



Araştırma Makalesi

İş Hukukunun Dönüşümü ve Dava Şartı Olarak Arabuluculuk

Ezgi Nur TÜRKOĞLU KARACAOVA*

Öz

Neoliberal politika setleri ile birlikte iş hukukunda refah devleti dönemindeki kazanımların gittikçe gerilediği görülmektedir. Bir iktidar modeli olarak neoliberal politika setleri içerisindeki yönetim uyarınca alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin gittikçe teşvik edildiği hatta talep edildiği gözlemlenebilir. Türkiye de tüm bu değişim ve dönüşümlerden bağımsız değildir ve özellikle Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ve İş Mahkemeleri Kanunu ile iş uyuşmazlıklarının çözümünde işçi haklarının gerilemesi bakımından Türkiye’de yeni bir yargı yolu gündemdedir. Dava şartı olarak arabuluculuğun iş uyuşmazlıklarında uygulanması dünyadaki örnekler açısından bir ilktir. Bu noktada belirtmek gerekir ki; iş uyuşmazlıklarında, kanunen yapılan değişikliklerle sadece arabulucuya gitme değil aynı zamanda süreci yürütme de maddi olarak zorunlu hale gelmiştir.

Anahtar Kelimeler: zorunlu arabuluculuk, Arabuluculuk Kanunu, İş Mahkemeleri Kanunu, Yargının Özelleştirilmesi

Transformation of Labour Law and Mandatory Mediation

Abstract

With the neoliberal policy sets, it is seen that the gains in the welfare state period have declined gradually. As a model of power, it can be observed that alternative dispute resolution methods are increasingly encouraged or even demanded according to governance within the neoliberal policy sets. Turkey in terms of the decline of labor rights is not independent from all these changes and transformations. Especially with the Law Dispute Mediation Act and the new Labor Courts Act, there is a new judicial way to solve labor disputes which constitutes a downfall. The application of mediation in labor disputes as a condition of case is a first in terms of examples in the world. It should be noted at this point; with

Makale gönderim tarihi: 01.04.2019 Makale kabul tarihi: 10.05.2019

* Araştırma Görevlisi, Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi, ezginurturkoglu@hacettepe.edu.tr.



the amendments made to the law in labor disputes, not only going to the mediator but also to the process has also become compulsory.

Keywords: Compulsory Mediation, Mediation Act, Labor Courts Act, Privatization of Jurisdiction

Giriş

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri olarak arabuluculuk, uzlaşma ve tahkim¹ uzun zamandan beri Türk hukukunda bulunmakla birlikte ihtiyari çözüm yolları olarak işlev görmektedir². Bir başka ifade ile uyuşmazlık taraflarının ortak kararı ile alternatif çözüm yollarına gidilebilmektedir ve burada gönüllülük esastır. Alternatif uyuşmazlık yöntemlerinden arabuluculuğun, 6325 s. 22.06.2012 t. Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (*Arabuluculuk Kanunu*) ile Türkiye’de hukuki ve kurumsal düzenlemesi yapılmıştır. Kanun ilk maddesinde açıkça arabuluculuğun “yabancılik unsuru taşıyanlar da dahil olmak üzere, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanır” demekle emredici bir hükümde bulunmaktadır. Böylece arabuluculuk yolunun ihtiyari olmasının yanı sıra ancak kamusal yönü olmayan iş ve işlemlerle ilgili uygulanabileceği düzenlenmiştir. Ancak ilgili Kanun’un genel kuralına çıkarılan başka düzenlemelerle birlikte istisnalar getirilmiştir. Bunlardan ilki Ceza Muhakemesi Kanunu uyarınca bir kısmı tahdidi sayım yöntemiyle, kalanı soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlı olması genel kuralıyla uzlaşmaya tabi kılınan suçlardır³. İlgili suçlar sadece uzlaştırmaya tabi kılınmamış ayrıca 2016 yılında yapılan değişiklik sonrasında, uzlaştırma kamu davasının açılması için dava şartı olarak belirlenmiştir (Çakır, 2018: 446). İkincisi ise 7036 s. 12.10.2017 t. İş Mahkemeleri Kanunu ile “bireysel veya toplu iş sözleşmelerine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda” arabuluculuğun dava şartı olarak kabul edilmesidir⁴. Son istisna 2018 yılında ticari uyuşmazlıklarda arabuluculuğun dava şartı olarak getirilmesidir.

¹ Tahkimi alternatif uyuşmazlık çözüm yolları içerisinde konumlandırmayan görüşler için bkz. (Ekmekçi, Özeken, ve Atalı, 2018: 10). Alternatif çözüm yolu oluo olmama tartışması ilgili uyuşmazlık çözümünün mahkeme yargısına benzeyip bezemediği, yargılamanın doğurduğu sorunlara cevap verebildiği, tarafların kontrolünde olup olmadığı ölçüleri itibariyle değerlendirilmektedir.

² Çalışma konusu bakımından arabuluculuk önem taşımaktadır ve arabuluculuk ile değerlendirmelerde bulunulacaktır. Diğer alternatif çözüm yolları çalışmanın kapsamını amaçlanandan fazla genişleteceği ve ana odağın kaybolmasına yol açacağı için değerlendirilmeyecektir.

³ Ayrıntılı bilgi için bkz. (Çetin, 2009).

⁴ Arabuluculuk kamusal yönü haiz olmamakla beraber ticari uyuşmazlıklar bakımından da dava şartı olarak düzenlenmiştir.



Arabuluculuk Kanununda, arabuluculuk tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebileceği işler olarak belirlenmiştir ki; bunlar Yargıtay tarafından kamu düzenine dahil olmayan işler olarak tanımlanır (Ekmekçi vd. 2018: 45). Ticari uyuşmazlıklar tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebileceği konulara ilişkin olsa da; arabuluculuğun ihtiyari karakteri bozulmaktadır. Diğerleri açısından ise hem ceza uyuşmazlıkları hem de iş uyuşmazlıkları kamusal yönleri itibarıyla ihtiyari arabuluculuğa konu olmaları bile tartışılabilirken, özel düzenlemelerle ihtiyari arabuluculuk bir yana zorunlu arabuluculuğa tabi kılınmışlardır. İş hukuku liberal öğretide özel hukuk alanında yer alsa da iş hukukunda devletin müdahalesi ve ağırlığının yüksek olması, işçiyi koruma ilkesinin temel ilke olması, sosyal kamu düzenine ilişkin emredici kuralların varlığı sebebiyle, iş hukukunun kamu hukukuna yaklaştığı bu sebeple karma nitelikte bir alan olduğu kabul edilmektedir. Bu bakımdan iş hukukundaki zorunlu arabuluculuk düzenlemesini ticaret hukukundan ziyade ceza hukukundaki zorunlu uzlaştırma ile aynı kapsamda ele almak mümkündür. Gönüllülük esası kapsamında uygulanmaya başlanan arabuluculuğun veya uzlaştırmanın zorunlu hale dönüşmesinin sebebi hukuk içerisinde kalarak bulunamaz, bu itibarla kamu düzenine dahil alanların münhasıran yargı erkine ait yetki alanından çıkarılarak uzmanlarla paylaşılmasının nedenlerinin yapılan hukuki düzenlemelerle birlikte incelenmesi gerekmektedir.

Marx'a göre hukuk, özellikle de sözleşmeler metaların dolaşımı bağlamında ekonomik bir kategori olarak mübadeleyi gerektirdiğinden; hukuksal biçim de ekonomik içeriği olan bu süreçleri düzenlemeye yönelik bir içerik kazanır (Akman, 2016: 309). "Normlar tarafından düzenlenen ilişkilerin bilgisi hukuk alanında bulunmaz (Özdemir ve Ketizmen, 2014: 43)." Hukuk alanındaki değişimleri anlamak için ilgili normlar tarafından düzenlenen ilişkilere bakmak, oradaki dönüşümleri yakalamak gerekir. Tersini düşünme alışkanlığının, hukukun toplumsal ve iktisadi ilişkilerin kurucusu olarak algılanmasının asli sebebi özgür meta mübadelesidir (Karahanoğulları, 2002: 72). Engels, hukuk ve devletin, tanrısal hukuk ve kilisenin yerini aldığı ve bu itibarla hem hukukun hem devlet iktisadi ve toplumsal ilişkilerde kurucu işleve sahip görüntüsüne büründüklerini ifade eder (Karahanoğulları, 2002: 72). Halbuki hukuksal normlar tek başlarına, düzenledikleri alandan kopuk halde bir şey ifade etmezler. Böyle bir durumda onlar iç tutarlılığa sahip boşlukta süzülen süslü kelimeler bütünüdür. Hukuk kendi dışında bir gerçekliği ifade ettiğinden dışarıdaki gerçekliğe bakmadan anlam kazanamaz; ancak belirtmek gerekir ki; hukuk kendi dışındaki gerçekliği sadece yansıtmaz onu yeni baştan kurar ve bu ölçüde ifade ettiği gerçekliği değişime uğratabilir (Karahanoğulları, 2002: 81). Hukuki normların değerlendirilmesi gereken kapsam budur. Hukuka bu yönde bir bakış; hukukun incelenmesini, değerlendirilmesini, eleştiriye tabi tutulmasını daha az değerli kılmaz. Hukuk; ifade ettiği gerçeklikle anlaşılabilirdiği ölçüde olduğu kadar, onu yeniden kurarak değişime uğrattığı ölçüde de incelenmeye muhtaç bir alandır. Aksine hukukun



salt hukuki olarak incelenmesi, "... bulunduğu politik gerçekliğin dışına çıkarılarak, etik bir belirsizlik adına soyutlanması suretiyle anlamlandırılmasına yönelik her çaba...sermayenin lehinde bir konumlandırmayı güçlendir[ir] (Akman, 2014: 235)." Hukuksal bakış açısının -hukukun iktisadi ve toplumsal ilişkilerin kurucusu olduğu yönündeki anlayışın- gündelik yaşamın çoğu bölümüne sirayet etmesi ve bunun sonucu olarak en küçük insan taleplerinin bile hukuksal biçime tahvil edilme zorunluluğu, hukukun hem toplumsal ve iktisadi bakımdan incelenmesi için baskı yaratır hem de kolektif hak mücadeleleri bakımından önemini ortaya çıkarır.

Tüm bunlar ışığında bu çalışmada İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilen zorunlu arabuluculuk düzenlemesi ve bununla ilgili olan düzenlemeler incelenmeye çalışılacaktır. Bu kapsamda çalışma iki bölüm halinde sunulacaktır. İlk bölümde inceleme yöntemi olarak belirlenen, hukuktaki değişikliklerin nedeninin belirlenmesinin ancak hukukun ifade ettiği gerçekliğe bakılarak mümkün olması bakımından neoliberalleşme ile hukuk ilişkisi, iş hukukunda yaşanan dönüşüm açısından ele alınacaktır. Genel Bakış altında refah devleti düzenlemeleri ile neoliberal dönüşüm çerçevesinde ilgili düzenlemelerin nasıl dönüştüğü tartışılacaktır. Bunu takiben Türkiye açısından ayrı bir parantez açılacak ve Türkiye'de de dünyadaki dönüşümün düzenlemeler bakımından hangi benzerlikleri taşıdığına dikkat çekilecektir. İkinci bölümde Türkiye'de Arabuluculuk Düzenlemesi başlığı altında, Arabuluculuk Kanunu ile İş Mahkemeleri Kanunu ayrı ayrı değerlendirilecek ve değerlendirme sadece kanuni düzenlemeler ile değil aynı zamanda ilgili kanunların tasarı görüşmelerini de kapsayacak şekilde yapılacaktır. Her iki kanun bakımından Anayasa'ya aykırılık iddiaları ve Anayasa Mahkemesinin görüşleri ise ayrı bir alt başlıkta toplanacaktır. Çalışma genel değerlendirmelerin yer alacağı sonuç kısmı ile bitirilecektir.

İş Hukukunun Düzenlediği İlişkiler Bakımından Son 50 Yıldaki Dönüşümü

Genel Bakış

Hukuk düzenlediği ilişkiler değiştikçe ve dönüştükçe bunlara uygun olarak değişmekte ve dönüşmektedir. Günümüzdeki dönüşüm sosyo-ekonomik yapıda yaşanan; küreselleşme, neoliberalizm, neo-muhafazakarlık, yeni sağ gibi kavramlarla ifade edilen yapısal başkalaşımdan ayrı düşünülemez (Ketizmen, 2014: 153). Bu kapsamda üretilen düzenlemelerin asli özelliği Wagner tarafından örgütlük modernlik döneminde demokratik versiyon şeklinde ortaya konulan; emek ve sermaye çatışmasının uzlaşma süreci içine girdiği, seri üretim süreci olarak örgütlenen iş süreçlerinin, iş güvencesinin, gelişmiş sosyal hakların, genel bir gelir artışının ön planda olduğu refah devletinin sona ermesidir (Ketizmen, 2014: 153). Refah devletinin sona ermesini kanuni düzenlemelerde de birçok değişiklik izlemiştir; ancak buna geçmeden önce refah devleti düzenlemelerine değinmekte fayda vardır.



Refah devletlerinin ortaya çıktığı Fordist dönemi *Heyday* kapitalizmi ya da Altın Çağ olarak adlandırılan Düzenleme Okulu aynı zamanda dönemin endüstri paradigmasını, birikim rejimini, düzenleme modunu ve toplumsallaşma düzeneklerini de ortaya koymuştur (Dikmen, 2017: 223). Dönemin birikim rejimi, düzenleme modu ve toplumsallaşmasını da açıklayan Okul'a göre birikim rejimi; yığın üretime dayalı büyüme, ölçek ekonomilerine dayalı düzenli üretkenlik artışı, yükselen ücretlerden kaynaklı artan talep miktarı, tam kapasite kullanımı ile bunun sonucu kar oranlarında ve sabit sermaye yatırımlarında düzenli artıştır (Dikmen, 2017: 223). Düzenleme modu ise Okul tarafından; büyük şirketlerde sermaye sahipliği ile sermayenin kontrol ve yönetiminin ayrışması, tekelci fiyat mekanizmasının bulunması, sendikal örgütlenmelere izin verilmesi, toplu sözleşme hakkının tanınması, üretkenlik artışına endekslenmiş ücret artışı, tüketici fiyat enflasyonu, para arzı ve kredi politikası yoluyla talebin tırmandırılması olarak ortaya konulmuştur (Dikmen, 2017: 223). Muayyen düzenleme modu içerisinde iş hukukuna ilişkin düzenlemelere bakılacak olursa; refah devleti gereği iş hukukunda, işçinin korunması amacıyla bir hukuksal zemin kurulmuş, bu kapsamda; iş sözleşmesinde hakim taraf olan işverenin zorlayıcı gücü hukuksal düzenlemeler ve sınırlamalar aracılığıyla işçi lehine azaltılmış, işverenin ekonomik gücünü kötüye kullanmasının önüne engeller getirilmiştir (Akman, 2014: 221- 222). Her şeyden önemlisi emek anayasal talep kaynağı haline gelmiş, anayasal güvenceye kavuşmuştur⁵.

1970'lerden itibaren fordizm, genel itibariyle açıklamak gerekirse, ulusal ithal ikameci modellerin yığın üretim olanaklarının yaygınlaşarak küreselleşmiş bir ekonomi modeline yol açması nedeniyle olanaksız hale gelmesi, kamusal temelli harcamalara dayalı tüketim modelinin krize girmesi, ücret artışının verimlilik artışının altında kalması, tüketim kalıplarının değişmesi sebepleriyle krize girmiştir (Dikmen, 2017: 224). Fordist üretim ve birikim rejiminin yerini alan post-Fordist üretim biçimi Düzenleme Okulu tarafından sürekli kriz dönemi olarak kavramsallaştırılır (Dikmen, 2017: 223). Bu dönemde neoliberal politika setleri ile birlikte başka bir düzenleme ve birikim rejimi söz konusudur. Refah devleti yaklaşımından bütünüyle bir uzaklaşma olarak neoliberalizm (Ketizmen, 2014: 153), uluslararası sermaye politikalarının kapsayıcı bir adlandırması değildir, bir emperyalist-kapitalist stratejidir ve 1970'lerden itibaren ilgili strateji farklı politika setlerine sahip olsa da; emek cephesinden bu politikalar arasında farklılıktan çok benzerlik bulunmaktadır ki bunlar uluslararası piyasalarda sermaye serbestisinin tesisi, mikro iktisadi rasyonele tabiiyet, rekabet ve karlılığın önceliği ile özel mülkiyet rejiminin kamusal, kolektif ve küçük mülkiyet biçimleri aleyhine yaygınlaştırılması olarak sayılabilir (Bürkev & Özügürlü, 2011, s: 28). Bu bakımdan

⁵ Bu noktada Sovyetlerin varlığı ve etkisi yadsınmayacağı gibi bu aynı zamanda ayrı bir araştırma konusu ihtiva eder



emek ilişkileri bakımından iki farklı politika seti geliştirildiğinden söz edilebilir; refah devleti dönemindeki emek ilişkisinin katı iş sözleşmesi yerini esnekliğe, işgücünün üretim noktasından doğrudan kontrolü ise yerini sorumlu özerkliğe bırakmıştır (Lipietz, 1997, s: 4). Bu doğrultuda ücretli istihdamın tam zamanlı formu gerileyerek yerini geçici, kısmi zamanlı, bireyselleşmiş, alt sözleşmelerle yürüten ücretli istihdam biçimlerine bırakmış, buna işsizliğin büyümesinin eklenmesiyle ücrete endeksli toplu pazarlık kurumu yıpranmıştır (Özuğurlu, 2003: 62-63).

Fordizmin krizi ile birlikte gündeme gelen neoliberal stratejinin ifadesi olan Washington Uzlaşması 1980'lerden itibaren sistematik biçimde dünya çapında yaygınlaştırılmıştır (Bürkev ve Özuğurlu, 2011: 28). Bu süreçte ilkel sermaye birikim yöntemleri başat hale gelmiş, sermayenin giderek artan biçimde malileşmesi söz konusu olmuş, küresel ölçekte yeni metalaştırma alanları yaratılmış, ilkel birikimci yeni sömürgecilik politikaları geçerlilik kazanmış, mikro düzeyde üretimin gerçekleştiği mekanda esnekleştirme ile makro düzeyde küresel meta zincirinin oluştuğu küresel fabrikalarda maliyet esnekliği sonucu emek sömürüsü yoğunlaştırılmış, tüm bunların sonucu olarak yoksullaştırma-mülksüzleştirme,-proleterleştirme-güvencesizleştirme dairesinde muazzam bir proleterleşme ortaya çıkmıştır (Bürkev ve Özuğurlu, 2011: 28-30). İlgili program doğrultusunda özelleştirmeler, liberizasyon, deregülasyon artmakla beraber; uluslararası kurumsal düzenlemeler yaşama geçirilmiş ve bu çerçevede bütün ülkelerin küresel pazarla bütünleşmesini sağlayacak kurum ve kuruluşlar oluşturulmuş bunlar eliyle emek ve sermaye arasındaki güç ilişkileri çok uluslu dev şirketler lehine yeniden düzenlenmiştir (Öngen, 2003, s: 30). Bu anlamda küreselleşme kavramı bir devletin sadece küresel piyasaya entegre olması zorunluluğunu değil aynı zamanda nasıl entegre olacağını da içermektedir. (Bayramoğlu, 2002: 102-103). Nasıl entegre olunması gerektiği konusunda da kanuni düzenlemeler asli işleve sahiptirler.

Neoliberal politika setlerinin doğrudan hukuka yansımalarına bakıldığında, hukukun neoliberal ekonomi politikalarının yürütülmesiyle uyumlaştırılması söz konusudur. Bu itibarla işçi sınıfının mücadeleler yoluyla kazandığı haklar, iş hukukunda esnekleştirme adı altında işverenin çıkarlarına feda edilmiş, piyasa gereklilikleri doğrultusunda esnek çalışma şartları oluşturulmuş, taşeronlaşma hukuki altyapıya kavuşmuş, düşük ücret politikaları kabul görmüş, toplu sözleşmelerden vazgeçilmesinin önü açılmış, iş yeri temsilcilikleri ve sendikaların etkinlikleri azaltılmış, en önemlisi de iş hukukunun yapısal karakteri borçlar hukuku sözleşmelerine benzer bir sözleşmeler hukukuna tahvil edilmiştir (Akman, 2014: 226-230). Böylece iş sözleşmesi tarafları olarak işçi ile işveren tamamen bireysel olarak kavramsallaştırılabilir ve yine tamamen özgür ve eşit olarak tahayyül edilebilir hale gelmiştir. Bir başka ifade ile iş hukukunun bireysel sözleşmeler hukuku olarak işlev görmesinin önü açılmıştır. Bununla beraber hukukun neoliberal politika setleri ile uyumlaştırılması kapsamında yukarıda ana hatları itibari ile



açıklanan yasal düzenlemelerin esnekleştirilmesine ek olarak yargılama süreçlerinin piyasanın gerekleri doğrultusunda devletin tekelden çıkarılarak, tahkim, arabuluculuk, uzlaşma gibi çeşitli alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri altında bir anlamda özelleştirilmesi talepleri gündeme gelmiş ve bu doğrultuda düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır (Akman, 2014: 226).

Washington Uzlaşmasının beklenen sonuçları vermemesi üzerine sonrasında yeni bir reçete hazırlanmıştır. Washington Uzlaşmasını izleyen Washington Sonrası Uzlaşma serbest ticareti, özelleştirmeyi, serbestleştirmeyi ve düzenlemelerin ortadan kaldırılmasını desteklemek, piyasayı doğal ve karşı çıkılmaz olarak görmek, yoksul ülkelere tavsiye edilen politikalar, kalkınma iktisadi ile politikasına karşıtlık bakımından benzese de; reform hızı, derinliği ve yöntemi ile ilgili farklılıklar taşır, özellikle de minimum devlet anlayışından uzaklaşarak yeni kurumcu iktisadın piyasanın belirli başarısızlıklarının düzeltilmesinde sınırlandırılmış devlet müdahalesini öngörmesi bakımından (Saad-Filho, 2007: 199-200). Yeni kurumcu iktisat iki alanda öne çıkar. Bunlardan ilki mülkiyet hakkıdır. Buna göre tam rekabet; rekabetin yapısını ve etkin piyasayı garanti altına alan düzenleme ve uygulama sisteminin yanı sıra mülkiyet hakkına dayalı bir düzen varsa gerçekleşir (Bayramoğlu, 2002: 104-105). Mülkiyet haklarının tanımlanması ve korunması devletin yükümlülüğündedir, devlet bu noktada bireyleri ve haklarını koruduğu ölçüde piyasa etkinleşir; zira korumanın işlem maliyetini devlet üstlenir ancak devletin kendi mallarını koruma alanında ise işlem maliyetleri çok yüksek olduğundan ve tek yanlı korumayı içerdiğinden kamu harcamaları kısılmalıdır (Bayramoğlu, 2002: 105). Yeni kurumcu iktisadın öne çıktığı ikinci alansa devletin ekonomideki rolü ile ilgilidir. Buna göre piyasa ve devlet örgütlenmeleri birbirinin zıddı değildir, aksine hayati biçimde birbirlerine bağlıdır; zira piyasaların değişime ve rekabet şartlarına uyum sağlamak için ihtiyaç duyduğu koordine edici merkez işlevini devlet üstlenir (Bayramoğlu, 2002: 106). Buradan hareketle bir iktidar modeli olarak Dünya Bankası tarafından önerilen yönetişimin atomizasyon, yetki ikamesi, agency, hesap verebilirlik, sorumluluk düzlemlerinde kurulduğu görülür (Bayramoğlu, 2002: 107, 108). Peki bunun hukuksal uyarlaması nasıl olmuştur?

Uluslararası serbest ticaretin belli kuralları olması gerekliliği küresel yönetim ihtiyacını doğurur (Harvey, 2015: 88); burada uluslararasılaşan sermaye eylemde bulunduğu birçok ülkede aynı kurallara tabi olma talebini uluslararası kurum ve kuruluşlar aracılığıyla gündeme getirir. Yönetişim modelinde sivil toplumun önemine vurgu yapılarak; devlet yetkisizleştirilmekte, kamu yararı ve kamusal alan kavramlarına dayalı yurttaşlık anlayışı geri plana atılmakta, yetki ikamesi uyarınca ise kamu yönetimi kamu-özel-sivil toplum örgütleri arasında paylaştırılmaktadır (Bayramoğlu, 2002: 108, 109). Esasen alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri de böyle bir paylaşımın örneğidir. Alternatif uyuşmazlık



çözüm yöntemleri, 1970'lerde⁶ Amerika'da⁷ hukuki reform hareketi olarak bazı meselelerin daha etkili ve farklı yollarla çözümlenmesi için gündeme gelmiştir (Menkel-Meadow, 2016). Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri arabuluculuk, tahkim, müzakere, ombudsman aracılığıyla çözüm, fikir birliği oluşturma olarak sayılabilir de bunların melez formları da uygulanmaktadır. Hükümet ve regüle edilen piyasaların temsilcilerinin birlikte müzakere ederek yasa yapması, müzakere eden taraflar arasında önce uzlaşmanın sağlanmaya çalışılması, uzlaşma sağlanmadığı takdirde üçüncü tarafsız bir kişinin müdahale olması melez formlara örnek verilebilir (Menkel-Meadow, 2016). Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin öncelikle savaş sonrası, iç savaş sonrası, apartheid sonrası bölgelerde bölgelerde değişik biçimlerde kullanıldığı, uluslararası düzeyde ise ülkeler arasında müzakerenin, uzlaşmanın; yatırım anlaşmaları sonucu tahkimin hem Dünya Ticaret Örgütü'nün kendi bünyesinde oluşturduğu bir tahkim merkezi ile hem de Washington Anlaşması uyarınca kullanıldığı görülmekle birlikte, tüm bunlara ek olarak Avrupa Birliği ve başka ulusal mahkeme sistemleri tarafından teşvik edildiği gözlemlenmektedir (Menkel-Meadow, 2016).

Türkiye

Türkiye de yukarıda kabaca anlatılmaya çalışılan gelişmelerden muaf değildir ve Türk iş hukuku da benzer bir gelişim⁸ göstermiştir. İkinci Dünya Savaşı sonra dernek kurulmasını devlet iznine bağlayan Cemiyetler Kanunu hükümleri değiştirilmiş, dernek kurmak için devletten izin alma zorunluluğu kaldırılmış ve dernekleri kapatma konusunda devlet değil mahkemeler yetkili kılınmıştır; böylece dernek olarak sayılan sendikaların kurulması ile kapatılması devlet izninden ve yetkisinden bağımsız kılınmıştır, 1951 yılında İş Mahkemeleri Kanunu çıkartılarak iş uyuşmazlıklarının çözümü ayrı bir mahkeme olarak örgütlenmiş-

⁶ Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin yaygın bir savunuşu ilgili yöntemlerin binlerce yıldan beri çeşitli uygarlıklar tarafından kullanılmasına dayanmaktadır. Bu sav uyarınca modern mahkemelerdeki yargı yolunun; uzlaşma, arabuluculuk, müzakere vb. ile karşılaştırıldığında oldukça yeni olması karşısında (Menkel-Meadow, 2016) alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri meşrulaştırılmaktadır. Ancak bu çalışmada alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin eski uygarlıklar tarafından kullanılmasına değil, neoliberal politika setleri uyarınca yönetim modeline nasıl uyduğu gösterilmeye çalışılacaktır. Zaten aksi bir karşılaştırma eklektik ve tarih ötesi olacağından çalışma kapsamına alınması uygun görülmemiştir.

⁷ 1976 Adalet Yönetiminin Yarattığı Kamusal Tatminsizliğin Nedenleri-Pound Konferansında gündeme getirilmiştir. Mahkeme iş yükünün fazla olması sebebiyle hükmün gecikmesi ve yargılama masraflarının yüksek olması sebebiyle iki farklı çözüm önerisi sunulmuştur. Bunlardan ilki Amerikalı hakim ve akademisyenler tarafından önerile sistemdir. Bun sistemde mahkeme masraflarını azaltmak ve uyuşmazlığı çabuk çözmek için 'Çok Kapalı Mahkeme' sistemi önerilmiş ve isteyenlerin mahkeme usulünü atlayarak uyuşmazlıklarını çözmesinin önü açılmış, uzlaştırmacı olarak hukuk mesleği ile sınırlı kalmamak üzere kişilerin eğitilmesi öngörülmüştür. Bu sistem Amerikan hükümeti tarafından da fon desteğine ulaşmıştır. Önerilen diğer sistemde ise bazı sorunlara değişik çözümlerin gerektiği iddia edilmiş ve hakimlerin yasa dışı kendilerine verilen yetki dışına çıkamamasına karşın tarafların birlikte daha yaratıcı çözümler bulabileceği savunulmuş ve alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin bir bakıma yaratıcı çözüm yöntemleri olarak işleme sunulmuştur. Burada kolaylaştırıcı arabuluculuk, değerlendirici arabuluculuk gibi farklı sistemler ortaya çıkmıştır (Menkel-Meadow, 2016).

⁸ Burada Türk iş hukukundaki bütün gelişimleri mevzuat olarak ortaya koymak mümkün olmadığından temel kanuni düzenlemelere değinilecektir.



tir, daha önce Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesi hükümlerine tabi olan iş ve işveren ilişkisi önce 1936 yılında daha sonra 1967 yılında İş Kanunu altında ayrıca düzenlenmiş ve işçiyi koruyucu yönde hükümlerle ayrı bir ilişki olarak tahayyül edilmiştir; 1961 Anayasası ile sosyal ve siyasal haklar sayılmış, çalışma hakkı bunlar arasında düzenlenmiş, sendika kurma, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı tanınmış, buna uygun olarak 1963 yılında Sendikalar Kanunu çıkarılmış ve sendikacılık faaliyeti olabildiğince geniş düzenlenmiştir (Tunçomağ, 1974: 1-12).

1970'ten başlayarak iş hukukunda sosyal devlet gereği getirilen düzenlemeler giderek kısıtlanmıştır. 1970 yılında, 1967 t. İş Kanunu Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir, yine aynı yılda Sendikalar Kanunu'nda değişiklikler yapılmış sendika kurma hakkı Anayasa'ya aykırı biçimde sınırlandırılmıştır, temel hak ve özgürlüklerin Anayasa'ya aykırı olmadan sınırlandırılabilmesi hakkın özüne dokunmamak gerektiğinden sosyal adalet ilkesi 1971 yılında Sendikalar Kanunu'nda sendika kurma hakkı bakımından kaldırılmıştır, 1972 yılında sendikaların Dernekler Kanunu'nun bazı hükümlerine tabi olacağı açıkça düzenlenmiş ve ilgili düzenlemeler uyarınca sendikal faaliyetler önemli derecede sınırlandırılmıştır, 1971 yılında yeni bir İş Kanunu çıkarılmıştır (Tunçomağ, 1974: 12-16). 2003 yılında tekrar yeni bir İş Kanunu çıkarılmıştır. Mevcut halde ise 4857 s. İş Kanunu (İş Kanunu) ve 2017 t. 7036 s. İş Mahkemeleri Kanunu (İş Mahkemeleri Kanunu) yürürlüktedir. İş Kanunu m.8 uyarınca iş sözleşmesi, "bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme" olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda iş sözleşmesi genel olarak Borçlar Kanununda öngörülen sözleşme hukuku kurallarına tabidir, bir başka ifadeyle iş sözleşmesinin tarafları olarak işçi ve işveren eşit, özgür ve bireysel taraflardır; kaldı ki sözleşme türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi İş Kanunu ile de ayrıca tanınmıştır.

Türkiye'de sadece iş hukukunun gelişimi değil alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin gelişimi de dünyadaki gelişmelerle benzer bir çizgi izlemiştir ve zaten ilgili yasal düzenlemelerin oluşturulmasında dünyadaki gelişmeler açıkça gerekçe olarak gösterilmiştir. 2001 yılında 4686 s. Milletlerarası Tahkim Kanunu kabul edilmiş, 2015 yılında ise İstanbul Tahkim Merkezi kurulmuştur. 2012 yılında 6325 s. Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (Arabuluculuk Kanunu) ile tarafların üzerinde özgürce tasarruf edebildiği her konuda arabuluculuk yönteminin ihtiyari olarak uygulanabilmesi düzenlenmiştir. Arabuluculuk Kanunu Tasarısının genel gerekçesinde; 2002 yılında Milletlerarası Ticari Arabuluculuğa İlişkin Model Kanun, 1998'den itibaren Avrupa Birliği içerisindeki gelişmeler, 2002 yılında Avrupa Birliği tarafından hazırlanan Yeşil Kitap, 2004 yılında Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin Hukuk ve Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuğun Belirli Yönlerine İlişkin Direktif Tasarısı ve 2008'de bunun Direktif Haline gelmesi, birçok ülkede ilgili Direktif uyarınca ihtiyari arabuluculuğu ilişkin kabul edilen kanunlar örnek olarak sunulmuştur (TBMM, 2008). Arabuluculuk Kanunu



Tasarısının, 2008 yılında Türkiye Ulusal Programında çıkarılması taahhüdünde bulunulan kanunlardan biri olduğu ve Yargı Reformu Stratejisi, 23. fasıl ve siyasi kriterler bağlamında 2008/52/AT s. Direktif ile Avrupa Konseyinin ilgili düzenlemelerine uygun olduğu, Tasarının gönderildiği Avrupa Birliğine Uyum Komisyonu raporunda da belirtilmiştir (TBMM, 2008). Bu noktada işçi ve işveren üzerinde anlaşması sonucu aralarındaki uyuşmazlığı Arabuluculuk Kanunu uyarınca çözebilecekleri açıktır; ancak Türkiye bu durumu bir adım daha ileriye taşımış ve 2017 yılından itibaren İş Mahkemeleri Kanunu ile belli istisnalar saklı kalmak kaydıyla arabuluculuk, iş uyuşmazlıklarında dava şartı olarak zorunlu hale getirilmiştir.

Türkiye neoliberal gelişmelerden ve yönetim taleplerinden, uluslararasılaşmaya maruz kaldığı ölçüde muaf değildir. Bu bakımdan Türk iş hukukunun gelişimi ve dönüşümü dünya ile benzerlik gösterir. Ancak Türkiye’de aşağıda da detaylıca inceleneceği üzere uluslararası talepler ve bunlara verilen taahhütlerle alakalı olarak alternatif uyuşmazlık yollarının sadece hukuki altyapısı oluşturulmakla ve bunlara başvuru teşvik edilmekle kalmamıştır. Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının asli özelliği olan ihtiyari karakterinden tamamen uzaklaşarak belli uyuşmazlık tipleri bakımından arabuluculuk ve uzlaştırma dava şartı olarak kabul edilmiştir, yani ilgili uyuşmazlıklar için dava açmadan önce alternatif çözüm yollarına gitmek mecburi kılınmıştır. Bu uyuşmazlıklardan özel alana ait olan ticari uyuşmazlıklar uyarınca arabuluculuğun dava şartı olması bir dereceye kadar gerekçelendirilebilirken ve yoğun itirazla karşılaşmazken; özellikle belli suçların zorunlu uzlaştırmaya ve iş uyuşmazlıklarının yine aynı şekilde zorunlu arabuluculuğu tabi kılınması itirazlara yol açmıştır. Aşağıda iş uyuşmazlıkları bakımından zorunlu arabuluculuğun hukuki düzenlemesi gerekçeleri ve düzenlemeye yapılan itirazlar doğrultusunda incelenecektir. Ancak şimdiden belirtmek gerekir ki; iş uyuşmazlıkları bakımında dava şartı olarak arabuluculuk dünyada eşi benzeri olmayan bir düzenlemedir.

Türkiye’de Arabuluculuk Düzenlemesi

Arabuluculuk Kanunu

Arabuluculuk, Türkiyede 2012 tarihinde 6325 s. Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ile yasal zemine oturtulmuştur. Kanun’un hazırlanma aşamasına bakıldığında Kanun tasarısının önce Avrupa Birliğine Uyum Komisyonu sonrasında ise Adalet Komisyonu tarafından değerlendirildiği görülmektedir. Avrupa Birliğine Uyum Komisyonu tarafından Kanun’un Türkiye tarafından 2008 yılında Ulusal Programda çıkarılması taahhüdünde bulunulan kanunlardan biri olduğu, bu bağlamda Avrupa Birliği Yargı Reformu Stratejisi, 23. fasıl ve siyasi kriterlere uygun olduğu ve 2008/52/AT sayılı Direktif uyarınca Avrupa Konseyi’nin tutumu ile de uyumlu olduğu belirtilmiştir (TBMM, 2008: 19). Tasarı hakkındaki Adalet Komisyonu Raporuna bakıldığında ise arabuluculuğun,



mahkemelerin iş yükünü azaltması, mahkeme masraflarından daha az masraflı olması gibi faydaları sayıldıktan sonra mahkemelere alternatif bir yargı yolu olduğundan söz edilmekte ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi uyarınca taraflara davanın dostane bir çözüm ile sonlandırılması yetkisinin verildiğinden bahsedilmektedir (TBMM, 2008: 45-46). Kanun'un genel gerekçesinde ise hazırlanan tasarının, dünyadaki alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleriyle özellikle Birleşmiş Milletler Ticaret Komisyonu tarafından Milletlerarası Ticari Arabuluculuğa İlişkin Model Kanun'a uygunluğundan, Avrupa Birliği'nin üye devletleri alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerini geliştirmesi konusunda teşvik etmesinden, Avrupa Birliği tarafından hazırlanan arabuluculuk hakkında temel ilkeleri tespit eden Yeşil Kitap'tan ve Direktiften bahsedilerek tasarının birçok ülkede benimsenen uygulamalar incelendiğinde güncel olduğu ve küresel dünyayla uyumu vurgulanmaktadır (TBMM, 2008: 1-5). Bir başka ifadeyle Kanun'un hazırlanma sürecinde hem görüş alınan komisyonlarca hem de Kanun'un genel gerekçesinde görüldüğü üzere Kanun, Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde çıkarılması taahhüt edilen bir düzenlemedir ve küresel düzenlemelerle uyumu gösterilerek gerekçelendirilmiştir. Elbette tasarıya ilişkin birçok çekince dile getirilmiştir ve bunlar muhalefet şerhlerinde yer almıştır.

Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Raporunda tasarı ile ilgili olarak arabuluculuk kurumunun hayata geçmesinin çok hukukluluk kaygısı doğurabileceği, bu bağlamda özellikle aile hukuku ve kadın hakları bakımından ciddi sıkıntılar doğurabileceği, toplumda dezavantajlı olan kişilerin arabuluculuk sisteminde mağdur olabileceği açıkça belirtilmiştir (TBMM, 2008: 19-20). Yine komisyon üyelerinin bir kısmı tarafından kaleme alınan karşı oy yazısında arabuluculuk düzenlemesinin olduğu haliyle çok hukukluluk kaygısı ile kadın hakları ve dezavantajlı kişiler bakımından gerileme doğurabileceği, aynı zamanda arabuluculuğun alternatif çözüm yöntemi olarak belirtilmesinin Anayasa'nın yargı yetkisinin Türk milleti adına bağımsız mahkemelerce kullanılmasına ilişkin dokuzuncu maddesine aykırı olduğu, avukatların arabuluculuk sistemi doğrultusunda şirketleşerek çarpık durumlara yol açılabileceği ifade edilmiştir (TBMM, 2008: 22-23). Adalet Komisyonu Alt Komisyon Raporuna ilişkin muhalefet şerhinde de Anayasa'nın dokuzuncu maddesine aykırılık sorunu ve tasarıda arabuluculuğun uygulanabilmesi için tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri özel hukuk uyuşmazlıklarının tek kıstas olarak benimsenmesinin yeterli olmadığı, arabuluculuk kurumunun Adalet Bakanlığı bünyesinde kurulmasının bağımsızlıkla ilgili soru işaretleri oluşturabileceği, özellikle iş hukuku ile aile hukuundan kaynaklanan belirli meseleler ile arabuluculuk kurumunun uyuşmadığı açıkça ortaya konulmuştur (TBMM, 2008: 31-33). Adalet Komisyonu Raporuna ilişkin muhalefet şerhinde de yine aynı itirazların yapıldığı görülmekle beraber ilgi çekici bir nokta olarak Adalet Komisyonunun belirli üyeleri tarafından "arbuluculuk faaliyetlerinin kamu düzenine ilişkin hukuki ilişkilerde ve 4721 s. Türk Medeni Kanunu ve 4857 s. İş



Kanunu kapsamına giren uyuşmazlıklara uygulanmamasına” ilişkin önerge verildiği ve bunun reddedildiği görülmektedir (TBMM, 2008: 54).

Karşı oy yazıları ve muhalefet şerhlerinde yer alan çekinceler genel olarak arabuluculuğun faydalarının açıklanması ile karşılanmaktadır. Bu noktada arabuluculuğun yargının iş yükünü azaltacağı, uyuşmazlık tarafları açısından daha az masraflı olacağı, dostane bir çözüm yöntemi olduğu, tarafların kendilerini daha iyi ifade edebileceği belirtilmektedir (TBMM, 2008: 25). Anayasa’ya aykırılık sorunu bağlamında ise Adalet Komisyonu Alt Komisyonu Raporunda ve Adalet Komisyonu Raporunda şu ifadeler yer almaktadır.

Arabuluculuk, tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin sürece katılımıyla taraflarca iradi olarak yürütülen ve tarafların çözümlerini kendilerinin üretmelerini sağlayan bir müessesedir. Bu bağlamda arabuluculuk müessesesi bağımsız mahkemelere ait olan yargı yetkisinin devri niteliği arz etmez. Zira arabuluculuk, yargı yetkisi veya yargı sistemi ile rekabet halinde olmadığı gibi yargı yoluna başvuru hakkını da ortadan kaldırmaz. İradi olması nedeniyledir ki, taraflar arzu ettikleri zaman arabuluculuk sürecini sonlandırarak, uyuşmazlığı mahkemelere taşıyabilmektedirler. Bir diğer ifadeyle arabuluculuk müessesesi ile yargı yoluna başvuru yolu kapatılmaksızın ve diğer çözüm yolları dışlanmaksızın, yardımcı çözüm yolu geliştirilmektedir. Netice olarak bu noktada şu söylenebilir: Arabuluculuk müessesesi uyuşmazlıkların çözümünde tamamlayıcı bir işleve sahip olup, uyuşmazlıkların daha büyük adli uyuşmazlıklar haline gelmeden önce çözümünü amaçlar ve bu nedenle de bir yargılama faaliyeti olarak kabul edilemez (TBMM, 2008, s: 25, 46).

Arabuluculuğun aile hukuku ve iş hukukuna ilişkin belirli uyuşmazlıklara uygun olmadığı eleştirisine ise yine iradiliğin geçerli olacağı şeklinde cevap verilmiş, ancak en azından aile içi şiddet olaylarında tehdit ve zorlama olabileceği kabul edilmiş, tehdit ve zorlama hallerinde ise her zaman irade fesadı iddiasının ileri sürülmesinin mümkün olduğu şeklinde eleştiriler cevaplanmıştır (TBMM, 2008: 47).

Arabuluculuk Kanunu 7/6/2012’de kabul edilmiş, 22/6/2012 tarihinde ise Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun’un birinci maddesi uyarınca arabuluculuk

...yabancılık unsuru taşıyanlar da dahil olmak üzere, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanır...aile içi şiddet iddiası içeren uyuşmazlıklar ... elverişli değildir (Arabuluculuk Kanunu m.1).



Yine Kanun'un üçüncü maddesinde arabuluculukta tarafların iradiliğinin ve eşitliğinin esas olduğu düzenlenmiştir. Arabulucuların hak ve yükümlülüklerinin düzenlendiği maddeler uyarınca ise arabulucunun ücret ve masraflar için avans talep edebileceği, aksine bir anlaşma yoksa arabulucunun ücretinin Arabulucu Asgari Ücret Tarifesine göre belirleneceği ve taraflarca eşit olarak karşılanacağı, arabulucunun görevini özenle ve tarafsız biçimde yerine getirme, kendisine sunulan belge ve kayıtları gizlilikle koruma ile tarafları aydınlatma yükümlülüğünün olduğu düzenlenmiştir. Arabulucunun yükümlülüklerine riayet etmemesi sonucu arabulucular sicilinden silinme yaptırımına ek olarak gizliliğin ihlali hususunda altı aya kadar hapis cezası öngörülmüştür. Belirtmek gerekir ki; gizlilik yükümlülüğü arabuluculuğa katılan tarafları da kapsamaktadır ve mahkeme yolundan farklı olarak temel ilke alenilik değil gizliliklidir. Tarafların anlaşması halinde anlaşma belgesinin icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesinin mahkemeden istenebileceği hususu ayrıca düzenlenmiştir.

Arabuluculuk Kanunu'na bakıldığında, ilgili düzenleme ile kolaylaştırıcı arabuluculuğun kabul edildiği görülmektedir. Kolaylaştırıcı arabuluculukta arabulucu tarafların uyuşmazlıktaki konumları ile ilgili değerlendirme yapamaz, uyuşmazlığı mahkemeye taşımaları halinde hangi hukuk kurallarının uygulanacağı konusunda bilgi veremez (Korkmaz ve Kıyak, 2018: 35). Buna ek olarak Kanun'da arabuluculuğun iradi olması esası benimsenmektedir, bu itibarla uyuşmazlık tarafları arabuluculuğa başvurmak, devam ettirmek, sonlandırılmak konusunda tamamen serbesttirler. Ayrıca arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varan taraflar, anlaşma belgesi için mahkemeye icra edilebilirlik şerhi verilmesi talebiyle başvurabilmektedir, bir başka ifade ile anlaşma belgesi ilam niteliğinde değildir ve arabuluculuğun iradi olması sonucu doktrinde kabul edilen görüşe göre anlaşma belgesinde yer alan hususlar için taraflar her zaman yargı yoluna başvurabilirler (Korkmaz ve Kıyak, 2018: 44-45). Ancak, Arabuluculuk Kanunu ile düzenlenen ve benimsenen temel ilkelerin bir kısmı aşağıda açıklanacağı üzere 25/10/2017 t. 7036 s. İş Mahkemeleri Kanunu ile değiştirilmiştir. İş Mahkemeleri Kanunundan önce dünyadaki örnekleriyle benzerlik oluşturan ve Avusturya Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuğa İlişkin Federal Kanun esas alınarak hazırlanan (Özdemir, 2016: 609) Arabuluculuk Kanunu, kendisine getirilen değişiklikler sonucu başka bir aşamaya taşınmıştır.

İş Mahkemeleri Kanunuma

İş Mahkemeleri Kanunu'nun Arabuluculuk Kanunu ile birlikte incelenmesi zorunludur; zira İş Mahkemeleri Kanunu ile Arabuluculuk Kanununda birçok değişiklik yapılmış ve arabuluculukla alakalı olarak İş Mahkemeleri Kanunu'nda hüküm olmayan yerlerde Arabuluculuk Kanunu'na bakılması öngörülmüştür. Belirtmek gerekir ki; İş Mahkemeleri Kanunu ile sadece Arabuluculuk Kanununda değil başka birçok kanunda düzenleme yapılmıştır. Bu itibarla İş Mahkemeleri



Kanunu bir torba yasa niteliğindedir. Çalışma konusu bakımından sadece arabuluculuğa ilişkin değişiklikler açıklanacaktır; ancak iş hukuku ile ilgili yapılan diğer önemli değişikliklere de değinmekte fayda vardır. Diğer kanunlarda yapılan değişikliklerin başında kamu iktisadi teşebbüsleri personelinin kapsam dışı sayılan kısmının iş uyuşmazlıklarına taraf olmaları halinde, Uyuşmazlık Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi kararlarına aykırı olarak uyuşmazlıklarda görevli mahkeme olarak İş Mahkemeleri belirlenmiştir. Bu durumda kapsam dışı personel her ne kadar Uyuşmazlık Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi kararlarında kamu görevlisi olarak nitelendirilip, idari yargı görevli yargı olarak işaret edilse de; muayyen kararlar dikkate alınmayarak ve bunlara aykırı bir biçimde kapsam dışı personelin adli yargıya tabi olacağı kuralı getirilmiş, yani kapsam dışı personel zorunlu arabuluculuğa tabi kılınmıştır. Değişiklik yapılan bir başka önemli konu ise, uygulamada işe iade kararı veren mahkeme boşta geçen süreye ilişkin alacak ve işe başlatma tazminatını ay olarak hesaplarken, İş Kanununda yapılan değişiklikle artık ilgili alacak ve tazminatın parasal olarak belirlenmesi ve dava tarihindeki ücretin esas olarak hesaplanması benimsenmiştir. Son olarak işçi alacaklarının tamamı için 10 yıl olan zamanaşımının 5 yıla indirilmiştir.

İş Mahkemeleri Kanunu ile Arabuluculuk Kanunu'nda yapılan değişikliklere gelinirse; bir kere yukarıda da açıklandığı üzere Arabuluculuk Kanununda benimsenen kolaylaştırıcı arabuluculuk yerine değerlendirici arabuluculuk benimsenmiştir ve tarafların çözüm üretemedikleri noktada arabulucuya sürece müdahale edip çözüm önerisi getirme yetkisi tanınmıştır. İkinci olarak, idare kavramının tanımlanarak, idarenin arabuluculukta nasıl temsil edileceğinin belirlenmiştir; bu surette idari uyuşmazlıklarda arabuluculuk sürecinin yürütülmesine ilişkin yasal altyapı oluşturulmuştur (Korkmaz ve Kıyak, 2018: 36-38). Ayrıca gizlilik yükümlülüğü arabuluculuk görüşmelerine katılan herkesi kapsayacak şekilde genişletilmiş bu itibarla gizliliğin ihlali kapsamında Arabuluculuk Kanununda öngörülen suç bakımından fail olabilecekler de genişletilmiştir. Arabuluculuk sürecinin yürütülmesine ilişkin değişikliklere gelinecek olursa; tarafların arabuluculuk müzakerelerine bizzat ve vekilleri aracılığıyla katılabileceklerine ilişkin düzenleme tarafların bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla müzakerelere katılabileceği ve uzman kişileri de katkı sağlaması bakımından hazır bulundurabilecekleri şeklinde değiştirilmiştir. Ek olarak arabuluculuğun sona erme sebeplerinden olan uyuşmazlığın 5271 s. Ceza Muhakemesi Kanunu gereğince uzlaşma kapsamına girmeyen bir suçla ilgili olması kaldırılmıştır. Bu değişiklikten önce arabuluculuk görüşmelerine konu olan fiilin uzlaşma kapsamına girmediği anlaşılırsa arabuluculuk görüşmeleri sona ermekteydi; zira bunlarda adli yargı görevliydi; ancak bu değişiklikte birlikte uzlaşma kapsamına girmeyen bir suçla ilgili yürütülen görüşmelere devam edilebilecek ve esasen adli yargının görevli olduğu bir konu, suç teşkil eden bir fiil kamusal yönünden soyularak, hukuk uyuşmazlıkları ile ilgili olarak arabuluculuk sürecine konu edilebilecektir.



Son olarak arabuluculuk için adli yardım düzenlemesi getirilmiş, tarafların avukatları ve arabulucu ile birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi Avukatlık Kanunu gereği zaten ilam niteliğinde belge olmasına rağmen kanuni düzenlemede bu tekrarlanmış ve bu itibarla arabuluculuk sonucu üzerinde anlaşılan hususlarda dava açılması yasaklanmıştır. Tüm bunlar Arabuluculuk Kanununda yapılan değişikliklerdir; ancak İş Mahkemeleri Kanunu ile hem Türk hukuk sisteminde hem de Arabuluculuk Kanununda çok daha önemli ve başat bir değişiklik yapılmıştır.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun üçüncü maddesinde dava şartı olarak arabuluculuk düzenlenmiştir. Arabuluculuğun dava şartı haline getirilmesi; arabuluculuğa başvurmadan veya başvurunun kanıtlanmaması halinde dava açılmayacağını, eğer yine de dava açılmışsa davanın dava şartlarının tamamlanmadığı gerekçesi ile usulden reddedilmesi sonuçlarını doğurur. Bir başka ifade ile arabuluculuk sürecine başvurmak zorunlu hale getirilmiştir. Dava şartı olarak arabuluculuk "bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda" getirilmiştir. Zorunlu arabuluculuğun uygulanmasının tek istisnası iş kazaları veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat talepleri ile ilgili davalardır. Dava şartı olarak arabuluculuğa başvurmadan mahkemeye gidilmesi sonucu masrafların davacıya yükletilmesinin yanı sıra ilgili düzenleme ile arabuluculuk görüşmelerine mazeretsiz olarak katılmayan taraf nedeniyle arabuluculuk görüşmelerinin sona ermesi durumunda, mahkemede bu taraf haklı bile çıksa yargılama giderlerinin tamamından sorumlu tutulacağı ve lehine vekalet ücretine hükmedilemeyeceği, tarafların her ikisinin de ilk toplantıya katılmamaları sonucu sona eren arabuluculuk sonrası açılan davalarda ise tarafların kendisine ait yargılama giderleri kendi üzerlerine bırakılacağı düzenlenmiştir. Arabulucunun ücreti hususunda yine Arabuluculuk Kanunu ile paralel bir düzenleme söz konusudur. Taraflar aksini kararlaştırmadıkça eşit şekilde arabuluculuk ücret tarifesinde öngörülen saatlik ücret uyarınca hesaplanan ücreti bölüşeceklerdir. Ek olarak "işe iade talebiyle yapılan görüşmelerde tarafların anlaşmaları durumunda, arabulucuya ödenecek ücretin belirlenmesinde işçiye işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarı ile çalıştırılmadığı süre için ödenecek ücret ve diğer hakların toplamı" üzerinden ücret tarifesinin belirlediği yüzde ile arabulucunun ücreti hesaplanır. 2019 yılı için üzerinde anlaşılan miktarın ilk 35.000 TL'si için yüzde 6, sonra gelen 45.000 TL'si için yüzde 5, sonra gelen 80.000 TL'si için yüzde 4 olarak kabul edilmiştir. Liste bu şekilde uzamaktadır; ancak burada önemli olan nokta anlaşılan toplam üzerinden sadece işveren değil aynı zamanda işçi de arabulucunun ücretini paylaşmaktadır. Bir başka ifade ile işçi arabuluculuk görüşmeleri sonucunda hem kanuni haklarından daha azına razı olmakta hem de elde ettiği paranın yüzdesel olarak bir kısmını arabulucuya ücret olarak ödemektedir. Dava şartı olarak arabuluculukla ilgili muayyen düzenleme ise Arabuluculuk Kanunu'na da ayrı bir madde (m.18/A) olarak eklenmiştir.



Yapılan tüm bu değişikliklerin gerekçesi önemlidir; zira dünyadaki örneklerine bakıldığında zorunlu arabuluculuk sisteminin bazı uyumsuzluk tipleri için belli ülkelerde öngörüldüğü gözlemlense de; iş uyumsuzlukları bakımından Türkiye bir ilki ihtiva etmektedir. Zorunlu arabuluculuk bakımından en çok örnek verilen ülkelerin başında Avusturalya gelmektedir; ancak burada zorunlu arabuluculuk sadece New South Wales eyaletinde tarım borçları bakımından uygulanmaktadır (Özmumcu, 2016: 808). Zorunlu arabuluculuk sistemi açısından örnek verilen bir başka ülke ise İtalya'dır. İtalya'da, Avrupa Birliği'nin baskıları sonucu hükümet kararnamesi ile zorunlu arabuluculuk sistemi birçok uyumsuzluk tipi bakımından getirilse de İtalyan Anayasa Mahkemesi tarafından parlamento tarafından kabul edilmediği gerekçesiyle iptal edilmiş daha sonrasında yine Avrupa Birliği'nin baskıları sonucu zorunlu arabuluculuk sistemi belli uyumsuzluklar için bu sefer parlamento tarafından çıkarılan bir kanun ile geri getirilmiştir (Özmumcu, 2016: 814-815). Ancak iş uyumsuzlukları bu kapsamda değildir. Yine de zorunlu arabuluculuk sistemi Avrupa Birliği tarafından ve birçok ülke tarafından tam veya yarı şekilde uygulanmakla birlikte aynı zamanda teşvik edilmektedir (Hanks, 2012, s: 952) ve Türkiye'deki gelişmeler de yine bunlardan bağımsızdır.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun genel gerekçesine bakıldığında, yeni bir kanuna olan ihtiyacı anlatmak için adli sicil istatistiklerinden faydalandığı ve iş uyumsuzluklarının hukuk uyumsuzlukları bakımından önemli bir yeri işgal ettiği, sonuçlanmasının bir sene ile iki sene arasında sürdüğü gerekçe gösterilerek, iş uyumsuzluklarının alternatif uyumsuzluk çözüm yöntemlerine mahiyeti itibarıyla de uygun olduğu için bu uyumsuzluklar bakımından dava şartı olarak arabuluculuğun getirilmesi savunulmaktadır. Ek olarak " ...bu uyumsuzlukların, mahkeme dışında alternatif uyumsuzluk çözüm yolları marifetiyle çözülmesinin gerekliliği, özellikle son yıllarda konunun paydaşları ve aktörleri tarafından dile getirilmektedir (TBMM, 2017, s: 5)." cümlesi yer almaktadır. TOBB Genel Başkanı Hisarcıkloğlu'nun, TOBB'un 74. Genel Kurulunda (15 Haziran 2018) "Özellikle iş mahkemelerindeki davalarda, işveren yüzde 99 haksız çıkıyordu. Bunu değiştirmek üzere, zorunlu arabuluculuk sisteminin uygulamaya alınmasını sağladık (DİSK/GENEL-İŞ, 2018)." açıklamasıyla zorunlu arabuluculuk sistemini dile getiren paydaşların kim olduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan Hak-İş Başkanı Mahmut Arslan'ın, Hisarcıkloğlu'nun yaptığı açıklamaya cevaben zorunlu arabuluculuk sisteminin işçilerinin aleyhine olacağını en baştan hükümete anlattıklarını ama kimseye dinlemediklerini ifade etmesi (Süzer, 2018), konunun diğer paydaşı sayılması gereken sendikaların paydaş olarak sayılmadığını göstermektedir. Arabulucuya başvurma zorunluluğunun diğer gerekçeleri olarak uyumsuzlukların kısa sürede, daha az masrafla çözülmesine yardımcı olacağı ve bu bakımdan adil yargılama hakkı uyarınca makul sürede yargılanma ilkesine uygun olduğu belirtilmekte, devamında zorunlu arabuluculuk sisteminin mahkemeye erişme hakkını engellemediği, yine de mahkemeye gidelebileceği tartışılmaktadır (TBMM,

2017, s: 5, 6). Gerekçede bir de zorunlu arabulucuğu savunmak için dünyadaki diğer zorunlu arabuluculuk örnekleri sayılmaktadır; ancak hiçbirinde iş uyuşmazlıkları bakımında zorunlu arabuluculuk sistemi yoktur ve gerekçenin kendisinde de bu gerçek ifade edilmektedir (TBMM, 2017: 6). İş Mahkemeleri Kanunu ile Arabuluculuk Kanununda yapılan değişikliklere ilişkin madde gerekçelerinde ise gerekçelendirmeden ziyade maddelerin nasıl uygulanacağı anlatılmaktadır (TBMM, 2017:19 vd.).

Arabuluculuk Kanun Tasarısına ilişkin itirazlar gibi İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı görüşmelerinde de, birçok itiraz dile getirilse de; tüm itirazlara rağmen İş Mahkemeleri Kanun Tasarı yasalaşmıştır. İlgili itirazların başında iş hukukunun sosyal bir hukuk dalı olduğu bu bağlamda temel ilkesi olan işçiyi koruma ve işçi lehine yorum ilkelerinin arabuluculuk müessesesi ile bozulacağı; zira güçlü işverenin işçiyi arabuluculuğa razı edeceği ve haklarını tam olarak bilemeyecek durumda olan işçinin hakkından aza razı olması ihtimali, arabulucunun görevini tarafsız bir şekilde yerine getirme yükümlülüğü uyarınca işçiye haklarını tam olarak anlatamayacağı, dava şartı olarak zorunlu arabuluculuk yerine diğer ülkelerdeki örnekleri gibi uzlaşmanın uzlaştırmacı konumundaki hakim tarafından mahkemede gerçekleştirilmesi gerektiği, kolaylaştırıcı arabuluculuktan değerlendirci arabuluculuğa geçişin süreçten beklenen faydayı azalttığı çünkü tarafsız olması gereken arabulucuyu taraflı hale getirdiği hem Adalet Komisyonu Alt Komisyonu hem de Adalet Komisyonu'nun bazı üyeleri tarafından dile getirilmiştir (TBMM, 2017: 25, 26, 52, 53). Getirilen eleştiriler ise iş uyuşmazlıklarında ihtiyari arabuluculuktan alınan sonuçların yüksek oranda olumlu olması sonucu yargının iş yükünü azaltmak ve yargılama masraflarını düşürmek amacıyla böyle bir düzenlemenin pozitif ve gerekli olduğu, dava şartı olarak arabuluculuğun arabuluculuk sürecinden iradiliği kaldırmadığı, süreci sonlandırma ve dava açma hakkının her zaman bulunduğu, değerlendirci arabuluculuğun uygulamada başarı ihtimalini daha da arttıracığı gerekçeleriyle cevaplanmıştır (TBMM, 2017: 27, 54). Hem Arabuluculuk Kanunu'na ilişkin hem de İş Mahkemeleri Kanunu'na ilişkin olarak tüm eleştirilerin ve komisyon görüşmelerinde yer alan muhalefet şerhlerinin yanı sıra aynı zamanda ilgili kanunlarla alakalı Anayasa'ya aykırılık iddiaları da gündeme gelmiş ve dava açılmıştır. İlgili Anayasa Mahkemesi kararlarına bakmak bu açıdan hem eleştirelere bütüncül bir bakış sunma hem de Anayasa Mahkemesi'nin konu ile ilgili görüşlerini ortaya konması bakımından önem arz etmektedir.

Anayasa'ya Aykırılık İddiaları

Arabuluculuk Kanunu ve İş Mahkemeleri Kanunu'na yöneltilen eleştiriler sadece lafta kalmamıştır ayrıca her iki Kanun'un belli maddelerinin Anayasa'ya aykırı oldukları gerekçesiyle iptali için Anayasa Mahkemesine başvurulmuştur. Burada her iki Anayasa Mahkemesi kararına hem Anayasa'ya aykırılık iddiaları



hem de Anayasa Mahkemesi'nin bu iddialara verdiği karşılıklar temelinde değini-
lecektir; bunun nedeni ise Anayasa Mahkemesi'nin Arabuluculuk Kanunu ile ilgili
olan itirazlar bakımından özellikle arabuluculuğun ihtiyari olmasını öne çıkara-
rak itirazları reddederken, İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilen zorunlu arabulu-
cuğu başka gereklerle savunmasındaki tutarsızlığa dikkat çekmektir.

Arabuluculuk Kanunu ile ilgili başvuruda dile getirilen itirazlar esas itibariyle
arabuluculuğa elverişli olan iş ve işlemlerin çok geniş olması itibariyle devletin
yargı unsurunun bir anlamda devre dışı bırakıldığı, yargının kısmi özelleştirmeye
tabi tutulduğu, yargılamanın özelleştirildiği, iş hukuku ve aile hukukundan kay-
naklanan bazı meselelerin arabuluculuğa elverişli olmadığı özelliğiyle kanun-
da yer alması önerisinin komisyon görüşmelerinde reddedildiği, arabuluculuğa
elverişli olan meselelerin tahdidi olarak sayılması gerektiği, çok hukukluluğu
doğuracak muayyen arabuluculuk düzenlemesinin hukuk devletine aykırı oldu-
ğu, arabuluculuğun gizlilik temelinde yürütülmesinin yargılamadaki aleniyet il-
kesi ile tamamiyle ters düştüğü ve yeterli denetim yapılabilmesini imkansız hale
getirdiği, arabuculuk sürecinde yer alan delillerin daha sonra yargı yolunda kul-
lanılamamasının delil serbestisi ilkesine aykırılık teşkil ettiği, arabulucuya veri-
len araştırma yetkileri kapsamında arabuluculuk ile hakimlik mesleğinin özdeş-
leştirildiği, arabulucunun sorumluluğunun açıkça belirlenmediği, arabulucuların
Adalet Bakanlığı'na bağlı kılınarak bir anlamda sivil görünümlü devlet avukatlığı
veya devlet hakimliğinin yaratıldığı ve bağımsızlıklarının sağlanamadığı böylece
tabii hakim ilkesi ile kanuni hakim güvencesine aykırılık oluştuğu, arabuluculuk
faaliyeti sonunda imzalanan anlaşma belgesine ilam gücü kazandırmak için nis-
pi değil maktu harç alınmasının arabulucuya başvurmayı avantajlı hale getirdiği
ve yargı yolundan uzaklaşmayı teşvik ettiği şeklinde sıralanabilir (2012/94 E.,
2013/89 K.). Burada özellikle ilgi çeken nokta arabuluculuğun iş uyuşmazlıkları
bakımından ihtiyari olmasının bile eleştirilere yol açması, iş hukukunun kamusal
yönünün ve işçiyi koruma temel ilkesinin gereği olarak bunların ihtiyari arabulu-
culuğa bile tabi olmaması yönündeki vurgudur.

Anayasa Mahkemesi ilgili kararında iptali istenen maddelerin Anayasa'ya aykırı
olmadığı gerekçesiyle iptal taleplerini reddetmiştir. Karara bakıldığında Anayasa
Mahkemesi'nin arabuluculuğa elverişli olan işlerin belirlenmesindeki genel ku-
ralın (tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri) belirsiz olmadığını,
yargılama görevinin ağır iş yükü altında yerine getirilmesi zorlaştığından bunun
azaltılması adına, adalete erişimin kolaylaşması ve usul ekonomisi gibi muhtelif
sebeplerle yargıya ilişkin anayasal kuralların etkililiğinin sağlanması bakımından
alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin öngörülmesinin yasama organının
takdirinde olduğunu ifade ettiği görülmektedir. Anayasa Mahkemesi kararda al-
ternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerindeki alternatif kelimesinin mahkemelere
alternatif olmadığını vurgulayarak; alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin
şöyle tanımlamaktadır:



...uyuşmazlıkların çözümünde yargısal yolların yanında yer alan ve **tarafaların istemeleri halinde işlerlik kazanan**, esas itibariyle ilişkilerin koparılmadan sürdürülmesini ve **adil bir karardan ziyade**, her iki tarafı da tatmin edici bir çözüme ulaşılmasını hedefleyen yöntemler bütünüdür. Bir başka ifadeyle, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri, **Devlete ait yargı yetkisinin** mutlak egemenliğe zarar vermeden **işlerlik kazanan ve uygulama alanı bulan ek yöntemler bütünü** olarak nitelendirilebilir (2012/94 E., 2013/89 K.).

Görüldüğü üzere Anayasa Mahkemesi tarafların istemeleri halinde arabuluculuğun işlerlik kazanmasını belirterek bir yandan arabuluculuğun iradi olma özelliğinin önemini vurgularken öte yandan arabuluculuğun asli amacının adil karar vermek olmadığını ifade etmiştir. Bir başka deyişle arabuluculukta, pazarlık ilkesi uyarınca karar verileceğini kabul etmiştir. Ek olarak alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin devlete ait yargı yetkisinin kullanılma biçimlerinden biri olduğunu söylemekle Anayasa Mahkemesi, Anayasa m.9'da yargı yetkisinin Türk Milleti adına bağımsız mahkemelerce kullanılacağını öngören maddeye aykırılığı kendisi ifade etmiştir; zira Anayasa m.9'da egemenliğe zarar vermeden yargı yetkisinin kullanılması başka kurumlara veya kişilere yasama organınca tanınır denmemektedir.

Gizlilik itirazı ile alakalı olarak taraflara bunu kaldırma yetkisi verildiğinden ayrıca arabuluculuğun doğası gereği gizliliğin temel niteliği olduğundan bahisle Anayasa'ya herhangi bir aykırılık görmemiştir (2012/94 E., 2013/89 K.). Delil serbestisi açısından arabuluculuk kapsamında kullanılan belgelerin yargı yolunda kullanılmaması bakımında zaten kötü niyetli durumlarda bilgi ve belgelerin hangi hallerde kullanılabilirliği yönünde Kanunda düzenleme bulunduğu, bunun dışında belge ve bilgilerin gizli kalmasının arabuluculuğa teşvik için yapıldığı belirtilmektedir (2012/94 E., 2013/89 K.). Arabuluculuk süreci sonunda anlaşma belgesi hakkında icra edilebilirlik şerhi için mahkemeye başvurulabilmesine ilişkin itirazda ise Anayasa Mahkemesi ilam ve ilam niteliğinde olan belgeler arasında ayrıma gitmiş, ilamların kesin hüküm niteliğinde olduğunu ilam niteliğindeki belgelerin ise sadece icra edilebilirlik bakımından ilamlara benzediği ancak kesin hüküm niteliğini haiz olmadığını bu açıdan icra edilebilirlik şerhini verecek hakimnin resen araştırma ilkesinin gereği olarak emredici hukuk kuralları ve kamu düzenine ilişkin hususları resen inceleyebileceği kabul edilmiştir (2012/94 E., 2013/89 K.). Anayasa Mahkemesinin bu tespiti İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilen değişiklikler bakımında önem taşır; zira yukarıda da incelendiği üzere avukatlar ile birlikte imzalanan anlaşma belgeleri ilam niteliği kazansa da, ayrıca üzerinde anlaşılan hususlara karşı dava açılmayacağı düzenlemesi mahkemeye başvurma hakkını tamamen kaldırmakta ve ilam niteliğindeki belgeyi ilam haline getirmektedir; çünkü dava açılmaması kesin hüküm ile aynı sonuçları doğurucu niteliktedir.



İş Mahkemeleri Kanunu'na karşı ise ilgili kanun uyarınca iş uyuşmazlıklarında arabulucuya başvurunun dava şartı olarak düzenlenmesi ile İş Kanununda yapılan değişiklik ile iş sözleşmesinin feshi sonucu işçinin her türlü alacağıın dava tarihindeki ücretinin esas alınarak parasal olarak hesaplanmasının Anayasa'ya aykırılığı ileri sürülerek Anayasa Mahkemesi'ne iptal başvurusunda⁹ bulunmuştur. Zorunlu arabuluculuğa karşı iptal isteminde ileri sürülen iddialar şu şekildedir:

... arabulucuya başvuru zorunluluğunun işveren karşısında güçsüz durumda olan işçileri haklarından vazgeçmeye zorlayarak adaletsizliği artıracığı, kuralın işçinin korunması ve işçi yararına yorum ilkelere ters düştüğü, iş hukukuna dair uyuşmazlıklarda arabulucuya başvurunun zorunlu olmasının işçinin anlaşmaya zorlanması ve hakkı olandan daha azına razı olması sonucunu doğuracağı, işçiyi güvensiz bırakacağı, işçi ve işveren arasında eşitsizliği artıracığı, dava yoluna başvuru hakkının yargının iş yükünün azaltılması gerekçesiyle ortadan kaldırılamayacağı, kuralın uyuşmazlık sayısını artıracak nitelikte olup kamu yararını gözetmediği, hak arama hürriyetine ve mahkemeye erişim hakkına doğrudan müdahale niteliğinde olduğu, kuralla dava hakkının kullanılmasının haksız ve eşit olmayan bir ön koşula bağlandığı, mahkemeler dışında zorunlu olarak bir uyuşmazlık çözüm yerinin belirlenmesinin iş ilişkileri ve özellikle iş sözleşmesinin feshi yönünden yargı güvencesini zedelediği, arabuluculuğa başvurmada işçiye özgür iradesiyle hareket etme imkânının tanınmamasının hak arama hürriyetini engellediği, hakkın özüne dokunan ölçüsüz bir müdahale olduğu, kuralla yargı yoluna başvurulmadan önce yeni bir zorunlu aşama getirilerek doğal hâkim ilkesinin sınırlandırıldığı belirtilerek kuralın Anayasa'nın 2., 9., 11., 13., 36. ve 37. maddelerine aykırı olduğu... (2017/178 E. 2018/82 K.)

Anayasa Mahkemesi itiraz incelemesinde dava şartı olarak arabuluculuğun hak arama hürriyetinin özüne dokunup dokunmadığına ilişkin bir inceleme yapmış, "hakkın kullanılmasını önemli derecede güçleştiren, hakkı kullanılmaz hale getiren veya ortadan kaldıran sınırlamalar"ın hakkın özüne dokunduğu kabul edilirken, dava şartı olarak arabuluculuğun hakkın özüne dokunmadığına karar vermiştir; zira dava şartı olarak arabuluculuk sadece başta bir zorlamayı ifade ederken taraflar süreci işletmek konusunda karar serbestisine sahiptirler ve her zaman mahkemeye gidebilmektedirler (2017/178 E. 2018/82 K.). Ayrıca Mahkeme'ye göre uyuşmazlıkların mahkemeler tarafından çözülmesi esas olsa da davaların makul sürelerde bitirilmemesi tarafların menfaatine zarar vermektedir ve

⁹ İptal başvurusunda yargılama giderleri ile ilgili olarak da başvuru yapılmıştır ancak ilgili taleple ve kararın incelenmesi konuyu aşırı genişleteceğinden burada tartışmaları mümkün değildir.



bu sebeple adalete erişimin kolaylaştırılması, usul ekonomisi gibi yargıya ilişkin anayasal kuralların etkililiğinin sağlanması amacıyla yargıdan başka yöntemlere başvurulabilir ve burada takdir yasa koyucunundur (2017/178 E. 2018/82 K.). Mahkeme, işçi ile işveren ilişkisinde işçi zayıf konumda olsa bile arabuluculuğun temel özelliği olan eşitlik uyarınca işçi ile işveren kendilerini rahatça ifade edebilecekleri ve eşit düzeyde tutulacakları bir ortam sağlandığı sürece işçinin zayıf konumda olup baskı altına alınmasının mümkün olmayacağını belirlemektedir (2017/178 E. 2018/82 K.). Son olarak Mahkeme arabuluculuk müessesesinin mahkemelerin yerine geçmediğini, yargı yetkisine müdahale etmeden işlerlik kazandığını ve kendine has olduğunu ifade etmektedir. Bu nokta dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin özellikle avukatlar ile birlikte imzalanan anlaşmada anlaşılan noktalara karşı dava açılmamasına hiç değinilmediği ve Mahkeme'nin arabuluculuğun yargı yerine geçmediğini iradilik üzerinden savunduğu önceki kararındaki savunması temelsiz kaldığı için hiçbir gerekçelendirme yapmadığını belirtmek gerekir.

İptali istenen diğer bir düzenleme olan işe iade davaların boşa geçen süre ile ilgili olarak ücret, alacaklar ve işe başlatmama tazminatının belirlenmesinde iş sözleşmesinin feshinin kesinleştiği tarihteki ücret esas alınarak hesaplama yapılacağıdır. İlgili düzenleme sonucu uygulamada ay olarak hesaplama yapma usulü değiştirilmiştir ve bu itibarla dava tarihi ile iş sözleşmesinin feshinin kesinleşmesi arasında geçen sürede iş yerinde toplu sözleşme yoluyla kazanılan haklardan, emsallerine uygulanan ücret zamlarından işçi yararlanamayacaktır. Düzenlemenin iş güvencesi ile işçinin korunması ve işçi yararına yorum ilkelere zarar verdiği, işçilerin haksız yere işten çıkarılmalarını kolaylaştırdığı ileri sürülerek, Anayasa m.2'ye aykırılık sebebiyle iptali talep edilmiştir (2017/178 E. 2018/82 K.). Anayasa Mahkemesi talebi birçok açıklama ile birlikte temeldeki aşağıdaki gerekçe ile reddetmiştir.

Daha önce zaten ay esaslı olarak belirlenmiş bulunan alacak ve tazminatın bu kez bedel olarak belirlenmesi için işçi tarafından yeniden dava açılması zorunluluğunu ortadan kaldıran, bunun bir sonucu olarak da anılan tazminatlar ve haklar yönünden dava tarihindeki ücretin esas alınmasını öngören kuralın işçilik hak ve alacaklarının tahsilini ve buna ilişkin süreci işçi lehine kolaylaştıracağı ve hızlandıracağı açıktır. İşe iade davaları ile bu kapsamda kalan uyumsuzlukların kanunda belirtilen süreler içinde ve ivedilikle bir an önce sonuçlandırılmasının yaratacağı işçi ve kamu yararı dikkate alındığında, dava tarihi ile sözleşmenin feshedilmiş sayılacağı tarih arasında geçmesi muhtemel sürenin iş ilişkisindeki ekonomik dengeyi işçi aleyhine katlanılamaz derecede bozacağından da söz edilemez. Bu kapsamda kuralın düzenlenme amacına ulaşılması yönünden elverişli, gerekli ve orantılı olmadığı söylenemez (2017/178 E. 2018/82 K.).



Sonuç

Neoliberal politika setleri ile iş hukuku ve sosyal hakların son elli yıldır gerilemeye uğradığı görülmektedir. Buradaki dönüşüm hem sermayenin hem de devletlerin uluslararasılaşması sebebiyle tek bir ülkeye sığdırılmaz. Küresel olarak gerçekleşen bu dönüşüm veya daha doğru ifade etmek gerekirse gerileme hukuki düzenlemeler yoluyla kendini işçi sınıfına dayatmaktadır. Yukarıda da belirtildiği üzere küreselleşme devletin küresel piyasaya entegre olması zorunluluğu ile birlikte nasıl entegre olacağını da içerir. Nasıl entegre olunacağı konusunda kanuni düzenlemeler büyük önem arz eder. Hukuk niteliği gereği ulusal olsa da; aynı zamanda devletin uluslararasılaşması süreci ile birlikte ilgili devletlerde uluslararasılaşmış sermayenin taleplerine uygun şekilde küresel uygulamalarla uyumlu hale getirilir. Türkiye’de iş hukukunun dönüşümü, dünya ile benzerlik taşır ve uyumludur; bu ise devletin uluslararasılaşma düzeyi hakkında bir fikir verebilir. Neoliberal politika setleri kapsamında yönetim 1990’lardan beri yeni bir iktidar modeli sunmaktadır. Yönetim modelinde sivil toplumun önemine vurgu yapılarak; devlet yetkisizleştirilmekte, kamu yararı ve kamusal alan kavramlarına dayalı yurttaşlık anlayışı geri plana atılmakta, yetki ikamesi uyarınca ise kamu yönetimi kamu-özel-sivil toplum örgütleri arasında paylaştırılmaktadır (Bayramoğlu, 2002: 108-109). Bu nokta yargı yetkisi de ilgili iktidar modelinin etkilerinden bağımsız değildir. Devlete münhasır bir yetki olarak yargı ve adaleti dağıtma görevi, alternatif uyuşmazlık çözüm yolları adı altında giderek paylaşılan bir yetki haline gelmiş ancak adaleti dağıtma amacını geride bırakarak; pazarlık temelinde ‘kim kimi neye razı edebilirse’ oyununa dönüşmüştür. Burada uyuşmazlık tarafları, kamu görevlisi olmayan kişiler tarafından orta yolu bulmaya razı edilmektedir. Uzlaşmayı sağlayan, en basit halde tarafların seçtiği herhangi bir kişi olabileceği gibi, büyük uluslararası yatırımlar söz konusu olduğunda uluslararası örgütlerin bünyesinde kurulan tahkim merkezleri de olabilir. O kadar ki; aynı tahkim merkezleri bir devlete yapılan yabancı yatırım konusunda çıkan herhangi bir uyuşmazlıkta devletleri bile yargılama yetkisini haizdirler. Bu noktada alternatif çözüm yollarını, kamu-özel-sivil toplum örgütleri arasında paylaştırılmış yargı yetkisi olarak görmek mümkünken; aynı zamanda iktidar modeli olarak yönetim mekanizması içerisinde kamu harcamalarının kısılması, kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi bakımından da aynı zamanda talep kaynağı olarak görmek mümkündür.

Türkiye’de alternatif çözüm yollarının kullanılabilmesinin yolu hukuki olarak uzun zamandan beri açıktır. Özellikle dava önüne gelen yargıcın tarafları sulha davet etme yükümlülüğü, ikili yatırım anlaşmalarında matbu hale gelen tahkim şartı, sözleşme taraflarına tahkime gidebilmeyi kararlaştırma veya özel hakeme başvurma serbestisi tanıyan mevzuat, İstanbul Tahkim merkezi bu konuda sayılabilecek örneklerdir. Ancak, Avrupa Birliği’ne üyelik yolunda Yargı Reformu Stratejisi kapsamında Türkiye’nin taahhüt ettiği bir düzenleme olarak Arabulu-



culuk Kanunu ile arabuluculuk kurumsal olarak ilk defa altyapıya kavuşmuştur. Arabuluculuk düzenlemesi ihtiyari olmasına karşın yoğun eleştirilerle karşılaşırken, düzenleme taraftarlarınca iradiliği öne çıkarılarak savunulmuş, Anayasa'ya aykırılığı gerekçesi ile iptal talebiyle başvuru Anayasa Mahkemesi de yine iradiliği vurgulayarak iptal talebini reddetmiştir. Arabuluculuk Kanunu uyarınca iş uyuşmazlıklarının arabuluculuk yoluyla çözülebilmesi için tarafların üzerinde anlaşması gerekirken, ilgili düzenlemeden iş ve aile hukukuna ilişkin uyuşmazlıkların muaf tutulması talebi birçok defa tekrarlanmasına rağmen Türkiye'de ulusal sermaye tarafından gelen talepler doğrultusunda, İş Mahkemeleri Kanunu ile arabuluculuk iş uyuşmazlıkları için dava şartı haline getirilmiştir. Bu itibarla arabuluculuğun dava şartı haline gelmesi sonucu, savunulmasının temel gerekçesi olan iradilik gerekçesi temelsiz kalmıştır. Yine de sadece başlangıçta zorlama olduğu sonrası için zorlama olmadığı söylenerek zorunlu arabuluculuk uygulaması savunulmaya çalışılmaktadır. Alternatif çözüm yollarının, yargıya alternatif oluşturulmaması onunla rekabet içerisinde olmaması gerekir; aksi halde alternatif çözüm yolları ile yargı yetkisine rakip özel bir yargı mekanizması söz konusudur. Peki alternatif çözüm yollarını yargıya alternatif yapan veya onunla rekabet içerisine sokan nedir? Alternatif çözüm yoluna başvurunun zorunlu olması, sadece başvurunun değil süreci yürütmenin de zorunlu olması, sonrasında anlaşılan konularda esas yargı yoluna başvurma hakkının ortadan kaldırılması esasen yargı yolu ile yarışan başka bir yargı sistemi yaratmaktadır.

İş Mahkemeleri Kanunu ile gelen düzenleme ile arabuluculuğa başvurunun zorunlu hale geldiği görülmektedir. Arabuluculuk görüşmelerini yürütme ve sonlandırma konusunda herhangi bir kısıtlama yoktur; ancak kısıtlamaların açık yer almaması o konuda bir kısıtlama olmadığı anlamına gelmez. İş Mahkemeleri Kanunu ile İş Kanunu'nda yapılan bir değişiklik sonucu işe iade davalarında fesih kesinleşmesine kadar geçen sürede değişiklik öncesi alacak ve tazminat hakları ay esaslı hesaplanıyorken, böylece arada geçen sürede iş yerindeki toplu sözleşme ile kazanılan haklar ve maaş artışları hesaplamada gözütüliyorken, değişiklik sonrası alacak ve tazminatların dava tarihindeki ücret esas alınarak parasal olarak hesaplanacağı kabul edilmiştir. Böylece Adli Sicil İstatistikleri uyarınca neredeyse bir buçuk yıl süren dava sonucunda, işçi bir buçuk yıl önceki ücreti üzerinden hesaplanacak alacak ve tazminata ulaşacaktır. Bu noktada enflasyon (TCMB 2019 yıl sonu enflasyon tahmini yüzde 14,6)¹⁰ karşısında değer itibarıyla gittikçe eriycek bir paradan bahsetmek mümkündür. Ayrıca Türkiye'deki işsizlik oranları göz önünde bulundurulduğunda, 2019 yılı Ocak ayında son 10 yılın en yüksek işsizlik oranı olan yüzde 14,7 seviyesine çıktığı görülmektedir (BloombergHT, 2019), iş sözleşmesi feshedilen işçinin işsiz kalması kuvvetle muhtemeldir. Bu durumda işçiye iki yol sunulmuştur. İşçi ya ortalama bir buçuk yıl sonra

¹⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. TCMB Enflasyon Raporu 2019-II



enflasyon karşısında eriyecek alan alacağını almak için dava yoluna gidecek ya da en fazla üç hafta içerisinde sonuçlandırılması zorunlu olan arabuluculuk yolunu tercih edecek ve pazarlık yoluyla kanuni hakkından daha azına ama belki de bir buçuk yıl sonra dava yolu ile alacağı aynı değerdeki paraya razı olacaktır. Kuvvetli bir işsizlik ihtimaliyle karşılaşan işçinin ikinci yolu mecburen seçeceği açıktır. Görülmektedir ki; İş Mahkemeleri Kanunu ile İş Kanunu'nun da yapılan değişiklik arabuluculuk sürecinin yürütülmesini de zorunlu hale getirmiştir. Arabuluculuk sürecinin sonunda anlaşma belgesinin nihai olması için de avukatlar nezdinde anlaşmanın imzalanması (süreç boyunca avukat olması şart değil) yeterlidir; böylece anlaşma belgesi ilam niteliğini haiz olmakla beraber ayrıca kanuni düzenleme uyarınca anlaşılan noktalarda dava açmak yasaklanmıştır. Bir başka ifadeyle arabuluculuğun sonucu da kesin hüküm haline getirilmiştir.

Sonuç olarak iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk sistemi adli yargı yolu ile rekabet içerisinde saptamasını yapmak yanlış olmayacaktır; zira hem süreci başlatma hem yürütme konusunda zorlama mevcuttur hem de anlaşma belgesinin kesin hüküm niteliğine kavuşmasının önü açıktır. Burada arabuluculuk alternatif bir çözüm yöntemi olmaktan çıkmış, yargı ile yan yana yürüyen ikinci bir yargı sistemine dönüşmüştür. Elbette aralarında farklar vardır; arabulucunun araştırma ve çözüm üretme kapasitesi olarak hakime benzer yetkilerle donatılmış olmasına karşılık sorumluluğunun hakim sorumluluğu gibi düzenlenmemesi hatta bu konuda hiçbir açıklığın bulunmaması, arabulucunun ücretinin taraflar tarafından karşılanması böylece herhangi bir kamu kaynağının harcanmaması ve arabuluculuk hizmetinin mümkün olduğunca kamusal hizmetten uzaklaştırılması, arabulucunun hukukçu olmakla beraber (arabulucunun hukukçu olmasının şartın kaldırılması TOBB tarafından talep edilmektedir) iş uyuşmazlıkları hakkında yüz saatten biraz az bir eğitimin yeterli görülmesi halbuki hakimler açısından iki senelik zorunlu staj olması. Geline nokta “yargı erkinin aşamalı olarak yargısal alandan ayıklamaya çalışmaktayız (Karacabey, 2016: 488)” ve “alternatif bir uyuşmazlık çözüm yolu arabuluculuk aracılığıyla alternatif iş hukukuna doğru (Bakırcı, 2019: 355)” şeklinde ifade edilmektedir.¹¹

¹¹ Bu çalışmada neoliberal politika setleri, özellikle de yönetim iktidar modeli ile uyumu bakımında iş hukukundaki bu dönüşüm okunmaya çalışılmış hatta yargının yönetim modeline uygun olarak parçalanması ve özelleştirildiği perspektifi sunulmaya gayret edilmiştir. İş Mahkemeleri Kanunu cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi geldikten sonra çıkarılsa da tüm bu gelişmelerin cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi ile ilişkisine dair değerlendirme yapmak için henüz çok erkendir ve yeterli veri bulunmamaktadır; ancak Güler'in cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi ile kamu hukuku alanında daralma ve devlet kurumlarının özel hukuk alanlarına bağlanacağı öngörüsünü de akıldan tutmakta fayda vardır (Güler, 2018, s: 175).



Kaynakça

- Akman, Ş. T. (2016) *Hukuk ve Politika İlişkisi Hukukun Ekonomi Politik Analizi ve Liberal Hukuk Düzeninin Eleştirisi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Akman, Ş. T. (2014) "İş Hukukunun Piyasalaşması: Emeğin Esnekleşmesi ya da Çalışma Yaşamının Kuralılaşması Bağlamında Klsik Liberalizmden Neoliberalizme İş Sözleşmesinin Dönüşümü", Özdemir, A. M. ve Ketizmen, M. (der.)*Türkiye'nin Hukuk Sisteminde Yapısal Dönüşüm*, Ankara: İmge Kitabevi, 217-247.
- Bakırcı, K. (2019) "Alternatif Bir Uyuşmazlık Çözüm Yolu (Arabuluculuk) Aracılığıyla "Alternatif" İş Hukukuna Doğru. *TBB Dergisi*, 140, 355-392.
- Bayramoğlu, S. (2002) Küreselleşmenin Yeni Siyasal İktidar Modeli: Yönetişim, *Praksis*, 85-116.
- BloombergHT. (2019, 04 15) "Türkiye'de işsizlik Ocak'ta yüzde 14.7'ye yükseldi", <https://www.bloomberght.com/turkiye-de-issizlik-ocak-ta-147-ye-yukseldi-2212297>
- Bürkeç, Y., ve Özüçürlü, M. (2011) "21. Yüzyılda Toplumsal Hak Mücadelelerinin Sınıf İçeriği," Bürkeç, Y., Özüçürlü, M., Özdek, Y. ve Elgür, E. V. (der.) *Kuramsal ve Tarihsel Boyutlarıyla Hak Mücadeleleri* (Cilt 1), Ankara: NotaBene Yayınları, 15-51.
- Çakır, K. (2018) "Uzlaştırmanın Kapsamı ve Şartları", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 24, 1, 446-452.
- Çetin, S. H. (2009) "Ceza Muhakemesi Kanununda Uzlaşma", *TBB Dergisi*, 82, 1-33.
- Dikmen, A. A. (2017). *Makine, İş, Kapitalizm ve İnsan* (4 b.), İstanbul: NotaBene Yayınları.
- DİSK/GENEL-İŞ (2018, 05 31) "Zorunlu Arabuluculukta Sermayenin İtirafı" <https://www.genel-is.org.tr/zorunlu-arbuluculukta-sermayenin-itirafi,215769#.XMQ6Xa3BKRs>
- Ekmekçi, Ö., Özkes, M., ve Atalı, M. (2018) *Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculuk*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Güler, B. A. (2018) *Türkiye'nin Yönetimi Yapı* (5 b.), Ankara: İmge Kitabevi.
- Hanks, M. (2012) "Perspectives on Madatory Mediation", *UNSW Law Journal*, 35, 3, 929-952.
- Harvey, D. (2015) *Neoliberalizmin Kısa Tarihi* (çev. A. Onacak) İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Karacabey, K. (2016) "Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar", *Ankara Barosu Dergisi*, 1, 458-489.
- Karahanoğulları, O. (2002) "Marksizm ve Hukuk", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 57, 2, 61-92.
- Ketizmen, M. (2014) "Ceza Hukukunda Metalaşma ya da Yeni Ceza Adaleti Sistemi?" Özdemir, A. M. ve Ketizmen M. (der.), *Türkiye'nin Hukuk Sisteminde Yapısal Dönüşüm* Ankara: İmge Kitabevi, 151-173.
- Korkmaz, F. ve Kıyak, E. (2018) "7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunuyla 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununda Getirilen Değişikliklerin Değerlendirilmesi", *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4, 1, 31-56.
- Lipietz, A. (1997) "The Post-Fordist World: Labour Relations, International Hierarchy and Global Ecology", *Review of International Political Economy*, 4, 1, 1-41.
- Menkel-Meadow, C. (2016, Temmuz 1) "The History and Development of "A" DR" (*alternative/appropriate dispute resolution*) <https://voelkerrechtsblog.org>: <https://voelkerrechtsblog.org/the-history-and-development-of-a-dr-alternativeappropriate-dispute-resolution/>
- Öngen, T. (2003) Küresel Kapitalizm ve Sermayenin Yeni Hegemonya Stratejileri. *Petrol-İş 2000-2003*, 29-47.
- Özdemir, A. M. ve Ketizmen, M. (2014) "Giriş ya da Sonuç Yerine 1: Yeni Teşebbüsleri Beklerken" Özdemir, A. M. ve Ketizmen, M. (der.)*Türkiye'nin Hukuk Sisteminde Yapısal Dönüşüm*, Ankara: İmge Kitabevi, 15-47.
- Özdemir, O. (2016) "Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayı*, 1, 601-615.



- Özmumcu, S. (2016) "Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukuku Açısından Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Genel Bir Bakış", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* , 74, 2, 807-842.
- Özuguşurlu, M. (2003) "Sosyal Politikanın Dönüşümü ya da Sıfatın Suretten Kopuşu", *Mülkiye Dergisi* , 27, 239, 59-74.
- Süzer, E. (2018, 05 20) "Arabulucuyla Uzlaşmaya İşçiler İsyan Etti"; Sözcü: <https://www.sozcu.com.tr/2018/ekonomi/arabulucuyla-uzlasmaya-isciler-isyani-etti-2418268/>
- Saad-Filho, A. (2007) "Washington Uzlaşmasından Washington Sonrası Uzlaşmasına", A. Saad-Filho, A. ve Johnston, D. (der.) *Neoliberalizm Muhafif Bir Seçki* (çev. Ş. Başlı ve T. Öncel), İstanbul: Yordam Kitap, 191-202.
- TBMM. (2008) *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Adalet Komisyonu Raporları* (1/486). Ankara: TBMM.
- TBMM. (2017) *Türkiye Büyük Millet Meclisi İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı (1/850) ve Adalet Komisyonu Raporu*. Ankara: TBMM.
- Tunçomağ, K. (1974, Ocak) "Türkiye'de İş Hukuku Mevzuatının Gelişmesi", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1-27.