

Türk İş Hukuku ve Çalışma İlişkileri Alanına Uzlaştırma Kurulunun Girişi: Ta'til-i Eşgâl Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme

*Entrance of the Board of Conciliation into the Turkish
Labour Law and Labour Relations Area: An Assessment
on the Strike Law (Ta'til-i Eşgâl Kanunu)*

Cem DOĞAN*

ÖZET

İttihat ve Terakki Cemiyeti, 1908 Devrimi'yle ve II. Abdülhamit yönetimine karşı sonsuz bir özgürlük vaadiyle yönetsel erki eline geçirmişti. İkinci bir meşrutiyet devrinin kapısının aralanması, Osmanlı unsurları arasında sevinçle karşılanmış, ülkenin birçok yerinde kutlama gösterileri düzenlenmişti. Osmanlı işçileri de, görelî özgürlük ortamının getirdiği bu coşkudan faydalanmış ve 1908 Yaz'ında birçok grev hareketine girişmişlerdi. Bu makale, bu yoğun grev dalgasının önünü almak amacıyla yürürlüğe konan Ta'til-i Eşgâl Kanunu'nu (Grev Kanunu) kapsam ve içerik bakımından analiz etmeyi amaçlamaktadır.

ANAHTAR KELİMELER

1908 Greveleri, Ta'til-i Eşgâl Kanunu, İttihat ve Terakki Cemiyeti, Grev, Osmanlı İşçi Sınıfı.

ABSTRACT

Committee of Union and Progress came into power against the administration of Abdulhamit II by offering a limitless freedom. Opening a constitutional period out for the second time welcomed by the Ottoman social elements. Ottoman workers took advantage of this enthusiastic situation and went on lots of strikes in the summer of 1908. This article intends to analyze Ta'til-i Eşgâl Kanunu (The Strike Law) in terms of content and context.

KEY WORDS

The 1908 Strikes, Ta'til-i Eşgâl Kanunu (The Strike Law), Committee of Union and Progress, Strike, Ottoman Working Class.

* Öğr. Gör., Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü.



Giriş

Türk iş hukuku ve çalışma ilişkileri literatüründe önemli bir yeri olan 1909 tarihli Ta'til-i Eşgâl Kanunu (Grev Kanunu), üzerinde çokça tartışılan bir yasa olagelmıştır. Bu Yasa ile devlet, düzenleyici bir unsur olarak çalışma hayatına aktif bir biçimde katılmaya, başlamıştır. Ancak burada, *düzenleyici* ifadesinin daha çok bir tür *arabuluculuk* anlamında kullanıldığını belirtmekte yarar vardır. Zira Türk iş hukukunun evrimi bakımından önemli bir yenilik olan Heyet-i İtilâfiye (Uzlaşma Kurulu) uygulaması, ilk kez Ta'til-i Eşgâl Kanunu ile yürürlüğe konulmuştu.

Ta'til-i Eşgâl Kanunu, II. Abdülhamit'in otuz yıldan fazla süren yönetiminin ardından 1876 Anayasası'nı yeniden yürürlüğe koymasıyla açılan bir dönemin ürünüydü. Gerçekten de, II. Meşrutiyet döneminin başlamasıyla, tüm ülkede coşkun bir sevinç hali belirmiş, bir özgürlük devrinin başladığına kanaat getirilmişti. Kısa sürdüğü gözlemlenen bu görelî özgürlük ortamı, toplumun hemen her kesiminde bir hareketliliğe yol açmıştı.

Böyle bir sosyal atmosfer içerisinde bulunan ülkede, işçilerin de mobilize hale gelerek istekleri doğrultusunda** birtakım eylemlere girişmeleri doğaldı. Bu bağlamda, 1908 Yaz'ı Osmanlı İmparatorluğu açısından özel bir önem taşımaktadır. Çünkü bahsedilen süre boyunca Osmanlı topraklarını –özellikle de Rumeli ve Balkanlar'ı- bir grevler dalgasının kaplamaya başladığına tanık olunmuştu. Kısa sürede tüm ülkeye yayılan grevler, hükümetin bunlara karşı bir önlem alma ihtiyacı duymasına neden olmuştu. Hükümet, bu ihtiyacın giderilmesine yönelik olarak Ta'til-i Eşgâl Kanununu önce 1908'de kanun hükmünde kararname olarak çıkartmış, 1909 yılında da Meclis'ten geçirerek yasa haline getirmişti.

Ülkede iş gören yabancı kapitalistleri ürkütmemek amacıyla çıkarıldığı tartışması, Ta'til-i Eşgâl Kanununa değinen birçok çalışmada vurgulanan ortak bir

** İlerleyen sayfalarda da değinileceği gibi, bu dönemdeki işçi grevlerinin büyük bir çoğunluğu ücretlerin yetersizliğinden kaynaklanmaktadır.

noktadır.¹ Gerçekten, grevlerin yabancı ortaklı şirketlerde daha sık görülmesi, hükümetin bundan çekinmesine ve yabancı sermayeye bir darbe indirebileceğini düşünmesine yol açmış olmalıdır.

Zira Mesut'un² da aktardığı gibi, dönemin siyasal iktidarı, daha çok ücret artırımı istekleriyle başvuru olan bu grevler dalgasını kanalize etmek, kendilerini mesul mesleki örgütler halinde bir organizasyona bağlayarak yabancı sermayenin istismarından kurtarmak yerine, 1876 Anayasası'nın 36. maddesinin^{***} tanıdığı olanaktan yararlanarak çıkarılan bir kanun hükmünde kararname ile bunları bastırmak yoluna gitmişti.

Yasa'nın çıkarıldığı ortamın nasıl oluştuğunu bilmek aydınlatıcı olabilir. Bu anlamda, 1908 Grevlerine gelinceye değin İmparatorluğun içinde bulunduğu durum aşağıda kısaca özetlenmeye çalışılacaktır.

1. 1908 Öncesi Genel Duruma İlişkin Kısa Bir Panorama

Osmanlı İmparatorluğu, gerileme dönemiyle beraber uğradığı toprak kayıpları sonucu bu topraklardan elde ettiği aynı ve nakdi gelirlerden yoksun du-

¹ Bu yönde fikir belirten telif eser ve makalelerden bazıları şunlardır: Mesut Gülmez, "1936 Öncesi İşçi Hakları" Türkiye'de İşçi Hakları (Osmanlı Döneminden 1986'ya). Ankara: Türkiye Yol İş Sendikası Yayını, 1986, ss. 19-52; Georges Lefranc ve Kemal Sülker, *Dünyada ve Bizde Sendikacılık* (çev: Asım Bezirci). İstanbul: Varlık Yayınları, 1966, ss. 142; Lütfü Erişçi, *Türkiye'de İşçi Sınıfının Tarihi (Özet Olarak)*. Ankara: Kebikeç Yayınları, 1997, ss. 9; Orhan Tuna ve Metin Kutal, *Grev Hakkı Başlıca Meseleleri ve Memleketimiz Bakımından Tanzimi*. İstanbul: ÜİF Yayını, 1962, ss. 73; Cem Doğan, *Osmanlı İmparatorluğu'nda 1908 Grevleri ve Ta'til-i Eşgal Kanunu* (yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Siyaset Bilimi Bilim Dalı, 2010, ss. 70-71; Kemal Sülker, *Türkiye'de Grev Hakkı ve Grevler*. İstanbul: Gözlem Yayınları, 1976, ss. 37; Nurullah Özbey, *Türkiye'de Sendikal Anlayışlar Sendika Siyaset İlişkinin Gelişimi*. Ankara: Enerji Yapı Yol Sendikası Yayını, 2001, ss. 16; Mesut Gülmez, *Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi) (2. Basım)*. Ankara: TODAİE Yayını, 1991, ss. 298; Sedat Ağralı, *Günümüze Kadar Belgelerle Türk Sendikacılığı*. İstanbul: Son Telgraf Yayınları, 1967, ss. 25-26; Anıl Çeçen, *Türkiye'de Sendikacılık*. Ankara: Özgür İnsan Yayınları, 1973, ss. 5; Hakkı Onur, "1908 İşçi Hareketleri ve Jön Türkler" *Yurt ve Dünya* (Mart, 1977), sayı: 2. İstanbul: Bozkurt Matbaası, ss. 277-295; Oya Sencer, *Türkiye'de İşçi Sınıfı - Doğuşu ve Yapısı*. İstanbul: Habora Yayınları, 1969, ss. 196; Emre Polat, *Osmanlı'nın İlk Yahudi Sosyalisti Avram Benaroya ve Faaliyetleri*. İstanbul: Truve Yayınları, 2004, ss. 189.

² Gülmez, Mesut, "Tatil-i Eşgal Yasası Üzerine Bir Not" Seha L. Meray'a Armağan Cilt: 1. Ankara: A.Ü.S.B.F. Yayını, 1981, ss. 106-117.

^{***} "Meclisi Umumi mün'akit olmadığı zamanlarda Devlet bir muhataradan veya emniyet-i umumiyeyi halelden vikaye için bir zaruret-i mübreme zuhur ettiği ve bu bapta vaz'ına lüzüm görünecek kanunun müzakeresi için Meclisin celp ve cem'ine vakit müsait olmadığı halde Kanun-ı Esasi ahkâmına mugayir olmamak üzere Heyet-i Vükelâ tarafından verilen kararlar Heyet-i Mebusanın içtimai ile verilecek karara kadar ba iradei seniye, muvakkaten kanun hüküm ve kuvvetindedir." *Düstur, Birinci Tertip*, Cilt 4, s.1-40, 7 Zilhicce 1293 (23 Aralık 1876). Bu maddeyle, Meclis toplantıda olmadığı zamanlarda ve gerekli görülen acil durumlarda, Bakanlar Kurulu tarafından alınacak kararlar Kanun-ı Esasi hükümlerine uygun olduğu takdirde kanun hükmünde kararname niteliği taşımaktaydı.

ruma düşmüştü. Tarım dışı ekonomik aktiviteleri bakımından sırtını küçük ölçekli işletmelere yaslamış, tikel bakımdan kendi kendine yetebilen İmparatorluk ekonomisi, Sanayi Devrimi'yle Batı Avrupa ülkelerinde gözlemlenen hızlı ekonomik ilerlemeye uyum sağlayamamıştı.

Küçük esnaf, Avrupa'dan ithal edilen seri üretim mamulleri karşısında tutunamayarak önce hızla gerilemiş sonra da aynı hızla çökmüştü. Batı'daki lonca teşkilatlanmalarına denk düşen ahilik kurumu da, Sanayi Devrimi sonrasında yıpranmaya başlamıştı. Esnaf üretim yapmayı bir kenara bırakıp Batı Avrupa'nın, hammadde pazarı arayışında ihtiyaç duyduğu malları satmaya başladı. Bu durum, yukarıda da belirtildiği gibi, el tezgâhları ve küçük işletmeler biçiminde örgütlenmiş Osmanlı sanayisinin hızla gerilemesi ve çökmesiyle sonuçlandı.

Osmanlı İmparatorluğu, gayrimüslimlerin ticari etkinliklerine dayanmaktaydı.³ Çünkü İmparatorluğun nev'i şahsına münhasır ekonomik dizgesi, yerli bir burjuvazinin doğuşunu sert bir biçimde engellemekteydi.⁴ Bu bağlamda, güçsüzlüğünden ve ekonomik anlamda bağımlılığundan faydalanan yabancı tüccarlar, İmparatorluk içinde yürüttükleri ticari faaliyetlerinde önemli birtakım ekonomik imtiyazlar elde etmişlerdi.

Batı'nın üstünlüğünün ilk olarak askeri alanda anlaşılması ve kabulü sonucu, ilk sanayileşme girişimleri de bu alanda başlatılmıştı. Batı'nın askeri yenilerinin, teknik üstünlüğüne bağlı olduğunu gözlemleyen İmparatorluk yöneticileri, bu eksiği gidermeye yönelik birçok fabrikanın kapılarını üretime açmışlardı.

Bu amaca yönelik olarak III. Selim'in saltanatı döneminde Mühendishane-i Berr-i Hümayun (1795), I. Abdülhamit'in saltanatında Mühendishane-i Bahr-i Hümayun (1782), II. Mahmut tarafından Feshâne (1826) kurulmuş ve Avrupa'nın kullandığı toplara denk savaş topları üretebilmek için topçuluk canlandırılmaya çalışılarak Tophane-i Amire'nin güçlendirilmesi yoluna gidilmişti.⁵

³ McCarthy, Justin, "Foundations of the Turkish Republic: Social and Economic Change" Middle Eastern Studies, cilt: 19, No: 2 (Nisan, 1983). U.K.: Taylor & Francis, Ltd, ss. 139-151.

⁴ İnalçık, "İmparatorlukta kapitalist girişimci olarak adlandırılacak kesimlerin yalnızca tüccarlar ve sarraflar olduğunu; çünkü sadece bunların tercih ettikleri herhangi bir yolla para biriktirmek, servet edinmek ve bunları gerçekleştirirken de yönetim tarafından hem korunmak hem de teşvik edilmek lüksüne sahip olduklarını" belirtir. Bkz. İnalçık, Halil, "Capital Formation in the Ottoman Empire" The Journal of Economic History, cilt:29, sayı:1 (Mart, 1969).U.S.A.: Cambridge University Press, ss. 97-140.

⁵ Ancak II. Abdülhamit zamanında, ordunun yine büyük oranda atıl durumda bırakıldığı bilinmektedir. Karabekir, anılarında ordunun o dönemdeki durumundan bahisle:"Türk ordusu

Bütün bu yenilik çalışmaları, İmparatorluğun kendine has bir burjuvaziye sahip olmamasından kaynaklanmaktaydı. Ülkede yatırım yapan tüccarların çoğu yabancıydı. Ülkenin ekonomik anlamda dışa doğru açılmasının, daha doğru bir ifadeyle yabancı kapitalistlerin ülkede iş görmeye teşvik edilmesinin sonuçları ülke ekonomisi açısından neredeyse tam bir ekonomik bağımlılığı doğurmuştu.

1838'de imzalanan İngiliz-Osmanlı ticaret antlaşması, ithalata (%5), ihracata (%12) ve transit ticarete (%3) vergi oranı koymuş, böylece devletin fiskal gelirlerini artırmıştı.⁶ Ancak, Antlaşmayla belirlenen şartlar altında gerçekleşen rahatlama kısa solukluydu. Çünkü Antlaşma, yabancı kapitalistlere uygulanan gümrük hadlerini olabildiğince düşürmüş ve gümrük duvarını savunmasız bırakarak İmparatorluğun kapılarını neredeyse sonuna kadar yabancı tüccarlara açmıştı. Bu bakımdan, uzun vadede hesaplandığında, belirlenen oranlarla İngiliz tüccarlarına sağlanan ayrıcalıklar ve bunun Osmanlı ekonomisi üzerindeki olumsuz etkisi açıkça görülecekti.

Antlaşmanın bir diğer önemli maddesi, yed-i vahit (tekel) usulünün kaldırılmasıydı. 1826'dan bu yana yürürlükte bulunan yed-i vahit (tekel) uygulaması, özellikle temel tarım ürünleri üzerine devlet tekelini getirmiş ve bu ürünlerin yabancı tüccarların elinde ucuz ve serbest dolaşımını engelleyici bir tampon vazifesi görmüştü. İngiliz tüccarların, işlemek için kendilerine gereken büyük miktarlardaki hammaddeyi yurtdışına ucuz ve sorunsuz çıkarabilmeleri için, Antlaşmada bu uygulamadan İngilizler lehine vazgeçilmişti. Böylece Osmanlı hammaddelerinin dış ticarete açılması kolaylaştırılmış oluyordu.⁷

İmparatorlukta gerçekleştirilen ticari faaliyetlerin büyük bir kısmını ellerinde tutan ve ekonomide söz sahibi bulunan gayrimüslimler, ülkeyi bir hammadde cenneti olarak gören Batılı kapitalistlerle işbirliği yapma yoluna gitmiş; bu yolda büyük şirketler ve kumpanyalar kurulmuştu.⁸ Bu şirket ve kumpanyaların işçileri çok zor şartlar altında çalıştırılmaktaydılar.

bu haliyle dış tehlikeleri karşılayacak kudrette olmak şöyle dursun, iyi ellere verilmiş olsa dahi uzun zamanlar bu kudreti kazanamayacaktı" demektedir. Bkz. Karabekir, Kazım, *İttihat ve Terakki Cemiyeti 1896-1909* (2. Baskı). İstanbul: Emre yayınları, 1995, ss. 60.

⁶ Sunar, İlkay, "Anthropologie politique et économique: l'Empire ottoman et sa transformation" *Histoire, Sciences Sociales*, 35e Année, No. 3/4, Recherches sur L'Islam: Histoire et Anthropologie (Mayıs - Ağustos., 1980), ss. 551-579. Erişim adresi: <http://www.jstor.org/stable/27581069>. Erişim tarihi: 20/06/2011, 03:07.

⁷ Pamuk, Şevket, *Osmanlı-Türkiye İktisadi Tarihi 1500-1914*. İstanbul: İletişim Yayınları, 2009, s.206.

⁸ Özellikle kömür madenlerinin üretimini ve demiryolları yapımının işletmesini ellerine geçiren kumpanyalar buna örnek gösterilebilir.

Ayrıca yabancı ortaklı şirketlerin birçoğunda, Müslüman işçiler karşısında yabancı/gayrimüslim işçilere tanınan standartlar da söz konusuydu. Müslümanlar dışındaki belirli bazı inançların ve etnik grupların üyelerinin daha yetenekli oldukları ve sonuç olarak bazı iş kollarında daha başat unsur oldukları kabul ediliyordu. Müslümanların ise, ticari faaliyetlerde ve üretimde -halı üretimi dışında- beceriksiz; ilkel yollarla edindikleri deneyimlerle, sadece tarım alanında çalıştırılmaya uygun oldukları ifade ediliyordu.⁹

Maden işleri için gereken işgücünün eksikliği, tüm Osmanlı tarihi boyunca kronik bir problem olmuştu. Bu eksikliği gidermek amacıyla, Osmanlı hükümeti 1867'de, işçilere çalışma saatleri ve barınacak yer konusunda koruma sözü veren Dilaver Paşa Nizamnamesini yürürlüğe koymuştu.¹⁰ Ancak Nizamname verilen taahhütler yerine getirilmemiş ve işçilerin çalışma şartları hemen benzer bir ağırlıkta devam ettirilmişti.¹¹

2. 1839'dan 1908'e Uzanan Yolda Osmanlı İşçileri

Sencer¹² yaptığı bir çalışmada, 1839'dan sonra Osmanlı İmparatorluğunda artık tek tek işçilerden değil, bir *işçi kütlesinden* söz edilebileceğini belirtmiştir. Bu yargıya katılmak zor görünmektedir. Gerçekten de, yenilik hareketleri kapsamında gerçekleştirilen birçok sanayi atılımı sonucu açılan fabrikalar, ülkede işçi bilincini kavramaya başlayan küçük bir çalışanlar topluluğunu doğurmuştu. Öte yandan, Sencer'in bir *kütle* nitelemesi pek sağlıklı bir çıkarım gibi durmamaktadır.

Zira Osmanlı çalışma ilişkileri dizgesi göz önünde bulundurulur ve bir çalışmamda da üzerinde durduğum John. T. Dunlop'un çalışma ilişkileri kuramı çerçevesinde düşünülürse:

a) Çalışma ilişkilerinin aktörlerinin, bu ilişkilerin gelişim sürecinde oynadıkları rolün belirlenmesi,

⁹ Quataert, Donald, "Labor History and the Ottoman Empire, c. 1700-1922" *International Labor and Working-Class History*, no: 60 (Güz, 2001). New York: Cambridge University Press, s.93-109.

¹⁰ Quataert, Donald ve Yüksel Duman, "A Coal Miner's Life During the Late Ottoman Empire" *International Labor and Working-Class History*, no: 60 (Güz, 2001). New York: Cambridge University Press, ss. 153-179.

¹¹ Koç'a göre, Ereğli sancağında bulunan 14 ilçe halkına uygulanması öngörülen bu Nizamname'nin amacı işçiyi korumak değil, kömür madenlerinde üretimin düzenli bir biçimde sürdürülmesini sağlamak ve üretimi artırmaktır. Bkz. Koç, Yıldırım, *Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*. Ankara: Yol-iş Sendikası, 2003, ss. 39.

¹² Sencer, Oya, *Türkiye'de İşçi Sınıfı -Doğuşu ve Yapısı-*. İstanbul: Habora Yayınları, 1969, ss. 89.

- b) Çevresel bir faktör olarak, ortamın çağdaş bir sanayi ilişkileri sisteminin kurulmasına elverişli olup olmadığının tespit edilmesi,
- c) Mevcut ideolojinin, kurumsal bir çalışma ilişkileri sistemine izin verip vermemesi ve nihayet,
- d) Sürecin adım adım kurumlaşmaya doğru evrilip evrilmediğinin tespit edilmesi gerekmektedir.¹³

Ancak Sencer'in sözünü ettiği dönem değerlendirildiğinde, Osmanlı işçi sınıfının o dönemki nitel ve nicel durumuna ilişkin elde edilebilecek verilerin, yukarıda sıralanan unsurlarla pek uyuma göstermeyeceği açıktır.

Birincisi, bu dönemde dağılık işçi toplulukları halinde hareket eden Osmanlı işçileri kümesinin,^{****} çalışma ilişkileri anlamında işveren ya da devletle giriştikleri herhangi bir müzakereye rastlanılmadığı için aktörlerin buldukları pozisyonu tam olarak kestirmek güçtür. Müzakere bağlamında Uzlaşma Kurulu'nun oluşturulması için de Ta'til-i Eşgal Kanunu'nun yürürlüğe konulmasını beklemek gerekmiştir.

İkincisi, çevresel faktörlerin varlığı ve bunların nitel ve nicel durumlarıyla ilgilidir. Bilindiği gibi, çağdaş bir sanayi sisteminin temelleri uygun teknolojik, demografik ve sosyo-ekonomik şartların üzerinde yükselir. Bunun aksi durumlarda, sağlıklı bir sanayi kurulamaz ve buna dayanan bir ekonomi de yaşayamaz. Bu açıdan bakıldığında, Osmanlı İmparatorluğu'nun çağdaş anlamda bir sanayi ilişkileri sisteminin kurulması ve işlemesine elverişli bir ortama sahip olduğu kuşku götürür bir noktadır. İmparatorluk, Batı'nın geçtiği evrelerden geçerek, Sanayi Devrimi gibi toplumun sosyo-ekonomik yapısını bulduğundan bambaşka boyutlara taşıma kapasitesine sahip bir gelişmeyi yaşayamadığı için, bahsedilen çevresel koşulların da ya oluşmadığı ya da geç oluşabildiği bilinmektedir.

Üçüncüsü, mevcut ideolojik ortamın kurumsal bir çalışma ilişkileri dizgesinin oluşturulmasına izin verip vermemesi meselesidir. Kuşkusuz, işçi hareketlerinin ortaya çıkmasına imkân tanıyacak bir anlayış ortamının bir ülkenin tabanına yayılmış olması gerekir. Aksi halde, gereken maddi koşullar karşılanırsa da istenilen düzeyde bir gelişme kaydedilemez.

¹³ Doğan, Cem, *Osmanlı İmparatorluğu'nda 1908 Grevleri ve Ta'til-i Eşgal Kanunu* (yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Siyaset Bilimi Bilim Dalı, 2010, s.7-8.

^{****} Kütle yerine daha dar anlamda küme kavramını kullanmayı tercih ettik.

Bu anlamda, Osmanlı çalışma ilişkileri dizgesinin üzerinde yükseldiği temellere karakteristik bir örnek olarak Mecelle verilebilir. Ekin'in de belirttiği üzere, aslında Mecelle Tanzimat döneminde pozitif hukuk düzeninin kurulması yolunda olumlu bir adım olmakla beraber, çalışma ilişkilerini "icare-i adem" yani "insan kirası" usulüne dayanan bir hizmet sözleşmesi başlığı altında düzenlemesi ve Roma hukukunda olduğu gibi insan çalışmasını kira akdi içinde ele alması ve işçiyi "nefsini kiraya veren kimse" (ecir) olarak tanımlaması, çalışma ilişkilerinin düzenlemesine oldukça ilkel, bireyci ve liberal bir görüş getirmiştir.¹⁴

Son olarak üzerinde durulması gereken nokta, mevcut çalışma ilişkileri içerisinde gözlemlenen işçi hareketlerinin, bir kurumsallık arz edip etmemesi hususudur. Bu açıdan bakıldığında, II. Meşrutiyet dönemine kadar görülen işçi hareketleri, genel olarak belirli bir amaç için –özellikle ücret- toplanarak greve giden ancak ücret artışından sonra örgütlülüklerini yitiren işçi kümelerince gerçekleştirilmişlerdir

3. 1908 Grevleri

II. Abdülhamit'in, Anayasayı ilga edip Meclisi süresiz tatil ettikten sonra¹⁵ istibdat rejimini İmparatorlukta tesis etmesi, I. Meşrutiyet hareketinin akim kalmasıyla sonuçlanmıştı. Yoğun sansür uygulamaları ve ajanlık faaliyetleriyle ülkeyi mutlak kontrolü altında tutan II. Abdülhamit, bu hali 30 yıldan daha uzun bir süre için koruyabilmesini bilmişti. Bunda, şüphesiz II. Abdülhamit'in izlediği ustaca politikanın da etkisi vardı.

Bu arada, Jön Türkler hareketi II. Abdülhamit tarafından sindirilmiş; hareketin içinde yer alan birçok entelektüel şu ya da bu nedenlerle yurtdışına sürülmüştü. Ancak bu durum, Jön Türk hareketinin tamamen sönmüdüğü anlamına gelmemekteydi. Aksine hareket, içten içe daha da güçlenmişti ve II. Abdülhamit'in istibdat rejimine karşı özellikle yurtdışında çıkarılan yayınlarla ciddi bir muhalefet cephesi oluşturulmuştu.

İttihat ve Terakki adı altında, II. Abdülhamit yönetimine karşı örgütlenen Jön Türkler, aralarında, gelecekte örgütün baskın isimleri haline gelecek olan

¹⁴ Ekin, Nusret, *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, s.226, basım tarihi yok.

¹⁵ II. Abdülhamit, Me'busan Meclisi'ni kapatırken: "Millele hürriyet vererek babası Abdülmeccit'in izinden yürümekle hata etmiş olduğunu, bundan sonra dedesi Mahmut'un izinden gideceğini ve idaresi altında bulunan halkı kuvvetten başka hiçbir şeyle yürütmenin kabil olmadığını" ifade etmişti. Bkz. Tökin, F. Hüsrev, *Türk Tarihinde Siyasi Partiler ve Siyasi Düşüncenin Gelişmesi 1839-1965*. İstanbul: Elif Yayınları, 1965, s.28.

Enver ve Talat Beyler¹⁶ de olduğu halde, özellikle Balkanlar'da ciddi muhalif faaliyetlere girişmişlerdi. Genel olarak asker kökenli olan bu muhalefet güçlerinden birisi, Yüzbaşı Resneli Niyazi Bey, II. Abdülhamit'in baskıcı yönetimine karşı başkaldırarak taburuyla birlikte Manastır'da dağa çıktı.¹⁷ O'nu Binbaşı Enver Bey izledi. Ardından İttihatçılar 23 Temmuz 1908 sabahı Selanik Hükümet Konağı'nı işgal ettiler.¹⁸ Bunun üzerine, ayaklanmanın boyutunun genişlemesinden ve tüm ülkeye yayılmasından endişe eden Padişah, 24 Temmuz'da meşrutiyeti ikinci kez ilan etmek ve anayasayı yeniden yürürlüğe koymak durumunda kaldı.

Meşrutiyet'in ilanını her şeyin üstünde tutan Jön Türkler,¹⁹ böylelikle amaçlarına ulaşmışlardı. Ancak bu, işin sadece görünen kısmıydı. İmparatorluk ekonomisi çökmüş, devlet zoruyla dayatılan bir yabancı-ortaklı kapitalizm ülke piyasalarına hâkim duruma gelmişti. "İlân-ı Hürriyet" Osmanlı İmparatorluğu'na yaşattığı liberal siyasi ortamın yanı sıra, devrimi izleyen ilk iki ay içerisinde açıkça gözlenen yüzde 20 ila 30'luk bir enflasyon oranını da beraberinde getirdi. Bu fiyat artışları Meşrutiyet Rejimi'nin ilk aylarında yaşanmakta olan liberal siyasi ortamla aynı zaman dilimine denk düşünce, Osmanlı işçilerinin daha yüksek ücretler talep etmesi kaçınılmaz hale geldi.²⁰ Bunun doğal sonucuysa, sürmekte olan grevlere birçok yeni grevin eklenmesiydi.

Yukarıda da değinildiği gibi, 1908 Grevlerinin temelinde ücret artırımı talebi yatmaktaydı. Yapılan taleplere, çalışma saatlerinin azaltılması ve çalışma koşullarının hafifletilmesi de eklenebilir. Ancak 1908 Grevlerinin başat nedeni ücrettir. Akşin'in²¹ bir çalışmasında yaptığı tespit, neden ücret artışı için bu kadar greve gidildiğine ve Osmanlı işçisinin hangi koşullar altında çalıştığına bir küçük örnek teşkil edebilir. Buna göre, demiryolu işçileri bu dönemde bütün ay izin kullanmadan, günde 16-17 saat çalışmakta ve bir okka^{****} ekmeğin bir kuruşa alındığı bir sırada, 7-8 kuruş gündelik almaktaydılar. Sadece bu bilginin

¹⁶ Daha sonra paşalar.

¹⁷ Gawrych, Georger W., "The Culture and Politics of Violence in Turkish Society, 1903-14" Middle Eastern Studies, cilt: 22, no: 3 (Temmuz, 1986). U.K.: Taylor & Francis Ltd. s.307-330.

¹⁸ Aksoy, A. Şerif, *İttihat ve Terakki*. İstanbul: Nokta Kitap, 2008, s.59.

¹⁹ Hanioglu, Jön Türkler için anayasa fikrinin Batı modernitesinin bir sembolü haline geldiğini; onların sözde anaysacılıklarının temelinde bu güdünün bulunduğunu belirtir. Ayrıca özellikle Ahmet Rıza ve takipçileri arasında anayasanın, Büyük Güçlerin Osmanlı'nın siyasal hayatına müdahale etmeyi önleyecek güçlü bir etken olduğunu kaydeder. Bkz. Şükrü Hanioglu, *The Young Turks in Opposition*. New York: Oxford University Press, 1995, ss. 31.

²⁰ Karakışla, Yavuz Selim, "Osmanlı İmparatorluğu'nda 1908 Grevleri" Toplum ve Bilim, sayı: 78 (Güz, 1998). İstanbul: Birikim Yayıncılık, ss. 187-209.

²¹ Akşin, Sina, *Jön Türkler ve İttihat ve Terakki* (5. Baskı). Ankara: İmge Yayınları, 2009, ss. 163.

**** Osmanlı İmparatorluğu'nda kullanılan, yaklaşık 1250-1300 grama denk gelen ölçü birimi.

göz önünde bulundurulması bile, İmparatorluktaki işçilerin hangi koşullar altında çalıştırıldıklarını göstermesi bakımından ilginç bir örnektir.

Osmanlı işçileri, II. Meşrutiyet'in ilanından sonraki birkaç ay içinde 111 adet²² grev eylemi gerçekleştirmişlerdi. Osmanlı işçilerinin bu tutumu karşısında, İttihat ve Terakki Cemiyeti 8 Ekim 1908'de Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-ı Muvakkat adı altında bir tüzel düzenlemeyi, Meclis'e bile sevk edilmeden Heyet-i Vükela (Bakanlar Kurulu) kararıyla yürürlüğe koydu.²³

4. Ta'til-i Eşgâl Kanunu ve Osmanlı Çalışma İlişkileri Dizgesine Yönelik Düzenlemeleri

Ta'til-i Eşgâl Kanunu'nun, Türk iş hukuku ve çalışma ilişkileri literatüründe önemli ve özel bir yere sahip olduğu, makalenin girişinde de vurgulanmıştı.

Gerçekten de, bu Kanun'la sendika kurma hakkı yasaklandığı gibi daha önce kurulmuş olan sendikalar da, Kanun'un 8. maddesi uyarınca feshedilmişlerdi. Ayrıca Kanun, 1908 Grevlerini büyük ölçüde engelleyici bir unsur oluşturmuştu. Ancak Kanun'un grevleri tamamen yasaklayıp yasaklamadığı konusu tartışmalı kalmıştır.

Bunlardan başka Kanun, Heyet-i İtilâfiye'yi (Uzlaşma Kurulu) de, Osmanlı çalışma ilişkileri alanına getirmesi bakımından bir arketip olma özelliğine sahipti. Aşağıda, bu noktalara başlıklar altında ve Yasanın maddelerine yer verilerek değinilecektir.

4.1. Sendika Feshi ve Yeni Sendika Kurma Yasağı

Ta'til-i Eşgal Kanunu, kapsamına aldığı kamu hizmeti gören kurumlarda sendika kurma hakkını kesin olarak yasaklamakta ve bu yasağa uymamanın yaptırımlarını 8. maddesinde göstermekteydi.²⁴ Bu maddeye göre:

"Umuma ilişkin hizmetler ifa eden müesseselerde sendika teşkili yasaktır. İşbu müesseselerde sendika teşkil eden, cebir ve şiddet uygulayarak hizmetin tatiline sebebiyet veren veyahut diğerlerinin çalışmasını men etmeye teşebbüs eden kimselerden teşvikler icra edenler bir haftadan altı aya kadar hapis cezası veya kendilerinden bir liradan yirmi beş liraya kadar nakit para cezası alınarak ve tehditler uygulayıp ve şiddete teşebbüs edenler bir aydan bir seneye kadar hapis ve bir liradan elli liraya kadar nakit para cezası ile cezalandırılacaklardır. Ve bu yüzden mallar ve emlaklara zarar verilmesi durumun-

²² Güzel, M. Şehmus, *Türkiye'de İşçi Hareketi 1908-1984*. İstanbul: Kaynak Yayınları, 1996, ss. 31.

²³ Doğan, a.g.e., ss. 65.

²⁴ Gülmez, a.g.m., ss. 108.

da var olan zarar, bu zararın meydana gelmesine neden olan kişiye tazmin ettirilecek ve işbu cezalardan daha ağır cezayı gerektiren bir suç isleyenler hakkında Ceza Kanunu'nda yer alan muayyen ceza uygulanacaktır."^{25/26}

İfadeden de anlaşılacağı üzere, 8. maddeyle genel hizmetler gören kuruluşlarda sendika kurulması açıkça yasaklanıyordu. Ayrıca, bu kuruluşlarda çalışanlar arasında sendika kurmaya kalkışacak veya herhangi bir yolla işlerin aksatılmasına ve çalışma arkadaşlarının mesailerine engel olacak teşviklerde bulunanlara 1 haftadan 6 haftaya kadar hapis veya 1 liradan 25 liraya kadar nakit para cezası öngörülmekteydi. Bu yollu teşviklerden daha da ileri giderek şiddetle başvurulara ise, 1 aydan 1 seneye kadar hapis ve 1 liradan 50 liraya kadar da nakit cezası uygulanacaktı.

Yönetimin, para cezasından başka sendikacılık hareketlerine girişenlere hapis cezası da öngörüyor olması, grevlerden ciddi anlamda çekinildiğini ve devam etmesi hususunda da kaygılanıldığını göstermesi bakımından önemlidir. Gerçekten, o dönemde özellikle de Alman kapitalist sınıfının nüfuzu devleti sarmıştı ve Ta'til-i Eşgâl Kanunu tasarısını da, Adalet Bakanlığı'nda müşavirlik yapan Alman uzman Kont Ostrog hazırlamıştı.²⁷

Madde'nin son kısmına bakıldığında, tüm bu teşvik ve şiddet hareketlerinden doğan zararların tazmininin de, bu olaylara sebep olan kimselere yükleneceği belirtilmekteydi. Daha ağır cezayı gerektiren durumlardaysa, Ceza Kanunu'nun hükümlerine başvurulması öngörülmekteydi.

Kanun'un 11. maddesi de sendikalar bakımından önem taşımaktaydı. Buna göre:

*"Umuma ilişkin bir hizmet ifa eden müesseselerde, işbu kanunun yayımlanmasından evvel gerek amele ve müstahdemler ve gerek sermayedarlar tarafından kurulmuş bulunan sendikalar, işbu kanunun yayımlanmasıyla fesholunmuşlardır."*²⁸

Bu maddeyle, genel hizmetler gören kuruluşlarda yasa yayımlanmadan önce kurulmuş bulunan tüm sendikalar kapatılıyordu. Burada dikkati çeken nokta, sadece işçiler değil sermayedarlar tarafından kurulan sendikaların da kapa-

²⁵ Takvim-i Vekayi, (2 Ağustos 1325), no: 302, ss. 1.

²⁶ Kanun metni Osmanlıcadan günümüz Türkçesine yazar tarafından çevrilmiştir.

²⁷ Üstün, Süleyman ve Yücel Yaman, *Resimli Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi (cilt: 1) Başlangıcından 1946'ya Kadar*. İstanbul: Vardiya Yayınları, 1975, ss. 12.

²⁸ Geçici Kanun metninde, genel olarak sendikaların feshedildiğinden bahsederken, kesin Kanun metninde hem çalışan/işçi sendikalarının hem de işveren sendikalarının fesholundukları belirtilmiştir.

tımlarıdır. İttihat ve Terakki, sermayedarların kurmuş oldukları sendikaları da bu maddeye dâhil ederek işçilerden gelecek tepkiyi savuşturmak istemiş olabilir.

Aşağıda da göreceğimiz gibi işçi-işveren anlaşmazlıklarını çözümlenmek üzere bir Uzlaştırma Kurumu uygulamasına gitme kararı alan İttihat ve Terakki, işçi sendikalarını feshederken işveren sendikalarına dokunmaması yüzünden şimşekleri üzerine çekebilirdi. Bu açıdan bakıldığında, bunun bir önlem olduğu düşünülebilir.

4.2. Grev Yasası Üzerine Birkaç Söz

Şimdiye kadar Ta'til-i Eşgal Kanunu üzerine yapılan çalışmaların birçoğu, Kanun'un grev hakkını tamamen yasaklayıp yasaklamadığı noktasında yoğunlaşmışlar ancak bu nokta tartışmalı kalmıştır.

Bunun temel nedeni, Kanun metninin aceleyle kaleme alınması olduğu kadar Kanun'un içsel birtakım çelişkiler içeriyor olmasıdır. Şimdiye kadar, birçok telif eser ve makalede Kanun'un greve gitme hakkını tamamen yasakladığı yönünde yaygın bir kanı oluşturulmuştur.²⁹ Ancak bu kanı gerçeği yansıtmamaktadır. Kanun'un ilk amacı, 1908 Grev Dalgası'nın önünü almaktır. Bu anlamda

²⁹ Ta'til-i Eşgal Kanunu'nun grev hakkını tamamen yasakladığı görüşünü savunan telif eser ve makalelerden -Gülmez'in "Tatil-i Eşgal Yasası Üzerine Bir Not" adlı makalesinin de yardımıyla- tespit edebildiklerimiz şunlardır: Yavuz Selim Karakışla, "Osmanlı İmparatorluğu'nda 1908 Greverleri", Toplum ve Bilim, sayı: 78 (Güz, 1998). İstanbul: Birikim Yayıncılık, ss. 187-209; Orhan Tuna - Metin Kutal, *Grev Hakkı Başlıca Meseleleri ve Memleketimiz Bakımından Tanzimi*. İstanbul: İÜİF Yayını, 1962, ss. 9; Ferit H. Saymen, *Türk İş Hukuku*. İstanbul: 1954, ss. 51-57 ve 343; Cahit Talas, *İçtimai İktisat Dersleri*. Ankara: AÜSBF Yayını, 1955, ss. 267; Georges Lefranc ve Kemal Sülker, *Dünyada ve Bizde Sendikacılık*. İstanbul: Varlık Yayınları, 1966, ss. 14; Kurthan Fişek, *Devlete Karşı Greverin Kritik Tahlili*. Ankara: AÜSBF Yayını, 1969, ss. 30; Kurthan Fişek, *Türkiye'de Kapitalizmin Gelişmesi ve İşçi Sınıfı*. Ankara: Doğan Yayınları, ss. 51; Kemal Sülker, *Türkiye'de İşçi Hareketleri*. İstanbul: Gerçek Yayınları, 1973, ss. 17-18; Anıl Çeçen, *Türkiye'de Sendikacılık*. Ankara: Özgür İnsan Yayınları, 1973, ss. 5; Toker Dereli, *Aydımlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi*. İstanbul: İÜİF yayını, 1974, ss. 286 ve 320; Toker Dereli, *The Development of Turkish Trade Unionism*. İÜİF yayını, 1968, ss. 57; Kenan Tunçomağ, *Türk İş Hukuku (Cilt:1)*. İstanbul: İÜİF Yayını, 1975, ss. 34; Kemal Sülker, *Türkiye'de Grev Hakkı ve Grever*. İstanbul: Gözlem Yayınları, 1976, ss. 37-38; Nusret Ekin, *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: İÜİF Yayını, 1976, ss. 228; Kurthan Fişek, *Yönetime Katılma*. Ankara: TODAİE, 1977 ss. 220; Bengü Dereli, *Türkiye'de Sendika Demokrasisi*. İstanbul: İÜİF, 1977, ss. 48; Gülten Kutal, *Türkiye'de İşçi Sendikacılığı 1960-1968*. İstanbul: İÜİF, 1977, ss. 6; Osman K. Akyol, *Grev Meseleleri*. Ankara: Akın Matbaası, 1950, ss. 27-28; Refik Sönmezsoy, *Türkiye'de ve Dünyada İşçi Hareketleri*. İstanbul: Boğaziçi Yayınları, 1981, ss. 40; Hakkı Onur, "1908 İşçi Hareketleri ve Jön Türkler" Yurt ve Dünya (Mart, 1977) sayı: 2. İstanbul: Bozkurt Matbaası, ss. 277-295; Lütfü Erişçi, *Türkiye'de İşçi Sınıfının Tarihi (Özet Olarak)*. Ankara: Kebikeç Yayınları, 1997, ss. 9 ve 19 no.lu dipnot; Sedat Ağralı, *Günümüze Kadar Belgelerle Türk Sendikacılığı*. İstanbul: Son Telgraf Matbaası, 1967, ss. 26; Halide Kemal Elbir, *İş Hukuku (9. Baskı)*. İstanbul: Filiz Kitabevi, 1987, ss. 232.

işe yaradığı da söylenebilir. Ancak, greve gitme konusunda kesin ve tam bir yasaktan bahsedilemez.

Grev yasağı olarak yanlış adlandırılan süreç, aslında Uzlaşma Kurulu'nun oluşturulması ve uzlaşma süreci beklenmeksizin ya da bu süreç işlerken greve gidilmesinin yasaklanmış olmasıdır. Bu durum, birçok araştırmacının gözünden kaçmıştır. Bu yüzden de Kanun'un greve ilişkin getirdiği hükümler hakkında birtakım yanlış sonuçlara ulaşılmıştır. Kanun'un 9. maddesi bu konuda açıktır:

“İşbu kanun dairesinde müracaat ve neticeyi beklemezsizin veya besinci madde gereğince bir uzlaşma sekli kararlaştırılmış iken umuma ilişkin hizmetin ta'tiline iştirak edecek olan kimseler yirmi dört saatten bir haftaya kadar hapis ve yirmi beş kuruştan yüz kuruşa kadar nakit para cezası ile cezalandırılacaklardır.”

Ağaoğlu ve Hüdaioğlu'nun³⁰ da belirttiği gibi, 9. madde gereğince, uzlaşmanın neticesine kadar grev yasaktı. Bu yasağa uyulmazsa para ve hapis cezaları tatbik edilecekti. Grev eylemlerine katılarak, bir kamu kuruluşunda görülmekte bulunan herhangi bir hizmetin aksamasına neden olan kamu işçilerinin, 24 saatten 1 haftaya kadar hapis ve 25 kuruştan 100 kuruşa kadar da nakit para cezası ile cezalandırılmaları öngörülmekteydi.

Böylece, grevlere hükümet tarafından bir caydırma unsuru getirilmekteydi. Gerçekten, çok düşük ücretlerle son derece zor koşullar altında çalışan işçilerin grev eylemlerine girişmelerinin önlenmesi için böyle bir yaptırıma gidilmesi, anlamlı olduğu kadar caydırıcıdır da.³¹

Kanun'un 10. maddesi de işçi eylemleri bakımından ayrı bir önem taşımaktaydı. Bu maddeye göre:

“Genel hizmetlerin temini ve istikrarı için gerek görüldüğü durumda genel kuvvetler kullanılacak ve harp veya harp tehlikesi meydana geldiğinde yüce hükümet müstahdemlerin ve amelelerin taleplerinin tetkikini erteleme ve ta'til hakkına sahip olacaktır”

Yukarıdaki hükme göre, hükümet savaş ya da savaş tehlikesi ortaya çıktığında genel hizmetlerde herhangi bir aksama yaşanmaması için işçi taleplerini askıya alma hakkını kendine tanıyordu. Demokratik bir yapının öğelerinin bulunmadığı, çalışma ilişkilerinin taraflarının örgütlenmelerine dahi izin verilme-

³⁰ Ağaoğlu, Samet ve Selahattin Hüdaioğlu. *İş Hukuku Tarihi Birinci Cilt*. Merkez Basımevi, 1938, ss. 105, basım yeri yok.

³¹ Burada, Akşin'den aktardığımız işçi ücreti ve ekmeğin fiyatı örneğinin hatırlanması yerinde olacaktır.

diği koşullarda, hiçbir kesin ölçüt içermeyen ve herhangi bir merci nezdinde itiraz edilmesi mümkün olmayan bu gibi kararlarla, grev özgürlüğünün nasıl sağlanabileceği, çok tartışmalıdır.³²

4.3. Uzlaşma Kurulu ve Grev Hakkının Doğması

Uzlaşma Kurulu hakkında bilgi sahibi olmak ve uzlaşma sürecinin işleyişini kavrayabilmek için, Kanun'un ilk 7 maddesini dikkatli bir incelemeye tabi tutmak gerekmektedir. Aşağıda, Uzlaşma Kurulu'nun hangi süreçlerle oluşturulduğu ve arabuluculuk görevini hangi suretle yerine getirdiği, Kanun maddelerine dayanılarak kısaca açıklanmaya çalışılacaktır.

Madde 1

“Yüce hükümetten ruhsat veya ayrıcalık elde ederek demiryolu ve tramvay ve liman muameleleri ile aydınlatma işleri gibi umuma ilişkin bir hizmet ile mükellef bulunan her nevi müesseseler ile müstahdemleri veya amelelerinin istihdam durumlarına dair bir uyuşmazlık meydana gelmesi halinde, müstahdemler ve anılan ameleler üç vekil seçmeye mecbur olup, bunlar Ticaret ve Bayındırlık Bakanlığı'na iki nüsha olarak takdim edecekleri dilekçede, ihtilaf olayının mahiyetini ve sebeplerini izah edeceklerdir.”

Görülebileceği gibi 1. madde, Uzlaşma Kurulu'nun nasıl işlemeye başlayacağına dair kısa bir açıklama getirmektedir. Buna göre, genel hizmetleri görmekle yükümlü kuruluşlarda çalışanlar, iş ile ilgili bir uyuşmazlık halinde oluşması durumunda Ticaret ve Bayındırlık Bakanlığı'na başvuracaklardır. İki adet dilekçe ile yapılacak başvuruda, şikâyet edilen durum hakkında açıkça bilgi verilecektir.

Madde 2

“Müstahdemlerin ve amelelerin dilekçeleri yönünde, müessesenin muamelelerine müdahaleye ve genel idaresi ile kurallarını teftişe dair hiçbir talep bulunmayacaktır. Ancak emeklilik ve iane sandıklarına ve kendi hukuklarına ilişkin durumlar bundan müstesnadır.”

2. maddede, çalışanların, şikâyetleri doğrultusunda Ticaret ve Bayındırlık Bakanlığına verdikleri dilekçenin, şikâyete sebep olan kuruluşun genel işleyişine ve kurallarına müdahale yetkisini vermediği belirtilmiştir. Bu anlamda, belki kuruluşlar Uzlaşma Kurulu'na dâhil ediliyorlardı ancak içişlerinde serbest durumda bırakılıyorlardı.

³² Makal, Ahmet, *Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920 Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi*. Ankara: İmge Yayınları, 1997, ss. 275.

Madde 3

“Bakanlık, dilekçenin takdimi tarihinden itibaren nihayet üç gün zarfında bir nüshasını alakadar olan müesseseye tebliğ edecek ve müessese idaresi bir hafta zarfında kendisi tarafından üç zat tayin ederek isim ve hüviyetlerini nezarete bildirecektir. Anılan müddet sürekli olmayıp, gereken kişiler tayin olunmadığı ve bildirilmediği halde, müstahdemlerin ve amelenin talepleri kayıtsız şartsız kabul edilmiş addolunacaktır.”

3. maddeyle artık Uzlaşma Kurulu'nun oluşumu aşamasına gelinmektedir. Buna göre, Ticaret ve Bayındırlık Bakanlığı, kendisine sunulan 2 adet anlaşmazlık dilekçesinden birini anlaşmazlık sebebiyle kendisinden şikâyetçi olunan kuruluşa üç gün içinde tebliğ edecektir. Uzlaşmazlığın taraflarından biri olan kuruluş, bir hafta içerisinde kendisini temsil etmesi için üç tane kişi belirleyecek ve belirlenen bu kişilerin ismini de Bakanlığa bildirecektir.

Eğer kuruluş bu yükümlülüğü yerine getirmeyip Uzlaşma Kurulu'nda kendisini temsil edebilecek üç kişiyi anılan süre içerisinde belirlemezse, çalışanların istekleri kayıtsız şartsız kabul olunmuş sayılacaktır.

Madde 4

“Bakanlık da, anılan bir hafta zarfında bir memur tayin edip, memurlar önceki madde gereğince Nezarete bildirme tarihinden itibaren üç gün zarfında iki tarafın vekillerini kendi nezareti altında bir İtilaf Heyeti suretinde toplantıya davet edecektir. İki tarafın vekilleri davete mazeret belirtmeksizin icabet etmedikleri takdirde, vekilleri gelmeyen taraf uzlaşmaya talip olmamış addolunacaktır.”

Bu maddede, Bakanlığın da 1 hafta içerisinde bir memur tayin etmesi öngörülmekteydi. Bu memurlar, tarafların nezarete dilekçe vermelerinden sonraki üç gün içerisinde, iki tarafı kendi gözetimleri altında toplayarak bir Uzlaşma Kurulu oluşturmakla yükümlüydüler. İki taraftan herhangi birinin vekilleri mazeret belirtmeden uzlaşma toplantısına katılmazlarsa, vekilleri toplantıya katılım göstermeyen taraf uzlaşmaya yanaşmamış sayılacaktı.

Madde 5

“Uzlaşma şartlarının müttefikan kararlaştırılması halinde, uzlaşma şekli açıklayıcı bir bölük zabıtname tanzim olunarak iki taraf vekilleri tarafından imza ve alt kademeli memurca tasdik edilecektir.”

Maddede de açıkça görüldüğü gibi, Uzlaşma Kurulu'ndaki görüşmelerden olumlu bir sonuç çıkması halinde, uzlaşmanın şekli açıklayıcı bir şekilde kayıt altına alınacak ve taraflarca imzalanarak onaylanacaktı.

Madde 6

“İki taraf uzlaşamadıkları takdirde, müstahdemler ve ameleler hizmetlerini terk etmekte serbest olup, fakat iş serbestisine aykırı bir fiil ve hareket yapılması ve gösteri yapılması katıyken yasaktır.”

Bu madde, ayrı bir önem taşımaktadır. Çünkü Esen’in³³ de belirttiği gibi, İttihat ve Terakki’nin yönetimi ele geçirmesinden sonra oluşan nispi özgürlük ortamına nazaran bu madde, belki de grevi serbest bırakan bir madde olarak yorumlanabilir. Zira bu madde, uzlaşma olmadığında işçilere grev yapmak hakkını tanımaktaydı.

İçeriği karışık olan bu madde, Ta’til-i Eşgâl Kanunu üzerine yapılan bazı çalışmalarda da karışıklığa neden olmuştur. Bu konuya yazdığı bir makalede açıklık getiren Toprak’a³⁴ göre, maddede kullanılan terk-i hizmet kavramının topluca bir iş bırakımı değil, uzlaşmazlık durumunda bireysel olarak çalışma ya da meşrutiyetin gündeme getirdiği serbesti ortamında emek gücünü satıp satmama söz konusudur.

Madde 7

“Uzlaşma Hey’eti’nin zabıtnamesi gerek müessese ve gerek müstahdemler ve ameleler hakkında yürürlükte olan ve geçerli olup sadece müessese idaresi zabıtname kurallarını iyi niyetle icra ve tatbikten çekindiği takdirde, Bakanlık tarafından kendilerine bir ihtarname tebliğ olunarak anılan kuralları icraya davet edilecek ve işbu ihbarnamenin tebliğ tarihinden sekiz gün sonra, her bir gecikme günü için sermayesi elli bin liraya kadar olan müessese kendi hesabına yirmi beş ve yüz bin liraya kadar olan müessese keza kendi hesabına olarak elli ve iki yüz bin liraya kadar olan müessese yüz ve beş yüz bin liraya kadar olan yüz elli ve bir milyon liraya kadar iki yüz ve daha ziyade sermayesi bulunan müesseseler üç yüz Osmanlı lirası ödemeye mecbur olacaklardır. Anılan meblağ müstahdemlere ve amelelere mahsus emekli ve iane sandıklarına ait olacak ve bunlar olmadığı halde müstahdemler ve amelelere maaş ve yevmiyeleri nispetinde dağıtılacak ve ödenecektir.”

7. madde, uzlaşma sağlandıktan sonra gerekenleri yapmayan şirketlere uygulanacak yaptırımları içermektedir. Buna göre, eğer uzlaşma sağlanmışsa ve taraf şirket üzerine düşenleri yerine getirmiyorsa, Bakanlık şirkete bir ihbarname yollayacaktı. Şirket, kendisine yollanan ihbarnameyi bildiği halde, 8 gün

³³ Esen, Bülent Nuri. *Türk İş Hukuku*. Ankara: A.Ü.H.F Yayını, 1944, ss. 143.

³⁴ Toprak, Zafer, “1909 Tatil-i Eşgal Kanunu Üzerine” *Toplum ve Bilim Dergisi* (Bahar, 1981), sayı: 13. İstanbul: Birikim Yayıncılık, ss. 141-156.

boyunca yine üzerine düşenleri yapmaktan kaçınırsa ceza alacaktı. Verilecek ceza şirketin sermayesiyle orantılı olmak kaydıyla, her bir gecikme günü için 25 liradan 300 liraya kadar çıkmaktaydı. Ödemeler, işçilere ait emekli ve iane sandıklarına yapılacak; bunların mevcut olmaması halindeyse işçilere maaşları ve gündelikleri oranında eşit olarak paylaşılacaktı.

Sonuç

Gülmez'in³⁵ de vurgulamış olduğu gibi, bireysel iş ilişkileri alanında en vedit ve önemli çalışma koşulları konusunda bile tam bir kuralsızlığın sürdüğü bir sırada, toplu iş ilişkileri alanında bir yasa çıkarılmış olması, İmparatorluğun dışa bağımlı ekonomik yapısının etkilerinin işçi-işveren ilişkileri alanına da yansımalarıyla açıklanabilir.

Kanun, ilk maddesiyle çalışanlara vekil seçmek ve şikâyetlerini hükümete ulaştırmaya izin vermiş, altıncı maddesinde de iş bırakmakta özgür oldukları hükmünü getirmişti. Öte yandan on birinci maddesiyle, yürürlüğe girme tarihinden itibaren önce kurulmuş olan tüm sendikaları kapatma kararı almıştı. Bu durum, hakem sürecinin olumlu sonuçlanmaması durumunda işçilere verilen kısmi grev özgürlüğünün karşısına yerleştirildiğinde Kanun'un grevleri engellemek amacıyla birtakım içsel tutarsızlıklara doğru kaydığını göstermektedir.

Kanun'la ilgili bir yazı kaleme alan Mehmed Cavid³⁶, hükümetin bazı şartlar altında bayındırlık kuruluşlarında çalışanların grev hakkını kabul ettiğini ancak kendilerine sendika kurma hakkı tanımadığını vurgular ve sendikasız bir grevin işçilerin ellerini ve ayaklarını bağlamak olduğunu ifade eder. Bu Kanun'la, yönetim çalışma ilişkileri alanında yasaklayıcı unsur olarak belirmiş ve 1908 Grevlerinin önünü almak amacıyla hareket etmiştir. Ta'til-i Eşgâl Kanunu, her ne kadar belirli koşullar altında greve gitme serbestisini işçilere tanısa da, bu bakımdan devletin çalışma ilişkilerine yasaklayıcı ve baskıcı bir aktör olarak karışmasının somut bir örneğini teşkil etmektedir.³⁷

Ta'til-i Eşgâl Kanunu'na gelinceye kadar bireysel ve dağınık birtakım çabalarla gerçekleştirilen çalışma ilişkilerine dair düzenlemeler, bu Kanun'un yürürlüğe konmasıyla daha geniş ve detaylı bir düzenlemeye kavuşmuşlardı. Aynı yılın Cemiyetler Kanunu aracılığıyla da, Ta'til-i Eşgâl Kanunu'nun kapsamı

³⁵ Gülmez, Mesut, "1936 Öncesi İşçi Hakları" Türkiye'de İşçi Hakları (Osmanlı Döneminden 1986'ya). Ankara: Türkiye Yol İş Sendikası Yayını, 1986, ss. 19-52.

³⁶ Cavid, Mehmed, "Neşriyat ve Vekayi-i İktisadiyye" başlıklı yazı, "Grev Kanunu" bölümü. Ulum-ı İktisadiyye ve İcmaiyye Mecmuası, no: 6 (1 Haziran 1325/1909), ss. 266-269.

³⁷ Doğan, a.g.e., ss. 77.

na aldığı kuruluşlarda çalışanların örgütlenme özgürlüklerine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

Ta'til-i Eşgâl Kanunu, 1909 senesi Temmuz ayında Meclis'te son müzakereleri yapılırken bir protesto grevine sebep olmuştu. Çünkü Kanun, Türkiye'de kısa sürmüş olan ilk sendikacılığa ilk darbeyi vurmaktaydı.³⁸ Öte yandan Kanun, içsel anlamda birtakım çelişkiler barındırmaktaydı. Ayrıca bu Kanunla, grev hakkı kesin olarak yasaklanmadığı gibi bir grev özgürlüğü döneminin kapıları da aralanmamıştı. Yalnızca, Uzlaşma Kurulu aracılığıyla grevleri engellemeyi denemişti. Osmanlı çalışma ilişkileri düzeni açısından bakıldığında, Uzlaşma Kurulu'nun uygulamaya konulması bir yenilik olarak düşünülebilir. Zira bu tarihe kadar Osmanlı çalışma ilişkilerini düzenleyen kurallar dağınık fermanlar niteliğindedir. Ancak Ta'til-i Eşgâl Kanunu, bu anlamda bir yenilik getirerek Uzlaşma Kurulu oluşturmayı öneriyordu ki bu da çalışma hayatının düzenlenmesi anlamında önemli bir yenilik demektir. ©

Ek. 1- Ta'til-i Eşgâl Cemiyetleri Hakkında Kanun-ı Muvakkat^{39/40}

Madde 1 – Yüce hükümet tarafından ruhsat veya ayrıcalık elde ederek demiryolu ve tramvay ve liman muameleleri ile aydınlatma işleri gibi umuma ilişkin bir hizmet ile yükümlü bulunan her nevi müesseseler ile müstahdemleri veya ameleleri arasında istihdam durumlarına dair ayrılık meydana gelmesinde müstahdemler ve anılan ameleler üç vekil seçmeye mecbur olup, bunlar Ticaret ve Bayındırlık Bakanlığı'na iki nüsha olarak takdim edecekleri dilekçede, ihtilaf olayının mahiyetini ve sebeplerini izah edeceklerdir.

Madde 2 – Müstahdemlerin ve amelelerin dilekçeleri yönünde, müessesenin muamelelerine müdahaleye ve genel idaresi ile kurallarını teftişe dair hiçbir talep bulunmayacaktır.

Madde 3 – Bakanlık dilekçenin takdimi tarihinden itibaren nihayet sekiz gün zarfında bir nüshasını alakadar olan müesseseye tebliğ edecek ve müessese idaresi bir hafta zarfında kendisi tarafından üç zat tayin edecektir. Anılan müddet sürekli olmayıp, gereken kişiler tayin olunmadığı ve bildirilmediği halde, müstahdemlerin ve amelenin talepleri kayıtsız şartsız kabul edilmiş ad-dolunacaktır.

³⁸ Toydemir, Sedat, "Türkiyede İş İhtilaflarının Tarihçesi ve Bugünkü Durumu" İçtimai Siyaset Konferansları Dördüncü Kitap. İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1951, ss. 45-66.

³⁹ *Takvim-i Vekayi*, (27 Eylül 1324-14 Ramazan 1324), no:11 ve *Düstur*, İkinci Tertib, cilt: 1, ss. 88-90.

⁴⁰ Belgelerin Osmanlıca'dan günümüz Türkçesine çevirisi yazar tarafından yapıldı.

Madde 4 – Bakanlık da anılan bir hafta zarfında bir memur tayin edip anılan memur önceki madde gereğince Nezarete bildirme tarihinden itibaren üç gün zarfında iki tarafın vekillerini kendi nezareti altında bir ihtilaf heyeti suretinde toplantıya davet edecektir.

Madde 5 – Uzlaşma şartlarının müttefikan kararlaştırılması halinde, uzlaşma sekli açıklayıcı bir zabıtname tanzim olunarak başkan ve iki taraf vekilleri tarafından imza edilecektir.

Madde 6 – İki taraf uzlaşamadıkları takdirde, müstahdemler ve ameleler hizmetlerini terk etmekte serbest olup, fakat iş serbestisine aykırı her bir fiil ve hareket yapılması ve gösteri yapılması kesinkes yasaktır.

Madde 7 – Uzlaşma heyetinin zabıtnamesi gerek müessese ve gerek müstahdemler ve ameleler hakkında yürürlükte olan ve geçerli olup sadece müessese idaresi zabıtname kurallarını iyi niyetle icra ve tatbikten çekindiği takdirde, Bakanlık tarafından kendilerine bir ihtarname tebliğ olunarak anılan kuralları icraya davet edilecek ve işbu ihbarnamenin tebliğ tarihinden sekiz gün sonra, her bir gecikme günü için her şirket kendi hesabına 300 Osmanlı lirası ödemeye mecbur olacaktır. Anılan meblağ bu şirketin müstahdemlere ve amelelere mahsus emekli ve iane sandıklarına ait olacak ve bunlar olmadığı halde Darülaceze'ye verilecektir.

Madde 8 – Umuma ilişkin hizmetler ifa eden müesseselerde kışkırtma ve korkutmalar yaparak ve cebir ve şiddet uygulayarak sendika teşkil eden ve hizmetin tatiline sebebiyet veren veya bunlara önyak olan kurullara dâhil bulunan yahut başkalarının iş bırakımına sebep olan kimse, mahkeme tarafından bir aydan bir yıla kadar hapis cezası ve bir liradan elli liraya kadar nakit para cezası ile cezalandırılacaklardır. Bu yüzden mallar ve emlaklara zarar verilmesi durumunda var olan zarar, bu zararın meydana gelmesine neden olan kişiye tazmin ettirilecek ve işbu cezalardan daha ağır cezayı gerektiren bir suç işleyenler hakkında Ceza Kanunu'nda yer alan muayyen ceza uygulanacaktır.

Madde 9 – Umuma ilişkin hizmetin tatiline iştirak edecek olan kimseler yirmi dört saatten bir haftaya kadar hapis ve yirmi beş kuruştan yüz kuruşa kadar nakit para cezası ile cezalandırılacaklardır.

Madde 10 – Genel hizmetlerin temini ve istikrarı için gerek görüldüğü durumda genel kuvvetler kullanılacak ve harp veya harp tehlikesi meydana geldiğinde yüce hükümet müstahdemlerin ve amelelerin taleplerinin tetkikini erteleme ve tatil hakkına sahip olacaktır.

Madde 11 – Umuma ilişkin bir hizmet ifa eden müesseselerde, işbu kanunun yayınlanmasından evvel kurulmuş bulunan sendikalar, işbu kanunun yayınlanmasıyla fesholunmuşlardır.

Madde 12 – Vilayetlerde iş gören müesseseler ile müstahdemleri ve ameleleri arasındaki ayrılıklar gerek duyulduğunda açıklandığı üzere o yerde teşkil olunacak itilaf heyeti tarafından neticelendirilecek ve bu bapta Ticaret ve Bayındırlık Bakanlığı'na ait muameleler en büyük mülkiye memuru tarafından ifa edilecektir.

Madde 13 – İşçileri ve Ticaret ve Bayındırlık Bakanlıkları işbu kanunun icrasına memurdur.

Ek. 2- Ta'til-i Esgâl Hakkında Nizamname Suretidir⁴¹

Madde 1 – Yüce hükümet tarafından ruhsat veya ayrıcalık elde ederek demiryolu ve tramvay ve liman muameleleri ile aydınlatma işleri gibi umuma ilişkin bir hizmet ile yükümlü bulunan her nevi müesseseler ile müstahdemleri veya ameleleri arasında istihdam durumlarına dair ayrılık meydana gelmesinde müstahdemler ve anılan ameleler üç vekil seçmeye mecbur olup, bunlar Ticaret ve Bayındırlık Bakanlığı'na iki nüsha olarak takdim edecekleri dilekçede, ihtilaf olayının mahiyetini ve sebeplerini izah edeceklerdir.

Madde 2 – Müstahdemlerin ve amelelerin dilekçeleri yönünde, müessesenin muamelelerine müdahaleye ve genel idaresi ile kurallarını teftişe dair hiçbir talep bulunmayacaktır. Ancak emeklilik ve iane sandıklarına ve kendi hukuklarına ilişkin durumlar bundan müstesnadır.

Madde 3 – Bakanlık dilekçenin takdimi tarihinden itibaren nihayet üç gün zarfında bir nüshasını alakadar olan müesseseye tebliğ edecek ve müessese idaresi bir hafta zarfında kendisi tarafından üç zat tayin ederek isim ve hüviyetlerini nezarete bildirecektir. Anılan müddet sürekli olmayıp, gereken kişiler tayin olunmadığı ve bildirilmediği halde, müstahdemlerin ve amelenin talepleri kayıtsız şartsız kabul edilmiş addolunacaktır.

Madde 4 – Bakanlık anılan bir hafta zarfında keza bir memur tayin edip anılan memurlar önceki madde gereğince Nezarete bildirme tarihinden itibaren üç gün zarfında iki tarafın vekillerini kendi nezareti altında bir ihtilaf heyeti suretinde toplantıya davet edecektir. İki tarafın vekilleri davete mazeret belirt-

⁴¹ *Takvim-i Vekayi*, (2 Ağustos 1325-29 Recep 1327), no. 302, ss. 1-2 ve *Düstur*, İkinci Tertib, cilt:1, ss. 433-436.

meksizin icabet etmedikleri takdirde, vekilleri gelmeyen taraf uzlaşmaya talip olmamış addolunacaktır.

Madde 5 – Uzlaşma şartlarının müttefiken kararlaştırılması halinde, uzlaşma sekli açıklayıcı bir bölük zabıtname tanzim olunarak iki taraf vekilleri tarafından imza ve alt kademeli memurca tasdik edilecektir.

Madde 6 – İki taraf uzlaşamadıkları takdirde, müstahdemler ve ameleler hizmetlerini terk etmekte serbest olup, fakat iş serbestisine aykırı her bir fiil ve hareket yapılması ve gösteri yapılması kesinkes yasaktır.

Madde 7 – Uzlaşma heyetinin zabıtnamesi gerek müessese ve gerek müstahdemler ve ameleler hakkında yürürlükte olan ve geçerli olup sadece müessese idaresi zabıtname kurallarını iyi niyetle icra ve tatbikten çekindiği takdirde, Bakanlık tarafından kendilerine bir ihtarname tebliğ olunarak anılan kuraları icraya davet edilecek ve işbu ihbarnamenin tebliğ tarihinden sekiz gün sonra, her bir gecikme günü için itibari sermayesi elli bin liraya kadar olan müessese kendi hesabına yirmi beş ve yüz bin liraya kadar olan müessese keza kendi hesabına olarak elli ve iki yüz bin liraya kadar olan müessese yüz ve beş yüz bin liraya kadar olan yüz elli ve bir milyon liraya kadar iki yüz ve daha ziyade sermayesi bulunan müesseseler üç yüz Osmanlı lirası ödemeye mecbur olacaklardır. Anılan meblağ müstahdemlere ve amelelere mahsus emekli ve iane sandıklarına ait olacak ve bunlar olmadığı halde müstahdemler ve amelelere maaş ve gündelikleri nispetinde dağıtılacak ve ödenecektir. Müessese yöneticileri bu ödentiyi kendi istekleriyle vermezlerse hükmen alınır. İşçilerden herhangi birinin toplam ödentiyi dava etme hakkı mevcuttur.

Madde 8 – Umuma ilişkin hizmetler ifa eden müesseselerde sendika teşkili yasaktır. İşbu müesseselerde sendika teşkil eden, cebir ve şiddet uygulayarak hizmetin tatiline sebebiyet veren veyahut diğerlerinin çalışmasını men etmeye teşebbüs eden kimselerden teşvikler icra edenler bir haftadan altı aya kadar hapis cezası veya kendilerinden bir liradan yirmi beş liraya kadar nakit para cezası alınarak ve tehditler uygulayıp ve şiddete teşebbüs edenler bir aydan bir seneye kadar hapis ve bir liradan elli liraya kadar nakit para cezası ile cezalandırılacaklardır ve bu yüzden mallar ve emlaklara zarar verilmesi durumunda var olan zarar, bu zararın meydana gelmesine neden olan kişiye tazmin ettirilecek ve işbu cezalardan daha ağır cezayı gerektiren bir suç isleyenler hakkında Ceza Kanunu'nda yer alan muayyen ceza uygulanacaktır. Aralarında sendika teşkil eden genel müesseselerin her birinden elli liradan üç yüz liraya kadar para cezası alınacaktır.

Madde 9 – İşbu kanun dairesinde müracaat ve neticeyi beklemeksizin veya besinci madde gereğince bir uzlaşma sekli kararlaştırılmış iken umuma ilişkin hizmetin ta'tiline iştirak edecek olan kimseler yirmi dört saatten bir haftaya kadar hapis ve yirmi beş kuruştan yüz kuruşa kadar nakit para cezası ile cezalandırılacaklardır.

Madde 10 – Genel hizmetlerin temini ve istikrarı için gerek görüldüğü durumda genel kuvvetler kullanılacak ve harp veya harp tehlikesi meydana geldiğinde yüce hükümet müstahdemlerin ve amelelerin taleplerinin tetkikini erteleme ve ta'til hakkına sahip olacaktır.

Madde 11 – Umuma ilişkin bir hizmet ifa eden müesseselerde, işbu kanunun yayınlanmasından evvel gerek amele ve müstahdemler ve gerek sermayedarlar tarafından kurulmuş bulunan sendikalar, işbu kanunun yayınlanmasıyla fesholunmuşlardır.

Madde 12 – Vilayetlerde iş gören müesseseler ile müstahdemleri ve ameleleri arasındaki ayrılıklar gerek duyulduğunda açıklandığı üzere teşkil olunacak itilaf heyeti tarafından hal ve neticelendirilecek ve bu babda Ticaret ve Bayındırlık Bakanlığı'na ait muameleler en büyük mülkiye memuru tarafından ifa edilecektir.

Madde 13 – İçişleri ve Ticaret ve Bayındırlık Bakanlıkları işbu kanunun icrasına memurdur.

KAYNAKLAR

- Ağaoğlu, Samet ve Selahattin Hüdaioğlu, *İş Hukuku Tarihi Birinci Cilt*. Merkez Basımevi, 1938, basım yeri yok.
- Aksoy, A. Şerif, *İttihat ve Terakki*. İstanbul: Nokta Kitap, 2008.
- Akşin, Sina, *Jön Türkler ve İttihat ve Terakki* (5. Baskı). Ankara: İmge Yayınları, 2009.
- Cavid, Mehmed, “Neşriyat ve Vekayi-i İktisadiyye” başlıklı yazı, “Grev Kanunu” bölümü. *Ulum-ı İktisadiyye ve İcmaıyye Mecmuası*, no: 6 (1 Haziran 1325/1909), ss. 266-269.
- Doğan, Cem, *Osmanlı İmparatorluğu’nda 1908 Grevleri ve Ta’til-i Eşgal Kanunu* (yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Siyaset Bilimi Bilim Dalı, 2010.
- Düstur, Birinci Tertip*, Cilt 4, s.1-40, 7 Zilhicce 1293 (23 Aralık 1876).
- Düstur, İkinci Tertib*, cilt:1, s.433-436.
- Düstur, İkinci Tertib*, cilt: 1, s.88-90.
- Ekin, Nusret, *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, basım tarihi yok.
- Esen, Bülent Nuri, *Türk İş Hukuku*. Ankara: A.Ü.H.F Yayını, 1944.
- Gawrych, Georger W., “The Culture and Politics of Violence in Turkish Society, 1903-14” *Middle Eastern Studies*, cilt: 22, no: 3 (Temmuz., 1986). U.K.: Taylor & Francis Ltd. s.307-330.
- Gülmez, Mesut, “1936 Öncesi İşçi Hakları” *Türkiye’de İşçi Hakları* (Osmanlı Döneminden 1986’ya). Ankara: Türkiye Yol İş Sendikası Yayını, 1986, ss. 19-52.
- Gülmez, Mesut, “Tatil-i Eşgal Yasası Üzerine Bir Not” Seha L. Meray’a Armağan Cilt: 1. Ankara: A.Ü.S.B.F. Yayını, 1981.
- Güzel, M. Şehmus, *Türkiye’de İşçi Hareketi 1908-1984*. İstanbul: Kaynak Yayınları, 1996.
- İnalçık, Halil, “Capital Formation in the Ottoman Empire” *The Journal of Economic History*, cilt:29, sayı:1 (Mart, 1969).U.S.A.: Cambridge University Press, ss. 97-140.
- Karabekir, Kazım, *İttihat ve Terakki Cemiyeti 1896-1909* (2. Baskı). İstanbul: Emre yayınları, 1995.
- Karakışla, Yavuz Selim, “Osmanlı İmparatorluğu’nda 1908 Grevleri” *Toplum ve Bilim*, sayı: 78 (Güz, 1998). İstanbul: Birikim Yayıncılık, ss. 187-209.

- Koç, Yıldırım, *Türkiye'den İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*. Ankara: Yol-İş Sendikası, 2003.
- Makal, Ahmet, *Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920 Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi*. Ankara: İmge Yayınları, 1997.
- McCarthy, Justin, "Foundations of the Turkish Republic: Social and Economic Change" *Middle Eastern Studies*, cilt: 19, No: 2 (Nisan, 1983). U.K.: Taylor & Francis, Ltd, s.139-151.
- Pamuk, Şevket, *Osmanlı-Türkiye İktisadi Tarihi 1500-1914*. İstanbul: İletişim Yayınları, 2009.
- Quataert, Donald ve Yüksel Duman, "A Coal Miner's Life During the Late Ottoman Empire" *International Labor and Working-Class History*, no: 60 (Güz, 2001). New York: Cambridge University Press, ss. 153-179.
- Quataert, Donald, "Labor History and the Ottoman Empire, c. 1700-1922" *International Labor and Working-Class History*, no: 60 (Güz, 2001). New York: Cambridge University Press, ss. 93.
- Sencer, Oya, *Türkiye'de İşçi Sınıfı -Doğuşu ve Yapısı-*. İstanbul: Habora Yayınları, 1969.
- Sunar, İlkey, "Anthropologie politique et économique: l'Empire ottoman et sa transformation" *Histoire, Sciences Sociales*, 35e Année, No. 3/4, Recherches sur L'Islam:Histoire et Anthropologie (Mayıs - Ağustos., 1980), s.551-579. Erişim adresi: <http://www.jstor.org/stable/27581069>. Erişim tarihi: 20/06/2011, 03:07.
- Şükrü Hanioglu, *The Young Turks in Opposition*. New York: Oxford University Press, 1995.
- Takvim-i Vekayi*, (2 Ağustos 1325), no: 302.
- Takvim-i Vekayi*, (27 Eylül 1324-14 Ramazan 1324), no: 11.
- Toprak, Zafer, "1909 Tatil-i Eşgal Kanunu Üzerine" *Toplum ve Bilim Dergisi* (Bahar, 1981), sayı: 13. İstanbul: Birikim Yayıncılık, s.141-156.
- Toydemir, Sedat, "Türkiye'de İş İhtilaflarının Tarihçesi ve Bugünkü Durumu" *İçtimai Siyaset Konferansları Dördüncü Kitap*. İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1951, s.45-66.
- Tökin, F. Hüsrev, *Türk Tarihinde Siyasi Partiler ve Siyasi Düşüncenin Gelişmesi 1839-1965*. İstanbul: Elif Yayınları, 1965.
- Üstün, Süleyman ve Yücel Yaman, *Resimli Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi (cilt: 1) Başlangıcından 1946'ya Kadar*. İstanbul: Vardiya Yayınları, 1975.
- II İstişare* 26 (12 Mart 1325), ss. 6-13 ve *II İstişare* 27 (19 Mart 1325), s.49-55.