

**TÜRKİYE'DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN  
GELİŞİMİ  
VE  
1936 İŞ KANUNU**

Prof. Dr. Nusret EKİN  
İstanbul Üniversitesi,  
İktisat Fakültesi

**GİRİŞ :**

Cumhuriyet tarihimizin çalışma hayatı açısından en önemli dönüm noktalarından birini, 1936 "İş Kanunu"nun teşkil ettiğine hiç kuşku yoktur. Hatta denebilir ki Osmanlı İmparatorluğu da dahil olmak üzere günümüze kadar ki endüstri ilişkileri düzenimiz içinde, 1936 İş Kanunu'nun kabulü kadar keskin bir merhale katedilmemiştir.

İş Kanunu'numuzun kabulünden önceki dönemde sendika ve sendika benzeri kuruluşlar görülmüş, toplu pazarlık niteliği taşıyan müzakereler yaşanmış, hatta "Umumi Mukavele" ile toplu pazarlığın yasal düzenine dahi rastlanmıştır. Fakat ne var ki çalışma hayatını tümüyle düzenlemeyi amaçlayan bir iş yasasının çıkması için, 1936'lara kadar gelmek gerekmiştir.

Gerçekte hemen bütün Dünya'da çalışma hayatının yasal düzeninde birbirinin üstünde yükselen basamaklar gibi bellibaşlı üç merhale mevcuttur :

1 - Endüstri toplumuna geçişle ortaya çıkan "modern çalışma sorunu"nun çözümü için, değişik nedenlere dayalı olarak Devlet iş yasaları çıkarmak suretiyle sosyal sorunu çözmeye çalışmıştır. Devletin yasal normların düzenlenmesi ve uygulanmasındaki temel amacı, siyasî ve iktisadî düzenin korunmasıdır. Ayrıca yasaların çıkarılmasında dini-hümanist cereyanların, askeri endişelerin veya aydınlardan, bürokratlardan, hatta işverenlerden gelen baskıların önemli etkileri olmuştur.

Böylece genellikle çocukların, kadınların korunmasına yönelik ilk Devlet müdahalelerinden, günümüzün düzenli ve ayrıntılı iş yasalarına gelinmiştir.

2 - İkinci safhada Devlet, hırçınlaşan ve yasa-dışı yollara kayma eğilimi taşıyan "işçi hareketlerini" yasal bir çerçeveye oturtmak amacıyla, "koalisyon yasaklarını" kaldırarak çalışanlara örgütlenme imkânları tanımış, böylece bireysel iş hukukundan toplu iş hukukuna geçilmiştir. Dolaysız Devlet müdahaleleri yerini, dolaylı, toplu ve örgütsel ilişkilere terketmeye başlamış, siyasî düzendeki gelişmelerle de uyumlu olarak ilişkiler demokratik, dinamik ve katılmalı bir nitelik kazanmıştır.

3 - Bu gelişmelerin son halkasını toplu ilişkilerin düzenlenmesi teşkil etmiş, işletme dışına kayan toplu ilişkiler, toplu pazarlık yasaları ile bir sürece ve düzene kavuşmuştur. Böylece toplu pazarlığın tarafları, ehliyet, yetki, çağrı, toplu pazarlık mekanizmaları, iş uyumsuzlukları ve barışçı çözüm yolları ile iş mücadeleleri gündeme gelmiştir.

4 - Nihayet bütün bu gelişmelerin belki de tamamlayıcı bir unsuru olarak modern anayasalarda da ifadesini bulan "Sosyal Devlet", "Refah Devleti", "Refah Ekonomisi" kavramlarına geçilerek, endüstri toplumunda sosyal barışın sağlanması, artık sadece tümüyle bireysel veya toplu iş yasalarına, sendikacılık ve toplu pazarlık mekanizmalarına bırakılmamış, Devlet gelir dağılımı, eğitim, sağlık, konut, sosyal güvenlik, istihdam politikaları ile endüstri ilişkilerinin daha sağlıklı işleyişine imkân veren ekonomik, sosyal ve siyasî tedbirler bütününe yönelmeye başlamıştır. Fiyat kararlılığı, tam istihdamın sağlanması, gelişmenin ve sanayileşmenin sürekli hale getirilmesi yanında, vergi, ihracat, yatırım, fiyat politikaları izlemesi bütün bu gelişmeleri tamamlayan unsurlar haline dönüşmüştür.

Sonuç itibariyle tüm sistem tarihi gelişim süreci içinde bireysel'den-toplu'ya, dolaysız müdahalelerden-dolaylı süreçlere, otoriter yaklaşımlardan-demokratik mekanizmalara, statik yasal çözümlerden-dinamik, canlı pazarlıklara, işletme-içi bireysel iş-çi-işveren ilişkilerinden-işletme-dışı endüstri ilişkilerine, uzun dönemli yasal çözümlerden-kısa dönemli arayışlara yönelmiştir. Nihayet Devlet takip ettiği iktisadî ve sosyal politikalarla endüstri ilişkileri sisteminin sağlıklı işemesi için gerekli siyasî, sosyal ve iktisadî çevre şartlarını da hazırlamıştır.

Günümüzde bu ilişkiler öyle karmaşık bir hale gelmiştir ki, iktisadî ve sosyal politikalarındaki başarısızlıklar endüstri ilişkileri sistemini derinden etkileyerek barışçı bir sürece dönüşmelerini sınırlarken, ayrıca endüstri ilişkileri sisteminin gerek yasaî düzeninden, gerekse dinamik işleyişinden ortaya çıkan uyumsuzluklar da iktisadî, sosyal ve siyasî sistemi derinden etkiler hale dönüşmüştür.

Ülkemizde sosyal mevzuatın gelişmesine baktığımız zaman, genellikle bazı gözardı edilebilecek istisnalar dışında, sosyal mevzuatın hemen 10 yıllık aralarla bu gelişme basamaklarını çıkararak yükseldiğini görüyoruz. 1936 İş Kanunu'nu bilindiği gibi, 1947 ilk Sendikalar Kanunu takip etmiş, nihayet toplu pazarlığa geçilmesi 1963'lerde gerçekleşebilmiştir. Ayrıca 1963'lerde plânlı iktisadî ve sosyal kalkınmanın başlaması ile Devletin "Sosyal Devlet" olarak görev ve sorumlulukları da daha şeffaf ve görülebilir hale gelmiştir.

Bu gelişme seyri içinde iki nokta özellikle dikkatimizi çekmektedir. Bunlardan birincisi; 1-Devletin 1936 basamağını çıkarırken Dünya devletlerine, hatta gelişme halindeki ülkeler bir yana bırakılsa bile, gelişmiş bazı endüstri toplumlarına nazaran, düzenli ve ayrıntılı bir çalışma yasası çıkarmadaki öncü girişimidir. O yıllarda ülkelerin önemli bir kısmının U.Ç.Ö'ne dahi üye olmadığını ve sistematik bir iş yasasına sahip bulunmadığını görüyoruz, 2-Ayrıca Türkiye sadece düzenli bir iş yasası çıkarmakla kalmamış, daha sonraki yıllarda ikinci ve üçüncü basamakları da 10 yıllık aralarla çıkabilmiştir.

Bir Devlet müdahalesi olarak iş yasasının çıkarılması endüstri toplumuna geçişi simgelerken, bireysel iş hukukundan çağdaş toplu iş hukukuna geçiş, çoğulcu, özgürlükçü ve katılmalı demokrasinin bir sembolü olmuştur.

Türkiye sanayileşmesinin başladığı dönemde hiç vakit kaybetmeden bireysel iş hukukunu düzenlerken, II. Savaş sonrasında gene hızlı demokratikleşme ve çok partili demokrasiye geçme aşamasında toplu iş hukukunda da ilk adımları atmıştır.

Gerçekten Türkiye'de çalışma mevzuatındaki gelişmelerle ülkenin sanayileşme ve demokratikleşme süreci arasında dikkati çeken bir paralellik gözlenmektedir. Tüm bu gelişme safhalarında bellibaşlı birkaç aşamayı belirleyebiliriz.

## **İMPARATORLUKTAN CUMHURİYET'E :**

1 - Türklerin Anadolu'ya gelişinden bu yana Anadolu'nun sadece siyasî olarak değil, iktisadî ve sosyal yönden de Türkleştirilmesinde önemli bir rolü olan adeta bir Türk ve İslâm sentezi olarak ortaya çıkan "Ahi teşkilâtı"nm esnaf ve küçük zanaat yaşamında iktisadî, sosyal ve hatta siyasî yönden temel düzenleme olduğunu görüyoruz. Dinî açıdan "zaviye"lerle birleşerek XVII. asırdan itibaren "Gedik" teşkilâtına dönüşen bu sistem, Araplardan gelen "Futüvvet" unsurlarının ve İslâmî inançların etkisiyle bir sosyo-ekonomik düzen olarak küçük zanaat hayatında çalışma ilişkilerini de tümüyle etkisi altına almıştır.

Fakat ne var ki Batı'da görülen küçük zanaat hayatından, fabrika üretimine, lonca düzeninden, ilk önce işçi hareketlerine, daha sonra da meslek sendikacılığına yönelen organik gelişme, İmparatorlukta aynı yapısal gelişmeyi göstermemiştir. XIX. asırda loncaların çöküşü, İmparatorlukta yerli bir sanayi kuruluşundan ziyade, kapitülasyonlar yoluyla Batı'dan gelen fabrika üretiminin rekâbet koşullarına yerli küçük sanayi dayanamamasından kaynaklanmıştır. Böylece gerçekten küçük zanaat ustalarının işçi ve sendikacılık hareketlerindeki rolü sınırlı kalmıştır.

2 - İmparatorlukta geleneksel bağımlı çalışma, esas itibariyle madenlerde ortaya çıktığından ilk düzenlemelerin de madenlerde çalışan işçilere yönelik olduğunu görüyoruz. İlkel bazı hükümleri taşıyan Dilaver Paşa, Maadin Nizamnamesi gibi ilk düzenlemelerin maden ocaklarında çalışanlarla ilgili olması, kuşkusuz bu koşullarda bir tesadüf olarak değerlendirilemez.

3 - Mecelle ile kısmen yazılı bir düzene kavuşan çalışma ilişkileri, Roma Hukuku'nun etkisini taşıyarak esas itibariyle çalış-

ma ilişkilerini "kira bahsi" içinde ele almış ve bireysel seviyede ilkel bazı çözümler getirmiştir.

4 - İmparatorlukta 1870'lerden sonra ortaya çıkan ilk mesleki kuruluşların "Amelperver" cemiyetler niteliği hâkim örgütler olduğu anlaşılmaktadır. O dönem Osmanlı Sanayiinde bağımlı çalışanların miktarı hudutlu bulunduğundan bu örgütlerin yasal bir dayanağı olmayan, kendiliğinden ortaya çıkmış dernek benzeri ve etkinlikleri zayıf kuruluşlar olduğunu görüyoruz.

Gerçekten o dönemde "1871'de İstanbul'da kurulmuş ilk işçi örgütü olduğu ileri sürülen, ancak gerçekte bir işçi örgütü olmaktan çok yoksul işçilere yardım etmeyi, işsizlere iş bulmayı amaçlayan hayırsever bir dernek olan "Ameleperver Cemiyeti" ile Tophane fabrikaları işçilerince 1894'de gizlice kurulan... "Osmanlı Amele Cemiyeti" isimli örgüt dışında bir işçi örgütü tesbit edilememiştir."

Bu bakımdan Tanzimat'tan İkinci Meşrutiyet'e kadar ki dönemde ortaya çıkan işçi eylemlerinin sendikalarca yürütülen grevler olmaktan çok, birikmiş ücret alacaklarının elde edilmesi için topluca yapılmış eylemler olduğu anlaşılmaktadır. Bu eylemlerde ortaya çıkan ikinci bir özellik ise, eyleme başlamadan işçilerin olayla ilgili gördükleri resmî makamlara bir dilekçe ile başvurmalarıdır.

5 - Özellikle İmparatorluğun son döneminde Balkanlardan gelen siyasi, sosyal ve iktisadi akımların büyük etkisi bulunduğundan işçi hareketlerinde de aynı nitelikteki unsurları görüyoruz. Bütün bu gelişmeler içinde Rumeli ve Balkanların, özellikle bazı Osmanlı azınlıklarının etkileri dikkati çekmektedir.

6 - Tanzimat'ı takip eden dönemde 1908'lere kadar grev niteliği oldukça tartışmalı, ilki 1870'lerden sonra başlamak üzere yirmiye yakın grev hareketi görülmektedir. Bu iş bırakma eylemlerinin esas itibarıyla demiryolu, tersane, deniz ulaşımı gibi kamu hizmetleri yanında terzi, marangoz, duvar ustası gibi meslek ve zanaat dallarında da ortaya çıktığı anlaşılmaktadır.

7 - II. Meşrutiyet'in ilânından hemen sonra ise çıkan grevlerin büyük ölçüde siyasi dalganmaların etkisinde kaldığı, o tarihlerde gerçekleştirilen 50 civarında grevin kısmen yabancı sermayenin egemen olduğu dallardaki kötü çalışma şartlarına bir

reaksiyon olarak ortaya çıktığı, kısmen ise sosyalist akımlardan etkilendiği anlaşılmaktadır.

Özellikle II. Meşrutiyet'in ilânını takip eden ilk iki ay boyunca İmparatorluğun sanayi ve işçi sayısının yoğun olduğu bölgelerinde ortaya çıkan işçi hareketlerinin Türk Sosyal Siyaset tarihinde ayrı bir yeri bulunmaktadır. İleri sürüldüğüne göre "...gerek yerli ve yabancı sermayeli, gerekse kamusal ve özel kesim işyerlerinde gerçekleştirilen 1908 Ağustos-Eylül grevleri, temelde yıllardır katlanılan son derece kötü çalışma koşullarına karşı görece siyasal özgürlük ortamından yararlanılarak barışçı girişimlerde bulunduktan sonra başvuru, ekonomik nitelikle, hükümete karşı eylemler özelliği bulunmayan, örgütsüz" ve kendiliğinden ortaya çıkan hareketlerdir.

Bu niteliğiyle 1908 grevleri bir sendika hareketi olmaktan çok, kendiliğinden oluşan bir meslekî işçi hareketi özelliği taşımaktadır. Esasen İmparatorlukta ortaya çıkan hemen bütün sendika ve grev hareketlerinin en önemli özelliğini eylemlerin örgütlü işçiler yerine, meslekî işçi gruplarının kendiliğinden ve örgütlenmemiş şekilde başlattıkları hareketler oluşu teşkil etmektedir.

8 - Özellikle 1908 İkinci Meşrutiyeti'ni takip eden dönemde özgürlük havasıyla genişleyen grevler, İmparatorluğun son yıllarda bir iş yasasının çıkarılmasına neden olacak yerde, tamamen tersine "tatil-i eşkâl" yasaklamalarına yol açmıştır. Böyle bir yaklaşımda yabancı sermayenin de önemli bir rolü olduğu sık, sık iddia edilmiştir. Aynı dönemde iş mevzuatı çıkarılması konusundaki girişimler sonuçsuz kalmıştır. Böylece asrın başında İmparatorluk çalışma ilişkilerine yaklaşımını "düzenleme" yerine "yasaklama" ile başlatmıştır.

9 - Cumhuriyet'e kadarki dönemde seyrek de olsa grev eylemlerine rastlanırken, çalışma ilişkilerinde belirli bir özellik gözlenmemiş, işçi hareketleri doktriner dernek ve siyasî partilere doğru daha fazla yönelirken, yasal düzenlemede dikkati çekecek bir gelişme kaydedilmemiştir. Dönemin önemi özelliğini işçilerin gittikçe örgütlenmeye başlamaları teşkil etmektedir. Bu kuruluşlar kuşkusuz meslekî işçi örgütleri niteliği taşımaktadırlar. Bu oluşumu içinde en dikkati çeken gelişmenin 1909'da kurulan "Selanik Sosyalist İşçi Federasyonu" olduğuna hiç kuşku yoktur.

10 - Sonuç olarak belirtmek gerekirse, Cumhuriyet'e kadar uzanan 100 yıl içinde İmparatorluğun loncalardan manifaktür karakterli de olsa 1830'lardan itibaren sanayileşme çabalarına katıldığı dönemdir. Fakat ne var ki bu gelişmeler içinde "millî iktisat" politikası içinde Türk ve müslümanların sanayi yatırımlarına özendirilmesine rağmen, alt-yapı yatırımlarında, kamu hizmetlerinde yabancı sermayenin önemli bir yer aldığını görüyoruz. Lonca düzeninin güvencelerinden yoksun yeni oluşan sanayi işçileri, iktisadî şartlarını korumak ve düzeltmek için bazı incelemelere göre 1870'lerden 1907'e kadar 50, 1908'de 111, 1909-1915 döneminde 38, 1919-1922 döneminde 19 olmak üzere toplam 200'ün üzerinde grev veya benzeri işi bırakma eyleminde bulunmuşlardır.

Bu hareketler sendikal eylemden ziyade kendiliğinden oluşan, esas itibariyle iktisadî niteliği hâkim, örgütlenmemiş, meslek ve işyeri işçi gruplarının oluşturduğu kısa süreli eylemlerdir.

II. Meşrutiyetin ilânından sonra ise sosyalist motiflerin işçi eylemlerini etkilemeye başladığı görülmektedir. Genelde İmparatorluk yönetiminin çalışma hayatına karşı tutumunun ise düzenleyici olmaktan ziyade yasaklayıcı olduğu söylenebilir.

## **CUMHURİYETİN BAŞLANGICINDAN GÜNÜMÜZE :**

Burada adeta birbirini tamamlayan dört alt devreden söz edebiliriz :

- 1 - Liberal Arayış Dönemi,
- 2 - Devletçilik ve Bireysel İş Hukuku Devrimi,
- 3 - Demokratikleşme ve Toplu İş Hukukuna Geçiş,
- 4 - Endüstri İlişkileri ve Sosyal Devlet.

Şimdi kısaca bu devrelerin özelliklerini sıralayabiliriz:

### **A) LIBERAL ARAYIŞ DÖNEMİ :**

1 - Birinci dönemin en önemli özelliğini iktisadî ve sosyal politika arayışları teşkil etmektedir. Gerçekten daha Cumhuriyetin ilânından önce yeni kurulacak Devletin iktisadî ve sosyal

politikalarını belirlemek için 1923'de İzmir İktisat Kongresi'nin toplandığını görüyoruz. "Kongre memleketin teşkilât-ı iktisadiyesinin inkişafı esbabını müzakere edecek, zürra, ticaret, amele ve sanayi erbabı sendikaları teşkilâtı vücade getirecektir."

"İşçi Grubunun İktisat Esasları"nda gerçekten dönemine göre çok ileri görüşlerin yer aldığını tesbit ediyoruz. "Ameleğe bundan böyle işçi denilmesi, Dernekler -yani sendikalar- hakkının tanınması, çalışma müddetinin 8 saat olması, zorunlu gece çalışması, madenlerde daha kısa çalışma süreleri ve kadın-çocuk istihdamının yasaklanması, çalışma yaşının tesbiti, doğum izni ve yardımı, nakden ücret ödenmesi, hafta tatili, yıllık izin, evlenme yardımı, kaza, ihtiyarlık ve hayat sigortaları, hastahane ve dispanser açılması, gediklerin ilgası" hemen sıralanabilecek dikkati çeken talepler arasında gelmektedir.

2 - Bütün bu öneriler, sanayileşmedeki yetersizliklere nazaran sosyal gelişmenin ne derece ileri boyutlara vardığını açıkça göstermektedir. Hatta bilindiği gibi daha Millî Mücadele sürerken çıkarılan "Ereğli Havza-i Fahmiyesi" ve "Kömür Tozları" ile ilgili kanunlar yanında 1924-1932 yılları sürekli iş yasası çıkarılması hazırlıklarıyla geçmiştir. Yasallaşmasında başarılı olunamayan 1924, 1928 ve 1932 teklifleri uzun süre komisyonlarda, kamuoyunda hatta Millet Meclisi'nde tartışmalara konu olmuştur.

3 - Dönemin en dikkat çekici gelişmesi hiç kuşkusuz birinci Anayasanın kabulü yanında çalışma ilişkileri açısından daha da önemli olarak "Medeni Kanunu"nun yürürlüğe konulmasıdır. Aynı dönemde "Hafta Tatili", "Umumî Hıfzıssıhha" ve nihayet "Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Kanun"ları birbiri peşisıra yayınlanmıştır.

Bu gelişmeler içinde, 1923 İzmir İktisat Kongresi'nin toplandığı yılda, İstanbul, İzmir ve Aydın başta olmak üzere, ülkenin çeşitli bölgelerinde grevler ve grev girişimleriyle karşılaşmıştır. O dönemde sendikaların gelişmesine ve grev hareketlerine müsamahalı davramldığını söylemek zordur. Nitekim 1924'de meclise sevk edilen ilk iş kanunu tasarısının gerekçesinde de, "Türkiye'nin yakın bir gelecekte millî bir endüstriye kavuşacağı, bu endüstriyi güçlendirmek ve işçilerden azamî verimi alabilmek için çeşitli işkolların kanunla kontrol altına almak ve sermaye ile emek arasındaki çatışmaları önlemek gerektiği belirtilmiştir. Hatta "ülkede reformların yapılabilmesi için gerekli sosyal düzeni sağlama



gayesiyle 1925'de çıkarılan Taktir-i Sükun Kanunu ile sendika ve dernek kurmak güç, hatta hemen, hemen imkânsız hale gelmiştir." Öte yandan Ceza Kanunu'nda 1933'de yapılan değişikliklerle grev ve lokavt yasakları cezai hükümlerle kuvvetlendirilmiştir. Böylece Devlet çalışanların kamu müdahalesi yoluyla hudutlu korunmasını öngören iş yasaları çıkarılması sistemini tercih etmiştir." Böyle bir tercihte, 1933'lere kadar süren liberal ekonomik gelişme sistemine dayalı iktisat siyasetinin de önemli bir etken olduğu açıktır. Bir ölçüde devlet millî sanayinin kuruluşunda hür teşebbüsün fonksiyonlarını daha rahat koşullar içinde ve etkin bir biçimde sağlamasına özen göstermiştir denilebilir.

Benzer nitelikteki düşünce sistemi, özel girişimin yerini Devlete terkettiği 1934 sonrası devletçilik uygulamasında da devletin işveren oluşu açısından düşünülebilir. Gerçekten 1930'lar sonrası devletçilik uygulamasını ele almadan, aynı devrede çıkarılan genel iş yasalarının niteliğini değerlendirmeye olanak yoktur.

5 - Sonuç olarak belirtmek gerekirse, Cumhuriyet dönemi yöneticileri harap bir vatan, miktarları 1913 ve 1915 sanayi istatistiklerine göre 15-20 bini geçmeyen tarım-dışı sektörlerde bağımlı çalışanlar, manüfaktür karakterli ilkel bir sanayi, alt-yapı yatırımlarının hemen tümüne egemen bir yabancı sermaye ve nihayet Osmanlı dış borçlarıyla beli bükülmüş bir maliye, içine kapalı, geleneksel karakterli bir iktisadî yapı devralmıştır.

Kurtuluş Savaşı'nın son yıllarında ülkede çalışan bütün işçileri kavrayacak ve onların çalışma koşullarını düzenleyecek bir yasanın sakıncaları ortaya konularak böyle bir yasanın "geri kalmış iş alanlarının gelişmesini önleyeceği görüşü savunularak her iş alanı veya bölgesi için ayrı kanunların hazırlanması gereği" önemle ileri sürülmüştür. Nitekim bu düşünce ile 1921 kanunlarının çıkarıldığı da sıkça tekrarlanmış bir iddiadır.

6 - 1930'lara kadar uzanan bu liberal dönemi kısaca değerlendirdiğimizde, bu yılların sanayileşme ve kalkınma politikalarında olduğu kadar, çalışma hayatının düzeninde de bir arayış dönemi niteliği taşıdığını görüyoruz.

## **B) DEVLETÇİLİK VE BİREYSEL İŞ HUKUKU DEVRİMİ :**

1 - Cumhuriyetin ilk döneminde geliştirilen bütün teşvik tedbirlerine ve özel girişim yoluyla sanayileşme konusunda sarfedi-

len gayretlere rağmen, 1930'lara kadar hızlı bir sanayileşmenin kaydedilemediği görülmüştür. Sanayileşme konusunda 10 yıla yaklaşan süredeki bu olumsuz tecrübeler, yöneticileri 1930'lardan sonra kalkınmayı devlet sermayesine dayamaya, özel girişimi bu yolla teşvik etmeye ve ekonomiyi daha etkin bir şekilde plânlamaya zorlamıştır.

Böylece 1932'lerden itibaren birbiri peşisıra alınan tedbirlerle devletçilik uygulaması hızla genişlemiş, alt-yapı yatırımları artmış ve sanayileşme hızı büyümüştür. "Böylelikle devleti bir yandan işletmeci olarak, öte yandan iktisadî hayatı düzenleyen güç olarak görüyoruz. 1934'lerden itibaren şeker, pamuk, kağıt için 'üç beyaz', kömür, demir ve petrol için 'üç siyah' sloganıyla" yürütülen sanayi plânı, II. Dünya Savaşı başlarında devleti en önemli işverenlerden biri haline getirmiştir.

2 - Bu gelişmeler içinde ve devletçilik uygulamasının devleti sadece kamu müdahalesinin bir aracı değil, aynı zamanda en büyük işverenlerden biri haline getirmesi, diğer bir deyişle endüstri ilişkileri sisteminin üç aktöründen ikisinin devlet haline gelişi, devletçilik ilkelerine uygun yeni bir çalışma düzenini kuracak genel bir iş kanunu çıkarılmasını da zorunlu hale sokmuştur.

3 - 1924 yılından itibaren hazırlanan İş Kanunu tasarıları 1932 tasarısı ile iyice olgunlaşmış, 1936 yılında 3008 sayılı "İş Kanunu'nun kabulüne yol açmıştır. Kanunun çıkış yıllarında hâkim olan devlet müdahalesi görüşü ve çalışma şartlarının herşeyden evvel toplum yararına uygun düzenlenmesi", bu yasanın özelliklerini belirlemiştir. "Gittikçe artan işçi ve müstahdem sayısı karşısında devlet, bir yandan işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkilerinin uyumlu bir şekilde düzenlenmesine, öte yandan kalkınmayı engelleyecek bir sınıf kavgasının çıkmaması için uyumsuzlukların çözümlenmesine müdahale etmeyi ulusal çıkarılara uygun bulmuştur. Grev ve lokavt yasağı da bu görüş sonucu olarak kanunda yer" almıştır.

4 - Böylece sermaye-emek uyumsuzlukları zorunlu uzlaştırma ve tahkim sistemine bağlanmış, sendikaların mevcut olmadığı bir ortamda çalışma koşullarının belirlenmesi ve büyük ölçüde yasanın hükümlerlik sahasına terkedilmiştir. 1932 yılında ülkemizin Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye oluşuyla gelişen şartlar içinde "henüz önemli hacimde bir işçi sınıfı ve dolayısıyla işçi-işveren çatışması mevcut değilken, böyle bir modern yasanın çıkma-

rılışında devlet paternalizminin Türkiye'deki önemli rolünü bir kere daha" ortaya çıkarmıştır.

5 - Gerçekten 1936 İş Kanunu o tarihe kadar ülkemizde sistematik olarak ele alınan ve bazı hükümleriyle düzenlemeler getiren ilk çalışma yasasıdır. Uzun yıllar yürürlükte kalan bu kanunun özellikle üç niteliği yönünden yetersiz kaldığına işaret edilmiştir.

a - Gerçekten bu yasa işçi-işveren ilişkilerinde müdahaleci bir görüşü yansıtmakta, sendikacılık ve hür toplu pazarlık bahis konusu edilmediği gibi, grev ve lokavt açıkça yasaklanmaktadır. Böylece iş uyuşmazlıklarının çözümü zorlayıcı tahkim sistemine terk edilmektedir.

b - İş Kanunu ülkedeki bütün çalışanları korumayı amaçlamamış, tarım iş kolunu ve beden-fikir işçisi ayırımı yaparak, fikir işçilerini kapsam-dışı bırakırken, ayrıca belirli işletme büyüklüğünü öngörerek ücret mukabili çalışanların tamamını kavramamıştır.

c - Nihayet bu İş Kanunu hemen uygulamaya konulamamıştır. İş teftişi ve üst seviyedeki örgütlerin Savaş sonunda kurulabilmesinden dolayı uygulama hemen etkinlik kazanamamıştır.

6 - Bütün bu özelliklerine rağmen İş Kanunu'nun Borçlar Kanunu'nda olduğu gibi işçi ve işvereni eşit güçte kişiler olarak kabul etmediği, işçi yararına birçok hükümler getirdiği ve bu nitelikleriyle çalışma ilişkilerine ücret mukabili çalışanları koruma açısından yaklaştığı açıktır.

### **C) DEMOKRATİKLEŞME VE TOPLU İŞ HUKUKUNA GEÇİŞ :**

1 - II. Dünya Savaşı'nın bitişinden itibaren Türkiye'de çalışma ilişkilerinde yepyeni bir dönem başlamıştır. II. Dünya Savaşı'ndan sonra Türkiye'nin demokratik bir ülke olarak Birleşmiş Milletlere girme çabaları, 1948'de Uluslararası Çalışma Örgütü'ne tekrar katılması ve nihayet 1945'lerden itibaren çok partili dönemin başlaması, çalışma ilişkilerini de köklü bir şekilde etkilemiştir. Siyasî niteliği ağır basan bu liberalleşme hareketine paralel olarak Savaş sonrası dönemde, iktisat politikasında da önemli değişikliklerin oluştuğunu görüyoruz. Ayrıntılarına girmeden

1960'lara kadar uzanan bu dönemin özellikle devletçilikten hızla uzaklaşarak, özel kesim girişimlerine doğru keskin bir dönüş devri olduğu söylenebilir.

2 - Bütün bu gelişmeler içinde çalışma hayatı ile ilgili yasaların ve sosyal siyaset tedbirlerinin de hızla ortaya çıktığını görüyoruz. Savaş yıllarında ülke ihtiyaçlarına cevap verebilmek endişesiyle "Millî Korunma Kanunu" (1940) ile İş Yasası'nın işçiyi korumaya yönelik hükümleri hızla etkisini kaybederken, Savaş erresinin yeni şartları çalışma hayatında bir devrin başlangıcı olmuştur. Savaş sonrası devredeki bu olumlu gelişmeleri iki ana grupta toplayabiliriz:

a - Örgütsel Gelişmeler: Gerçekten 1936 İş Yasası'nın uygulanması ve gözetilmesi daha önceleri İktisat Vekâleti'ne bağlı "İş Dairesi"nin görevleri içinde düşünülürken, ülkemizde ilk defa olarak çalışma sorunları bir bakanlık seviyesinde ele alınmaya değer bulunmuş ve "Çalışma Bakanlığı" (1946) kurulmuştur. Aynı yıllarda "İşçi Sigortaları Kurumu" (1946) ve "İş ve İşçi Bulma Kurumu" (1946) ile "İş Mahkemeleri" (1951) tesis edilmiştir.

b - Yasal Gelişmeler: Gene bu devrede çalışma yasaları konusunda yoğun bir faaliyete tanık oluyoruz. Ülkemizde ilk defa İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları (1945) kurulurken, daha sonraki yıllarda sigorta kolları genişletilmiş, İhtiyarlık Sigortası (1949), Hastalık ve Analık Sigortası (1950) kurulmuştur. Sosyal güvenlik sistemine doğru bu atılımlar yapılırken, aynı yıllarda "Cemiyetler Kanunu"nda (1946) yapılan değişikliklerle sendikacılık hareketine yeni bir geçiş sağlanmış ve ülkemizde ilk defa kabul edilen Sendikalar Kanunu (1947) ile çalışanların kendi sorunlarını çözebilmek için örgüt kurabilmelerine imkân sağlanmıştır.

3 - Kısmî ve hudutlu da olsa 1950 siyasi iktidar değişikliğinden sonra çalışma hayatı ile ilgili yasalaştırma faaliyeti devam etmiş, "Hafta Tatili ve Genel Tatilde Ücret Ödenmesi" (1951), "Öğle Tatili Kanunu" (1954), "Deniz İş Kanunu" (1954) ve "Yıllık Ücretli İzin Kanunu" (1960) çıkarılmıştır.

4 - Fakat ne var ki 1955'lerden sonraki yıllarda gittikçe artan ekonomik baskılar ülkenin topyekûn ekonomik ve sosyal gelişmesini öngören genel bir plânlı kalkınma özlem ve tartışmalarını gittikçe yoğunlaştırmıştır. 1960 yıllarına doğru gerek eko-

nomik, gerekse siyasi koşullardaki olumsuz gelişmeler, hızla bir siyasi devrimin ortaya çıkışının Şartlarını hazırlamış, böylece 1960 yıllarına gelinmiştir.

5 - Dikkat çekici bütün bu gelişmeler içinde en önemli yasalardan birinin "Sendikalar Kanunu" olduğuna hiç kuşku yoktur. 1936 İş Kanunu Türkiye'de çalışma ilişkilerini sistematik bir düzenlemeye bağlayan ilk yasa olarak nasıl yeni bir dönemi temsil ediyorsa, 1947 Sendikalar Kanunu da bizzat çalışanların kendi örgütlerini kurmaya yönelik faaliyetlerde bulunabilmelerinin ilk yasal başlangıcını teşkil etmektedir. 1946 yılında sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağının kaldırılması ile başlayan bu devre içinde, devrin siyasi iktidarı mesleki işçi örgütleri kurulmasına özel bir özen göstermiş, hatta bunların kurulması için dolaysız girişimlerde bulunmuştur.

6 - Böylece 1947 Sendikalar Kanunu çıkarılması yıllarında politikacı aydınlarımıza hâkim olan düşünce Batı'ntn tecrübelelerinden yararlanarak sendikacılığın sanayileşmenin ve siyasi demokrasinin vazgeçilmez unsuru olduğu görüşüdür. Böylece çoğulcu siyasi demokrasi bütün müesseseleri ile Türkiye'de tamamlanmak istenmiştir.

7 - Sendikaların iç ve dış siyasi akımların âleti olarak mesleki faaliyetlerden uzaklaşacakları korkusu, genellikle sendikacısiyaset ilişkilerinin düzenlenmesini etkilemiştir. Yasanın çıkışı sırasında Mecliste yapılan "müzakerelerden anlaşıldığına göre, politikacı aydınlarımıza hâkim olan ana düşünce Türkiye'nin imtiyazsız, sınıfsız bir toplum olduğu, bu sebeple sendikaların sınıf çatışmasını destekleyecek birer müessese olarak değil, devletle ve işverenle işbirliği yapıp ülkenin kalkınmasına hizmet edecek kuruluşlar olması gerektiğidir."

8 - Sendikalar Kanunu'nun çıkarılması esnasında çalışanlara grev hakkının tanınması ile ilgili yoğun bir tartışma da başlamıştır. Muhalefet partisi özellikle etkin bir sendikacılığın ancak grev hakkıyla birlikte yürüyeceğini, grev hakkı tanınmadığı sürece yeni çıkarılan Sendikalar Kanunu'nun fazla bir anlam taşımayacağını ileri sürerken, iktidar genellikle bu hakkın tanınmasına karşı olumsuz davranmıştır. 1950'den sonraki iktidarın muhalefet yıllarında ileri sürdüğu grev ve sendikacılık görüşleri, daha sonraki yıllarda yasal bir hak haline getirilmeyince, özellikle yeni Sendikalar Kanunu'nu uygulamada daha da dar anlamda yorum-

lamaya başlanınca, ilk kuruluş yıllarındaki siyasî eğilimli sendikal bölünmeler hızla yeni bir birliğe doğru yönelmiştir.

9 - Birleşme gayretleri 1952 yılında "Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu-Türk-İş"in kurulmasıyla sonuçlanmıştır. Aslında grev ve lokavt yasaklarını kaldırmayan toplu sözleşme yapma hakkı ile birleştirilmemiş ve sendika hürriyetini önemli ölçüde kısıtlanmış böyle bir hudutlu sendikalar kanunu, o günün sendika liderleriyle siyasî iktidarlar arasında devamlı tartışmalara da neden olmuştur.

#### D) ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE SOSYAL DEVLET :

1 - 1960 devrimini o yıllara kadar sürüp gelen iktisadî, sosyal ve siyasî özlem ve direnmelerin bir sonucu olarak değerlendirmek gerekir. 1960 devriminin ekonomik ve sosyal sonuçlarıyla bir bütün olarak, özellikle endüstri ilişkileri sisteminin çağdaş gelişmelere ayak uydurması yönünden bir başlangıç olduğunu açıklıkla söyleyebiliriz. Gerçekten 1961 Anayasası ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınmasını plânlı gelişmeye bağlarken, ayrıca çalışma hayatı ile ilgili temel hakları da Anayasa güvencesi altına almıştır. Özellikle çalışma, çocuk, genç ve kadınların korunması, dinlenme, âdil ücret, sendika kurma, toplu sözleşme ve grev hakkı, sosyal güvenlik, sağlık ve konutla ilgili koruyucu Anayasa hükümleri bu arada sayılabilir. Bu gelişmeler içinde "Devlet Plânlama Teşkilâtı" kurulmuş ve karma ekonomide 1963 yılından itibaren kısa, orta ve uzun devreleri kavrayan plân uygulamasına geçilmiştir.

2 - Böylece 1960 sonrası dönemde devlet, işçi-işveren ilişkilerinin esas itibarıyla tarafların pazarlık güçlerine dayalı hür bir toplu pazarlık sistemi içinde yürütülmesine özen göstermiş, gereği olmadığı sürece bu ilişkilerin serbestçe işleyişine müdahale etmemeye çalışmıştır. Kuşkusuz ulaşılan bu nokta sosyal tarihimizdeki gelişmeler dikkate alınırca çok önemli bir aşamayı belirlemektedir. Örneğin 1947 Sendikalar Kanunu'nun çıkarılması yıllarında muhalefet grev lehinde olumlu taleplerde bulunurken, devrin Çalışma Bakanı grev konusundaki hükümetin düşüncesini şöyle belirtiyordu: "Grev hakkı şüphesiz liberal ekonomi rejimlerinde belki yerinde bir tedbirdir... Memleketimizde de liberal bir rejim takip etseydik bu rejimin tabii haklarını tanımamız icap ederdi. Fakat biz devletçi bir rejime sahibiz..." Böylece devlet

"sosyal sınıflar arasında çıkan uyuşmazlıkların çözümünde hakem olmayı kabul etmiş, uyuşmazlığın mücadeleye dönüşmesini benimsememiştir."

3 - 1960 siyasî değişmelerinden sonra siyasî kadrolar dışında ölkemizde bürokrat aydınların da yeni endüstriyel ilişkiler sisteminin şekillenmesinde önemli etkileri olduğunu görüyoruz. "1963 yasalarını düzenleyen aydın çevreler yaygın bir davranışa başvurarak yabancı model sistemlerden genellikle aktarma yoluna gitmişlerdir. Bununla beraber tek bir Batı ülkesinin sistemini ithal etmek değil, çeşitli model sistemlerden değişik aksiyon biçimlerini benimsemek yolu tercih edilmiştir."

"Tasarıda başka pek az memleketin mevzuatında rastlanabilecek, hatta bazı memleketlerde hiç rastlanmayacak ileri hükümler bu kanunda yer almıştır." Bütün bu faktörler bize göstermektedir ki "Türkiye'de endüstri ilişkilerinin demokratikleştirilmesi, sosyal siyaset tedbirlerinin gelişmesi, işçi sınıfından gelen baskılardan daha çok işçi sınıfı dışındaki grupların öncülük fonksiyonlarından etkilenmiştir." Kuşkusuz bu görüşün aksini savunan iddialara da rastlanmaktadır.

4 - Böylece çalışma hayatı ile ilgili yasaların gelişmesinde köklü atılımların yapıldığını görüyoruz. İkinci "Sendikalar Kanunu" (1963) birincisinden farklı olarak "Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu" ile (1963) birlikte çıkarılmak suretiyle, demokratik endüstriyel ilişkiler sisteminin işleyebilmesinin temel koşulları hazırlanmıştır. Toplu iş sözleşmesi yasası herşeyden önce grev ve lokavt yasalarını kaldırmış, esasen Anayasa güvencesine alınmış toplu sözleşme ve grev hakkını düzenlemiştir.

5 - Daha sonraki yıllarda bellibaşlı yasal gelişmeler arasında "Devlet Personeli Sendikaları Kanunu" (1965), "Sosyal Sigortalar Kanunu" (1965), yeni "İş Kanunu" (1967) sayılabilir. Daha sonraki gelişmeler arasında iş yasasının 3 yıllık aradan sonra Anayasa Mahkemesince iptal edilerek (1970), tekrar yeni bir "İş Kanunu" (1971) çıkarılmasını, Anayasanın bazı maddelerinde yapılan değişiklikle "Devlet Personeli Sendikalarının" ortadan kalkmasını (1971), "İş Kanunu"nda yapılan değişiklikleri (1975), "Çıracak, Kalfa ve Ustalık Kanunu"nun (1977) çıkarılışım sayabiliriz.

6 - 1960'lardan 1980'lere kadar uzanan zaman dilimi içindeki gelişmelere baktığımız zaman Türkiye'de endüstri ilişkilerindeki

gelişmelerin siyasî ve iktisadî sistemdeki oluşumların geniş ölçüde etkisi altında kaldığını açıkça görürüz. Bu 20 yıla yaklaşan dönemin birinci 10 yılında iktisadî gelişme hızlanırken, Türk işçi ve işvereni yeni düzene hızla uyum göstermiş, reel ücretler artmış ve toplu pazarlık düzeni uyumlu bir gelişme temposu izlemiştir. 1970'lerden sonraki ikinci 10 yılda ekonomideki gittikçe hızlanan sıkıntılara, siyasî sistemdeki bozulmalar ve sapmalar adeta eşlik etmiştir. Gerçekten 1981'lere doğru yaklaşırken yoğun ideolojik etkilere uğrayarak bir sistem olma karakterini tamamen kaybetmiş bir siyasî yapı içinde, % 100'leri aşan enflasyon, durgun, hatta gittikçe gerileyen bir ekonomik gelişme, esas itibarıyla ithal ikâmesine dayalı bir sanayi sistemi, siyasî etkilerin baskılarına açık sağlıksız bir KİT düzeni, vergi adaletsizliği, dışa kapalı bir ekonomik yapı, gittikçe artan bir işsizliğin egemen olduğu bir sosyal düzen gözlenmiştir. Bütün bu olumsuz siyasî-ekonomik gelişmelerin de etkisiyle deforme olarak, sistem olma niteliğini kaybeden endüstri ilişkileri ise, yukardaki faktörlerin de ilâvesi ile toplumu bir sorunlar yumağı ile başbaşa bırakmıştır.

7 - 1980 müdahalesini kaçınılmaz hale sokan bütün bu olumsuz gelişmeler 12 Eylül Harekâtıyla noktalanmış ve Türk toplumu 1982 Anayasası ile siyasî ve iktisadî düzeninde yeni bir döneme girerken, "üçüncü sendikalar" (1983) ve "ikinci toplu pazarlık yasalarıyla" (1983) da bu düzenin yeni endüstri ilişkileri belirlenmiştir.

8 - Kuşkusuz 1980'lerden bu yana endüstri ilişkilerimizin karşılaştıkları sorunlar ve bunlara etki yapan iktisadî ve sosyal faktörler ayrı bir incelemenin konusudur. Kısaca değinmek gerekirse, 1987'lere doğru yaklaşırken Türk endüstri ilişkileri sisteminin, esas itibarıyla sistemin içinden ve sistemin dışından gelen olumsuz faktörlerin yoğun bir şekilde etkisi altında kaldığını söyleyebiliriz. "Hak, örgütlenme ve çıkarları" düzenleyen yasalardaki giderilmesi gereken aksaklıklar ve yasanın işleyişinden doğan boşluklar ilgili çevrelerce bilinmekte ve sürekli yeni yasa tasarılarının konusu olmaktadır.

Sistemi etkileyen dış faktörlere baktığımız zaman bunların başında uygulanan iktisat politikalarının geldiğini görüyoruz. İşsizlik artışıyla, geçim sıkıntısı ve hayat pahalılığı yanında gelir dağılımının da sürekli bozulduğu iddiaları yaygınlaşmıştır. Kuşkusuz barışçı, iktisadî ve siyasî yapıyla uyumlu endüstri ilişkileri,



çoğulcu demokrasiyi koruyan, hızlı ve sürekli kalkınmayı gerçekleştiren, nihayet istihdam politikalarını da içine alan iyi düzenlenmiş gelir dağılımı politikalarından geçmektedir.

Bu tarihi oluşumun 1870'lerden bu yana gelişen son 100 yılında iki önemli safha mevcuttur; Birinci 50 yıl esaslı bir yasal düzenlemeden mahrum, çoğu yabancı sermayeye ait manifaktür karakterli işyerlerindeki kötü çalışma şartlarına reaksiyon niteliğindeki kendiliğinden oluşan cılız işyeri eylemleri ile geçmiştir.

İkinci ve son 50 yıl modern ve çağdaş Cumhuriyet özelemlerine uygun çalışma reformlarıyla doludur ve kuşkusuz bu dönemin adeta kilometre taşı ise 1936 İş Kanunu'dur. Bütün tenkit edilebilecek hükümlerine rağmen, yasayı adeta Atatürk'ün bir "çalışma devrimi" olarak değerlendirmek, dönemi kavrayan devrimler içinde bu reforma da çıkarıldığı dönemdir şartları dikkate alınarak lâyük olduğu önemi vermek gerekir.

Gerçekten Atatürk sosyal haklara sanayileşme hızı ve seviyesine göre Dünya'da en olumlu yaklaşan liderlerin başında gelmektedir. Daha Kurtuluş Savaşı yıllarında kömür işçileri için yasalar çıkarırken, gene aynı dönemde İzmir İktisat Kongresi'ni toplamıştır. 1936'da daha ortada önemli büyüklükte bir işçi kitlesi mevcut değilken 30 yıldan fazla yürürlükte kalan ilk düzenli iş yasasını çıkararak gelişen Dünya'ya adeta öncülük etmiştir.

II. Dünya Savaşı ertesinde girişilen toplu iş hukukuna geçiş çabaları ile, temel sosyal politika düzenlemeleri, 1960'lardan sonraki yasal düzenlemeler, günümüze kadar uzanan çağdaş endüstri ilişkilerinin temel taşlarını oluşturmuştur.

Kuşkusuz tarihi gelişimi içinde olaya baktığımızda ülkemizin endüstri ilişkilerinde ulaştığı seviyelerin değeri, daha açık seçik ortaya çıkmaktadır.

## KAYNAKLAR

- 1) Dereli, I.-Ekin, N.; The Development of Industrial Relations in Turkey, İstanbul, 1980.
- 2) Dereli, I.; Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi, İstanbul, 1975.
- 3) D.İ.E., Türkiye'de Toplumsal ve Ekonomik Gelişmenin 50 Yılı, Ankara 1973.
- 4) D.P.I., Türkiye Cumhuriyeti'nin Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Gelişmesinin 50 Yılı, Ankara, 1971.
- 5) Dumont, P.-Georges, H., Osmanlı İmparatorluğu'nda Sosyalist Hareketler, İstanbul, 1977.
- 6) Ekin, N., Economic and Social Factors Affecting Industrial Relations in Turkey, International Conference's paper, Oct., 1976. İstanbul, pp. 1-30.
- 7) Ekin, N., The Development of Industrial Relations in the Mixed Economic System of Turkey, International Seminar's paper, Oct., 1975, pp. 1-76.
- 8) Ekin, N., Strikes and Lockouts in Turkey, İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt: 26, No: 1-4, s. 131-154.
- 9) Ekin, N., Endüstri İlişkileri, İstanbul, 1985.
- 10) Ekin, N., Türkiye'nin Geleceğinde İşçi-İşveren İlişkileri, İstihdam, İşçi-İşveren İlişkileri ve Sosyal Güvenlik, İstanbul, 1983, s. 189-195.
- 11) Ekin, N., Atatürk as a Labor Reformer, İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt: 39, No: 1-4, s. 121-135.
- 12) Erişçi, L., Türkiye'de İşçi Sınıfının Tarihi, İstanbul, 1951.
- 13) Gülmez, M., Türkiye'de Çalışma İlişkileri, Ankara, 1983.
- 14) Gülmez, M., Türkiye'de Belgesel Çalışma İlişkileri Tarihi, Ankara, 1983.
- 15) Gülmez, M., Tanzimat'tan Sonra İşçi Örgütlenmesi ve Çalışma Koşulları (1839-1919), Tanzimat'tan Cumhuriyete Türkiye Ansiklopedisi, Cilt: 25, s. 792-802.
- 16) Güzel, Ş., Tanzimat'tan Cumhuriyet'e İşçi Hareketi ve Grevler, Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi, Cilt: 26, s. 803-830.
- 17) Güzel, Ş., Cumhuriyet Türkiyesi'nde İşçi Hareketleri, Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi, Fasikül 59, s. 1848-1876.
- 18) İlkin, S., Devletçilik Döneminin İlk Yıllarında İşçi Sorununa Yaklaşım ve 1932 İş Kanunu Tasarısı, ODTÜ Gelişme Dergisi, 1978, Özel Sayı: s. 251-348.
- 19) Ökçün, G., Osmanlı Sanayii, 1913-1915 Yılları Sanayi İstatistikleri, Ankara, 1971.
- 20) Ökçün, G., Türkiye İktisat Kongresi, Ankara, 1968.

- 21) Ökçün, G., Tatil-i Eşgâl Kanunu, 1909, Belgeler, Yorumlar, Ankara, 1982.
- 22) Sülker, K., 100 Soruda Türkiye'de İşçi Hareketleri, İstanbul, 1973.
- 23) Şanda, H.A., 1908'de Ecnebi Sermayesine Karşı İlk Kalkınmalar, İstanbul, 1935.
- 24) Toydemir, S., Türkiye'de İş İhtilâflarının Tarihçesi ve Bugünkü Durumu, İçtimâî Siyaset Konferansları, Cilt: 4, s. 45-66.
- 25) Tuna, O., Sosyal Siyaset, Giriş; İstanbul. 1968.

