarını açık tutmaları, psikolojik unsurları devreye sokarak psikososyal süreçleri kullanmaları arabuluculuktan beklenen faydaları gerçekleştirmiş mahkemelerin yükü önemli ölçüde azalmıştır. Gerek iş davalarında gerekse ticari davalarda sağlanan büyük başarı toplumsal barışa ve yargı ekonomisine önemli ölçüde katkı sağlamış, taraflar arasında husumeti bir daha ortaya çıkmamak üzere sonlandırmıştır. İlam niteliğindeki anlaşma belgesiyle güvence veren konuyla halkımız arasında benimsenen bir kurum haline gelmiştir.

Toplumsal barışa katkı sağlamaları ve mahkemelerin yükünü önemli ölçüde azaltmaları göz önüne alınarak, miras hukuku gibi ihtiyari arabuluculuğun olduğu alanlarda, kat karşılığı inşaat sözleşmeleri anlaşmazlıklarında, tüketici ve aile mahkemelerinde, tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri tüm hukuki uyuşmazlıklarda çerçevenin genişletilmesi ile zorunlu arabuluculuk uygulamasına geçilmesinin son derece yararlı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Aslanpınar, Burak; Hukuki Haber, Dava Şartı Arabuluculuk Kapsamındaki Ticari Uyuşmazlıklar, 10.12. 2018, (Çevrimiçi: [http://www. Hukukihaber.net](http://www.Hukukihaber.net)> dava-sarti-arbuluculuk-kapsamindaki-ticari-uyusmazliklar-makale,6298.html), Erişim tarihi:06.10.2019
- Bulur, Alper; Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Arabuluculuk Yöntemi, Ankara Barosu Dergisi, Yıl 65,Sayı 4, Güz 2007
- Chernyaeva, Daria V. ; Rus Hukukunda İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Arabuluculuk, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, 14.05.2016,İstanbul, (Editör. Prof.Dr. Kübra, Doğan Yenisey)
- Dilemre Öden, Begüm; Arabulucuların Vergilendirilmesi, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt:91, Sayı 4, 2017
- Koçyiğit, İlker ve Bulur, Alper; Ticari Uyuşmazlıklarda Dava Şartı Arabuluculuk (Çevrimiçi: <http://www.adb.adalet.gov.tr/link/ticariuyusmazliklardadavasartiarbuluculuk.pdf>)
- Kurt, Resul; İş Yargısında Arabuluculuk, TBB Dergisi, 2018, (Çevrimiçi: <http://www.tbddergisi.barobirlik.org.tr/m2018-135-1762>), Erişim Tarihi: 27.11.2019
- 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
- Namlı, Mert; İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı İle Getirilen Zorunlu Arabuluculuk Kurumunun Medeni Usul Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, 14.05.2016, İstanbul, (Editör.Prof.Dr. Kübra, Doğan Yenisey)
- Tanrıver, Süha; Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları: Arabuluculuk Kavramına Hukuki ve Sosyolojik Bir Bakış, Makalelerim, 2006, Ankara
- Tanrıver, Süha; Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk, TBB Dergisi, Sayı 64, 2006