



Evren Çağlarer

<https://orcid.org/https://orcid.org/0000-0002-1343-4751>

Dr., Assistant Professor, Kırklareli University, Faculty of Technology, Türkiye, evren@klu.edu.tr

Atıf Künyesi | Citation Info

Çağlarer, E. (2025). Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi: Cumhuriyet Öncesinden Günümüze Politikalar. *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 12 (5), 355-370.

Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi: Cumhuriyet Öncesinden Günümüze Politikalar

Öz

Bu çalışma, Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin (İSG) tarihsel gelişimini, Cumhuriyet öncesi ve sonrası dönemlerde incelemektedir. Tanzimat öncesinde üretim, lonca ve Ahilik teşkilatları içinde yürütülmüş; iş güvenliği anlayışı usta-çırak ilişkisine ve teavün sandıkları gibi dayanışma mekanizmalarına dayalı olmuştur. Sanayileşme süreciyle birlikte Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Maadin Nizamnamesi gibi düzenlemeler yapılmış; ancak bu düzenlemeler genellikle maden sektörüyle sınırlı kalmıştır. Cumhuriyet’in ilanı öncesinde İzmir İktisat Kongresi, işçi temsilciliği ve sendikal hak talepleri açısından bir dönüm noktası olmuştur. Cumhuriyet döneminde ise 394 sayılı Haftalık Dinlenme Kanunu, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve 3008 sayılı İş Kanunu ile İSG mevzuatı kurumsallaşmıştır. Bu süreçte Atatürk’ün devletçilik ilkesi ve ekonomik bağımsızlık vizyonu belirleyici olmuş; çocuk ve kadın işçilerin korunmasına yönelik ilerici hükümler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışma Hayatı, Çalışan Hakları, Cumhuriyet Dönemi, Türkiye

The Historical Development of Occupational Health and Safety in Turkey: Policies from the Pre-Republican Era to the Present

Abstract

This study examines the historical development of occupational health and safety (OHS) in Turkey during the pre-Republican and Republican periods. Before the Tanzimat reforms, production was carried out within the framework of guilds and the Ahi organization, where the concept of work safety was based on the master-apprentice relationship and mutual aid mechanisms such as teavün funds. With the onset of industrialization, regulations such as the Dilaver Pasha Regulation and the Maadin Regulation were introduced; however, these were largely limited to the mining sector. Prior to the proclamation of the Republic, the İzmir Economic Congress marked a turning point in terms of worker representation and

Copyright and License Statement

All publication and copyright of this article are held by the Journal of Academic History and Ideas / Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi. The article is made available by the journal as open access under the terms of the Creative Commons Attribution–NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). Under this license, the article may be used, reproduced, and shared in any medium for non-commercial purposes, provided that proper scholarly attribution is given; however, the original content may not be altered, transformed, or used to create derivative works. The scientific, legal, and ethical responsibility for the content of the works published in the journal rests entirely with the author(s) of the article; the journal’s editors and editorial board cannot be held responsible for this content. All requests concerning commercial reuse, translation, or republication of the article must be directed to the journal’s editorial board at akademiktarihvedusunce@gmail.com.

demands for trade union rights. During the Republican era, OHS legislation became institutionalized with the enactment of the Weekly Rest Law No. 394, the Public Health Law No. 1593, and the Labor Law No. 3008. In this process, Atatürk's principle of statism and his vision of economic independence were decisive, bringing forth progressive provisions for the protection of women and child workers.

Keywords: Occupational Health and Safety, Working Life, Labor Rights, Republican Era, Turkey

Giriş

Avrupa'da Sanayi Devrimi ile başlayan süreç, Anadolu topraklarında Osmanlı Devleti'nin Tanzimat öncesi dönemine denk gelir (Çiçek & Öçal, 2016). Bu dönem, sanayinin henüz gelişmediği, zanaatkârlığa dayalı üretimin ön planda olduğu bir dönemdir (Deniz, 2007). Çalışanlar usta-çırak ilişkisi içinde yetiştirilmiş, kurallar ise Ahilik, gedikler ve esnaf zaviyelerinin yönetiminde oluşturulmuştur. Doğal olarak, işçi sağlığı ve iş güvenliği anlayışını oluşturan temel ilkelerden söz edilmese de, iş kazalarının en aza indirilmesi için ustanın çırağını en iyi şekilde yetiştirmesi koruyucu bir önlem olarak görülmüştür (Çiçek & Öçal, 2016; Demir, 2010).

Osmanlı Devleti'nde çalışma yaşamı, Tanzimat öncesi ve sonrası dönem olmak üzere ikiye ayrılır. Cumhuriyet dönemindeki çalışma yaşamı incelenirken Tanzimat öncesindeki Osmanlı Devleti'nin çalışma yaşamının belirgin bir etkisi bulunmamaktadır. Cumhuriyet dönemindeki sanayileşme ve ilgili hukuki düzenlemeler, başlangıcını Osmanlı Devleti'nde sanayinin yeni gelişmeye başladığı Tanzimat sonrası dönemden almaktadır (Centel, 2011).

Şekil 1. İSG'nin tarihsel gelişimi



Osmanlı döneminin medeni kanunu olan *Mecelle* (1876), İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) alanında yayımlanan ilk kanun olarak kabul edilir. Her ne kadar işçiyi “ecir”, yani “nefsini kiraya veren” olarak tanımlasa da, işçinin geçirdiği kazada eğer işveren kusuru varsa, işverene zararı tazmin etme yükümlülüğünü getirmiş ve işçinin ücretinin günlük çalışma süresinin sonunda

ödenebileceğini hükmetmiştir (Altan, 2004; Arıcı, 1999; Centel, 2011). Cumhuriyet döneminde çalışma hayatının anlaşılabilmesi, bir anlamda kendinden önceki dönemin bilinmesine bağlıdır. Bu nedenle Cumhuriyet dönemine geçilmeden önce, Tanzimat öncesi, Tanzimat ve Meşrutiyet sonrası ile Millî Kurtuluş Savaşı sırasında yaşanan gelişmelere bakmak gerekmektedir (Şekil 1).

Tanzimattan Önceki Dönem

Osmanlı Devleti'nde Tanzimat öncesi dönemde üretim, esnaf zaviyeleri adı altında dinî esaslara dayalı olarak yönetilen zanaatkârlığa dayalı meslek örgütlenmeleriyle sürdürülmüştür (Çiçek & Öçal, 2016; Deniz, 2007). Bu organizasyonların başında loncalar bulunmaktaydı. Loncalar, esnaf ve zanaatkârlara kendi sorunlarını görüşebilme ve ortak kararlar alabilme imkânı sunuyordu (Deniz, 2007). O dönemde çalışanların maruz kaldığı risklerin şiddeti ve niteliği, günümüzden oldukça farklıdır. Geleneksel “usta-çırak” ilişkisi, modern “işveren-işçi” ilişkisinden ziyade, ustaların kendilerine emanet edilen kalfa ve çırakları hem mesleki hem de ahlaki açıdan yetiştirme ve gözetme sorumluluğunu taşıdığı bir yapıyı ifade eder (Çiçek & Öçal, 2016; Deniz, 2007). Doğrudan bir İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) yapısı olmasa da, ustanın işini iyi öğretmesi ve çırağını doğru yönlendirmesi, kaza olasılığını azaltan temel bir prensip olarak kabul edilmiştir (Altan, 2004; Demir, 2010). Bu dönemin basit üretim tarzı, işçilerin karşılaşacağı riskleri günümüz koşullarından belirgin bir şekilde ayırmıştır. Loncalar içinde yer alan “teavün sandığı” adı verilen yardımlaşma fonları aracılığıyla meslek erbaplarına yardımlar sağlanmıştır (Çiçek & Öçal, 2016). Bu fonlar, hastalanan lonca üyelerinin tedavilerinin yanı sıra, zorlu hastalık veya sakatlık durumunda iş göremez duruma düşen usta, kalfa ve çıraklara geçimlerini sağlamak amacıyla kullanılmıştır (Polatoğlu & Sincar, 2018).

Tanzimattan Sonraki Dönem

Osmanlı Devleti'nin ilk sanayi işletmesi olarak kabul edilen Feshane, İstanbul Kadırga'da 1835 yılında faaliyete başlamıştır. Başlangıçta fabrika değil, sadece bir işletme niteliği taşıyan Feshane'nin amacı, ordunun fes talebini karşılamaktır. Üretim, başlangıçta hayvan gücünden elde edilen enerjiyle sağlanırken, 1843–1851 yılları arasında İngiltere, Belçika ve Fransa'dan getirilen buhar gücüyle çalışan makineler sayesinde modern bir fabrikaya dönüştürülmüştür (Deniz, 2007). Sanayileşme sürecinin ilk yıllarında çalışma hayatının henüz gelişmemesi nedeniyle, fabrikalarda çalışan iş gücü genellikle askerlerden oluşuyordu (Akpınar, 2014; Deniz, 2007). Zonguldak kömür madenleri de askerlerin çalıştığı bir diğer alandı. 1848 yılında üretime açılan Zonguldak kömür madenlerinde, “Maden Nazırı” ve “Ereğli Valisi” olan Dilaver Paşa'nın fermanıyla, Ereğli'deki 14

köyde yaşayan 13–50 yaş arası tüm erkeklerin madende yarım gün çalışması zorunlu hale getirilmiştir. Osmanlı ekonomisi, böylelikle iş gücünü kullanarak geçimini sağlayan bir kesimle ilk kez tanışmıştır. Avrupa’daki örneklerle benzer şekilde, tam gün esasıyla çalışacak işçi alımı ilk olarak 1840 yılında İzmit Çuha, Hereke ve Bakırköy Bez fabrikalarında başlamıştır (Deniz, 2007). Tanzimat’tan sonra yalnızca devlet eliyle değil, yabancı yatırımlarla da sanayi işletmeleri kurulmuştur. Bu yatırımlar genellikle demiryolları, madenler, elektrik, limanlar ve bankacılık sektöründe gerçekleşmiştir. İşletmelerde çalışan iş gücü genellikle Türklerden oluşuyor, ancak vasıfsız olmaları nedeniyle düşük ücretlerle çalışıyorlardı. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan işçiler arasında işçi sınıfı bilinci oluşmaya ve grevler de yapılmaya başlamıştır. Bu duruma örnek olarak, 1839 yılında bugünkü Bulgaristan’ın İslimiye (Sliven) şehrindeki Dobri Jaleskov’un fabrikasında işlerini kaybedeceğini düşünen kadın işçilerin makinelere zarar vermek istemeleri gösterilebilir (Yücel, 2018). Devlet işletmelerinde ise işçi ayaklanmaları 1870’li yıllardan sonra görülmeye başlamıştır. Bu durumun en büyük nedeni, Osmanlı’nın yaşadığı ekonomik sıkıntılar nedeniyle işçi ücretlerini geç ödemesi veya hiç ödeyememesiydi. Bu dönemdeki grevler de sanayileşmesini tamamlamış devletlerdeki örneklerle benzemeye başlamıştır (Deniz, 2007). Tanzimat ve Meşrutiyet dönemlerinde Osmanlı Devleti, Batı kapitalizmini benimsemiş ve sanayileşme sürecini başlatmıştır (Çiçek & Öçal, 2016). Dolayısıyla, İSG alanında ilk kanun ve direktifler de bu dönemde yürürlüğe girmiştir.

***Dilaver Paşa Nizamnamesi (1865):** “Ereğli Kömür Havzası”nda uygulanan bu nizamname, işçilerin çalışma ve dinlenme sürelerini, yatacak yer ve ücret ödeme gibi konuları düzenlemiştir (Demir, 2010). Yaklaşık yüz maddeden oluşan bu nizamname, gündelik çalışma süresini 10 saat olarak belirlemiş, madenlerde doktor bulundurulmasını ve hasta işçilerin tedavi edilmesini zorunlu kılmıştır. Ancak nizamnamede iş kazalarından bahsedilmemiş ve denetim sistemi düzenlenmediği için alınan kararlar gerektiği gibi uygulanamamıştır (Çiçek & Öçal, 2016).

***Maadin Nizamnamesi (1869):** Dilaver Paşa Nizamnamesi’nin eksiklerini gidermek amacıyla yürürlüğe giren bu nizamname, iş güvenliği alanında daha fazla düzenleme yapmıştır (Çiçek & Öçal, 2016). Nizamnameyle, madenlerde angarya sistemi kaldırılmış, mühendislere kaza önleme ve gerekli malzemeleri talep etme hakkı verilmiştir. Ayrıca kazaların idareye bildirilmesi, doktor ve eczane bulundurulması ile iş kazası geçiren işçilere ve ailelerine tazminat ödenmesi gibi önemli düzenlemeler getirilmiştir (Arıcı, 1999; Gerek, 2008; Makal, 1997; Talas, 1992). Bu nizamname, Fransız yasalarından uyarlanarak hazırlanmış ve özellikle 1870 yılında yapılan

değişikliklerle yabancı sermayenin madenlere daha kolay girmesine olanak tanımıştır (Tamzok, 2008; Terzi, 2021).

***Mecelle-i Ahkam-ı Adliyye (1876):** Dönemin Medeni Kanunu olan *Mecelle*, hizmet sözleşmesini “İcare-i Ademi” (insan kirası) adı altında düzenlemiştir. Mecelle, işçiyi “nefsini kiraya veren” anlamına gelen “ecir” olarak tanımlar ve iş ilişkilerinin biçimsel bir serbestlik ortamında çözümlenmesini benimser (Centel, 2011; Demir, 2010). İşverenlere, işçilerin kusurlarından kaynaklanan zararları tazmin etme yükümlülüğü getirmiştir. Ancak aynı ücret ödenmesini yasaklamış, günlük çalışma saatlerinin gün doğumundan gün batımına kadar uzatılmasına izin vermiştir (Altan, 2004; Arıcı, 1999; Çiçek & Öçal, 2016).

Meşrutiyet ve Millî Mücadele Dönemi

Meşrutiyet döneminde, çoğunlukla yabancı sermayenin hâkim olduğu iş yerlerinde çalışan işçiler ağır çalışma koşullarıyla karşılaşmış ve eylemlere başvurmuşlardır. Bu duruma tepki olarak hükümet tarafından, 1908 grevlerine karşılık iş durdurmayı engellemek amacıyla *Ta'til-i Eşgal Kanunu* çıkarılmıştır. Bu kanun, demiryolları ve limanlar gibi kamu hizmeti sunan kurumlarda sendikalaşmayı yasaklamış ve grevleri zorlaştırmıştır. Yasa, işçi hakları savunucuları tarafından eleştirilse de 1946 yılına kadar yürürlükte kalmıştır (Deniz, 2007; Polatoğlu & Sincar, 2018). Cumhuriyetin ilanından önce, Kurtuluş Savaşı'nın zorlu koşullarına rağmen Türkiye Büyük Millet Meclisi, Zonguldak ve Ereğli kömür havzasında çalışan işçiler için özel kanunlar çıkarmıştır. Bu kanunlar, tüm çalışma yaşamını kapsayacak genel bir yasa yerine, belirli iş kolları ve bölgeler için düzenlemeler yapılması anlayışının bir sonucudur (Deniz, 2007; Polatoğlu & Sincar, 2018).

İzmir İktisat Kongresi

İzmir İktisat Kongresi (17 Şubat 1923), Cumhuriyetin ilanından önce gerçekleşmiş ve Cumhuriyet döneminde izlenen ekonomi ve çalışma politikalarının yol göstericilerinden biri olmuştur. Kongreye işçiler de “İşçi Grubu” olarak davet edilmiş ve birçok istekte bulunmuşlardır (Deniz, 2007). Bu istekler arasında; sağlık hizmetlerinin geliştirilmesi, sendika kurma hakkının tanınması, çalışma sürelerinin 8 saat olarak kabul edilmesi, doğum ve hamilelik izinleri, asgarî ücret, hafta tatili, resmî ve hafta tatillerinde ücret ödenmesi, hastalık izni, ücretli yıllık izin, emeklilik hakları, iş teftişi ve işçi çocuklarının eğitimi gibi konular yer almıştır (Polatoğlu & Sincar, 2018). Ancak *İzmir İktisat Kongresi*'nde daha önemli olan, işçilerin temsil edilmesidir. Bu sebeple kongre, Türk çalışma hayatında da önemli bir yere sahiptir (Deniz, 2007).

Mustafa Kemal Atatürk, millî bağımsızlığın iktisadî bağımsızlıkla güçleneceğini gördüğünden, dönemin çetin koşullarına rağmen kongrenin toplanmasını sağlamıştır. Atatürk, açılış konuşmasında bu düşüncüyü şu sözlerle ifade etmiştir:

“...İstiklal-i tam için şu düstur vardır: Hakimiyet-i Milliye, Hakimiyet-i iktisadiye ile tarsin edilmelidir. Bu kadar büyük gayeler, bu kadar mukaddes, azametli hedefler kâğıt üzerindeki düsturlarla, arzu ve hırslarla husul bulamaz. Bunların tahakkuku tammini temin için yegâne kuvvet, en kuvvetli temel iktisadiyattır. Siyasi ve askeri muzafferiyetler ne kadar büyük olursa olsun iktisadi zaferle tetviç edilmezse semere, netice payidar olamaz. En kuvvetli ve parlak seferimizi de tedviç eden semerat'ı nafiayı temin için hakimiyet-i iktisadiyemizin temin ve tarsini lazımdır...” demiştir (Atatürk, 2006, s. 135; Centel, 2011, s.134).

Kongrede, "İşçi Grubunun İktisat Esasları" kabul edilmiş, bu esasların bazıları oy birliğiyle benimsenirken, bazıları işçiler lehine azınlıkta kalmıştır. Önemli sayılabilecek kararlar kısaca şöyle sıralanabilir;

“Dernekler yani sendikalar hakkının tanınması, Tatili Eşgal Kanununun yeniden işçilerin hakkını tanımak üzere tetkik ve tanzimi (Madde 4),Ziraattan maada Sanayi işçileri ile bilimin işçiler için (bir saat) İstirahat müddeti hariç olmak üzere çalışma müddetinin 8 saat olarak kabulü (madde 5), Maden ocaklarında çalışan işçilerin 6 saatlik mesaisinin bir gündelik itibar olunması ve maden ocaklarında 18 yaşından dün olanlarla kadınların çalıştırılmaması (madde 7),Haftada bir gün işçilere istirahat müddetinin verilmesi (madde 13),Sanat müesseselerinin ve işçi çalıştıran diğer müesseselerin mevcut sıhhi nizamlara tevfiқан Daimi surette Sıhhiye memurları tarafından Teftiş ettirilmesi ve bu bapta bir kanun yapılması (madde 23)” (Polatoğlu ve Sincar 2018, s.134; Centel, 2011, s.134).

Türkiye İktisat Kongresi, işçilerin yararına olan sendika hakkının tanınması ve iş güvenliğinin sağlanması gibi somut istekleri kabul etmiştir. Ancak, toplu sözleşme ve görev hakları gibi toplu iş ilişkileri açısından önemli konular kongrede kabul edilen esaslar arasında yer almamıştır. Yine de kongrede benimsenen bazı işçi isteklerinin o dönem açısından önemli olduğunu belirtmek gerekir. Kongre, hükümetin çalışmalarına rehberlik etmek amacıyla düzenlenmiştir (Centel, 2011).

O dönemde iç sermaye çevrelerinde Atatürk'ün sola açılımı konusunda şüpheler vardı. Öte yandan Türk işçiler çoğunlukla yabancı şirketlerde çalışıyordu ve işçilere sendikal haklar verilmesi, yabancı sermayeye karşı olan ulusal mücadeleyi körükleyebilirdi. Lozan'da yabancılarla

görüşmeler sürdüğü için, Atatürk iç ve dış koşulları dikkate alarak temkinli davranmayı uygun görmüş ve işçi talepleri karşısında şimdilik sessiz kalma ihtiyacı hissetmiştir (Centel, 2011).

Cumhuriyetin İlanından Sonraki Çalışmalar

Yeni kurulan Türkiye Cumhuriyeti, Osmanlı Devleti'nden miras kalan tarımsal ve sanayi açısından ilkel bir ekonomik yapıya sahipti. 1927 sanayi sayımına göre 65.245 işletmenin büyük bir çoğunluğu (%71,5) tek veya iki-üç kişiden oluşan küçük ölçekli işyerlerinden meydana gelmekteydi (Centel, 2011). 1930'lu yıllardan itibaren uygulanan devletçilik ilkesi, ekonomik hayatın en önemli belirleyicisi olmuş; Sümerbank, Etibank gibi kamu bankaları ve sanayi işletmeleri kurulmuştur. Bu dönemde devlet, ülkenin en büyük işvereni haline gelmiştir (Deniz, 2007). Cumhuriyetin ilanından sonra çalışma hayatına ilişkin çıkarılan ilk kanun, 2 Ocak 1924 tarihli ve 394 sayılı *Haftalık Dinlenme Kanunu* olmuştur. Bu kanun, tüm fabrika, atölye, mağaza, büro, ticari ve sanayi kuruluşlarında haftalık dinlenmeyi zorunlu hale getirmiştir. Ayrıca işçi ve emekçilerin herhangi bir kamu, özel, ticari veya endüstriyel kuruluştaki haftada altı günden fazla çalıştırılması da yasaklanmıştır (Madde 2) (Centel, 2011, s. 136; Deniz, 2011, s. 63). Genel bir iş kanunu çıkarma girişimleri, Kurtuluş Savaşı'nın zorlu koşullarına rağmen 1921 yılına kadar uzanır. Bu girişim, *Şark Şimendiferleri* işçilerinin grevinin yarattığı tepkiler sonucunda 1924 yılında Meclis gündemine gelebilmiştir. 5 Eylül 1923 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde okunan 1. Fethi Okyar Hükümetinin (İcra Vekilleri Heyeti'nin) programında, "... *Amelenin hukuk ve vazifesine dair bir mesai kanunu layihası ihzar edilmekte olup yakında Heyeti Celilimize takdim olunacaktır ...*" ifadeleri yer almış; 27 Kasım 1924 günü okunan 2. Fethi Okyar Hükümet programında ise "... *Derdesti müzakere bulunan mesai kanununun bir an evvel intacını Meclisi Alinizden rica etmekteyiz ...*" denilmiştir (Centel, 2011, s. 136).

Anayasa hazırlık çalışmaları sırasında, İş Kanunu tasarısı 1924 yılında Ticaret Bakanlığı tarafından hazırlanmıştır. Başlangıçta 120 maddeden oluşan metin, daha sonra Meclis Ticaret Komisyonu'nda yapılan değişikliklerle 90 maddeye indirilmiştir (Centel, 2011). Mevcut yasa tasarısı üzerinde yapılan çeşitli taslaklar hazırlanmış, ancak farklı komisyonlara gönderilmesi, yazım hataları ve siyasi anlaşmazlıklar gibi nedenlerle bir türlü yasalaşamamıştır. Tasarı, 10 Haziran 1926'da "tekrar gözden geçirilmesi gerektiği" gerekçesiyle geri çekilmiştir (Centel, 2011). Bu süreçte genel bir iş yasası girişimleri sürerken, 1926 yılında *Medeni Kanun* ve *Borçlar Kanunu* yürürlüğe girmiştir. *Borçlar Kanunu*, "hizmet sözleşmesini" düzenleyen 313-354. maddeleriyle, çalışma hayatının belirli bir kısmındaki ilişkileri düzenlemiştir (Centel, 2011). 1929 yılında 36

maddelik yeni bir iş kanunu taslağı hazırlanmış, Danıştay tarafından bu yasa 58 maddeye çıkarılmıştır. Ancak bu genişlemeye rağmen, kapsamlı bir iş kanununda yer alması gereken bazı temel konulara taslakta yer verilmemiştir (Centel, 2011). 1930'lu yıllardan itibaren Atatürk'ün devletçilik ilkesi doğrultusunda, çalışma hayatına ilişkin sosyal yasalar çıkarılmaya başlanmıştır. Bu faaliyetler hem bireysel yasaların çıkarılmasını hem de genel bir iş yasasının oluşturulmasını içermiştir (Centel, 2011). Bu dönemin İş Sağlığı ve Güvenliği açısından en kapsamlı yasalarından biri, 1930 tarihli ve 1593 sayılı *Umumi Hıfzıssıhha Kanunu*'dur. Yasanın 173–180. maddeleri işçi sağlığına ayrılmış ve çocuk, genç, gebe ve kadın işçilerin korunmasına yönelik önemli düzenlemeler içermiştir (Deniz, 2007). Kanunla, 12 yaşından küçük çocukların çalışması yasaklanmış, 12–16 yaş arası çocukların çalışma süresi günde 8 saatle sınırlandırılmış, yer altı çalışmaları yasaklanmış ve loğusa kadınlara emzirme izni verilmiştir. Ayrıca 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde doktor bulundurulması ve revir ya da hastane açılması gibi hükümler de getirilmiştir (Çiçek & Öçal, 2016; Demir, 2010). 1930 yılında İzmir İktisat Kongresi'nde iş saatleri tartışması yapılırken Atatürk;

"Gençler, şu şeyi hiç unutmayın: Devrimler süratle yapılırsa devrim olur. Eğer devrimler çok süratle yapılmazsa yozlaştırılır, sulandırılır, devrim kabiliyetini kaybeder. Biz kadının peçesini santim santim kaldırmadık. Bunu da böyle 14 saat, 12 saat, 10 saat değil, doğrudan doğruya Avrupa'da 8 saatse 8 saate indireceğiz." (Atatürk, 2006, s. 224).

1932 yılında İş Kanunu taslağının ana ilkeleri, 16. Uluslararası Çalışma Örgütü Konferansı'nda Türk gözlemci tarafından delegelere dağıtılmıştır. Konferanstaki Fransız hükümet temsilcisi, taslağın modern iş kanunlarına ve Çalışma Kanunu'nun ilke ve tavsiyelerine uygun olarak hazırlanması nedeniyle Türk hükümetini övmüştür. Ancak 1932 tarihli İş Kanunu tasarısı, TBMM'de ilgili komisyonlara gönderilmesine rağmen yasalaşamamıştır. Taslakta ilk olarak hizmet sözleşmeleri, iş organizasyonu ve iş kazası sigortasına ilişkin hükümler yer alırken; daha sonra işe yerleştirme, meslek birlikleri ve toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Taslağın son bölümü iş teftişi ve ceza hükümlerine ayrılmıştır (Centel, 2011). Kapsamlı bir iş kanununa duyulan ihtiyaç, 1934 yılında yeni bir taslağın hazırlanmasına yol açmıştır. Yeni kanun 1936 yılında kabul edilmiş ve 1937 yılında *3008 sayılı İş Kanunu* adıyla yürürlüğe girmiştir. 3008 sayılı Kanun, hem kolektif hem de bireysel çalışma ilişkilerine toplumsal bir yaklaşım getirmiştir. 1930'lu yıllarda gelişen devletçilik ilkesi, 3008 sayılı İş Kanunu'nda somut biçimde hayata geçirilmiştir. Devlet artık çalışma ilişkilerine, özellikle toplu iş ilişkilerine mümkün olduğunca müdahale etmiş ve işçilerin yararına önemli düzenlemeler getirmiştir (Güzel,

1986). 1936 yılında çıkarılan ve döneminin en ileri hükümlerini içeren *3008 sayılı İş Kanunu*, Atatürk'ün Türk işçilerine en büyük armağanı olarak görülmüştür. Kanun, kişi itibarıyla “fikir işçileri” kapsamı dışında tutuyor; ancak iş sözleşmesine dayalı olarak bedensel veya hem bedensel hem de zihinsel olarak çalışan kişileri kapsıyordu. Ayrıca kanunun uygulanabilmesi için, “günde en az on işçi çalıştırmayı” gerektiren işyerlerine uygulanması uygun görülmüştü. Ancak 1938 yılında en az 10 çalışanı olan işyerlerinin toplam sayısının 5.358 olduğu ve bu işyerlerinde çalışan işçi sayısının 210.000 ile 250.000 arasında değiştiği dikkate alındığında, büyük bir kesimin kapsam dışında kaldığı anlaşılmaktadır. Bu kanuna dayanan 29 Nisan 1952 ve 30 Mayıs 1954 tarihli hükümet kararlarıyla kapsam, nüfusu 50.000 ve üzeri olan şehirlerde 4–9 işçi çalıştıran işyerlerini de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Aynı dönemde yayımlanan *Basın İş Kanunu* (20 Haziran 1952) ve *Deniz İş Kanunu* (20 Mart 1954) ile gazeteciler ve gemiciler koruyucu mevzuat kapsamına alınmıştır. Tüm işçilerin İş Kanunu'na tabi olması, 1971 yılında çıkarılan *1475 sayılı Kanun* ile mümkün olmuştur. 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren *4857 sayılı yeni İş Kanunu* ise kapsamı genişletmiştir (Demir, 2010). Yasaya göre genel çalışma saatlerinin haftada 48 saati aşmaması gerekiyordu. Bu süre, cumartesi günleri saat 13.00'te kapatılması gereken zorunlu işyerlerinde günlük 9 saati; bu tarihten sonra çalışmasına izin verilen işyerlerinde ise günde 8 saati geçmemek kaydıyla haftanın diğer günlerine bölünüyordu. Almanya, İrlanda, İtalya ve Hollanda gibi ülkelerdeki 48 saatlik haftalık yasal çalışma süresi göz önüne alındığında, 1936 tarihli İş Kanunu'nun haftalık 48 saat ve günlük 8 saatlik düzenlemesi, günümüzde dahi ileri niteliktedir (Demir, 2010).

Çocukları ve gençleri korumayı amaçlayan *3008 sayılı İş Kanunu*, çalışma saatlerine kısıtlamalar getirmiştir. Kanun, yaptıkları işin türü ne olursa olsun, 16 yaşın altındaki çocukların günde 8 saatten fazla çalıştırılmasını yasaklamıştır. Ayrıca ilkokula devam edenlerin çalışma saatlerinin okul saatlerini aksatmayacak biçimde düzenlenmesi zorunlu kılınmıştır. Ders saatleri de çalışma süresinden sayılmıştır (Madde 48). Aynı kanun, gençlerin yeraltı işlerinde ve gece saatlerinde çalıştırılmasını yasaklamış (Madde 49), ancak 16 yaşını doldurmuş gençlerin gerekli olması hâlinde gece çalışmasına izin vermiştir (Madde 50/I, III). Ayrıca kanun, genç işçilere yönelik programların hazırlanmasını ve gerektiğinde denetim yerinde sunulmasını öngörmüştür (Madde 51). Kanun, gençlerin hangi ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağını (Madde 58) ve sağlık muayenesinden geçirilmeden çalıştırılmayacaklarını (Madde 60) belirten bir yönetmelik çıkarılmasını da zorunlu kılmıştır (Demir, 2010). Günümüzde İş Kanunu kapsamı dışında kalan

işçi-işveren ilişkilerinde hâlen 4 Ekim 1926 tarihli ve 818 sayılı *Borçlar Kanunu* uygulanmaktadır. Bu kanun, çağdaş uygarlık düzeyine ulaşmanın yollarından biri olarak görülen hukuk inkılabını gerçekleştirmeyi hedeflemektedir. *Borçlar Kanunu*, *Mecelle'nin icare-i ademi* anlayışına göre daha sosyal ve işçiyi koruyucu niteliktedir. Ancak temel ilke tarafların irade özerkliği olduğundan, hizmet akdi hükümleri yalnızca belirli bir kesimi değil, ülke genelindeki tüm iş ilişkilerini düzenlemeyi amaçlamaktadır (Demir, 2010).

Çalışma hayatını etkileyen önemli bir düzenleme de *Türkiye'de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun*'dur. 16 Haziran 1932 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren bu yasa, yabancılara yasaklanan işleri belirlemiştir. Bu düzenlemenin temel nedeni, Osmanlı Devleti'nden miras kalan ve yabancı işçi-işverenlerin çalışma hayatının büyük bölümünü oluşturduğu yapıdır. Yabancı işçilerin Türk işçilerden daha yüksek ücret alması ve yabancı sermayenin Türk işçilerini ikinci sınıf olarak görmesi, eşitlik ilkesine aykırı bulunmuştur. Kanun, aynı zamanda yurt dışından işgücü ithalatını engellemiş ve yerli işçilerin istihdama katılımını kolaylaştırmıştır (Deniz, 2007). *27 Mayıs 1935 tarihli ve 2739 sayılı Uhusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun* ile milli bayram olarak yalnızca Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü belirlenmiş; aynı yasanın 2. maddesinde genel tatil günleri tek tek sıralanmıştır (Deniz, 2011).

17 Haziran 1938 tarihli ve 3457 sayılı Sanayi Müesseselerinde ve Maden Ocaklarında Mesleki Kurslar Açılmasına Dair Kanun'un kabulüyle, işyerlerinde mesleki eğitimi düzenleyen ilk yasa yürürlüğe girmiştir. Bu yasa, müstahdem ve işçi sayısı yüzden fazla olan maden ocakları ile *Teşvik-i Sanayi Kanunu* kapsamında tanımlanmış sanayi kuruluşlarında çırak, kalfa ve ustaların mesleki bilgilerini artıracak kursların açılmasını öngörmüştür (Madde 1/I). Kurslarda öğretim iş saatleri dışında haftada en fazla altı saat yapılacaktı. Kursu devam etmek zorunlu olan işçiler, başarısız olurlarsa sonraki kurslara katılmakla yükümlüydü. Özürsüz olarak kursa gelmeyenlerin ücretlerinin yarısı kesiliyor, bir ay içinde beş kez devamsızlık yapanların işine son veriliyordu. Kurs açma yükümlülüğünü yerine getirmeyen kuruluşlar ise para cezası ve kapatma gibi yaptırımlarla karşılaşabiliyordu (Demir, 2010).

Yeni kurulan Türkiye Cumhuriyeti, Osmanlı Devleti'nin tarımsal kesiminin ağır bastığı iktisadî yapısı üzerine inşa edilmiştir. Sanayi kesimi ise üretim tekniği bakımından ilkel olan küçük işletmelerden oluşuyordu. 1923 yılında millî birkaç fabrika dışında hiçbir sanayi kolu bulunmamaktaydı. 1927 yılında yapılan sanayi sayımına göre Türkiye'deki 65.245 işletmede

256.855 kişi çalışmakta olup bu işletmelerin %35,74'ü tek kişilik, %35,76'sı ise iki veya üç kişilik işletmelerdi (Centel, 2011).

Cumhuriyet döneminde, 1930'lu yıllardan itibaren Atatürk'ün devletçilik ilkesini temel alan bir çalışma politikası uygulanmış ve bunun sonucunda birçok sosyal yasa çıkarılmıştır. Bu dönemde çalışma hayatına ilişkin mevzuat faaliyetleri temel olarak iki kategoride toplanabilir. Bu faaliyetler, bir yandan çalışma hayatına ilişkin bireysel yasaların çıkarılmasını, diğer yandan da çoğu işçinin yararlanabileceği genel bir iş yasasının oluşturulmasını içermektedir (Centel, 2011).

1930'lu yıllarda Türkiye'de iktisadî hayatın en önemli belirleyicisi devlet olmuştur. Bu dönemde liberal uygulamalardan vazgeçilerek devletçi düşünce ön plana çıkmıştır. Devletçilik uygulaması sırasında Sümerbank, Etibank, Madencilik Bankası gibi önemli yatırımları gerçekleştirecek kamu bankaları ile şeker, dokuma ve kâğıt sanayi işletmeleri kurulmuştur. Ayrıca geniş ölçüde demiryolu, şose ve liman inşaatları gerçekleştirilmiştir. Bu dönemde sanayileşme hızla gelişmiş ve birçok altyapı yatırımı artmıştır. Sonuç olarak devlet, ülkenin bir numaralı işvereni hâline gelmiştir (Deniz, 2007).

Bu süreçten önce, Ziraat Bankası'na değinmekte fayda vardır. Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk kamu bankası örneklerinden biri olan banka, 1863 yılında Osmanlı Devleti döneminde *Düyun-u Umumiye Nezareti* bünyesinde "Bank-ı Ziraat-i Osmaniye" adıyla kurulmuştur. Bankanın kuruluş amacı, tarım sektörünü desteklemek ve kalkındırmak için uygun kredi kaynakları sağlamaktır. Cumhuriyet döneminde ise 1924 yılında "Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası" adıyla yeniden yapılandırılmış ve faaliyetlerini sürdürmüştür. Ziraat Bankası, Türkiye'deki tarım sektörünün finansman ihtiyaçlarını karşılamakla birlikte, günümüzde de birçok farklı alanda hizmet veren ve ülkenin önde gelen kamu bankalarından biri konumundadır (Küçük, 2022).

Türkiye'de çalışma hayatını düzenleyen kanunlar, Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından çıkarılan yasalarla sınırlı değildir. 1919 yılında İsviçre'de kurulan *Uluslararası Çalışma Örgütü* (ILO), tek tek ülkelerdeki iş kanunları ve uygulamalarında standartların geliştirilmesini ve ilerletilmesini amaçlamıştır. Milletler Cemiyeti'nin bir organı olan ILO'nun hedefi, Birinci Dünya Savaşı sonrasında artan toplumsal sorunlara sosyal reform çözümleri bulmak ve reformların uluslararası düzeyde uygulanmasını sağlamaktır. Türkiye'nin bu örgüte girişi, dönemin Dışişleri Bakanı Tevfik Rüştü Aras tarafından talep edilmiş ve bu talep 20 Nisan 1932'de Cenevre'de düzenlenen *Silahsızlanma Konferansı* sırasında Türkiye'nin 6 Haziran 1932'de Milletler Cemiyeti'ne davet edilmesiyle karşılık bulmuştur (Deniz, 2007).

Atatürk'ün uluslararası çalışma politikası, ulusal çalışma politikasına benzer biçimde 1930'lardan itibaren önemli gelişmelere sahne olmuştur. Türkiye, 9 Temmuz 1932'de Milletler Cemiyeti'ne üye olmuş ve *Uluslararası Çalışma Örgütü*'ne (ILO) katılmıştır. Türkiye, örgüte üye olmadan önce dahi 1927'den itibaren ILO konferanslarına daimî gözlemci göndermekteydi. Türkiye ILO'ya üye olduktan sonra başlangıçta kayda değer bir etki yaratamamıştır. O dönemde ülkede sendikal örgütlenme bulunmadığından, ILO konferanslarına yalnızca devlet temsilcileriyle katılım sağlanabilmiştir. Bu durum, örgütün işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan üçlü yapısıyla çelişmekteydi. Cumhuriyet döneminde Türkiye, ILO'nun hazırladığı sözleşmelerden yalnızca birini onaylamıştır. Bu sözleşme, *Kadınların Tüm Madenlerde Yeraltı İşlerinde Çalıştırılmasına İlişkin 45 No.lu Sözleşme* olup Türkiye tarafından 9 Haziran 1937'de 3229 sayılı Kanunla onaylanmıştır (Centel, 2011).

Bu çalışma, Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) politikalarının tarihsel gelişimini, Batı'daki sanayi devriminin etkilerinden başlayarak Cumhuriyet'in ilk yıllarına kadar uzanan süreçte bütüncül bir yaklaşımla incelemiştir. Elde edilen bulgular, bu gelişim çizgisinin Batı'daki kapitalist modelden bağımsız, Türkiye'nin kendine özgü ekonomik ve sosyal koşullarıyla şekillenen aşamalı bir evrim gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Tanzimat öncesi dönemde işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemeler, modern bir yasal çerçeveden ziyade, Ahilik ve lonca teşkilatları gibi geleneksel yapılar içerisinde var olmuştur. Bu dönemdeki İSG anlayışı, ustanın çıracını koruma sorumluluğu ve “teavün sandıkları” aracılığıyla sağlanan dayanışma gibi gayriresmî ve toplumsal mekanizmalara dayanmaktaydı. Bu yapı, sanayileşmenin henüz yaygınlaşmadığı, zanaatkârlığa dayalı bir üretim biçiminin doğal bir sonucu olarak değerlendirilmiştir.

Sanayi işletmelerinin kurulması ve yabancı sermayenin ülkeye girişiyle birlikte bu geleneksel yapılar yetersiz kalmış, Osmanlı Devleti'ni modern hukuki düzenlemeler yapmaya zorlamıştır. Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Maadin Nizamnamesi gibi belgeler, bu alandaki ilk resmî adımlar olarak öne çıkmıştır. Ancak bu düzenlemeler, çoğunlukla yabancı sermayenin yoğunlaştığı madencilik sektörüyle sınırlı kalmış; tüm çalışma hayatını kapsayan genel bir çerçeve sunamamıştır. Bu durum, dönemin hukuki metinlerinin Batı'daki örneklerden birebir kopyalanmadığını, aksine mevcut sosyoekonomik yapıya uyarlanarak hazırlandığını göstermektedir.

Bu çalışmanın temel katkısı, İSG alanındaki esaslı değişimin Cumhuriyet dönemiyle birlikte başladığını ve bu sürecin ideolojik bir temele dayandığını analiz etmesidir. Özellikle İzmir İktisat

Kongresi, işçi haklarının ve İSG'nin ulusal bir mesele olarak ele alındığı; Türkiye Cumhuriyeti'nin ekonomi ve kalkınma politikalarının ayrılmaz bir parçası hâline geldiği ilk önemli platform olmuştur. Atatürk'ün, tam bağımsızlığın ancak iktisadî bağımsızlıkla sağlanabileceği yönündeki vizyonu doğrultusunda, 1930'lu yıllarda uygulanan devletçi politikalar İSG mevzuatının temelini oluşturmuştur. Atatürk'ün "Devrimler süratle yapılırsa devrim olur" sözü, bu dönemin yasama faaliyetlerinin arkasındaki kararlı iradeyi açıkça yansıtmaktadır.

Bu yaklaşım, yalnızca haftalık tatil ve genel sağlık gibi bireysel yasalarla sınırlı kalmamış; 3008 sayılı İş Kanunu ile doruk noktasına ulaşmıştır. Bu kanun, haftalık 48 saatlik çalışma süresi gibi dönemi için oldukça ileri hükümler getirmiş; çocuk ve kadın işçileri koruma altına almıştır. Her ne kadar başlangıçta kapsamı sınırlı kalsa da, bu kanun daha sonraki düzenlemelere zemin hazırlayarak modern Türk iş hukuku ve İSG mevzuatının temelini atmıştır. Böylece Türkiye'de İSG'nin tarihsel evrimi, Batı'daki sanayi devriminin sonuçlarından farklı olarak, ulusal kalkınma ve modernleşme mücadelesinin bir parçası hâline gelmiştir. Sonuç olarak, bu çalışma, Türkiye'de İSG'nin tarihsel gelişimini yalnızca yasal metinlerin kronolojik bir sıralaması olarak değil; her dönemin kendine özgü ekonomik, sosyal ve siyasal koşullarının bir yansıması olarak ele almakta ve bu yönüyle alana önemli bir katkı sunmaktadır. Türkiye'nin İSG alanındaki yaklaşımı, pasif bir uyarılama sürecinden ziyade, ulusal çıkarları ve toplumsal refahı önceleyen, bilinçli ve koruyucu bir devlet politikasıyla şekillenmiştir.

Sonuç

Bu çalışma, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği (İSG) politikalarının tarihsel gelişimini, Batı'daki Sanayi Devrimi'nin etkilerinden başlayarak Cumhuriyet'in ilk yıllarına kadar uzanan süreçte bütüncül bir yaklaşımla incelemiştir. Elde edilen bulgular, bu gelişim çizgisinin Batı'daki kapitalist modelden bağımsız olarak, Türkiye'nin kendine özgü ekonomik ve sosyal koşullarıyla şekillenen aşamalı bir evrim gösterdiğini ortaya koymaktadır. Tanzimat öncesi dönemde işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemeler, modern bir yasal çerçeveden ziyade Ahilik ve lonca teşkilatları gibi geleneksel yapılar içinde var olmuştur. Bu dönemdeki İSG anlayışı, ustanın çırağını koruma sorumluluğu ve teavün sandıkları aracılığıyla sağlanan dayanışma gibi gayriresmî ve toplumsal mekanizmalara dayanmaktaydı. Çalışma, bu yapının sanayileşmenin henüz yaygınlaşmadığı, zanaatkârlığa dayalı bir üretim biçiminin doğal sonucu olduğunu göstermektedir. Sanayi işletmelerinin ve yabancı sermayenin Osmanlı ekonomisine girişiyle birlikte bu geleneksel yapıların yetersiz kaldığı, dolayısıyla devletin modern hukuki düzenlemeler yapma ihtiyacı

duyduğu görülmektedir. Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Maadin Nizamnamesi, bu alandaki ilk resmî adımlar olarak öne çıkmıştır. Ancak bu düzenlemeler çoğunlukla yabancı sermayenin yoğunlaştığı madencilik gibi belirli sektörlerle sınırlı kalmış ve çalışma hayatının geneline yayılan bir çerçeve oluşturamamıştır. Bu durum, dönemin hukuki metinlerinin Batı örneklerinden doğrudan kopyalanmadığını; aksine, mevcut sosyoekonomik yapıya uyarlanarak hazırlandığını göstermektedir. Bu makalenin temel katkısı, İSG alanındaki esaslı dönüşümün Cumhuriyet dönemiyle başladığını ve bu sürecin ideolojik bir temele dayandığını analiz etmesidir. Özellikle İzmir İktisat Kongresi, işçi haklarının ve İSG'nin ulusal bir mesele olarak ele alındığı, Türkiye Cumhuriyeti'nin ekonomi ve kalkınma politikalarının ayrılmaz bir parçası haline geldiği ilk önemli platform olmuştur. Atatürk'ün "tam bağımsızlığın ancak iktisadi bağımsızlıkla sağlanabileceği" vizyonu doğrultusunda, 1930'lu yıllarda uygulanan devletçi politikalar İSG mevzuatının temelini oluşturmuştur. Atatürk'ün "Devrimler süratle yapılırsa devrim olur" sözü, bu dönemin yasama faaliyetlerinin ardındaki kararlı iradeyi açık biçimde yansıtmaktadır. Bu yaklaşım, yalnızca haftalık dinlenme ve genel sağlık gibi bireysel düzenlemelerle sınırlı kalmamış; 3008 sayılı İş Kanunu ile kurumsal bir nitelik kazanmıştır. Söz konusu kanun, haftalık 48 saatlik çalışma süresi gibi dönemi için ileri hükümler getirmiş; çocuk ve kadın işçilerin korunmasına yönelik özel düzenlemeler içermiştir. Her ne kadar başlangıçta kapsamı sınırlı olsa da bu kanun, sonraki düzenlemelere zemin hazırlayarak modern Türk iş hukuku ve İSG mevzuatının temelini atmıştır. Böylece, Türkiye'de İSG'nin tarihsel evrimi, Batı'daki sanayi devriminin sonuçlarından farklı olarak, ulusal kalkınma ve modernleşme mücadelesinin bir parçası hâline gelmiştir. Sonuç olarak, bu çalışma Türkiye'de İSG'nin tarihsel gelişimini yalnızca yasal metinlerin kronolojik bir sıralaması olarak değil, aynı zamanda her dönemin özgün ekonomik, sosyal ve siyasal koşullarının bir yansıması olarak ele almıştır. Makale, Türkiye'nin İSG yaklaşımının pasif bir uyarlama süreci olmaktan ziyade, ulusal çıkarları ve toplumsal refahı önceleyen, bilinçli ve korumacı bir devlet politikasıyla şekillendiğini ortaya koymaktadır.

Kaynaklar

Akpınar, T. (2014). Türk sosyal güvenlik sisteminin ekonomi politiği: Kuruluş süreci. *Çalışma ve Toplum*, 3(42), 137–158.

Altan, Ö. Z. (2004). *Sosyal politika dersleri*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Arıcı, K. (1999). *İşçi sağlığı ve iş güvenliği dersleri*. TES-İŞ Eğitim Yayınları.

Atatürk, M. K. (2006). *Atatürk'ün söylev ve demeçleri* (C. 1). Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, Atatürk Araştırma Merkezi.

Centel, T. (2011). Atatürk döneminin çalışma politikası. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 45(1-4), 129-149.

Çiçek, Ö., & Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye’de iş sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimi. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 106-129.

Demir, F. (2010). Çalışma hayatında çocukların korunması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12, 547-577.

Deniz, Ö. (2007). Cumhuriyet döneminde çalışma hayatı. *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 6(15), 131-150.

Deniz, Ö. (2011). Cumhuriyet döneminde tatil kavramı ve 1935 tarihli Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunu. *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 11(23), 57-72.

Gerek, H. N. (2008). *İş sağlığı ve iş güvenliği*. Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları.

Güzel, A. (1986). 3008 sayılı iş yasasının önemi ve başlıca hükümleri. *Journal of Social Policy Conferences* (35-36), 174-190.

Küçük, B. (2022). *Ziraat Bankası tarihi 1863-1938*. Fenomen Yayıncılık.

Makal, A. (1997). *Osmanlı İmparatorluğu’nda çalışma ilişkileri: 1850-1920 Türkiye çalışma ilişkileri tarihi*. İmge Kitabevi.

Polatoğlu, G., & Sincar, S. (2018). Avrupa’da iş sağlığı ve güvenliği’nin ortaya çıkması ve Türkiye’deki uygulamaları. *Atatürk Dergisi*, 7(2), 71-95.

Resmî Gazete. (1921, 10 Eylül). *Ereğli havzai fahmiyesi maden amelesinin hukukuna müteallik kanun* (1). <https://mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=151&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=3>

Talas, C. (1992). *Türkiye’nin açıklamalı sosyal politika tarihi*. Bilgi Yayınevi.

Tamzok, N. (2008). Osmanlı İmparatorluğu’nun son döneminden çok partili döneme madencilik politikaları, 1861-1948. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(4), 179-204.

Terzi, M. H. (2021). Mustafa Kemal Atatürk dönemi Türkiye madenciliği. *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, 37(104), 115-172.

Yücel, A. (2018). Osmanlı’da emekçi mücadelesi tarihine kısa bir bakış. *Türkiye Direniyor*. <https://www.turkiyedireniyor.org/osmanli-emekci-mucadelesi-tarihine-kisa-bir-bakis/>

Telif ve Lisans Bildirimi

Bu makalenin tüm yayın ve telif hakları Journal of Academic History and Ideas / Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi'ne aittir. Makale, dergi tarafından Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı (CC BY-NC 4.0) kapsamında açık erişimli olarak sunulmaktadır (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). Bu lisans kapsamında, makale uygun bilimsel atıf yapılması koşuluyla ve yalnızca ticari olmayan amaçlarla her türlü ortamda kullanılabilir, çoğaltılabilir ve paylaşılabilir; ancak orijinal içeriğin değiştirilmesi, dönüştürülmesi veya üzerinde türev eser üretilmesi kesinlikle yasaktır. Dergide yayımlanan çalışmaların bilimsel, hukuki ve etik sorumluluğu tamamen makale yazar(lar)ına aittir; dergi editörleri ve yayın kurulu bu içerik nedeniyle sorumlu tutulamaz. Makalenin ticari yeniden kullanımı, çeviri veya yeniden yayımlanmasına ilişkin tüm talepler, derginin editör kuruluna akademiktarihvedusunce@gmail.com adresi üzerinden iletilmelidir.