



TÜRKİYE’DE BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA ARABULUCULUK SÜRECİ VE DÜNYADAKİ ÇAĞDAŞ UYGULAMALARLA KARŞILAŞTIRILMASI

*İsmail Hakkı DİNÇAY**

Öz

Uyuşmazlıkların eski dönemlere nazaran gerek uzmanlık isteyen, gerekse gittikçe karmaşıklaşan yapısı nedeniyle bireyler bir yandan ilişkilerine devamlılık kazandırmaya çalışırken bir yandan da uyuşmazlıklarına çözüm arayışı içine girmişlerdir. Uzun bir zaman aralığına yayılan yargısal süreçler bireyleri ve devletleri alternatif çözüm yöntemleri üzerine odaklanmaya yöneltmiştir. Arabuluculuk zamanla bu alternatif çözüm yöntemlerinden en hızlı çözüm üretilebilen ve aynı zamanda en çok tercih edilen yöntemlerinde başında gelir olmuştur. Bu çalışmada alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin gelişim evreleri, çeşitleri değerlendirildikten sonra, arabuluculuk süreci ve bireysel iş uyuşmazlıklarına uyarlanması ele alınmıştır. Ülkemizde halen uygulanan bireysel iş uyuşmazlıklarındaki zorunlu arabuluculuk sürecinin eksikleri ve diğer kanunlarla çelişen yönleri değerlendirilmiş, farklı ve başarılı ülke örnekleri ele alınarak karşılaştırmalar yapılmış, sonuç bölümünde ise neler yapılabileceğine dair öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri, Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, İşçi-İşveren Uyuşmazlıkları, İşçi Alacakları*



COMPARISON WITH INDIVIDUAL LABOR DISPUTES IN TURKEY IN MEDIATION PROCESS AND PRACTICE OF CONTEMPORARY WORLD

Abstract

Due to the nature of the disputes that require both expertise and increasing complexity compared to the old times, individuals have been seeking solutions to their disputes while trying to add continuity to their relations. The judicial processes spanning a long period of time have led individuals and governments to focus on alternative solution methods. Mediation has become one of the most preferred methods that can produce the fastest solution from these alternative solution methods over time. In this study, the stages of development of alternative dispute resolution methods, after evaluating their types, the mediation process and their adaptation to individual business disputes are discussed. The deficiencies of the compulsory mediation process and the contradictory aspects with other laws in individual business disputes, which are still applied in our country, have been evaluated, comparisons have been made by considering different and successful country examples, and suggestions on what can be done in the conclusion section are presented.

Keywords: *Alternative Dispute Resolution Methods, Mediation as a Condition Requirement, Worker-Employer Disputes, Worker Claims.*

1. GİRİŞ¹

1970’li yıllardan günümüze özellikle bilim ve teknolojiye yaşanan gelişmelerle birlikte dünya genelinde etkisini gösteren ekonomik ve sosyal değişim çizgisi, bir yandan globalleşmenin getirdiği sorunların çözümüne daha kısa ve etkili çözümler üretirken diğer yandan da birçok çatışma ve sorunu beraberinde getirmiştir. Ortaya çıkan sorunların çözüm noktasında ya yıkıcı, barışçıl olmayan

¹ Bu çalışma Haziran/2020 yılında tamamlanan Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Süreci ve Türkiye İş Kurumu’na Uyarlanabilmesi İçin Alternatif Bir Çözüm Önerisi adlı DOKTORA TEZİNDEN üretilmiştir.

çözüm yöntemleri; ya da uyuşmazlık taraflarının minimum seviyede zarar göreceği “çözüm odaklı” yöntemler geliştirilmeye başlamıştır. Özellikle iş uyuşmazlıklarında grev ve lokavt gibi yıkıcı etkileri olan uyuşmazlık çözüm yöntemleri çözümsüzlüğün uzamasına ve toplumsal barışa negatif yansımalar meydana getirebilmektedir. Bir başka çözüm yöntemi olan uzlaşmacı yönteminde, her iki taraf için de birlikte ortak menfaat ve çıkarlar göz önüne alınarak kazan/kazan sisteminin hayata geçirildiği çözüm yöntemleri oluşturulmuştur. Bu sistemin ana amacı kazananın ya da kaybedenin olmadığı uyuşmazlığın her iki tarafı açısından ortak menfaatlerin gözetildiği en barışçıl şekilde sonuçlandırılmasıdır (Mert &Abubakar, 2020).

Arabuluculuk sisteminin güncel hayata uyarlanması ile birlikte, sosyal adalet sisteminin sağlandığı ve bireyler adına eşitliğin hâkim olduğu bir toplum düzenine ulaşma noktasında önemli adımların atıldığı gözlemlenmektedir. Hukuk sistemlerindeki yeni yapılanmalar, uluslararası ve ulusal platformlarda uyuşmazlıkların adilane ve ivedilikle çözümü noktasında devletin asli görevini üstlenen bir kurum kimliğine kavuşmuştur. Arabuluculuk faaliyeti de bu toplum sisteminin yapısal değişimi ışığında meydana gelmiş, kişilerin çıkarları gözetilerek geliştirilen bir alternatif uyuşmazlık yöntemi olarak hukuk literatüründeki yerini almıştır (Tanrıver, 2020).

Arabuluculuk sistemi, mevcut deliller ve belgeler ışığında eşitlik, iradilik, gizlilik ilkeleri üzerine inşa edilmiş ve halen günümüzde de güncel ve çağdaş çizgisini koruyan bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir. Uygulama sisteminin temel hareket noktalarından biri tarafların özgür iradeleri ile hiçbir baskıya maruz kalmadan sürece müdahil olmalarıdır. Taraflar süreç boyunca ikna, kabul, reddetme süreçlerini tamamen serbest iradeleri ile belirlemektedirler. Bunun sonucunda sistemin gelişimi ve devamlılığının temel olarak tarafların özgür iradesi üzerinde şekillendiğini söylemek yanlış olmayacaktır (Tanrıver, 2020).

Toplumsal fayda noktasında bu kadar öneme sahip arabuluculuk sürecinin özellikle bireysel iş hukuku alanında uygulanabilirliği ülkemizde 12/10/2017 tarihinde yürürlüğe giren 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile adeta hukuki açıdan devrim niteliğinde bir gelişmedir. Uzun süren mahkeme süreçleri ve temyiz aşamaları ile neredeyse çalışanların büyük bir bölümünün vazgeçme aşamasına geldiği iş uyuşmazlıkları ve işçi şikâyetlerine daha kısa sürede çözüm üretmek adına zorunlu arabuluculuk modeline geçilmiştir. Ancak sistem uygulanmaya başlandığı ilk günden itibaren olumlu yönlerinin yanında, hak kayıpları ve mağduriyetler adına da oldukça yoğun eleştirilere maruz kalmıştır (Özveri, 2020).

Sistem hayata geçtiği günden itibaren mahkemelerin iş yükünü azaltmasına, özellikle bireysel iş uyuşmazlıklarının ücrete dair olan alacakların tahsil edilmesi noktasında daha hızlı ve daha sonuç odaklı bir grafik çizmektedir. Ancak arabulucuların “ücret” karşılığında arabuluculuk faaliyetini yapmaları, işçi ve işverenin mevcut konumları ve sahip oldukları güç noktasında eşit düzeyde olmamaları sürecin adilaneliğinin sorgulanmasına neden olmaktadır. Mahkeme süreçlerinin çok uzun sürmesi nedeniyle arabuluculuk sürecinin adeta kurtarıcı olarak görülmesi ve işçilerin alacaklarımızı kurtaralım düşüncesiyle hareket etmeleri nedeniyle sistemin yoğun bir şekilde eleştirildiği ve yenide yapılandırılması gerektiği yönünde görüşler beyan edilmektedir (Dinçay, 2020).

Bu çalışmada tümünden gelim, olgu bilim (fenomenolojik) metodolojisiyle öncelikle uyuşmazlık kavramı ve hukuki açıdan nasıl değerlendirildiği ele alınmıştır. Çalışmanın temel yapı taşı olan arabuluculuk yöntemi ve özellikle bireysel iş uyuşmazlıkları açısından uygulandığı ele alınmış, ülkemizdeki uygulama modelinin eleştirel ve meri hukukla çelişen yönleri değerlendirilmiştir. Bireysel iş uyuşmazlıklarında başarılı olarak kabul edilen ve ülkemizdeki mevcut uygulamaya etkisi bulunan ülke modelleri ve uygulama yöntemleri şekiller ve

tablolar yardımıyla anlatılmıştır. Son bölümde ise ülkemizde uygulanan bireysel iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk sürecinin eksikleri ve neler yapılabileceğine dair alternatif öneriler sunulmuştur.

2. ARABULUCULUK VE TARİHSEL GELİŞİMİ

AUÇY içinde arabuluculuk güncel hukuk sisteminde en çok kullanılan yöntemlerin başında gelmektedir. Arabuluculuk üçüncü bir kişinin katılımı ile yürütülen “yargılama ve mahkeme süreci olmaksızın” gerçekleştirilen çözüm yöntemi olarak karşımıza çıkmaktadır (Özbek, 2007). Daha geniş bir tanım getirmek gerekirse tarafsız ve bağımsız üçüncü bir kişinin asgari hukuki kriterlerini sağlaması koşulu ile uzlaştırma sürecine müdahil olması ve tarafların içinde buldukları mevcut koşullar dahilinde uyuşmazlığın çözüme kavuşturulması için oluşturulan iki taraflı müzakere sürecidir (Görkem, 2015). Resmi, hukuki tanımına göre ise, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliğinin 4. maddesinin b bendinde arabuluculuk; “sistemik teknikler uygulayarak görüşme ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren ve bu suretle tarafların çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlayan, uzmanlık eğitimi almış bağımsız ve tarafsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi” şeklinde tanımlanmıştır (HUAKY, 4/b).

Arabuluculuğun tarihsel gelişim çizgisine bakılacak olursa sistemin aslında insanlık tarihi kadar eski olduğu görülebilir. Hatta hukuk sisteminin olmadığı dönemlerde bile uygulanan bir yöntem olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Tarihsel bakımdan net bir başlangıç çizgisi bulunmamakla birlikte Eski Çin’de ilk arabuluculuk uygulamalarına rastlanmaktadır. Bu dönemde dahi çözümün zor kullanılarak değil, insanların ikna edilerek sonuca ulaşılması gerektiği gerçeğine inanıldığı gözlenmektedir. Nitekim hala Çin’de arabuluculuk etkin bir şekilde uygulanmaktadır. Kara kıta olarak adlandırılan Afrika’da bile bazı yerel kabileler

arasında saygı duyulan kişilerin önderliğinde uyuşmazlıkların arabuluculuk yöntemi ile çözüldüğüne dair deliller mevcuttur (Folberg, 1984).

Gerçek anlamda arabuluculuk sürecinin doğuşu iş ve ticaret hukuku açısından ABD’de 1900-1940 döneminde görülmektedir. Bu dönemde uygulanan arabuluculuk süreçleri daha çok küçük anlaşmazlıkların ve sadece aile içindeki uyuşmazlıkların çözümünü kapsamaktadır. Arabuluculuk 1960’ların başından itibaren bugünkü çağdaş şeklini almaya başlamıştır. Ekonomik genişleme ve küreselleşme ile birlikte hem bireysel, hem de toplumsal açıdan uyuşmazlık ve çatışma süreçleri artmış, sonuçta dünyada gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin çoğu işin içinden çıkılmaz bir hukuk karmaşası ile karşı karşıya kalmıştır. Bu süreçte 1976 yılında gerçekleştirilen Roscoe Pound Konferansı hukuk literatürü açısından arabuluculuğun miladı olarak kabul edilmektedir. Bu konferansta AUÇY ve arabuluculuk süreci masaya yatırılmış, mahkemelerin bir binadan ibaret olmadığı, topluma şekil veren bir arabuluculuk kurumunun hayata geçirilmesi için 1947 yılında iş uyuşmazlıkları için kurulan Federal Uzlaştırma ve Arabuluculuk Servisi yerini 1978 yılında Amerikan Tahkim Kurulu’na bırakmıştır. Böylece sadece iş uyuşmazlıkları değil, toplumsal uyuşmazlıklar, aile içi sorunlar, tüketici sorunlarına yönelik tüm uyuşmazlıklar arabuluculuk çatısı altında birleştirilmiştir (Folberg, 1984). Her ne kadar kıst bir sorun sistematığıne çözüm aransa da sistemin asıl hedefi olan mahkemelerin iş yükünü azaltmak ve toplumsal barışı sağlamak ilkelerinden oldukça uzak kaldığı gözlenmiştir (Kekeç, 2010).

ABD’de doğduğu kabul edilen arabuluculuk hukuk sisteminin dil entegrasyonu nedeniyle Anglo-Sakson kökenli İngiltere ve Avustralya gibi ülkelerde hızlı ve başarılı bir şekilde yayıldığı görülmektedir. Diğer Avrupa ülkelerinde arabuluculuk sistemi daha yavaş bir gelişim çizgisi izlemiştir. Bunda Avrupa kültüründe şikâyetlerin sadece mahkeme önünde yapılması ve tek yetkili kurum

olarak mahkemelerin görülmesi; ayrıca farklı dillerin konuşuluyor olması gibi nedenleri arabuluculuğun gelişim çizgisini yavaşlatan nedenler olarak sayılabilir (Erdoğan, 2009).

Ülkemizde de Avrupa Birliği ülkelerinde olduğu gibi AUÇY'nin mahkemelere rakip olacağı düşüncesi soğuk karşılanmıştır. Vatandaşlarımız adalet açısından mahkemeyi, mahkemelerde de hâkimlerin dağıttığı adaleti her zaman en güvenilir kapı olarak kabul etmişlerdir. Bu yönüyle ülkemizde de maalesef AUÇY'nin uygulanması oldukça gecikmiştir (Öz, 2011). 1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, devamında 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile başlayan arabuluculuk sistemi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile toplu iş sözleşmesine dair düzenlemelerde, uyuşmazlığın ortaya çıktığı andan itibaren arabuluculuk sisteminin uygulanmaya başlandığı görülmektedir. 6356 sayılı Kanunun Arabuluculuk konulu 50. maddesinde “uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmî listede bir arabulucu görevlendirir. Tarafların resmî arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları hâlinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir” ibaresi ile arabulucunun sürecin tamamında etkin bir rol oynayan aktör olarak yer aldığı görülmektedir (6356/m.50).

6100 sayılı Hukuk Mahkemeleri Kanununda da arabuluculuk “mahkemeler tarafları üzerinde anlaşıp uzlaşmaya ulaşabilecekleri sulha teşvik eder ve tüm bu işlemler tutanak altına alınır” şeklinde ifa edilmiştir (HMK m.140/3). Sulh olmanın da tarafların rızası ile olması ve haksızlık durumunun mahkeme süreci ile karşılaştırıldığında daha düşük bir maliyet ve basit bir yöntemle son

verildiğinden daha iyi bir çözüm yöntemi olduğu düşüncesi öne sürülmüştür (Şanlı, 1996).

4787 sayılı Aile Mahkemelerinin Kuruluş Görev ve Yargılama Usullerine İlişkin Kanunda da aile mahkemelerinde dava ve işlerin niteliğine göre eşlerin ve çocukların korunması göz önüne alınarak sorunların sulh yöntemi ile çözümünün daha doğru ve yerinde bir çözüm yöntemi olacağı konusunda koşullar dâhilinde uzmanlardan dahi destek alınmasının gerekliliği vurgulanmıştır (Özbek, 2005).

4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kanununun 22. maddesinde ifade edildiği gibi “her iki taraf içinde tarafların mahkemeye gitmeleri durumunda dahi sürecin sulh olup, anlaşma sağlanması durumunda çözülmesinin toplumsal barışa katkı sağlayacağı görüşü hâkimdir” (4077/m.22).

Yine Ceza Muhakemeleri Kanununun 253-255 maddeleri kapsamında kişilerin huzurunu bozma, tehdit, konut dokunulmazlığı, icra iflas, hatta kasten yaralama suçları dahi AUÇY kapsamında çözüm aranan suçlar olarak nitelendirilmiş ve uzlaştırmacı görevlendirilmesi uygun bulunmuştur (CMK/m.253-255).

Son olarak 6325 sayılı Arabuluculuk kanununda yapılan düzenleme ile tarafların dava açılmadan önce arabulucuya başvurarak anlaşabilmeleri ilkesi esas alınarak özellikle son dönemde gerek iş mahkemelerinin artan yükü, gerekse iş uyuşmazlıkları sürecinin oldukça uzun bir zaman aralığında kalması 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 25/10/2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazetede yürürlüğe giren 13. ve 14. maddelerinde belirtildiği üzere tüm bireysel iş uyuşmazlıkları Arabuluculuk Bürosuna gönderilecek ve tarafların ancak uzlaşamaması durumunda mahkeme sürecinin başlatılabileceği ibaresi ile ülkemizde zorunlu arabuluculuk sistemi (bireysel iş uyuşmazlıkları için) resmi olarak hayata geçirilmiştir (Dinçay, 2020).

AUÇY dair ülkemizde uygulanan tüm süreçlerin neredeyse son 40 yıllık bir zaman aralığında gerçekleştiği görülmektedir. Bunda AB uyum yasalarının etkisi, Yargıtay'ın temyiz aşamasında neredeyse ülke nüfusu kadar olan dosya sayısı tüm adli sistemde AUÇY'ni bir nevi zorunluluk haline getirmiştir. İş hayatındaki uyuşmazlıklar açısından değerlendirildiğinde ise başlangıçta toplu sözleşme ile başlayan AUÇY son yapılan düzenlemeler ile bireysel anlamdaki “zorunlu arabuluculuk” sistemi ile sürecin vazgeçilmez bir aktörü konumunu almıştır. Ayrıca bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü adına farklı bir boyut ve ivme getirmiştir (Peksan vd., 2019).

3. DÜNYADAKİ ARABULUCULUK UYGULAMALARI

Dünyanın farklı ülkelerinde farklı model ve uygulama sistemleri ile arabuluculuk uygulamaları hayata geçirilmiştir. Bu uygulama ülkeleri arasında ABD, Belçika, İngiltere ve Hollanda gerek elde ettikleri başarı grafiği gerekse arabuluculuk uygulama sistemine getirdikleri yenilik ve esneklikler ile göze çarpmaktadır.

3.1. ABD Modeli

AUÇY'nin çağdaş ve kanuni kurallarla güvence altına alınmış ve ilk olarak uygulandığı ülke olarak ABD'de görülmektedir. Federal bir yönetim sistemi bulunan ABD'de arabuluculuk faaliyetleri de eyaletlere göre farklılık göstermektedir. Arabulucu olarak görev alabilmek için eyaletlerin büyük bir kısmında ön koşul şartı bulunmamaktadır. Buna karşın arabulucu olarak tercih edilme noktasında iyi bir arabuluculuk eğitimi almış (avukat, öğretim görevlisi vb), tecrübeli, bu alanda başarılı isim yapmış kişiler tercih edilmektedir. Massachusetts eyaletinde olduğu gibi arabuluculuk eğitimi almış uzman olma şartı da aranabilmektedir (Clark, 2012). Massachusetts'te en az otuz saat arabuluculuk eğitimi almış, minimum dört yıl mesleki tecrübesi bulunan kişiler arabulucu olarak görev alabilmektedir. Ayrıca ABD'de Uyuşmazlık Çözümünde

Uzmanlar Topluluğu (The Society of Professionals in Dispute Resolution) arabuluculuğun standartlarını belirleyen, aynı zamanda arabuluculuk eğitimi veren temel kurum niteliğindedir. Kurum sadece kriterleri belirlemekle kalmayıp arabulucular konusunda gelen şikâyetleri de değerlendirmekte, gerektiğinde yaptırım da uygulayabilmektedir (Bollen, 2016).

ABD mahkemelerinde özellikle iş uyuşmazlıklarına dair taraflar Hâkimler tarafından arabulucuya başvurmaları konusunda teşvik edilmekte ve sürecin mahkemede sonuçlanmak yerine daha barışçıl yöntemler kullanılarak çözümlenmesi hedeflenmektedir (Hopt, 2012). İşçi alacakları için 5.000 \$ mahkemeye başvurma barajı olarak kullanılmakta, böylelikle hem mahkemelerin iş yükünün hafifletilmesi hedeflenmiş, hem de hak mahrumiyetlerinin en aza indirilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca mahkemelerin kendilerine ait bütçelerinin olması geniş imkânlar tanınmasını sağlamış, böylece hâkimler mahkeme devam ederken arabuluculuk sürecine başvurabilme imkânına sahip olabilmişlerdir (Allison, 2018).

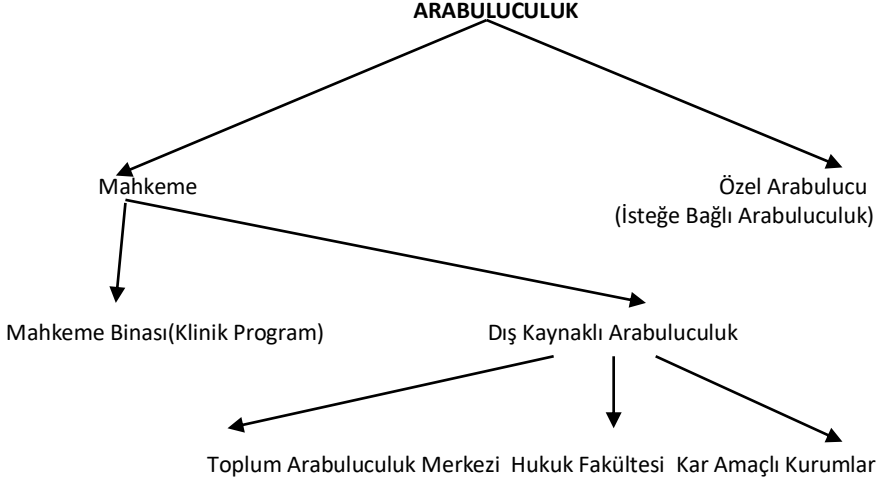
Bireysel iş uyuşmazlıklarında (işçi ya da işveren), taraflardan birinin mahkemeye başvurması mahkemenin hemen başlayacağı anlamına gelmemektedir. Mahkeme ilk etapta taraflardan birinin talep etmesi durumunda arabuluculuk sürecini başlatmaktadır. Arabuluculuk sürecinin olumlu ya da olumsuz sonuçlanmasına bakılmaksızın taraflardan hiçbir şekilde ücret talep edilmemektedir. Yine farklı bir uygulama modeli olarak adliyeler özellikle hukuk fakülteleri ile anlaşarak “mahkeme binası klinik programı” uygulamasını hayata geçirebilmektedirler. Bu uygulama modelinde de herhangi bir ücret ödemesi yapılmamaktadır. Süreç mahkeme binasında sonuçlandırılırken üniversite de hukuk fakültesi öğrencilerine gerçek bir uyuşmazlık sisteminin nasıl işlediğine, nasıl çözüm bulunduğu dair iş yerinde ve işin başında uygulamalı eğitim verme imkânı sağlamaktadır. İş uyuşmazlıklarında bir başka arabuluculuk

yöntemi olarak “dış kaynaklı arabuluculuk programı”nın uygulandığı görülmektedir. Bu süreçte mahkemeler yeterli düzeyde bütçesinin bulunmasının avantajını kullanarak arabuluculuk hizmetleri için sözleşme yapmayı tercih etmektedirler. Sistem kendi içinde 3 farklı uygulama modelini içermektedir. Bunlar Toplum Arabuluculuk Merkezleri, Hukuk Fakültesi Ortaklık Programları, Özel Arabuluculuk Kuruluşlarıdır (Allison, 2018).

Toplum Arabuluculuk Merkezleri büro olarak faaliyet gösteren sözleşmeli ya da gönüllü olarak katılım sağlayan çalışanlardan oluşan, özellikle mahkemelerin resmi devlet kurumu niteliğine haiz olması sebebi ile daha çok tercih edilen kurumlardır. Hukuk Fakültesi Ortaklık Programları Fakülte ile Mahkeme arasında anlaşma imzalanarak oluşturulan yarı kamu niteliğinde uygulanan, ancak son dönemde özellikle iş uyuşmazlıklarında elde edilen başarılı sonuçlar neticesinde tercih edilen bir uygulama modelidir. Son olarak “Kar Amaçlı Kuruluşlar” olarak daha çok avukatlar ve alanında uzmanlaşmış kişiler tarafından oluşturulmuş, profesyonellerden oluşan bir kadro eşliğinde uyuşmazlıklara çözüm süreçlerini hayata geçiren özel büro ve kurumlar karşımıza çıkmaktadır. Burada belirtmek gerekir ki bu kuruluşlar süreci tamamen maddi amaçlarla yapmaktadırlar (Clark, 2012).

İş uyuşmazlıkları sürecinde arabuluculuk bağlamında ABD hukuk sistemi oldukça geniş bir yelpazeye hitap etmektedir. Değişken alternatiflerin bulunması, çözüm odaklı bir arabuluculuk sisteminin hayata geçirilmiş olması ve bireysel iş uyuşmazlıkları anlamında %90’a yakın bir uzlaşının sağlandığı da dikkate alındığında ülkede sistemin oldukça başarılı bir grafik çizdiğini söylemek yanlış olmayacaktır (Bollen, 2016).

ABD HUKUK SİSTEMİNDE ARABULUCULUK SÜRECİNİN İŞLEYİŞİ



Şekil 1. ABD Hukuk Sisteminde Arabuluculuk Sürecinin İşleyişi

3.2. Belçika Modeli

Belçika arabuluculuk sistemi yapılandırılışı ve çözüm odaklılığı ile diğer Avrupa Birliği (AB) ülkeleri içinde örnek denebilecek bir arabuluculuk sistemidir. Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü anlamında da oldukça ivme kazanmış bir ülkedir. Sistemin işleyişi güncel haline 2005 yılında kabul edilen kanun yönergesiyle kavuşmuştur. Belçika’yı bu süreçte diğer Avrupa Birliği ülkelerinden farklı kılan özelliği ise AB direktifleri ile sınırları çizilen tüm kural ve ilkelerin hepsinin hayata geçirilmiş olmasıdır. Aynı zamanda arabuluculuk uygulamaları Birleşmiş Milletler talimatları ile de birebir uyumludur. On yılı aşkın bir süredir uygulanan arabuluculuk sistemi ideale yakın bir hukuk sistemi olarak göze çarpmaktadır. Arabuluculuk Belçika Medeni Usul Kanununda ayrı bir kanun maddesi olarak hazırlanmış ve günümüzde de uygulanmaktadır. Bugün ceza davalarından, aile uyuşmazlıklarına, icra davalarından iş uyuşmazlıklarına kadar uygulanan

arabuluculuk sisteminin temelini Belçika Medeni Usul Kanunu meydana getirmektedir (Besieux, 2019).

Belçika sisteminde arabuluculuk süreçlerinin en temel kriteri “sulh uygunluğu” ilkesidir. Sulh olunabilme niteliğini taşıyan her uyuşmazlık arabuluculuk süreci kapsamına alınabilip çözüm üretilebilmektedir. Medeni Usul Kanununa göre Belçika Hukukunda bugün iki tür arabuluculuk sistemi bulunmaktadır. Bunlardan ilki iradi arabuluculuk, ikincisi ise yargısal arabuluculuk modelleridir. İradi arabuluculuktan kasıt uyuşmazlığın meydana geldiği tarihten yargılama sürecinin başlangıcına kadar tarafların öncelikle aralarında anlaşarak arabuluculuk sistemine başvurdukları dönemi ifade eder. Yargısal arabuluculuk ise mahkeme başlamakla birlikte “sulh uygunluğu” taşıyan uyuşmazlığın hâkim tarafından arabuluculuk sürecine taşınmasını ifade etmektedir (Lenaerts, 2019).

Belçika iş hukuku sisteminde özellikle bireysel iş anlaşmalarında uygulanan yöntemlerden bir tanesi de iş sözleşmesine arabuluculuk şartının eklenmesidir. Bu süreç hukukçular tarafından adeta “zorunlu arabuluculuk” olarak addedilmektedir. Çünkü tarafların uyuşmazlığa düşmesi durumunda arabuluculuk süreci iş sözleşmesinde bulunması nedeniyle aşılamayacak bir süreç olacak, ancak arabuluculuk süreci tamamlandıktan sonra mahkemeye başvurmanın önü açılabilecektir².

Arabulucu olarak kimlerin seçilebileceği noktasında taraflar üzerinde uzlaşmaları durumunda herhangi bir üçüncü kişiyi arabulucu olarak talep edebilmektedirler. Ancak yargılama sürecine geçilmiş bir uyuşmazlık sürecinde arabulucunun ancak “onaylanmış-uygun” bir arabulucu olması gerekmektedir. Buradaki onaymış-uygun arabulucudan kasıt Belçika Federal Arabuluculuk Genel Komisyonu

²<http://mediation-net.eu> Erişim Tarihi: 18/06/2020

tarafından “arabulucudur” yetki belgesine sahip kişiler kastedilmektedir (Veldeman, 2019).

Belçika meri hukukuna göre üç ana branş olarak arabuluculuk sistemi uygulanmaktadır. Bunlar;

1- Ticari ve Medeni Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk

2- Aile Hukuku Arabuluculuğu

3- Sosyal Arabuluculuk

Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümüne dair arabulucu olabilmek için Ticari ve Medeni Uyuşmazlık Arabuluculuk yetki belgesine sahip olmak gerekmektedir. Arabuluculuk Komisyonuna göre mevcut üç tür arabuluculuk türünden sadece birinin seçilmesi ve seçilen alanda arabuluculuk yapılabileceğini belirtmiştir. Ancak bu şart avukatlar için geçerli değildir. Avukatlar istisnai olarak her üç alanda da arabulucu olabilmektedirler.

Belçika resmi devlet arabulucusunda bulunması gereken temel özellikler;

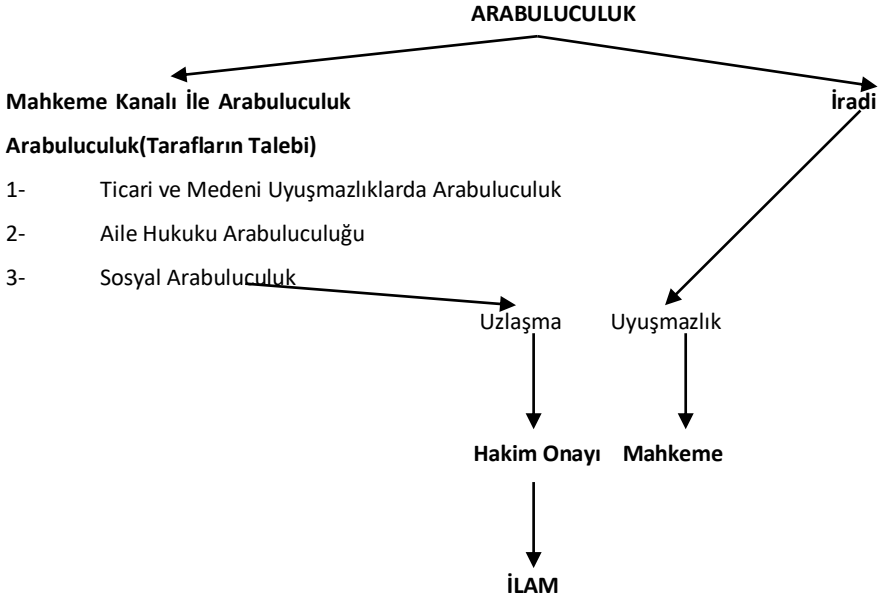
- Lisans mezunu olmak,
- En az iki yıl iş tecrübesine sahip olmak,
- Çalışmak istediği arabuluculuk dalında eğitim almış olmak,
- Geçmiş deneyimlerinin arabulucu olarak çalışmak istediği alanla ilintili olması şeklinde sıralanmaktadır³.

Bireysel iş uyuşmazlıklarındaki arabuluculuk faaliyetleri açısından aranan şartlara bakıldığında sendika çalışanları, avukatlar, istihdam kurumu çalışanlarının arabulucu olarak görev alabildiği görülmektedir. Arabuluculuk süreci sonunda uzlaşının sağlanması durumunda hazırlanan rapor hâkim tarafından onanması ile birlikte ilam niteliği taşımaktadır. Her ne kadar sistemin işleyişi beğenilmesine karşı sisteme getirilen eleştiriler de mevcuttur. Sisteme getirilen eleştirilerin başında arabuluculuk ücretleri gelmektedir. Arabuluculuk

³<http://www.cepani.be/en> Erişim Tarihi: 30.11.2020

ücretleri taraflarca eşit olarak bölüşülmektedir. Güncel uygulanan bir saatlik arabuluculuk ücreti 150 Euro olarak belirlenmiştir. Mevcut ücretin oldukça yüksek olduğu düşünülmektedir (Sevim, 2016). Yine bireylerin arabuluculuk konusunda zorunlu bırakıldığı eleştirisi mevcuttur. Ayrıca arabuluculuk sürecinde alınan kararların denetlenebilirliği, adilliği konusu da tartışılmaktadır.

BELÇİKA HUKUK SİSTEMİNDE ARABULUCULUK SÜRECİNİN İŞLEYİŞİ



Şekil 2. Belçika Hukuk Sisteminde Arabuluculuk Sürecinin İşleyiş

3.2. İngiltere Modeli

İngiltere arabuluculuk modeli hayata geçiriliş amacı itibariyle başlangıçta yargılama giderlerinin azaltılması ve yargılama sürecindeki kargaşanın giderilmesi yönünde usul hukukunda yapılan reformlar Lord Woolf tarafından düzenlenen 1995-1996 tarihli Adalet Erişim Raporu ile olmuştur. Raporda yargılama sisteminde temel kontrolün davanın tarafları yerine yetki erkinin mahkemelere bırakılması, mahkemelerinde etkin bir idare süreci sonucunda

AUÇY kullanımını teşvik etmesi gerektiği vurgulanmıştır. İngiltere’de arabuluculuğa dair ilk denemelere 1970’li yıllarda rastlanmaktadır. Ancak gerçek ve güncel haliyle arabuluculuğa dair ortak bir yapı ve uygulama modelinin 1990’lı yıllarda oluşturulduğu gözlenmektedir (Hanks, 2012).

İngiltere’de arabuluculuğa dair ilk uygulamaların aile hukukuna dair uyuşmazlıklarda hayata geçirildiği görülmektedir. Ancak ilerleyen dönemlerde özel hukuka dair uygulamalar, medeni ve borçlar hukuku uyuşmazlıklarından doğan durumlar için de yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. İngiltere sisteminde asıl hedef mahkemelerdeki aşırı iş yükünü azaltmak ve para kaybını mümkün mertebe en az düzeye indirip uyuşmazlıkların çözülmesi hedeflenmiştir. Bu anlamda arabuluculuk sürecinin portföy olarak oldukça geniş bir yelpazeye hitap ettiği görülmektedir;

- İş akdinden kaynaklanan uyuşmazlıklar
- Sözleşme feshinden doğan uyuşmazlıklar
- Cari hesap sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar
- Küçük meblağlarda borç-alacak uyuşmazlıkları
- Boşanma davaları
- Nafaka alacakları
- Kira davaları
- Haksız işgal uyuşmazlıkları
- Taşınır-taşınmaz ihlal uyuşmazlıkları davaları
- Kamu niteliğinde adaba, ahlaka ilişkin uyuşmazlıklar
- Kamu davası dışında kalan uyuşmazlıklar
- Hakaret davaları

İngiltere’de uygulanan arabuluculuk modelinin zorunlu bir arabuluculuk modeli olmadığı gibi isteğe bağlı bir model olmadığı da söylenebilir. Uyuşmazlığın şekli

ve niteliği tespit edildikten sonra hâkim uyuşmazlığa dair arabuluculuk sürecini direkt olarak başlatabilmektedir. Burada en etkin aktör olarak Hâkim etkisini görmektedir. Hâkim uyuşmazlığın niteliğine göre taraflara arabuluculuk konusunda telkinde bulunabilmektedir (Clarke, 2008).

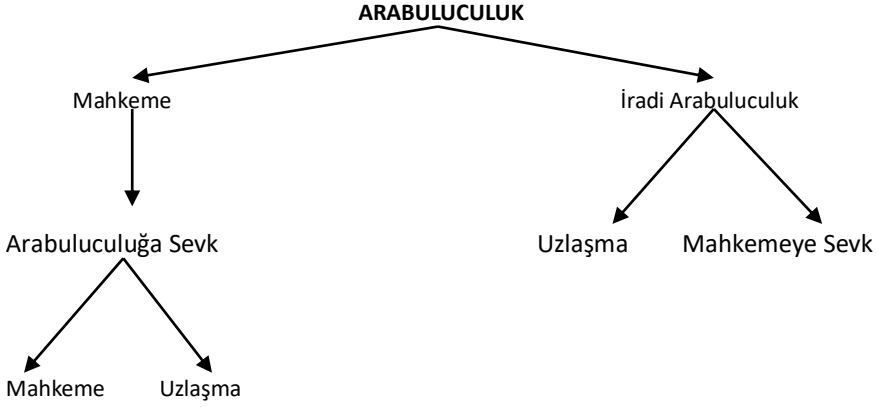
İngiltere’de yasal olarak arabuluculuk faaliyetlerini yerine getiren birçok organizasyon bulunmaktadır. Hepsisi de arabuluculuk faaliyetleri konusunda etkin bir şekilde çalışmalarını devam ettirmektedirler. Ülkede arabuluculuk sisteminde bir organizasyonun arabulucu olarak faaliyetlerine başlayabilmesi için Sivil Arabuluculuk Konseyi ya da Aile Arabuluculuk Konseyi tarafından yasal olarak onay alması ve üye olunma zorunluluğu bulunmaktadır⁴. İngiliz hukuk sisteminde arabulucu olabilmek için arabulucunun arabuluculuk yapmak istediği alanda iyi bir eğitim almış olması, ayrıca bir uzman denetiminde staj yapmış olması şartı aranmaktadır. Ancak diğer Avrupa Birliği ülkeleri ve ABD’de olduğu gibi İngiliz arabuluculuk sisteminde de hukuk eğitimi almış olmak, hukuk fakültesi mezunu olmak gibi bir zorunluluk ya da şart bulunmamaktadır (Hanks, 2012).

Bireysel iş uyuşmazlıkları açısından değerlendirildiğinde 2002 yılında yayımlanan iç hukuk talimatnamesinde işçi-işveren uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözülmesine dair ilkeler, çatışmadan kaçınma, uyuşmazlığın nasıl yönetileceği, anlaşma müzakerelerinin yapılmasına dair uygulamalar yer almaktadır. Özellikle İngiliz hukuk sisteminde işçi hakları ve alacakları açısından tüm barışçıl yolların tüketilmesi durumunda ancak ve ancak son aşama olarak mahkemeler görevlendirilmektedir. Bu uygulama modeli devlet politikası olarak da kabul edilmiş ve bu sebeple uygulama sistemi ve arabuluculuk diğer ülke uygulamalarına kıyasla daha sade ve basit olarak hazırlanmıştır. Sistemin ve uygulama modelinin başarısı özellikle bireysel iş uyuşmazlıkları anlamında %98

⁴<http://www.justice.gov.uk/courts/procedure-rules/civil/rules/part01> (Erişim Tarihi: 21/11/2019)

gibi bir başarı oranının yakalanması ile oldukça başarılı işleyen bir arabuluculuk modeli olarak varlığını sürdürmektedir (Richbell, 2014).

İNGİLTERE HUKUK SİSTEMİNDE ARABULUCULUK SÜRECİNİN İŞLEYİŞİ



Şekil 3. İngiltere Hukuk Sisteminde Arabuluculuk Sürecinin İşleyişi

3.2. Hollanda Modeli

Hollanda hukuk sisteminde arabuluculuk uygulamalarının temeli 1999 yılına dayanmaktadır. 1999-2003 yılları arasında pilot proje olarak hayata geçirilen mahkemelerde görülmekte olan davalar için arabuluculuk süreci başlatılmış ve %61 gibi azımsanmayacak bir başarı düzeyine ulaşılmıştır. Bu başarı devamında hukuk sistemindeki neredeyse tüm uyuşmazlıklarda arabuluculuk faaliyetlerinin hayata geçirilmesine katkı sağlamıştır. Ülke genelinde resmi, kanun temelli kurulmuş bir arabuluculuk sistemi bulunmamakla birlikte 12 yıllık bir süreçte devam eden arabuluculuk düzeni ülke sathına yayılmış, yaygın bir uygulama alanına kavuşmuştur. Hollanda’da yaklaşık 5.000 civarında arabulucu bulunmaktadır. Hollanda hukuk sisteminde iki tür arabuluculuk modeli bulunmaktadır. Bunlardan ilki herhangi bir eğitim almamış, sertifikasız arabulucular ile gerekli eğitimleri tamamlamış sertifikası bulunan arabulucular

şeklinde ayrılmaktadır. Sistemsel ayırım açısından Geregistreerd Mediator yani tek kuruluşa kayıtlı arabulucular ile Gecertificeerd Mediator yani sınavdan geçmiş sertifikalı arabulucular bulunmaktadır. Hollanda'da arabuluculuk aynı zamanda meslek olarak addedilmekte, özellikle resmi arabuluculuk eğitimi için 8.000 Euro gibi bir ücret ödenmekte olup, sadece sınavı için bile 1.500 Euro ücret ödenmektedir. Sınavlar Arabuluculuk Enstitüsü tarafından tek bir kurumca gerçekleştirilmektedir. Hollanda sisteminde diğer ülke uygulama modellerinden farklı olarak uyuşmazlığın türüne göre önceden belirlenmiş asgari görüşme süreleri ve çözüme yönelik farklı AUÇY uygulandığı görülmektedir. Mahkeme kanalı ile yapılan bir arabuluculuk görevlendirilmesinde ortalama bir arabulucuya 650 Euro gibi bir rakam ödenmektedir ki ülkenin koşulları dâhilinde oldukça ciddi bir kazanç olduğu söylenebilir. Özel arabulucu olarak çalışanlar için ise bu ücret tutarı 180-280 Euro civarındadır. Ancak ortalama sürenin 8 ila 10 saat civarında olduğu dikkate alındığında ödenen meblağının oldukça yüksek düzeyde bir gelir kazancı olduğu görülmektedir (Verleij, 2011).

Tablo 1.Ortalama Arabuluculuk Süreleri

Dava Türü	Ücretli sabit çalışma saatleri sayısı
İş: İşten çıkarma	11
Boşanma	10
Siğınma	8
Ağır suç	6/8
Ceza gerektiren suç	5

Kaynak: <https://www.ejcl.org/64/art64-8.html> (Erişim Tarihi: 10/01/2020)

Hollanda hukuk sisteminde arabuluculuk uygulamasına büyük önem verilmekte olup bu sebeple hâkimlere oldukça geniş yetkiler tanınmıştır. Hâkimler bu yetkilerini kullanarak mahkeme devam ederken dahi her tür uyuşmazlık sürecine arabuluculuğu dâhil ederek çözüm yolu arayabilmektedirler. Bunda belirtmek gerekir ki arabuluculuk uygulamasına dair bir kanunun olmayışı ve

esnek bir uygulama modelinin oluşu etki etmektedir. Ancak bu sürecin başlayabilmesi için her iki tarafında rızası ve arabuluculuk ön sözleşmesini imzalaması istenmektedir (Weiner, 2020).

Bireysel iş uyuşmazlıkları açısından ülke genelinde yeknesak bir uygulama modelinin olduğu görülmektedir. Arabuluculuk uygulama sistemi olarak bireysel iş uyuşmazlıkları, uyuşmazlığa ayrılan süre dikkate alındığında en çok süre ayrılan arabuluculuk süreci olarak göze çarpmaktadır. Bunda ülke genelinde “sosyal adalet ve eşit iş koşulları” felsefesinin hayatın her sathında kabul görmüş olması etki etmektedir⁵.

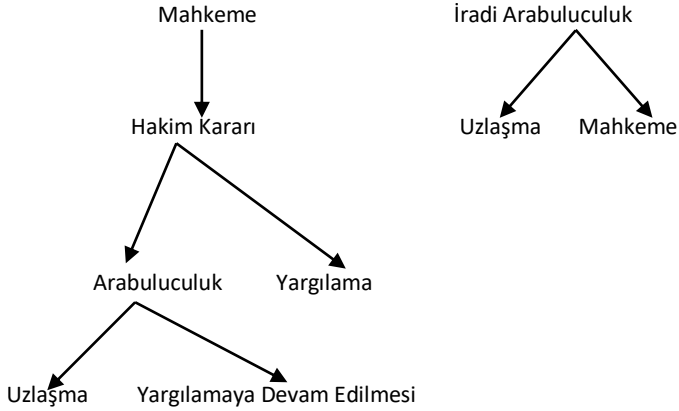
Hollanda’da hem avukatlar hem de arabuluculuk eğitimini almış bireyler arabulucu olarak görev alabilmekte, mahkemelere bu konuda görüş ve bildirim yapabilmektedirler. Hollanda’da arabuluculuğun temel kuralları Hollanda Arabuluculuk Enstitüsü tarafından takip edilmekte olup, enstitü Hollanda’da faaliyette bulunan tüm arabulucuların kayıt ve arabuluculuk faaliyetlerine ilişkin işlemlerini takip etmektedir. Enstitü devlet eliyle takip edilen ve kar amacı gütmeyen bir kurum olması sebebiyle her ne kadar üye olma zorunluluğu bulunmasa da neredeyse ülke genelinde faaliyet gösteren tüm arabulucuların kayıtlı olduğu bir kurum kimliğine sahiptir. Ancak bu kadar güçlü ve etkili bir yapısı olmasına karşın enstitü tarafından arabuluculuğa dair bir eğitim ve sertifikasyon programı bulunmamaktadır⁶.

HOLLANDA HUKUK SİSTEMİNDE ARABULUCULUK SÜRECİNİN İŞLEYİŞİ

ARABULUCULUK

⁵<http://www.arabulucu.com/dunyada-arabuluculuk/arabuluculukta-hollanda-deneyimi> (Erişim Tarihi: 13/01/2020)

⁶<https://hollandahukuku.com/ishukuku/238976> (Erişim Tarihi: 25/02/2020)



Şekil 4. Hollanda Hukuk Sisteminde Arbuluculuk Sürecinin İşleyişi

5. FARKLI ÜLKE ARBULUCULUK MODELLERİNİN TÜRKİYE İLE KARŞILAŞTIRILMASI

Çalışmada dünyadaki arbuluculuk uygulamaları bölümünde sırasıyla ABD, Belçika, İngiltere ve Hollanda modelleri anlatılmış ve hepsinin neden çalışma içinde tercih edilen ülke olduğu detayları ile açıklanmıştır. Öncelikle dört ülkenin de bireysel iş uyuşmazlıkları yönünden ortak yönü hiçbirinde “zorunlu”, mahkeme süreci öncesinde gidilmesi gereken, aksi takdirde esastan hukuki usulsüzlüğün doğacağı bir uygulama modeli olmadığı gerçeğidir. Sadece burada Belçika modelinde diğer ülke modellerinden farklı olarak başlangıçta iş sözleşmesinde belirtilmesi şartı ile, sözleşmeye dair bir uyuşmazlık yaşanması durumunda arbulucuya başvurma zorunluluğu getirilmiştir. Aksi takdirde hem işveren, hem işçi için arbulucuya gidilmeden mahkeme sürecinin başlaması iş sözleşmesine uygun hareket edilmediği gerçeği ile karşı karşıya kalınması durumu söz konusu olacaktır. Bu istisnai durum dışında çalışmada adı geçen tüm ülkelerde bireysel iş uyuşmazlıklarına dair arbuluculuk süreci tamamen

iradi bir arabuluculuk uygulaması olarak karşımıza çıkmaktadır. Taraflar isterlerse direkt olarak mahkeme yoluna başvurabilmekte, isterlerse kendi belirleyecekleri ya da devlet eliyle belirlenen resmi arabulucuya başvuruda bulunabilme yetkisine sahiptirler (Deyneli, 2019).

Ülkemizde bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk süreci 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile bir nevi güvence altına alınmış zorunlu bir aşamadır. Bu aşamanın tercih edilmesinde özellikle arabuluculuk kurumunun yeni tanınan bir kurum olması, bireylerin sürece ön yargı ile yaklaşacakları düşüncesinin olması, uygulayıcılar tarafından en azında sürecin avantajları anlaşılincaya kadar bireylerin süreci tanımaları istendiği için de “zorunlu arabuluculuk” uygulamasına geçildiği söylenebilir. Öte yandan bir başka düşünce modeli olarak artan mahkeme yükünün önüne geçmek ve bir nevi set oluşturmak için de böyle bir uygulama modelinin tercih edildiği yönünde görüşler mevcuttur. Ancak çalışmada ele alınan ülke uygulama modelleri incelendiğinde başlangıçta pilot model olarak uygulanan arabuluculuğun hiçbir aşamasında özellikle bireysel iş uyuşmazlıkları açısından “zorunlu” bir model olarak hayata geçirilmediği gözlenmiştir. Bu da arabuluculuk modelinin zorunlu hale getirilerek değil, daha iyi bir tanıtım ve sürece olan güvenin artması ile başarılı olunabileceğine dair görüşleri güçlendirmektedir (Özveri, 2020).

İncelenen tüm ülke modellerinde ülkenin ekonomik ve sosyal şartlarının yanında tarafların psikolojik ve toplumun sosyolojik ilkelerinin de gözetilerek, farklı arabuluculuk uygulama sistemlerinin hayata geçirildiği gözlenmiştir. Yine tüm ülke modellerinde taraflar kendi irade beyanları ile arabuluculuk sürecini başlatıp bitirebildikleri gibi özellikle “Hâkim etkisi” ile de arabuluculuk sürecine geçiş sağlayabilmektedirler. Bu noktada deneyim sahibi bir Hâkimin sürece müdahil olması ve arabuluculuğa karar vermesi, ya da arabuluculuğun artık bir sonuç doğurmayacağına karar vermesi sürecin verimli işlemesi anlamında önem

arz etmektedir. Hem ABD, hem de Hollanda ülke incelemelerinde bu durum net uygulamalarla gözlenmiştir (Deyneli, 2019).

Sürece getirilen eleştirilerden bir tanesi de sadece avukatların arabulucu olabileceği gerçeğidir. Çalışmada incelenen tüm ülke örneklerinde avukatlar gerekli asgari şartları sağlamak koşulu ile arabulucu olabilmektedirler. Ancak bu sadece avukatlar arabulucu olabilir anlamına gelmemektedir. Bunun yanında bireysel iş uyuşmazlıkları açısından değerlendirildiğinde, sendika temsilcileri, istihdam kurumu çalışanları, öğretim görevlileri, belirlenen alanlardan mezun olmak ve yeterlilik eğitimi almak koşulu ile birçok farklı sektör çalışanı iş uyuşmazlıkları alanında arabulucu olarak faaliyet gösterebilmektedir. Yine çalışma sırasında dikkat edilen ve açıklanan noktalardan bir tanesi, örgün eğitim mezuniyeti ve arabuluculuk eğitiminin yanında alanında iki, üç hatta beş yıla varan deneyim şartının aranmasıdır. Sürecin başarısı adına özellikle işçi-işveren uyuşmazlıklarında faaliyet gösterecek bir arabulucu için deneyimin ne kadar önem arz ettiğinin en güzel göstergesidir (Ertürk, 2020).

Belçika örneğinde görüleceği üzere ülkede arabuluculuk kendi içinde ticari ve medeni uyuşmazlık, aile hukuku ve sosyal uyuşmazlıklarda arabuluculuk şeklinde üç ana sınıfa ayrılarak kategorize edilmiştir. Ülkemizdeki uygulama modelinde sadece avukatların arabulucu olarak görev alabileceği dikkate alındığında böyle bir ayrımın yapılmadığı görülmektedir. Bu tarz bir uzmanlaşma temelli arabuluculuk modelinin hayata geçirilmesi arabulucular açısından gerek kendini geliştirme, gerekse sürece dair daha fazla inceleme ve çalışma imkânı bulmak yönüyle oldukça büyük bir fayda sağlayabileceği söylenebilir (Çelik, 2020).

ABD'nin, AUÇY doğup geliştiği bir ülke olması sebebiyle birçok konuda hem Kıta Avrupa'sının hem de diğer gelişmiş ülkelerin önünde yer aldığını söylemek yanlış olmayacaktır. Ayrıca ABD mahkemelerinin gelir imkânları ve farklı hukuki

uygulama modelleri ile sağladığı avantajlar (yargılama giderlerinin karşılanması, jüri, kısa duruşma vb.) ile bireysel iş uyuşmazlıklarında çözüm odaklılık noktasında oldukça başarılı bir grafik çizdiği görülmektedir. Sistemin başarısında hâkimlerin bağımsız olarak sürece dair farklı arabuluculuk modelleri ve arabulucu tayin edebilmelerinin etkili olduğu söylenebilir. Araştırma sırasında elde edilen verilerden biri de ABD’de klinik hukuk uygulamasının varlığıdır. Hukuk Fakülteleri ve mahkemeler arasında yapılan sözleşme ile neredeyse tüm uyuşmazlık türlerinde özellikle hukuk alanında faaliyet gösteren öğretim görevlilerinin katılımı ya da son sınıfta mezun aşamasında bulunan Hukuk Fakültesi öğrencileri aracılığıyla arabuluculuk süreci aktif olarak hayata geçirilebilmektedir. Bu süreçte sadece arabuluculuğun tarafları değil, aynı zamanda fakülte öğrencileri de gerçek bir olay üzerinde inceleme yapma ve çözüm üretebilme imkânına kavuşmaktadır. Ülkemizde de hukuk kliniği uygulama sistemi onüç devlet ve özel üniversitenin uygulama sisteminde mevcut olup, sadece adliyelerde değil, cezaevinde bulunan hükümlü ve tutuklular için de hukuk danışmanlığı desteği sağlanarak farklı bir eğitim modeli olarak uygulanmaktadır. Ancak ülkemizde henüz ABD’de olduğu gibi herhangi bir Hukuk Fakültesi ile anlaşma yaparak adliyede arabuluculuk sistemine dair ne pilot bir uygulama ne de buna yönelik bir çalışma yapılmamıştır. Bu alana yönelik olarak yapılacak bir çalışmanın arabuluculuk faaliyetlerinin verimliliği ve etkinliği açısından fayda sağlayabilecek bir uygulama sistemi olduğu söylenebilir (Ertürk, 2020).

Hayata geçirildiği ilk günden itibaren bireysel iş uyuşmazlıklarında zorunlu bir arabuluculuk sistemi eleştirilerin odak noktası haline gelmiştir. Farklı ülke modellerinde arabuluculuk uygulaması olmasına karşın başarı grafiği ve örnek addedilebilecek hiçbir ülke modelinde bireysel iş uyuşmazlıklarında zorunlu bir arabuluculuk sistemi bulunmamaktadır. Ancak Belçika modelinde anlatıldığı üzere bireysel iş ilişkisinin başlangıcı noktasında olan sözleşme aşamasında

tarafaların bir uyuşmazlık durumunda ilk olarak arabulucuya gitmeleri, uyuşmazlığın giderilememesi durumunda mahkeme sürecine taşınması sistemi ülke sathında olmasa da sözleşme serbestisi ilkesi doğrultusunda uygulandığı yapılan araştırmada gözlenmiştir. Bu noktada ülkemizde de arabuluculuk sürecinin zorunluluktan çıkarılarak tarafların iş sözleşmesi ile daha iş ilişkisinin başında bireysel iş uyuşmazlıklarında, hatta işçi-işveren uyuşmazlıklarında öncelikle arabulucuya başvurma sistemini kabul edebilirler. Ancak sonuç alınamaması durumunda mahkeme yoluna gidilmesi yöntemi hayata geçirilebilir. Böyle bir uygulama ile hem zorunlu arabuluculuk sistemine getirilen eleştiriler engellenmiş, hem de arabulucuya başvurulup başvurulmayacağı daha bireysel iş sözleşmesinin imzalanma aşamasında tespit edilmiş olacaktır (Çelik, 2020).

Arabuluculuğun zorunlu hale gelmesi ile birlikte bireysel iş uyuşmazlıklarında sadece Adalet Bakanlığının “arabulucudur” yetkisi verdiği kişiler arabulucu olarak faaliyet gösterebilmekte, Adliyelerdeki arabuluculuk büroları tarafından arabulucu olarak atanabilmektedirler. Her ne kadar 7036 sayılı İş Kanununda tarafların üzerinde uzlaşmaları durumunda istedikleri arabulucuyu yetkilendirebilecekleri açıkça belirtilse de zaten taraflar arasında bir uyuşmazlık durumu mevcut olduğu için bunun olması mümkün gözükmemektedir. Çalışmada incelenen tüm modellerde resmi devlet arabulucularının yanında kar amaçlı kurulmuş, hatta bireysel bazda bile faaliyet gösteren arabulucuların olduğu gözlenmiştir. Burada asıl kıstas; asgari eğitimin alınmış olması, sınav ve arabuluculuk faaliyeti için yetkili kuruma kayıtlı olmak yeterli bir şart olarak belirlenmiştir. Ülkemizde arabuluculuk için düzenlenen arabuluculuk sınavı ve arabulucu ataması sadece kişi başına düşecek uyuşmazlık sayısı ile orantılı olarak belirlenmekte, bir nevi zorunlu arabuluculuk uygulamasının yanında zorunlu arabulucu uygulaması da geçerliğini korumaktadır. Bu noktada örnek ülke modellerinde olduğu gibi arabuluculuğun Hukuk Fakültesi mezunu olmak,

beş yıl deneyime sahip olmak gibi oldukça kısıt kriterlerle sınırlanması sürecin başarısı açısından soru işaretlerini beraberinde getirmektedir. Yıllarını iş uyuşmazlıklarını inceleme ve sonuçlandırmakla geçirmiş emekli bir iş müfettişinin bireysel iş uyuşmazlıklarında arabulucu olmasına kimsenin itiraz etmeyeceği söylenebilir. Bu aynı zamanda uyuşmazlığın tarafları için de kendi arabulucularını kendilerinin belirlemesine imkân sağlamış olacaktır (Karacabey, 2016).

Son olarak zorunlu arabuluculuğa dair getirilen eleştirilerden bir tanesi de arabuluculuk ücret sitemidir. Arabuluculuk sürecinin tamamen ücrete dayalı olarak inşa edilmesi ve ücretin taraflar arasında özel bir anlaşma bulunmaması durumunda eşit olarak ödenmesinin adil olmadığı düşünülmektedir. Uyuşmazlık yaşadığı işverenden 500-1000 TL tutarında bir alacağı bulunan işçinin arabuluculuk sürecinde uzlaşma sağlansa dahi arabuluculuk ücret bedelinin eşit olarak paylaşılacağını bilmesi çoğu zaman arabuluculuk bürosuna başvurmadan vazgeçmesine sebep olabilmektedir. Öte yandan uzlaştırmacılık sürecinde uzlaştırmacıya ödenen ücret Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanırken arabuluculara ödenen ücretin taraflardan tahsil edilmesi de sürece gölge düşüren bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca arabulucu olmak avukatlık mesleği içinde ayrı bir meslek olarak da görülmeye başladığına dair düşünceler sadece ülkemizde değil, diğer örnek ülke modellerinde de göze çarpmaktadır. En düşük arabuluculuk saat ücretinin 150 Euro olduğu araştırma ülkelerinde kimi durumlarda bu rakam milyonlarla ifade edilebilen değerlere ulaşabilmektedir. Bu durum sadece ülkemiz açısından değil, diğer ülke modelleri açısından da eleştirilmekte ve sürekli olarak gündemde tutulmaktadır. Öte yandan arabulucular açısından durum değerlendirildiğinde arabuluculuk ücret tarifesinin Barolar Birliğinin belirlediği ücret tarifesinin bile altında bir rakam olduğu, hatta İstanbul’da yapılan bir araştırmada arabuluculuk yetki belgesine

haiz arabulucuların arabuluculuk yetkilerini pasife aldığı ve ekranlarını kapattıkları verisi gözlenmiştir (Peksan vd., 2019).

SONUÇ

Ülkemizde kayıt dışı istihdamın oldukça yüksek bir oranda, yönetime katılma ve sendikalaşmanın düşük düzeyde olduğu göz önüne alındığında, arabuluculuk sürecinin önemi bireysel iş uyuşmazlıkları açısından daha da artmaktadır. Taraflar arasında uyuşmazlığın başladığı andan itibaren dava açma sürecinin “zorunlu” arabuluculuk kriterine bağlanması sistemin sağlıklı ve iyi niyetli işleyebilmesi açısından da risk taşımaktadır. Bu sebeple farklı ülkelerdeki arabuluculuk uygulamalarından çok kendi ülkemizin çalışma, ekonomik ve sosyal şartları da göz önüne alınarak ülkemize özgü bir yapı oluşturulmasının gerekliliği ortaya çıkmıştır. Elde edilen veriler ışığında temel düzeyde getirilen eleştiriler beş başlık altında toplanmıştır.

Birinci olarak uygulamanın yeterli düzeyde etkili olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan incelemeler ve kaynak taraması neticesinde zorunlu arabuluculuk sürecinin henüz emekleme aşamasında olduğu, sistemin tanıtımının tam olarak yapılamadığı için hala ön yargıların bulunduğu gözlenmiştir. Bu noktada sistemin tanıtımının tam olarak yapılması ve özellikle işçi kesimi açısından arabuluculuk sisteminin onların menfaatine olabilecek bir uygulama olduğu anlatılabilir. Ancak bu noktada mevcut uygulamanın iyi bir tanıtım sürecine ihtiyacı bulunmaktadır. Çünkü sistem hala çalışan kesimin büyük bir kısmı tarafından neredeyse hiç bilinmemektedir.

İkinci olarak anlaşma aşamasına gelindiğinde hem işçi hem de işveren tarafının birbirlerinden tavizler beklediği, bu aşamada “süreç uzar”, “kaybedersin” gibi tarafların aleyhine olabilecek koşulların arabuluculuk aşamasında adeta tehdit

unsuru olarak kullanıldığı gözlenmiştir. Bu da sürecin sağlıklı olarak işlerlik kazanması açısından akıllarda sorular bıraktığı sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Üçüncü olarak eşitlik ilkesinin arabuluculuk sürecinde ne düzeyde uygulanabildiğinin hala netlik kazanmadığı gerçektir. Deneyimli, bilinçli ve hukukun da (avukatı aracılığıyla) desteğini alan bir işveren arabuluculuk sürecine her zaman bir adım önde başlama avantajını elde etmektedir. Öte yandan sürecin arabuluculuk boyutunda ortaya çıkacak masrafin eşit olarak bölüşülerek ödenmesi sistemin adilaneliğinin sorgulanmasını gündeme getirmektedir. Bu noktada şartların eşitliğini sağlamak adına her iki taraf için de barodan avukat sağlanması gibi bir uygulamanın getirilmesi sürecin eşitlik kriteri adına olumlu sonuçlar sağlayabilir.

Dördüncü olarak arabulucunun sahip olduğu tarafsızlık, eşitlik ilkesini uygulama gibi kriterlerin sürecin sonunda “arbuluculuk ücreti” ödenmesi gerçeğinin olduğu dikkate alındığında ne kadar gerçekleştirilebildiği sorusu akıllara gelmektedir. Bu açıdan arabuluculuk sürecinde ücret standardı getirilerek uzlaşma sağlansa da sağlanmasa da aynı ücretin ödenmesi tarafsızlık ve eşitlik ilkesine daha uygun bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir. Ayrıca arabuluculuğun sağlanması adına tarafların uzlaşmaya zorlanması sürecin sonucunda elde edilen uzlaşımın tarafların ne kadar gönül rızası ile gerçekleştiği sorusunu akıllara getirmektedir. Yine süreç sonunda ortaya çıkan sonucun değerlendirilmesi adına net kriterler belirlenmemiştir. Süreç ya uzlaşma ya da mahkemeye sevk edilme ile sonuçlanmaktadır. Sistemin bu anlamda geliştirilmesi ve tekrar değerlendirilmesi gerektiği gerçeği ortaya çıkmaktadır.

Beşinci ve araştırmanın mihenk taşı olan arabuluculuğun dünyadaki çağdaş uygulamaları incelendiğinde neredeyse hiçbirinde mahkemeye gitmeden önce zorunlu arabuluculuğa başvurmak şeklinde bir uygulama sisteminin olmadığı

görülmüştür. Ayrıca arabulucu olabilmek için mutlak şart olarak hukuk fakültesi mezunu olmanın da aynı şekilde hiçbir ülkede olmazsa olmaz şart olmadığı gözlenmiştir. Buna ilave olarak arabuluculuk sürecine dair farklı uygulama varyasyonları ve yöntemlerinin de olması sistemin daha işler ve sonuç odaklı etki oluşturmaya katkı sağladığı görülmektedir. Bu açıdan ülkemizde mahkemeye gitmeden önce zorunlu arabulucuya başvurulması, arabulucu olabilecek kişilerin sadece hukuk fakültesi mezunu olması şeklinde kısıtlamaların getirilmesi, arabuluculuğun felsefesi ve uygulama ilkeleri ile uyuşmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Buna ilave olarak farklı kurumlara da (İŞKUR, İş Teftiş Grup Başkanlıkları, SGK vb.) arabuluculuk yetkisinin tanınması sisteme hem rekabet getirebilir hem de arabuluculuk uygulama sürecinin kalite ve işlerliğine katkı sağlayabilir.

Çalışma aynı zamanda ilerleyen dönemlerde yapılacak araştırmalar için de bir temel oluşturma amacıyla da kaleme alınmıştır. Bu anlamda çalışma bireysel iş uyuşmazlıklarında “zorunlu arabuluculuk” sürecine yönelik bir açılım sağlama temennisi hedefiyle de hazırlanmıştır. Bu çerçevede çalışmanın bireysel iş uyuşmazlıkları açısından zorunlu arabuluculuk sürecinin işçi, işveren ve taraf vekillerini de kapsayan gelecek araştırmalara da katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Allison, J. (2018). *Alternative Dispute Resolution Research*, USA: Harvard Law School Library.
- Besieux, T.,Leanerts, O., Veldeman, V. (2019). *Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Belgium, Industrial Relations Conflict Management*, London: Springer Open.
- Bollen, K.,Euwema, K,Munduate, M. (2016). *Advancing Workplace Mediation Through Integration of Theory and Practice*, USA: Springer.

- Bulur, A. (2007). “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Arabuluculuk Yöntemi.” Ankara Barosu Dergisi, 65(4):1-17.
- Clark, B. (2012). *Lawyer sand Mediation*, USA: Springer.
- Clarke, S.A. (2008). Master of TheRolls, These Condition Civil Mediation Council National Conference, The Future Of Civil Mediation, Birmingham.
- Çelik, E. (2020). “İnsan Hakları Bakımından Kırılgan Kavramına Bir Giriş ve Kavramın AİHM Kararlarındaki Görünürlüğü.” Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,22 (1): 57-77.
- Çetintürk,E. (2008). *Onarıcı Adalet*, Ankara: Adalet Yayınevi,
- Deyneli, F. (2019). “Hollanda Adalet Sisteminde Performans Esaslı Bütçe Uygulaması.”, Optimum Ekonomi ve Yönetim Birliği Dergisi, 6 (2): 185-208.
- Erdoğan, Y.G. (2009). “Alternatif Uyuşmazlık Çözümlerinin Hukuki Temelleri, Hak Arama Özgürlüğü ile İlişkisi, Olumlu ve Olumsuz Yönleri.”Hukuk Gündemi Dergisi, 2: 21-36.
- Ertürk, E. (2020). “Uluslararası Hukukta Tanıma Teorilerinin Eleştirel Değerlendirilmesi.”, Ankara Barosu Dergisi, 78 (1): 191-212.
- Folberg, J. (1984). *Mediation A Comprehensive Guide To Resolve Conflicts Without Litigation*, San Francisco: Amazon Coop.
- Görkem, Z.E. (2015). Arabuluculuk Sürecinde Arabulucunun Hukuki Statüsü-Hakları-Yükümlülükleri. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Hanks, M. (2012). “Perspectives On Mandatory Mediation”, UNSW Law Journal, Vol.35 (3): 929-952.
- Hopt,K.J.,Steffek, F. (2012). *Mediation: Principles and Regulation in Comparative Perspective*, UK: Oxford.
- Ildır, G. (2003). *Alternatif Uyuşmazlık Çözümü-Medenî Yargıya Alternatif Yöntemler*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Karacabey, K. (2016). "Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar", Ankara Barosu Dergisi,1:458-489.
- Kekeç, E.K. (2010).*Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Konuralp, H. (1996). "20.Yüzyıl Sonunda Medenî Usûl Hukuku Sorunlarına Bir Bakış." *Yeni Türkiye*, 10: 537-54.
- Mert, İ.S., Abubakar, A.M. (2020). "Arabuluculuk Yetkinliği Ölçeği: Bir Ölçek Gerçekleştirme Çalışması." *İş ve İnsan Dergisi*, 7 (1): 49-57.
- Öz, T. (2011).*Yeni Borçlar Kanununun Getirdiği Başlıca Değişiklikler ve Yenilikler*, İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Özbek, M. (2004).*Alternatif Uyuşmazlık Çözümü*, Ankara: Yaklaşım Yayınları.
- Özbek, M. (2005). "Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin Aile Arabuluculuğu Konulu Tavsiye Kararı", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2: 71-102.
- Özbek, M. (2007). "Avrupa Birliğinde Alternatif Uyuşmazlık Çözümü", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 68: 265-320.
- Özveri, M. (2020). "İş Mahkemeleri Kanunu ve Zorunlu Arabuluculuk Uygulamaları.", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2 (2):917-938, 2020
- Pekcanitez, H., Akkan, M., Özekes, M. (2009). *Medenî Usûl Hukuku*, Ankara: On İki Levha Yayınları.
- Peksan, S., Delen M., Yorgun S. (2019), İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Uygulaması ve Arabulucuların Görüşlerine İlişkin Bir Araştırma, *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, 2020/1:321-346
- Richbell, D. (2014). *How To Master Commercial Mediation*, UK: Bloomsbury.
- Scimecca, J. A. (1993).*Theory and Alternative Dispute Resoution: A Contradiction In Terms?* (Sandole, Dennis J. D./Merwe, Hugo van der: *Conflict*

Resolution Theory and Practice, Integration and Application,
Manchester: Manchester University Press.

Sevim, O.U. (2016). *Avrupa Birliği Muktesebatı ve Türk Hukukunda Arabuluculuk*,
Ankara: Adalet Yayınevi.

Singer, R. L. (1994). *Settling Disputes, Conflict Resolution In Business, Families And The Legal System, Second Edition*, Boulder: Dempsey Family Law.

Soygüt Aslan, M. B. (2010). “Ceza Hukukunda Mağdurun Korunması ve Onarıcı Adalet Anlayışı.” *Kazancı Hukuk Dergisi Uzlaşma Özel Sayısı*, 283-311.

Süzek, S (2006). *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınları, 3.Baskı.

Şanlı, C. (1996). “Uyuşmazlıklar ve Çözüm Yolları Üzerine Düşünceler.” *Yeni Türkiye Dergisi*,10: 461-465.

Şanlı, C. (2016), *Uluslararası Ticarî Akitlerin Hazırlanması ve Uyuşmazlıkların Çözüm Yolları*, İstanbul: Beta Yayınları.

Tahtalı, M.B. (2020). “Türk Hukuk Sisteminde Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Koşullarının Hak Arama Hürriyeti İle Çelişen Yönleri.”II. Uluslararası Davraz Kongresi, 3293-3335

Tanrıver, S. (2020) “Dava Şartı Arabuluculuk Üzerine Bazı Düşünceler.” *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 147: 111-142

Verleij, N. (2011).“Dünyada Arabuluculuk Uygulamaları Konferansı.” *Türkiye Barolar Birliği*, Ankara, 81-110

Weiner, M. (2020). “The Demography Of Race and Ethnicity In The Netherlands: An Ambiguous History of Tolerance and Conflict.” Springer Dordrecht, Vol.4: 575-596.

Yavuz, H.A. (2015). “Onarıcı Adalet ve Uzlaştırma Kurumu Bağlamında Ceza Adalet Sisteminde Mağdurun Konumu.”*Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 6 (23): 85-115.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

With the adaptation of the mediation system to current life, it is observed that important steps have been taken in order to achieve a social order in which the social justice system is ensured and where equality prevails for individuals. The new structuring in the legal systems has achieved the identity of an institution that under takes the primary duty of the state in terms of fair and urgent resolution of disputes in international and national platforms. Mediation activity has also occurred in the light of the structural change of this social system, and has taken its place in the legal literature as an alternative dispute method developed by considering the interests of individuals.

Method

In the study, mediation system in individual labor disputes was examined based on four different models (England, Belgium, USA, Netherlands). In the study, it has been evaluated how the system is implemented in countries, what kind of a development graph it follows, who can be a mediator, and how the process is beneficial according to the method of implementation in the country. However, by following a critical line, not only the positive aspects but also the negative aspects of the practice in that country were evaluated. In this way, suggestions were made on what to do as a different dimension, not just about the system's defects. In summary, the study consists of literature review, translation, application systematics and evaluation of the data obtained.

Findings, Discussion and Results

Firstly, it was examined whether the application was effective enough. As a result of the interviews and literature review, it was observed that the compulsory mediation process was still in its infancy and there were still prejudices due to the fact that the introduction of the system could not be made fully. At this point, it can be stated that the introduction of the system is made fully and that the mediation system is an application that may benefit them, especially for the workers. However, at this point, the current practice needs a good publicity process. Because the system is still almost unknown to most of the working population.

Secondly, when it comes to the agreement phase, it has been observed that both the employee and the employer expect concessions from each other, and at this stage, the conditions that may be unfavorable to the parties such as "the

process is prolonged" and "you lose" are used almost as threats during the mediation stage. This leads to the conclusion that the process leaves questions in mind in terms of its healthy functioning.

Third, it is the fact that it is still not clear to what extent the principle of equality can be applied in the mediation process. An experienced, conscious employer with the support of the law (through his lawyer) always gets the advantage of starting the mediation process one step ahead. On the other hand, the payment of the costs that will arise in the mediation aspect of the process by sharing the me qually brings into question the fairness of the system. At this point, the introduction of a practice such as providing a lawyer from the bar association for both parties in order to ensure the equality of the conditions can provide positive results in the name of the equality criterion of the process.

Fourth, considering that criteria such as impartiality of the mediator and applying the principle of equality are the fact that a “mediation fee” is paid at the end of the process, it is not clear how much can be achieved. In this respect, payment of the same fee can be considered as a more appropriate approach to the principle of impartiality and equality, even if a compromise is reached by introducing a wage standard in the mediation process. In addition, it brings to mind the question of how much the consensus of the parties was achieved as a result of the process of forcing the parties to compromise in order to ensure mediation. Again, clear criteria have not been determined in order to evaluate the result at the end of the process. The process results in either settlement or court referral. The fact that the system should be developed and re-evaluated in this sense arises.

When the contemporary practices of mediation, which is the fifth and the cornerstone of there search, are examined, it is seen that almost none of them have a system of application to apply for compulsory mediation before going to court. In addition, it has been observed that being a graduate of the faculty of law as an absolute condition for being a mediator is also not an indispensable condition in any country. In addition, it has been observed that the existence of different application variations and methods regarding the mediation process contributes to the system being more functional and result-oriented. In this respect, it is observed that the restriction of applying to a compulsory mediator before going to the court in our country, that the people who can be mediators are only graduates of law faculties, do not comply with the philosophy and principles of practice of mediation. In addition, granting mediation authority to different institutions (İŞKUR, Labor Inspection Group Presidencies, SSI, etc.) can bring competition to the system and contribute to the quality and functionality of the mediation application process.