

# TÜRK İŞ HUKUKUNDA BÖLGE ÇALIŞMA MÜDÜRLÜĞÜ'NÜN FONKSİYONLARI

Yard.Doç.Dr.Dilek BAYBORA  
Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F.

## I. GENEL OLARAK

18. yy.'nın ikinci yarısında yaşanan Sanayi Devrimi sonrasındaki liberal anlayış içinde devletin çalışma hayatına bir süre müdahalesi söz konusu olmamıştır. Ancak, yaşanan gelişmeler, toplumsal baskılar sonucunda devlet çalışma hayatına müdahale etmeye başlamıştır. Devletin çalışma hayatında oynadığı rolle birlikte, ülkeler çalışma hayatını düzenleyecek ve denetleyecek örgütler oluşturmuşlardır. Türkiye'de çalışma hayatının ilk resmi örgütü İktisat Vekaleti'ne bağlı "İş ve İşçiler Bürosu"dur. Bu büronun görevi, ülkenin sanayileşmesi konusundaki esasları belirlemek ve bir İş Kanunu tasarısı hazırlamaktır. İş ve İşçiler Bürosu dağıtıldıktan sonra yerine 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu ile İş Dairesi kurulmuştur. 22.6.1945 tarih ve 4763 sayılı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun<sup>1</sup> çıkarılması ile Çalışma Bakanlığı

kurulmuştur. Daha sonra 28.1.1946 tarih ve 4841 sayılı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun<sup>2</sup>, 4763 sayılı Kanuna göre daha geniş bir görev tanımı yapmıştır. Ayrıca, bu Kanun ile merkez ve taşra teşkilatı ile ilgili düzenlemeler getirilmiş ve Çalışma Bakanlığı'na örgütlenme imkanı tanınmıştır. 1983 yılında 184 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK.)<sup>3</sup> ile Çalışma Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Bakanlığı birleştirilmiş ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı haline getirilmiş, aynı zamanda bu KHK. ile 4841 sayılı Kanun da yürürlükten kaldırılmıştır. 184 sayılı KHK. 213 sayılı KHK.<sup>4</sup> ile değiştirilmiş ve bu Kararnamenin de yerini 9.1.1985 tarih ve 3146 sayılı Kanun<sup>5</sup> almıştır<sup>6</sup>.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görevleri, 3146 sayılı Kanun m.2'de sıralanmıştır. 3146 sayılı Kanun m.3'de, Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın merkez teşkilatı, taşra ve

<sup>1</sup> R.G.,T.27.6.1945,S.6042.

<sup>2</sup> R.G.,T.30.1.1946,S.6219.

<sup>3</sup> R.G.,T.14.12.1983,s.18251.

<sup>4</sup> R.G.,T.18.6.1984,S.18435 (Mükerrer).

<sup>5</sup> R.G.,T.18.1.1985,S.18639.

<sup>6</sup> Ferit H. SAYMEN, Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954, s.120-123; Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, B.15, İstanbul, 2000, s.27; Kenan TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 1989, s.31; Ünal NARMANLIOĞLU, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, B.2, Ankara, 1994, s.41; <http://www.calisma.gov.tr>.



BÇM.'ne kanunlarda çalışma hayatına ilişkin görevler verilmiştir. BÇM.'nün bulunduğu il merkezlerinden gerekli görülenlerde İş Müfettişleri Grup Başkanlıkları oluşturulmuştur. Bugün, İş Teftiş Kurulu'na bağlı olarak Ankara, Adana, İstanbul, İzmir, Bursa, Malatya, Samsun, Erzurum, Zonguldak ve Antalya olmak üzere on ilde grup başkanlığı bulunmaktadır<sup>10</sup>. Bu müfettişler, çalışma hayatına ilişkin denetim faaliyetinin yerine getirilmesi görevini üstlenmişlerdir.

BÇM.'leri tarafından tutulan kayıtlar, çalışma hayatının düzenli bir şekilde işlemesi ve iş hukuku kurallarının gerektiği gibi uygulanabilmesinin sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır. Uyuşmazlıkların çözümünde, işyerlerinin ilgili kanun, tüzük, yönetmeliklere uygun davranıp davranmadığının izlenmesinde, denetlenmesinde, işyerlerinde çalışan işçilerin haklarının korunmasında, yargı organlarının çeşitli konularda bilgi alabilmelerinde, toplu iş sözleşmenin yapılması süreci, grev ve lokavt yapılması sırasında da bu kayıtlar kullanılmaktadır. Bu kayıtlar sayesinde çalışma hayatının düzeninin sağlandığı söylenebilir<sup>11</sup>.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Bakanlığın taşra teşkilatı olan BÇM.'leri hakkında genel bilgiler verdik. Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi,

çalışma hayatına ilişkin çeşitli konularda BÇM.'nün kayıtlarına başvurulmakta ve bu kayıtlar büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada, çalışma hayatına ilişkin bireysel iş kanunları olan 1475 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ve toplu iş hukuku alanında da 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda BÇM.'ne verilen görevler toplu bir şekilde incelenip ortaya konacaktır. Çalışmanın amacı, İş Kanunları'nda BÇM.'ne ilişkin olarak yapılmış olan düzenlemelerin toplu bir şekilde incelenip ortaya konmasıdır.

## II. BİREYSEL İŞ HUKUKU ALANINDA BÖLGE ÇALIŞMA MÜDÜRLÜĞÜ'NÜN FONKSİYONLARI

Bireysel iş hukuku alanında 1475 sayılı İş Kanunu (İ.K.), 854 Sayılı Deniz İş Kanunu (DİK.) ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da (BİK.) yapılan düzenlemelerle BÇM.'nün çalışma hayatına ilişkin olan faaliyetlerde bildirimlerin yapılması, izinlerin alınması gibi çeşitli fonksiyonlar üstlendiği görülmektedir. Aşağıda bunları sırasıyla inceleyeceğiz.

<sup>10</sup> Bu grup başkanlıklarının görev alanına giren iller hakkında daha fazla bilgi için bkz. Çalışma...,s.197.

<sup>11</sup> Yarg. 8. CD.,T.16.1.1975,E.1974/12699,K.1975/245 Enis COŞKUN,İHU,İş K. 97 (No.1).



edilmiş ve bizzat ya da taahhütlü mektupla olacağı düzenlenmiştir. Bizzat yapılması halinde İ.K.'da olduğu gibi BÇM. tarafından bu müracaatı gösterecek bir belge verilecektir. İ.K.'na göre yapılacak başvurularda da bu başvurunun yazılı yapılması gerektiğini ifade edilmektedir<sup>16</sup>.

14.6.1989 tarih ve 3572 sayılı İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun<sup>17</sup> m.2/a-b'de düzenlenmiş olan birinci sınıf gayri sıhhi müesseseler, yakıcı, parlayıcı, patlayıcı ve tehlikeli maddelerle çalışılan işlerde oksijen LPG dolum ve depoları, bunlara ait dağıtım merkezleri, perakende satış yerleri, taş ocakları ve benzeri yerler bu Kanunun kapsam alanı dışında bırakılmıştır. Bu yerlerde, İ.K. m.74/II'de düzenlenmiş olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı örgüt tarafından yani BÇM. tarafından verilecek kurma izni ve işletme belgesinin alınması zorunludur. Kurma veya açma izni vermeye yetkili makamlar, kurma izni ve işletme belgesi verilmemiş işyerlerine kurma veya açma izni vermeyeceklerdir (İ.K. m.92/I). Ancak, işyerinin kurulup açılmasına izin vermeye yetkili olan belediyelerle diğer ilgili makamlar her ay izin verdikleri işveren ve işyerinin ad ve adresini ve yapılan işi gösteren listeleri bir sonraki

ayın on beşine kadar o yerin bağlı bulunduğu BÇM.'ne göndermeleri gerekli bulunmaktadır (İ.K. m.92/III).

İşverenlerin BÇM.'ne yapmaları gereken bildirim yapmamaları ve kaçak işçi çalıştırma yoluna başvurmaları, bildirim geç yapılması, işyerinin, işyeri sahibi işverenin, işveren vekilinin ve işçinin başlangıçtan itibaren İş Kanunu'nun uygulama alanı içine girmelerine engel değildir. Çünkü İ.K. m.4'e göre, bildirim gününe bakılmaksızın Kanunun uygulama alanı içine girdikleri günden başlayarak İ.K.'nın hükümlerine tabi olacaklardır (İ.K. m.4). Bu bildirimlerin amacı, işyerinin devletin denetim alanına girmesi ya da çıkmasıyla ilgili bulunmaktadır. İşyerinin açıldığının bildirilmesiyle bu yerler devletin denetim alanı içine girerken, kapandığının ya da faaliyetinin sona erdiğinin bildirilmesiyle de devletin denetim alanı içinden çıkmaktadır. Dolayısıyla, BÇM.'ne yapılan bu bildirimlerin işyerinin hukuken varlık kazanmasıyla bir ilgisi bulunmamaktadır<sup>18</sup>. İşyeri açıldığı zaman bunun BÇM.'ne bildirilmesi ile maddenin gerekçesinde de belirtildiği gibi, "... Devlete işyerlerine ilişkin denetim ödevini yerine getirebilme olanağını sağlamaktır"<sup>19</sup>. Ayrıca

<sup>16</sup> Sabih SELÇUKI, İlmî-Kazai İçtihatlarla İş Kanunu, B.3, İstanbul, 1973, s.141-142.

<sup>17</sup> R.G., T.17.6.1989, S.20198.

<sup>18</sup> EKONOMİ, s.63; Tankut CENTEL, İş Hukuku Bireysel İş Hukuku, C.1, İstanbul, 1994, s.74; Ercan GÜVEN-Ufuk AYDIN, İş Hukuku, B.2, Eskişehir, 2000, s.31; Sarper SÜZEK, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara, 1998, s.228-229.

<sup>19</sup> ÇENBERCİ, s.173.

istatistiki bilgi sağlama düşüncesinin de rol oynadığı söylenebilir<sup>20</sup>.

İ.K. m.1/V'de, asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı sorumluluğu konusu düzenlenmiştir. Alt işveren işçilerinin asıl işverenin kendi işçileri için yaptığı toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacakları ile ilgili olarak alt işverenin işini yaptığı yerin asıl işyerinden sayılıp sayılmaması konusunda, diğer bazı hususlarla birlikte asıl işverenden iş alan alt işverenlerin işyerlerini BÇM.'ne kayıt ettirmeleri belirleyici bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. BÇM.'ne kayıt ettirilen alt işveren işyerleri bağımsız bir işyeri olarak görülüp, asıl işverenin işyerinde çalışan işçiler için yapılan toplu iş sözleşmesinden alt işveren işçilerinin yararlanmamaları konusunda sonuca ulaşılmasını sağlayan hususlardan biri olmaktadır<sup>21</sup>.

B. BİK.'na göre, bir hizmet akdi yapıldığında bunun işveren tarafından, hizmet akdi sona erdirildiğinde de kim tarafından sona erdiriliyorsa onun tarafından BÇM.'ne, mülkiye amirliğine ve gazeteci sendikaya üye ise sendikasına, üye değilse en fazla üyesi bulunan meslek kuruluşuna on beş gün içinde beyanname ile bildirilmesi gereklidir (BİK. m.9).

C. İ.K.'na göre, haftalık çalışma

süresi en çok 45 saattir (İ.K. m.61/a, I). İşçilerin hafta içinde kaç gün çalıştığına bağlı olarak günlük çalışma süreleri bulunacaktır. Haftanın 6 günü çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresi 7,5 saat olurken, haftada beş gün çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresi 9 saat olacaktır. Cumartesi günü kısmen çalışma yapılması halinde de Cumartesi günü çalışılan süre 45 saatten çıkarılacak sonra geri kalan süre haftanın 5 gününe bölünmek suretiyle işyerinde günlük çalışma süresi bulunacaktır ve günlük çalışma süresi bu süreleri geçemeyecektir (İ.K. m.61/a, II; İş Süreleri Tüzüğü<sup>22</sup> m.4). Sonuç olarak, günlük çalışma süresi 7,5-9 saat arasında değişen bir süre olacaktır. Günlük çalışma süreleriyle ilgili getirilen sınırlama işçiler içindir. Yoksa, işyerlerinin 24 saat açık kalabilmesi mümkündür. Fakat, böyle bir durumda işyerinde postalar halinde çalışma yapılması söz konusu olacaktır<sup>23</sup>. İşyerinde postalar halinde çalışma yapılması halinde işveren veya işveren vekilleri postalar halinde çalışmayı gerçekleştirecek işçilerin işe giriş ve çıkış saatlerini, ara dinlenmelerini ve hafta tatillerini düzenleyerek işyerinde işçilerin kolay bir şekilde görüp okuyabilecekleri levhalarda göstermek zorundadırlar. Ayrıca, işveren ya da işveren vekilleri posta sayısı ile postanın işe başlama ve bitirme saatlerini yazılı

<sup>20</sup> ÇENBERCİ, s.173, dn.5'den CSTD., D:1, C:42, T:6, B:85(12.7.1967), sh.411/412.

<sup>21</sup> Bu konuda daha fazla bilgi için bkz. Dilek BAYBORA, Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı ve Türkiye'de Alt İşveren Uygulamasının Yarattığı Sorunlar, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 1995, s.58.

<sup>22</sup> R.G., T.11.5.1984, S.18398.

<sup>23</sup> EKONOMİ, s.277.







İ.K. m.36'da düzenlenmiş olan gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde ya da makineler alet ve edevat için hemen yapılması gerekli olan acil işlerde veya zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkmasında, ancak işyerinin normal çalışmasını aşmamak üzere işçilerin hepsine ya da bir kısmına günlük çalışma sürelerinin üzerinde fazla çalışma yaptırılabilir (İ.K. m.36/I). Genel sebeplerle yaptırılacak fazla çalışmada, fazla çalışma başlamadan önce BÇM.'den izin alınması gereklidir. Buna karşılık, zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmada bir arızanın önceden bilinmesi mümkün olmadığı için önceden izin alınması da mümkün değildir. Dolayısıyla, zorunlu sebeplerle bir fazla çalışma yapılması söz konusu olduğunda işveren, işin niteliğini ve başladığı gün ve saati işin bitmesinden başlayarak 48 saat içinde BÇM.'ne bildirmek zorundadır (İ.K. m.36/II). İ.K. m.36/II, işverene zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışmanın BÇM.'ne bildirilmesi yükümünü getirmiştir, yoksa İ.K. m.35'de olduğu gibi ilgili BÇM.'den izin alınması gerekli değildir<sup>29</sup>.

İ.K. m.37/I'de düzenlenmiş olan seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak üzere ülke savunmasının ihtiyaçlarını karşılayan işyerlerinde fazla

çalışma yapılması gerekli görülürse, işlerin cinsine ve ihtiyaca göre günlük iş süreleri Bakanlar Kurulu'nun kararı ile işçinin en çok çalışma kabiliyetine çıkarılabilir. İ.K.'da düzenlenmiş olan olağanüstü sebeplerle yapılan fazla çalışmanın yanı sıra 3780 sayılı Milli Korunma Kanunu<sup>30</sup> m.19'da ve 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu'na<sup>31</sup> göre, Bakanlar Kurulu tarafından günlük çalışma süreleri bu Kanunlarda düzenlenen hallerde arttırılabilir. Gerek İ.K.'da gerekse diğer kanunlarda düzenlenen sebeplerle olağanüstü fazla çalışma yapılması halinde BÇM.'den izin alınmasına gerek yoktur (FÇT. m.6/V). Zaten bu sebeplerle yapılan fazla çalışma Bakanlar Kurulu'nun kararıyla yapılmaktadır. Bu nedenle de BÇM.'den ayrıca izin alınmasına ya da bildirimde bulunulmasına gerek yoktur.

Fazla çalışma yapılabilmesi için BÇM.'den izin alındığında, alınan izinlerin dayandıkları nedenler dışında kullanılmaması zorunludur (FÇT. m.6/IV). Fazla çalışma izni alındığında, izinde belirtilen şartlara uyulmaması halinde fazla çalışma BÇM.'ce durdurulacaktır (FÇT.m.13). BÇM.'den bu izinlerin alınmasıyla, işyerlerindeki çalışma sürelerinin kontrol altında tutulmak istendiğini söyleyebiliriz.

<sup>29</sup> TUNÇOMAĞ, s.161.

<sup>30</sup> R.G., T.26.1.1940, S.4417.

<sup>31</sup> R.G., T.27.10.1983, S.18204.





belirli oranda sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne uymayan ve bu tüzüklerde düzenlenmiş olan diğer yükümlülükleri yerine getirmeyen işverenler hakkında kanuni işlem yapılmak üzere durumun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca ilgili BÇM.'ne bildirileceği düzenlenmiştir (SİHT. m.21; EHİHT. m.13). Dolayısıyla, yükümlülüklerine uymayan işverenler hakkında kanuni işlemin BÇM.'ce yapılacaktır.

I. İşyerlerinde İşin Durdurulması veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Tüzük'e<sup>40</sup> (İDT.) göre, işyerlerinde işin durdurulmasına ve işyerinin kapatılmasına karar vermek üzere bir komisyon kurulacaktır. Tüzüğe göre, bu komisyonun başkanlığı Bölge Müdürü'ne verilmiştir (İDT. m.3/I). Bu komisyonda görev alacak kişiler seçimle göreve gelirler. Seçimler yapıldıktan sonra seçilenlerin seçimi takip eden 6 iş günü içinde BÇM.'ne bildirilmesi gereklidir (İDT. m.5/I). Yapılan denetimler sonucunda müfettişler, işin durdurulmasına ve işyerinin kapatılmasına yönelik bir durumun varlığını raporla bildirmeleri halinde Bölge Müdürü komisyonu yazılı olarak toplantıya çağıracaktır (İDT. m.6/I). Yapılacak toplantılara Bölge Müdürü'nün katılımı zorunludur (İDT. m.7/I). Yapılan incelemeler sonucunda komisyon, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verebilir. Kapatma,

işi durdurma kararını gerektiren gerekçeler ortadan kalktığında, her seferinde bir tutanak düzenlenmeli ve ilgili belgeler BÇM.'de saklanmalı ve buraya gönderilmelidir (İDT. m.10/III, m.11/II, m.14/III, m.16/II). İşyerinin kapatılması konusunda komisyon kapatma kararını verdikten sonra Bölge Müdürü, kapatma kararını bir yazıyla mülki amire bildirmekte ve mülki amirin emriyle güvenlik kuvvetleri tarafından alınacak önlemlerle işyeri kapatılarak mühürlenmektedir (İDT. m.14/II). Dolayısıyla, bu konuyla ilgili bildirimler BÇM.'ne yapılmakta, kayıtlar burada saklanmakta ve BÇM.'nün haberdar olması sağlanmaktadır.

### III. TOPLU İŞ HUKUKU ALANINDA BÖLGE ÇALIŞMA MÜDÜRLÜĞÜ'NÜN FONKSİYONLARI

Toplu iş hukuku alanında, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu (S.K.) ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda (TSGLK.) BÇM.'ne çeşitli bildirimlerin yapılacağına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Aşağıda bunları inceleyeceğiz.

#### 1. 2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU'NA GÖRE BÖLGE ÇALIŞMA MÜDÜRLÜĞÜ'NÜN FONKSİYONLARI

Toplu iş hukuku alanında 2821 sayılı S.K.'da, sendikaların ilk kuruluş aşamasından itibaren sendika üyeliğine

<sup>40</sup> R.G.,T.14.6.1987,S.19487.

kabul, üyelikten çıkarma gibi konularda BÇM.'ne bildirimlerin yapılması konusunda düzenlemeler bulunmaktadır. Bu şekilde sendikalarla, sendika üyelikleri ile ilgili bütün bilgilerin BÇM.'nde toplanmasının amaçlandığını söyleyebiliriz. Aşağıda S.K.'nda yapılan bu düzenlemeler üzerinde duracağız.

A. Türkiye'de sendikalar, serbest kuruluş sistemine göre kurulmakta (S.K. m.6/I) ve herhangi bir makamdan izin almalarına ya da tescil yaptırılmalarına gerek bulunmamaktadır. S.K. m.6/II'de sayılan belgeleri sendika merkezinin bulunacağı ilin valiliğine teslim etmeleriyle birlikte sendika tüzel kişilik kazanmakta (S.K. m.6/IV) yani hak ehliyetine sahip olmaktadır. S.K. m.6/II'de valiliğe teslim edilen tüzükle birlikte belgelerin bir örneğinin valilik tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı ile birlikte BÇM.'ne gönderileceği ifade edilmektedir (S.K. m.6/V). Valiliğe ilgili belgeler teslim edilip, sendika ve konfederasyon tüzel kişilik kazandıktan sonra kurucuların tüzüğü ve ilk genel kurul toplantısına kadar sendika veya konfederasyonu sevk ve idare ile görevli kişilerin ad ve soyadlarını, meslek ve sanatlarını ve ikametgahlarını Ankara, İstanbul ve İzmir'de yayınlanan ve ülke çapında dağıtılan günlük birer gazetede on beş gün içinde ilan etmeleri gereklidir. Kurucuların gazete ilanında sadece

sendika veya konfederasyonun adına ve merkezine yer verip, diğer belgeleri aynı süre içinde o ilin valiliğinin ve BÇM.'nün ilan tabelasında bir ay süre ile asılması da yeterlidir (S.K. m.8/I).

Kanuna göre, BÇM.'nün sendika ve konfederasyonlar için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenecek esaslar çerçevesinde bir sicil tutması gereklidir. Bu tuttukları sicillerin birer örneği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na gönderilecektir (S.K. m.8/II). BÇM.'ne böyle bir yükümlülüğün öngörülmüş olmasındaki amaç, sendika ve konfederasyonların kuruluşlarından itibaren geçirdikleri tüm aşamaların, şube ve bölge şubelerinin sayısı, tüzük ve değişiklikleri, faaliyette olup olmadıkları gibi bilgilerin toplanması ve değişikliklerin izlenmesi ve denetlemede kolaylığın sağlanması olduğu söylenebilir<sup>41</sup>.

B. Sendika ve konfederasyonlar, tüzüklerini ve Kanunda düzenlenmiş belgeleri valiliğe teslim etmeleri ile tüzel kişilik kazanıp hak ehliyetine sahip olmaktadır. Ancak, hukuki işlemde bulunabilmeleri için hak ehliyetine sahip olmanın yanı sıra fiil ehliyetine de sahip olmaları gereklidir. Tüzel kişiler fiil ehliyetine ilgili kanuna göre sahip olmaları gerekli olan organları kurmaları ile elde ederler. S.K.'na göre sendika, sendika şubesi ve konfederasyonların zorunlu organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin

<sup>41</sup> Abdullah BERKSUN-İbrahim EŞMELİOĞLU, Açıklamalı Gerekçeli-İçtihatlı Sendikalar Kanunu, Ankara, 1989, s.203.

kuruludur (S.K. m.9/I). Genel kurul dışındaki organlarda, üyelerin genel kurulda yapılan seçimle görev almaları söz konusudur. Genel kurul tarafından organlara seçilen üyelerin ad ve soyadları, meslek ve sanatları, ikametgahları ile tüzük değişiklikleri ve tüzüğe göre şubelerin açılması sendikanın ve şubesinin bulunduğu ilin valilikleri ile BÇM.'ne on beş gün içinde gönderilmesi ve S.K. m.8'e göre ilan edilmesi gereklidir (S.K. m.9/IV). Bu şekilde sendikaların kurulması, organlarının seçimi gibi sendika ve konfederasyonlarla ilgili yapılan bütün işlemlerin BÇM.'ne bildirilerek sendika ve konfederasyonların tüm işlemlerinin kayıtlarının BÇM. tarafından tutulmasının hedeflendiğini söyleyebiliriz. Ayrıca, bu bildirimlerle sendika, sendika şubesi ve konfederasyonlarda meydana gelen değişikliklerin ilgili makamlarca takip edilebilmesine imkan sağlanmaktadır<sup>42</sup>.

C. Sendika ve konfederasyonların kurulması, organlar için yapılan seçimlerin BÇM.'ne bildirilmesinin yanı sıra S.K.'nda üyelikle ilgili bildirimlerin de BÇM.'ne yapılmasına yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. Bireysel sendika özgürlüğü çerçevesinde sendikaya üye olmak ya da olmamak serbesttir. Üyeliği kesinleşen işçinin üye kayıt fişinin birer nüshasının sendika tarafından on beş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve işçinin çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu

BÇM.'ne gönderilmesi gerekmektedir. İşveren sendikasına üyelik açısından da, Kanunda işçi sendikasına üyelikte olduğu gibi paralel bir düzenleme bulunmaktadır. İşçi sendikasyndaki üyeliğin kesinleşmesinde olduğu gibi, işveren sendikası üyeliğinin kesinleşmesinden sonra da işveren sendikasının, üye kayıt fişinin bir nüshasını on beş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve işverenin işyerinin bağlı olduğu BÇM.'ne göndermesi zorunludur (S.K. m.22/V).

Sendikaya üye olma halinde üyeliğin nasıl BÇM.'ne bildirilmesi gerekiyorsa, Kanun üyeliğin sona ermesi halinde de yine BÇM.'ne bildirim yapılmasını düzenlemiştir. Kişiler nasıl serbest iradesiyle sendikaya üye olabiliyorlarsa, yine serbest iradesiyle üyelikten ayrılması yani istifa etmesi de mümkündür. Her üye noter huzurunda münferiden kimliğin tespiti ve istifa edecek kişinin imzasının onayıyla üyelikten ayrılacaktır. Ancak, çekilme bildiriminin noterlik tarafından en geç üç iş günü içinde ilgili işverene, sendikaya, işyerinin bağlı bulunduğu BÇM. ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na gönderilmesi gerekmektedir (S.K. m.25/II). TUNÇOMAĞ, noterlik tarafından üç iş günü içinde ilgili işverene, BÇM.'ne veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılması gerekli olan bildirim gönderilmemiş ya da geç gönderilmiş olmasının üyelikten

<sup>42</sup> BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.212.

çekilmeyi etkilemeyeceğini ifade etmektedir<sup>43</sup>. Çünkü üyelikten çekilme işlemlerinde bir eksiklik söz konusu değildir. Sadece noterlik tarafından yapılması gereken bildirim yapılmamıştır.

Sendika üyeleri kendi iradeleri ile üyeliklerine son verebilecekleri gibi sendika yetkili organı olan genel kurul kararı ile de üyeliklerine son verilmesi mümkündür. Genel kurul tarafından çıkarılma kararı verildikten sonra bu çıkarılma kararı üyelikten çıkarılanlara, işverene, işyerinin bağlı olduğu BÇM.'ne ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na tebliğ edilmesi gereklidir. Sendikanın üyelikten çıkarma kararına karşı üyenin ve işyerinin bağlı olduğu BÇM.'nün kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye itiraz etme hakkı Kanunda düzenlenmiştir (S.K. m.25/III). Kanun, bu şekilde üyelikten çıkarılma kararına karşı hem üyeye hem de BÇM.'ne itiraz hakkı tanınmış bulunmaktadır. 274 sayılı S.K.'nda da bu yönde düzenleme bulunmaktaydı. 274 sayılı S.K.'nu çıkarılmadan önce kanun tasarısı üzerinde yapılan görüşmeler sırasında sendika üyeliğinden çıkarılma halinde BÇM.'ne de bu karara karşı mahkemede itiraz hakkının tanınmış olması eleştirilmiştir. Eleştirinin gerekçesinde de, işçi ve işçi sendikası

arasında ilişkiye BÇM.'nün veya devletin karıştırılmasına gerek olmadığı görüşü yer almaktadır<sup>44</sup>. Buna karşılık, üyelikten çıkarılma kararına karşı BÇM.'ne de itiraz hakkının tanınmış olması doktrinde bazı yazarlar tarafından hukuken doğru bulunmaktadır<sup>45</sup>. Bu şekilde, üyenin herhangi bir nedenle mahkemeye başvuramaması olasılığına karşı idare çıkarmayı gerektiren nedenlerin olmadığı ya da bu hakkın kötüye kullanıldığı sonucuna ulaşması halinde demokratik açıdan önemli olan üyelikten çıkarılma kararına karşı itiraz hakkının devlet tarafından korunması sağlanmış olmaktadır<sup>46</sup>. Üye ve BÇM. birbirinden habersiz her ikisinin de mahkemeye başvurması halinde bu dosyalar mahkeme tarafından birleştirilebilecektir. Ayrıca, üyelikten çıkarılma kararı işçiye tebliğ edildiği halde ilgili BÇM.'ne tebliğ edilmemesi halinde Kanunda resmi makama da tebligatın yapılmasının ve bu makama itiraz hakkının tanınmış bulunması nedeniyle, işçiye yapılan tebligattan sonra otuz gün geçmiş olsa bile çıkarma kararının kesinleşmesinin mümkün olmayacağı ifade edilmektedir. Ancak, tebligatın S.K. m.25/II'de gösterilen diğer yerlere yapılmaması aynı sonucu doğurmayacaktır<sup>47</sup>. Kanunun ilgili maddesinde diğer yerlere itiraz hakkı tanınmamış olması nedeniyle bu sonuca ulaşıldığını söyleyebiliriz.

<sup>43</sup> TUNÇOMAĞ, s.319.

<sup>44</sup> Sendikalar ve Grev, Lokavt Hakları, Türk-İş Ya.35, Ankara, 1964, s.930 vd..

<sup>45</sup> TUNÇOMAĞ, s.322; BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.450; Fevzi ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1995, s.206.

<sup>46</sup> BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.450; ŞAHLANAN, s.206; A. Can TUNCAY, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1999, s.79'dan TUNCAY, Üyeliğin Kazanılması, s.308.

<sup>47</sup> İhsan ERKUL, Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması, C.II, B.2, Eskişehir, 1991, s.109.

D. Sendikaların konfederasyona üye olmaları sendika genel kurulunun kararına bağlıdır (S.K. m.26/I). Sendikanın konfederasyon üyeliğine kabul edilmesi halinde sendikanın üye kayıt fişinin birer nüshası konfederasyon tarafından on beş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve konfederasyonun kurulu olduğu ilin bağlı bulunduğu BÇM.'ne gönderilmesi zorunlu bulunmaktadır (İşverenlerin Çalıştırdıkları İşçileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne Bildirmeleri ile Sendika ve Konfederasyonlarca Düzenlenecek Üye Kayıt Fişleri ve Defterlerinin Şekli ve İçeriği Hakkında Yönetmelik<sup>48</sup> m.8/II).

## 2. 2822 SAYILI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GREV VE LOKAVT KANUNU'NA GÖRE BÖLGE ÇALIŞMA MÜDÜRLÜĞÜ'NÜN FONKSİYONLARI

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda (TSGLK.), toplu sözleşme yapılması sürecinde yapılacak işlemlerin BÇM. veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na kaydedtirilmesine yönelik düzenlemeler yer almaktadır. Bu şekilde

BÇM., toplu iş sözleşmesi yapılmasındaki bütün süreçten haberdar olacaktır. Ayrıca, bu süreçle ilgili tüm bilgi ve itirazlar tek elde toplanmış olmaktadır. Taraflar arasında uyuşmazlık söz konusu olduğunda da BÇM. ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın kayıtları esas alınacaktır. Aşağıda BÇM.'ne ilişkin TSGLK.'da yer alan düzenlemeler üzerinde duracağız.

A. TSGLK.'na göre toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası ya da işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, işyerinde yetkili işçi sendikasının tespit edilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kanunda belirtilen süre içinde yetkili işçi sendikasını ya da hiçbir yetkili işçi sendikasının bulunmaması halinde de yetkili işçi sendikasının olmadığını TSGLK. m.13 ve m.14'de düzenlenmiş olan yerlere<sup>49</sup> bildirir (TSGLK. m.13-14). Bakanlığın tespit yazısını alan işçi sendikası, işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren, TSGLK. m.15/I'de<sup>50</sup> düzenlenmiş gerekçelerle

<sup>48</sup> R.G.,T.26.6.1995,S.22325.

<sup>49</sup> Yetki tespiti için işçi sendikasının başvurusu halinde, "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kayıtlarına göre sendikanın çoğunluğa haiz olması halinde, toplu iş sözleşmesi yapma başvurusunu işyerindeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikalarıyla taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı iş günü içinde başvuru tarihindeki kayıtlara göre bildirir. Çoğunluğa haiz olmadığının tespiti halinde bu bilgiler sadece başvurulan sendikaya aynı süre içinde bildirilir." (I.K. m.13/II). İşveren sendikası veya işverenin yetkili işçi sendikasının tespiti için başvurusu halinde, "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, tespit edilen yetkili işçi sendikasının isim ve adresini, işkolundaki ve o işyerindeki işçi sayısı ile, bu sendikanın işkolunda ve o işyerindeki üye sayısını, işkolunda kurulu işçi sendikalarına ve talepte bulunan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan ilgili işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı iş günü içinde bildirir. Yetkili sendika bulunmaması halinde durum altı iş günü içinde sadece başvuruda bulunan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirilir." (I.K. m.14/II).

<sup>50</sup> "... tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiye haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazını sebeplerini de göstererek... görevli mahkemeye yapabilir" (TSGLK. m.15/I).



ilgili İş Mahkemesi'ne itirazda bulunabilir. Ancak, yetkili İş Mahkemesi'ne itiraz etmeden önce itiraz dilekçesinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na veya ilgili BÇM.'ne kayıt ettirilmesi gereklidir (TSGLK. m. 15/l). İtiraz dilekçesi Bakanlık veya BÇM.'ne kayıt ettirilmeden mahkemeye verilmişse bu durumda itirazın reddedilmesi gereklidir<sup>51</sup>. Çünkü itirazın BÇM.'ne kaydettirilmesi Kanunda m.15/l'in gereğidir.

B. Bir işçi sendikasının örgütlendiği işyeri, işyerleri ya da işletme için veya bir işverenin işyeri ya da işletmesi için veya işveren sendikasının kendi üyelerinin işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapabilmesinde işçi sendikasının yetki belgesi alması gerekli iken, işveren ya da işveren sendikası açısından da yetkili işçi sendikasının tespit edilmesi gereklidir. Kendisine yapılan başvuru sonucunda yetkili işçi sendikasını tespit eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, tespit edilen yetkili işçi sendikasının ad ve adresini, işkolundaki ve o işyerindeki işçi sayısı ile bu sendikanın işkolunda ve o işyerindeki üye sayısını, istekte bulunan işçi sendikasına, işkolunda kurulu işçi sendikalarına ve toplu iş sözleşmesine

taraf olacak işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirir (TSGLK. m.13/l, m.14/l).

Tespit yazısını alan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren ya da yetki belgesini alan işçi sendikası, tespit yazısının veya yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi de derhal görevli makama<sup>52</sup> bildirilir (TSGLK. m.17/l).

Çağrı karşı tarafa tebliğ edildikten sonra altı iş günü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında kararlaştırır ve görevli makama da yazı ile bildirirler (TSGLK. m.19/l).

Toplantı yer, gün ve saati konusunda taraflar anlaşamazlarsa, taraflardan birinin üç iş günü içinde başvurmasıyla, görevli makam toplantı yer, gün ve saatini başvuru tarihinden başlayarak altı iş günü içinde belirleyerek taraflara bildirir (TSGLK. m.19/II).

Toplu görüşme sonucunda anlaşmaya varılırsa, toplu iş sözleşmesi beş nüsha olarak düzenlenerek taraflarca imzalanır. Birer nüsha taraflarda kalır ve kalan üç nüsha çağrıyı yapan tarafça imza gününden

<sup>51</sup> Yarg. 9.HD.,T.22.10.1984,E.9922,K.8987 Öner EYRENCİ,İHU,TSGLK. 15 (No.3). Yargıtay'ın bu konuda daha yeni bir kararına göre, yetki tespitine yapılacak itiraz dilekçesinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na veya Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kaydettirilmesi 2822 sayılı Kanun m.15'in gereğidir. Yarg. 9.HD.,T.11.2.1999,E.1474,K.1965 (İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargıtay Kararları,İstanbul Barosu Ya.,İstanbul,2000,s.193-194). Yargıtay'ın verdiği bir başka karara göre de, çoğunluk tespitine ilişkin itiraz davasının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kaydettirilmesi yeterli olup, ayrıca dava dilekçesine şerh düşülmesine gerek bulunmamaktadır. Yarg. 9.HD., T.20.1.2000, E.116, K.220 [İŞVEREN DER., C.XXXIV,S.6 (Mart 2000),s.16].

<sup>52</sup> Kanuna göre görevli makam, işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı olduğu, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bulunduğu BÇM., birden fazla BÇM.'nün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak toplu iş sözleşmesi için ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır (TSGLK. m.18).

başlayarak altı iş günü içinde ilgili BÇM.'ne tevdi edilir. BÇM. bu üç nüshanın iki nüshasını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na gönderir. Bir nüsha da kendisinde kalır (TSGLK. m.20).

Toplu görüşme için kararlaştırılan yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmezse veya toplantıya geldiği halde görüşmeye başlamazsa ya da toplu görüşmeye başladıktan sonra taraflardan biri toplantıya devam etmezse, toplantıya gelen taraf durumu ilgili BÇM.'ne altı iş günü içinde yazı ile bildirir (TSGLK. m.21/I). Taraflar, toplu görüşmeye gelmiş, başlamış olmalarına rağmen toplu görüşme süreci içinde anlaşamayabilirler. Kanuna göre, toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmış gün içinde taraflar anlaşamadıklarını bir tutanak ile tespit ederlerse veya toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmışıncı günün sonunda anlaşmaya varamamışlarsa, taraflardan biri durumu görevli makama yazı ile bildirecektir (TSGLK. m.21/II).

BÇM., bu yazıları aldıktan sonra otuz veya altmış günün geçmesini beklemeksizin arabuluculuk işlemlerini başlatacaktır (TSGLK. m.22/I). Ayrıca, taraflar toplu görüşmeye başladıktan sonra otuz gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, taraflar ilgili BÇM.'den resmi listeden bir arabulucunun görüşmelere katılmasını isteyebilirler. Böyle bir başvuru yapılması halinde BÇM. tarafları arabulucunun

belirlenmesi için altı iş günü içinde toplantıya çağırır. Taraflardan birinin bu toplantıya katılmaması ya da arabulucu konusunda tarafların anlaşamaması halinde, BÇM. resmi listeden bir arabulucuyu taraflardan en az birinin huzurunda ad çekerek belirleyecektir (TSGLK. m.22/II).

Arabulucu atanmamış, toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmış gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, BÇM. kendiliğinden veya başvuru üzerine altı iş günü içinde görevli mahkemeye başvurarak resmi listeden bir arabulucunun atanmasını isteyecektir (TSGLK. m.22/III).

Arabulucu göreve başladıktan sonra Kanunda belirtilen süreler içinde anlaşma sağlanırsa, toplu iş sözleşmesi beş nüsha olarak düzenlenecek ve üç nüshası BÇM.'ne gönderilecektir. Fakat anlaşmanın sağlanamaması halinde arabulucu uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenleyecek, bu tutanağa uyuşmazlığın sona ermesi için gerekli gördüğü tavsiyeleri de ekleyerek BÇM.'ne gönderecektir. BÇM.'de bu tutanağı en geç altı iş günü içinde taraflara tebliğ edecektir (TSGLK. m.23/IV). Kanuna göre, BÇM.'ne gönderilen tutanak ve yazılar alındığı tarihten başlayarak üç iş günü içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na gönderilir, bir nüshası da BÇM.'nin dosyasında saklanır (TSGLK. m.24/I).

C. Toplu görüşmelerin sonunda tarafların anlaşamaması halinde Kanunda düzenlenmiş süreçlerden geçildikten sonra grev ve lokavt ilan edilebilir. Üretim veya satışa yönelik olmamak üzere işin niteliği açısından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını, işyeri güvenliğinin, makine ve demirbaş eşyası, gereçleri, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını, hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmaya, işveren de bunları çalıştırmaya mecburdur (TSGLK. m.39/I). Grev ve lokavt sırasında çalışacak işçilerin yedekler de dahil olmak üzere işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından sonra altı iş günü içinde belirlenmesi gereklidir (TSGLK. m.39/II). Grev ve lokavt sırasında çalışacak işçilerin kanuni süre içinde belirlenmemesi halinde, bu süre geçtikten sonra da işveren veya işçi sendikası BÇM.'den grev ve lokavt sırasında çalışacak işçilerin sayısının belirlenmesini isteyebilir ve BÇM. bu belirlemeyi en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. BÇM. gerekli gördüğü hallerde bu belirlemeyi resen de yapabilir (TSGLK. m.39/III).

D. Toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında bir ya da birden çok işyerinde

veya bir işletmede uyuşmazlığın çözülemediğine dair arabulucu tarafından düzenlenen tutanağın görevli makam tarafından taraflara tebliğinden itibaren altı işgünü geçmeden Kanuna göre grev kararının alınması mümkün değildir. Bu sürenin geçmesinden sonra altı işgünü içinde uyuşmazlığın tarafı olan işçi sendikası tarafından grev kararı alınabilir. Bu süre içinde grev kararının alınmaması veya grev yasağı olması halinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmazsa, yetki belgesi hükmünü kaybedecektir. Uyuşmazlığı tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, işçi sendikasının almış olduğu grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altı işgünü içinde lokavt kararı alabilir (TSGLK. m.27/I, II, III). Bu şekilde alınan grev ve lokavt kararları, karar tarihinden itibaren altı işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve kararın birer örneği görevli makama tevdi edilir (TSGLK. m.28). Karşı tarafa tebliğ edilmek üzere süresi içinde notere ve görevli makama tevdi edilmeyen grev ve lokavt kararları uygulanmayacaktır (TSGLK. m.37/I). Grev kararının ilan edildiği tarihte işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin işyerinde grev kararının ilan edilmesinden başlayarak altı işgünü içinde mahallin en büyük mülki amirine yazılı olarak talepte bulunmaları halinde, o işyerinde grev oylaması yapılacaktır (TSGLK. m.35/I). TSGLK. m.35'e uygun olarak grev oylaması yapılır. Yapılan grev

oylamasının sonucu dört nüsha olarak düzenlenecek bir tutanakla belirtilir. Bu tutanağın bir nüshası işverene, bir nüshası greve karar vermiş olan işçi sendikasına, bir nüshası da BÇM.'ne gönderilir, dördüncü nüsha mahallin mülki amirliğinde saklanır (TSGLK. m.36/I).

E. Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirmek için grev ve lokavta karar vermiş olanlar tarafından alınan kararlar en geç ertesi işgünü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve BÇM.'ne bildirilir ve mahallinde çıkan en az bir gazetede, gazete yoksa mutad vasıtalarla ilan edilir (TSGLK. m.51/I). Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir sebeple kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi veya faaliyetinin durdurulması söz konusu olursa, grev veya lokavt kendiliğinden ortadan kalkacaktır. Aynı şekilde lokavtı uygulayan işveren sendikasının herhangi bir sebeple kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi veya faaliyetinin durdurulması söz konusu olursa, bu seferde lokavt kendiliğinden ortadan kalkacaktır. Grevin veya lokavtın sona erdiği görevli makam tarafından ilan edilir (TSGLK. m.51/II).

#### IV. SONUÇ

Türkiye'de, çalışma hayatını düzenleme, denetleme ve düzenli bir şekilde işlemesini sağlama görevi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na aittir. Bakanlığa verilen bu görevin

sadece merkez teşkilatı ile yerine getirilmesi mümkün değildir. Bu nedenle, Bakanlığın çalışma hayatına ilişkin olarak üstlendiği görevleri yerine getirmesini sağlamak için Bakanlık teşkilat yapısı oluşturulmuştur. Bu teşkilat yapısı içinde yer alan örgütlerden biri de, BÇM.'dir. BÇM. kurulu buldukları illerde, çevresindeki iller görev alanına dahil edilerek faaliyette bulunmaktadır. Bu şekilde, Bakanlık bazı konularda yetki devrinde bulunmakta ve işler merkez teşkilatının yanı sıra taşra teşkilatınca da yürütülmektedir.

BÇM.'ne bireysel iş hukuku ve toplu iş hukuku alanında çeşitli görevler verilmiştir. BÇM.'nin iş hukuku alanında en temel görevinin kayıtları tutmak olduğunu söyleyebiliriz. Bu şekilde, kayıtların tek elde toplanması sağlanmakta, gerekli olduğunda BÇM.'ne başvurulmaktadır. BÇM. tarafından tutulan bu kayıtlarla çalışma hayatındaki değişikliklerin takip edilebilmesi mümkün olmaktadır. Çalışma hayatında kayıt dışılığın bulunması nedeniyle, BÇM. ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tutulan kayıtların her zaman tam anlamıyla gerçeği yansıttığını söylemek mümkün olmayabilir. Ancak, denetimi gerçekleştirecek iş müfettişlerinin sayısının artırılıp, etkin bir denetim ile kayıt dışında bulunan işyerlerinin kapsam içine alınması sağlanabilir. BÇM. de kanunlarda kendilerine verilen görevleri bu şekilde daha etkin olarak gerçekleştirebilir.

Kamu kuruluşlarında tasarruf çerçevesinde 2004 yılına kadar yedi tane BÇM. kapatılacak ve BÇM.'nin sayısı on beşe indirilecektir. BÇM. kapatılırken birbirine yakın illerde bulunan BÇM. ve bunların denetim alanında bulunan illerin birbirine yakınlığının yanı sıra BÇM.'nin görev alanına girecek illerdeki

işyeri sayısının da mutlaka dikkate alınması yerinde olacaktır. Sonuç olarak, çalışma hayatına ilişkin kayıtların bir kurum tarafından tutularak, taraflar arasında çıkabilecek uyuşmazlıklarda resmi kayıtların esas alınmasının yerinde bir uygulama olduğunu söyleyebiliriz.