

# OSMANLI DEVLETİ'NDE ÇALIŞMA YAŞAMINDA GÖRÜLEN İLK SENDİKAL HAREKETLER ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Atanur Karaahmetoğlu<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0001-8306-3178](https://orcid.org/0000-0001-8306-3178)

## ÖZ

*Sanayileşme ile birlikte, Avrupa Kıtası'nda bir işçi sınıfı oluşmuş ve işçiler birlikte mücadele etmeye başlamıştır. Bu nedenle işçi sınıfının oluşması ile birlikte işçi hareketleri de başlamıştır. Ancak, Osmanlı Devleti'nde sanayileşme süreci Avrupa'ya göre daha geç başlamıştır. Osmanlı Devleti'nde geciken sanayileşme sürecinin siyasi, ekonomik ve toplumsal açıdan birçok etkisi olmuştur. Bunun yanında, Osmanlı Devleti'nin geç sanayileşmesi çalışma hayatını da etkilemiştir. Bu nedenle, Osmanlı Devleti'nde işçi kitleleri de geç ortaya çıkmıştır. Bunun bir sonucu olarak, Osmanlı Devleti'nde işçi sınıfı ancak 19. yüzyılın sonlarında oluşmuştur. Bu durum Osmanlı Devleti'nde sendikal gelişmelerin geç başlamasına da yol açmıştır. Bunun için Osmanlı Devleti'nde tam anlamıyla ilk işçi hareketleri 1908 yılında başlamıştır. Buna karşın, Osmanlı Devleti'nde ilk sendikal hareketler geç başlamış olsa da, yaşanan bu grevlerin ve eylemlerin birtakım sonuçları olmuştur. Bu çalışmada Osmanlı Devleti'nde yaşanan ilk sendikal hareketlerin nasıl ortaya çıktığı ve bu sendikal hareketlerin çalışma hayatı açısından ne gibi sonuçları olduğu üzerine bir inceleme yapılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Osmanlı Devleti, İşçi, İşçi Sınıfı, Sendika, Sendikal Hareketler, Grev..

## Atıf için:

Karaahmetoğlu, A. (2020). Osmanlı Devleti'nde çalışma yaşamında görülen ilk sendikal hareketler üzerine bir değerlendirme. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(25), 422-439

---

<sup>1</sup> Araş. Gör., Kırklareli Üniversitesi, İ.İ.B.F, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kırklareli/ Türkiye  
E-posta: [atanurkartal@hotmail.com](mailto:atanurkartal@hotmail.com)

## AN EVALUATION ON THE FIRST TRADE UNION MOVEMENTS IN THE WORKING LIFE OF THE OTTOMAN STATE

### ABSTRACT

*With the industrialization, a labour has formed on the European Continent and workers have started to struggle together. For this reason,with the formation of the labour, workers' movements started. However, the industrialization process in the Ottoman State started later than in Europe. The delayed industrialization process in the Ottoman Empire had many political, economic and social effects. Also, the late industrialization of the Ottoman Empire affected the working life. For this reason, the masses of workers also appeared late in the Ottoman Empire. As a result, the labour in the Ottoman State was formed only in the late 19th century. This situation led to the late start of trade union developments in the Ottoman Empire. Therefore, the first workers' movements in the Ottoman Empire started in 1908. However, even though the first union movements in the Ottoman State started late, these strikes and actions have had some consequences. In this study, an investigation was made on how the first union movements in the Ottoman State emerged and what consequences these union movements had in terms of working life.*

**Keywords:** *Ottoman State, Worker, Labour, Trade Union, Union Movements, Strike.*

## GİRİŞ

Osmanlı Devleti'nde ortaya çıkan ilk sendikal hareketlerin temelinde birçok dinamik yatmaktadır. Özellikle Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinde cereyan eden sendikal hareketler toplumun birçok katmanını etkileyen gelişmelerin yaşanmasına zemin hazırlamıştır. Yaşanan bu gelişmeler iş yaşamının da yeniden şekillenmesine yol açmıştır. Bu çalışmada Osmanlı Devleti'nde yaşanan ilk sendikal hareketlerin nasıl ortaya çıktığı, bu sendikal hareketlerin hangi kaynaklardan beslendiği, yaşanan sendikal gelişmelerin iş hayatını ve işçi sınıfını ne şekilde etkilediği ve sendikalaşma çabalarının ve işçi hareketlerinin hangi gelişmeleri ortaya çıkardığı üzerinde durulmuştur. Zira, Osmanlı Devleti'nde ortaya çıkan ilk sendikal hareketler emek tarihi açısından oldukça önemli bir yere sahiptir. Emekçilerin elde ettiği birtakım kazanımların ve sahip olduğu hakların ortaya çıkmasında ve daha sonraki yıllarda gelişmesinde bu ilk sendikal hareketler önemli kilometre taşlarından biri olmuştur. Bunun içindir ki, Osmanlı Devleti'nde yaşanan ilk işçi hareketleri, siyasi, sosyolojik ve hukuki açıdan önemli bir yere sahiptir. Zira, bu gelişmeler toplumsal hayatı ve iş yaşamını etkilemekle birlikte, yasama faaliyetlerini de etkilemiştir. Bu alana dönük kanuni düzenlemeler yapılmıştır. Bu sebeplerle söz konusu çalışmada Osmanlı Devleti'nde yaşanan ilk sendikal hareketlerin işçi sınıfı ve iş yaşamı üzerindeki etkilerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Ayrıca, Osmanlı Devleti'nde ilk sendikal hareketlerin Batıya nazaran neden geciktiği, bu gecikmede işçi sınıfının rolü ve gecikmeli de olsa yaşanan sendikal hareketlerin işçi sınıfı üzerindeki etkilerini incelemek hedeflenmiştir. Literatürde Türkiye'nin emek tarihini, sendikacılık geçmişini anlatan çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalar ekseriyetle Osmanlı Devleti'nin son dönemi özellikle Tanzimat döneminden itibaren başlamaktadır. Ayrıca, Osmanlı Devleti'nde yaşanan işçi hareketlerini anlatan çalışmalar da bulunmaktadır. Ancak, Osmanlı Devleti işçi sınıfının tarihi açısından ilk sendikal hareketlere ayrı bir parantez açılması gerektiği kanaatindeyiz. Zira, Osmanlı Devleti'nde ortaya çıkan ilk sendikal hareketler birçok önemli gelişmeyi de beraberinde getirmiştir. Bunun için bu çalışmanın konusu bu yönde bir sınırlamaya tabi tutulmuştur. Bu nedenle, çalışmada genel olarak Osmanlı Devleti çalışma hayatı ele alındıktan sonra, Osmanlı Devleti'nde ilk işçi kitlelerinin ortaya çıkışı ve ilk işçi hareketlerinin nasıl yaşandığı üzerinde durulmuştur. Daha sonra, Osmanlı Devleti'nde ilk sendikal hareketlerin ne şekilde ortaya çıktığı incelenerek, Tanzimat döneminde ve akabinde Meşrutiyet döneminde yaşanan gelişmeler ele alınmıştır.

Osmanlı Devleti'nde sendikalar ilk olarak yardım severlik kuruluşları şeklinde kurulmuştur. Bu nedenle, Osmanlı Devleti'nde sendikalar sosyal yönü olan, yardımlaşma amacı güden cemiyetler şeklinde kurulmuştur (Taş, 2012, s.69). Avrupa'da ise sendikalar ilk olarak kardeşlik örgütleri olarak kurulmuştur. Bu şekilde bir dayanışma ruhu oluşturulmak istenmişti. Kurulan bu örgütler zaman içinde sendikalara dönüşmüştü (Koç, 2003, s.14). Bunun

üzerine Avrupa'da işçi kesimi ile işveren kesimleri arasında büyük sendikal mücadeleler yaşanmıştır. Kötü çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri, korunaksız ve güvencesiz çalışma ortamı, yaşanan iş kazaları bu sendikal mücadelelerin yaşanmasına neden olmuştur. Avrupa'da bu gelişmelerin yaşanmasını tetikleyen bir diğer önemli faktörde işçi sınıfının erken doğuşu olmuştur. Zira, Avrupa Kıtası'nda başını İngiltere'nin çektiği Batı Avrupa ülkelerinde başlayan sanayileşme süreci ile birlikte, seri üretime dayanan fabrika yaşamı başlamış, bu durum fabrikalarda çalışacak işçi sınıfının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştı (Sümer, 2016, s.4). Ancak, Avrupa'da görülen sendikal hareketlerin temel dinamikleri ile Osmanlı Devleti'nde görülen sendikal hareketlerin temel dinamikleri farklılık göstermekteydi. Zira, Osmanlı Devleti'nin toplumsal hayatı ve iş yaşamı Batı toplum yaşamının ve iş hayatından farklı bir karaktere sahipti. Osmanlı toplumu Batı toplumuna göre farklı kaynaklardan beslenmekteydi. Bu bağlamda, Osmanlı Devleti çalışma yaşamını ve Osmanlı çalışma yaşamında etkili olan kuruluşları ve örgütleri incelemek isabetli olacaktır.

## **OSMANLI DEVLETİ'NDE ÇALIŞMA YAŞAMINA YÖN VEREN KURULUŞLAR VE ÖRGÜTLER**

Osmanlı Devleti'nin kurulduğu dönemde, dönemin koşulları incelendiğinde, toplum yaşamında örf adet kuralları önemli bir yere sahipti. Bu durumun bir yansıması olarak çalışma hayatını meslek (esnaf) kuruluşları şekillendirmekteydi. Osmanlı Devleti'nde görülen bu esnaf kuruluşları Ortaçağ Avrupa ülkelerinde görülen korporasyon sistemi ile benzer bir nitelik taşımaktaydı (Çelik vd., 2017, s. 6-7). Dönemin dini konjonktürünün de etkisi ile bu esnaf kuruluşları, "zaviye" şeklinde çalışma hayatına zuhur etmişti. Bu nedenledir ki, bir meslek ya da sanat, dini esaslar dahilinde belirlenmiş birtakım kaidelerin yerine getirilmesi halinde icra edilebilmekteydi (Kaştan, 2016, s. 10). Bu kaideler "fütüvvetname" adı verilen bir kitapta toplanmıştı. Fütüvvet sözlük anlamı ile "gençlik, kahramanlık, cömertlik" anlamına gelmektedir. Başlangıçta tasavvufta "kişinin herkesle iyi geçinmesi, herkesle barışık olması, insanlara eziyet etmekten kaçınma, bol bol ikramda bulunma" anlamlarında kullanılmıştır. Fütüvvet, o dönemde "gençlerin sahip olması gereken disiplin" anlamında da kullanılmıştı. Ancak bu kavram zaman içinde teşkilatlanmış bir yapıya dönüşmüştü. Ayrıca, fütüvvet, zamanla ticaret ve sanat erbabı arasında bulunan bir ideal konum halini almıştı. Bu kavram başlangıçta tasavvufi bir mahiyette iken XIII. yüzyılda bu şekilde bir dönüşüme uğramıştı (Ödemir, 2015, s. 31-32).

Osmanlı Devleti'nde çalışma hayatında kendi iradesiyle çalışan işçiler, askerler, esirler ve köleler ve bazı alanlara özgü olmak üzere zorunlu çalıştırılanlar bulunmaktaydı (Güven, 2015, s.23). Kendi isteğiyle çalışan işçiler in-

saat işi, tarım işi gibi işlerde çalışmaktaydı. Örneğin, 1550-1557 yılları arasında yapılan Süleymaniye Cami'sinin inşaatında kendi isteğiyle çok sayıda işçi çalışırken, cami inşaatında köleler de çalıştırılmıştı. Asker olarak çalışanlara ise yeniçeriler örnek verilebilir. Zira, Osmanlı Devleti'nde yeniçeriler savaşlarda görev almakla birlikte, şehirlerde emniyet ve güvenliğin sağlanması için de görev almaktaydı ve bunun karşılığında onlara bir ücret ödenmekteydi (Koç, 2003, ss. 13-15). Zorunlu çalışma sistemi ise, madencilik gibi zor mesleklerde görölmekteydi. Ayrıca, kürekçilik, donanma ve ordu içindeki bazı işlerde de zorunlu çalışma sistemi görölmekteydi (Özdemir, 1996, s. 185-186). Bu tür mesleklerin zor olması nedeniyle işçiler kendi isteğiyle çalışmak istememekteydi (Güven, 2015, s. 23). Bu nedenle zorunlu çalışma sistemi Osmanlı Devleti'nde uzun müddet devam etmişti (Makal, 2005, ss. 70-71). Ayrıca, Osmanlı Devleti'nde üretimde uzun müddet geleneksel yöntemler izlenmiş ve el zanaatı ile üretim yapılmıştı (Quataert ve Zürcher, 1998, ss. 26-27). Bunun yanında Osmanlı Devleti'nde yerli işgücünün büyük bir bölümü genellikle tarım sektöründe çalışmaktaydı (Yıldırım, 2012, s. 215). Zira, Osmanlı Devleti'nin ekonomisi genel olarak tarıma dayanan bir ekonomiydi (Taş, 2012, s. 68).

Osmanlı Devleti'nde çalışma hayatına ilişkin esasların düzenlenmesinde "Ahilik" teşkilatı önemli bir yere sahipti (İleri, 2019, s. 203). Bu teşkilat, çalışma hayatına ilişkin çeşitli kurallar ihdas etmişti. Ancak bu kurallar daha ziyade sözlü nitelikte kurallardan müteşekkildi (Korkmaz ve Alp, 2017, s. 7). Kökeni daha eski dönemlere dayanmakta olan bu teşkilat, Osmanlı İmparatorluğu'nun kurulmasından sonra gelişme göstermiş ve çalışma ilişkilerinde dini ve ahlaki ilkeleri esas almıştı. (Çelik, 2017, s. 7). Ayrıca çalışma hayatındaki öneminin yanında bu teşkilat İmparatorluğun kurulmasında da önemli bir rol oynamıştı. Bu şekilde Osmanlı Devleti'nin ilk dönemlerinde ahilik teşkilatının koymuş olduğu kurallar çalışma hayatında uygulama alanı bulmuştu (İleri, 2019, s. 203-204).

Osmanlı Devleti'nde ilerleyen dönemde "Lonca" adı verilen esnaf kuruluşları çalışma hayatına girmişti (Koç, 2010, s. 63). Lonca sistemi ile beraber bir meslek ya da sanatla uğraşan herkes belli bir dini zümreye aidiyet esası aranmaksızın bir araya gelebilmişti. Bu gruplar zaviye dışında da umama açık bir yerde de toplanabilmiş ve bu şekilde mesleki sorunlarını çözme yoluna gitmişlerdi (Çelik vd., 2017, s. 6-7).

Bu dönemde Avrupa ülkelerinde de lonca sistemi görölmekteydi. Avrupa ülkelerinde loncalarının büyük bir bölümünde sınıf farklılaşması yaşanmasına rağmen Osmanlı Devleti'nde loncalar bu şekilde değildi ve merkezîyetçi bir yapıya sahipti (Koç, 2010, s. 63). Bu teşkilat, XV. yüzyılda Osmanlı Devleti'nde çalışma hayatına girmiş ve bir meslek örgütü olarak faaliyet göstermeye başlamıştı (Quataert ve Zürcher, 1998, s. 25-26). XVI. yüzyıla gelindiğinde ise, imparatorluğun genelinde tüm bölgelere yayılmıştı. Yükselme dev-

rinin yaşandığı bu dönemde lonca teşkilatı da çok güçlenmiş ve çok iyi şekilde örgütlenmişti. Bu şekilde Osmanlı Devleti'nde örgütlü bir yapı olan esnaf kuruluşları yaygınlık kazanmıştı (İleri, 2019, s. 209-210).

Lonca sisteminde sermaye-emek ilişkisi tam manasıyla bulunmamaktaydı. Bu nedenle bu sistem geleneksel bir özellik arz etmekteydi. Lonca sisteminde her meslek kendi içerisinde ayrı bir hiyerarşik yapıyı barındırmaktaydı (Süzek, 2017, s.9). Bu sistem bünyesinde mesleğe giriş, meslekte yükselme, meslekten çıkartma koşulları açısından belirli esaslar göz önünde tutulmaktaydı. Bu durumun bir yansıması olarak bu örgütler dışında mesleğin icrası mümkün olmayıp, monopolistik bir yapı söz konusuydu (Mollamahmutoğlu vd., 2014, s.41). Loncalar sayesinde esnaflar üzerinde bir denetim sistemi kurularak, esnafların sattıkları ürünlere yüksek fiyat koyup koymadıkları, usulsüzlük yapıp yapmadıkları denetlenmekteydi (İleri, 2019, s. 216).

Loncaların koymuş olduğu kurallar Osmanlı İmparatorluğu'nda iş ilişkileri açısından belirleyici bir niteliğe sahipti. Her meslek ve sanat dalı için vücut bulmuş olan bu kuruluşlarda, çıraklık, kalfalık ve ustalık şeklinde bir hiyerarşik silsile bulunmaktaydı (Süzek, 2017, s. 6-7). Bu nedenle lonca sisteminde sıkı disiplin kuralları bulunmaktaydı. Özellikle küçük üretim yerlerinde bu disiplin daha belirgin anlaşılmaktaydı (Koç, 2003, s. 14). Ancak, loncaların işleyiş ve yönetiminde demokratik esaslara önem verilmekteydi. Bunun yanında orta sandığı adı verilen bir örgütlenme şekli ile yaşlılık, hastalık, sakatlık, ölüm gibi durumlarda mağdur olmuş lonca mensuplarına veya geride kalanlara yardım edilmekteydi (Süzek, 2017, s. 9). Bunun yanında loncalar kaza geçiren iş göremez hale gelen veya hasta olmuş lonca mensuplarına da yaptığı yardımlarla destek olmaktaydı (Çiçek ve Öçal, 2016, s. 123). Ayrıca, Osmanlı Devleti'nde yardımseverlik faaliyetlerinde bulunan çeşitli dernekler de bulunmaktaydı. Ancak bu dernekler sendika niteliğinde örgütlenmeler değildi (Taş, 2012, s. 69).

XVII. yüzyıla gelindiğinde Osmanlı Devleti'nde küçük ölçekli üreticilerin tamamı kentlerde kapsamlı bir şekilde lonca sistemi ile örgütlenmişti. Bu sistem süreç içinde o kadar çok benimsenmişti ki, imparatorlukta yaşayan diğer başka gruplar dahi devletin gözetimi dahilinde bu örgütün bir parçası haline gelmişti (Koç, 2010, s. 51). Ancak, zaman içinde loncalar üzerindeki devlet desteğinin ve denetiminin kalkması ile birlikte, lonca teşkilatı zayıflamaya başlamış ve eski gücünü kaybetmişti (Quataert ve Zürcher, 1998, s. 28).

Avrupa'da bazı ülkelerde loncaların çözülmesi ve zayıflaması sendikaların doğmasına zemin hazırlamıştır. Ancak, Osmanlı Devleti'nde böyle bir durum olmamıştı. Avrupa'da bazı ülkelerde loncaların zayıflaması ile birlikte, kalfalar gizlice kardeşlik örgütleri kurmaya başlamış, bu örgütler de zaman içinde sendikalara dönüşmüştü. Lakin, Osmanlı Devleti'nde merkezin loncalar üzerindeki sıkı denetimi ve loncalarda usta, kalfa ve çırak arasında bir sınıf ayrımının bulunmaması nedeniyle bu durum yaşanmamıştı (Koç, 2003, s. 14).

Avrupa'da bu gelişmelerin yaşanmasında şüphesiz işçi sınıfının erken oluşmaya başlaması da etkili olmuştur. Zira, Avrupa Kıtası'nda başını İngiltere'nin çektiği Batı Avrupa ülkelerinde XVIII. yüzyılın sonunda sanayileşme sürecinin başlaması ile birlikte, seri üretime dayanan fabrika yaşamı başlamış, bu durum fabrikalarda çalışacak işçi sınıfının ortaya çıkmasına yol açmıştı. Sanayi Devrimi ile beraber küçük yerleşim yerlerinden insanlar kent merkezlerine göç etmeye başlamıştı. Eskiden tarım veya hayvancılıkla uğraşan veya küçük üretimle geçimlerini sağlayan insanlar şehirlerde bir işverene bağımlı olarak çalışır hale gelmişti (Sümer, 2016, s. 4).

Osmanlı Devleti bu döneme kadar madencilik, ateşli silahlar ve diğer alanlarda Avrupa ile rekabet edebilecek bir durumdaydı. Ancak Osmanlı Devleti Sanayi Devrimi ile birlikte Batının daha üstün olduğunu kabul etmeye başlamıştı. Bununla birlikte Osmanlı Devleti kapitalist düzene ayak uydurmakta da oldukça zorlanmıştı (Güven, 2015, s. 6). Dolayısıyla, Sanayi Devrimi ile birlikte, Osmanlı Devleti Avrupa ile rekabet edememeye başlamıştı. Bu durum Osmanlı çalışma hayatını da olumsuz etkilemişti (İleri, 2019, s. 216-217). Zira, Osmanlı Devleti'nde bu dönemde çalışma yaşamında yaygın olarak, tezgah ve el işleri görülmekte iken Avrupa ülkelerinde seri üretim başlamıştı (Çelik vd., 2017, s. 6).

Kanaatimizce Osmanlı Devleti'nde sanayileşme sürecinin geç başlaması sendikal hareketlerin de gecikmesine yol açmıştır. Zira, işçi kitlelerinin ortaya çıkmasının arka planında sanayileşme süreci yatmaktadır. Ayrıca, işçi kitlelerinin ortaya çıkması çok sayıda işçinin birlikte hareket edebilme ve örgütlenmesi için büyük öneme sahiptir. Batıda bu nedenle sendikal faaliyetler Osmanlı Devletine göre daha erken yaşanmıştı.

XVIII. yüzyılın sonunda Batı ülkelerinin sanayileşmeye başladığı dönemde Osmanlı İmparatorluğu'nda üretim zanaatkarların elinde toplanmıştı. İmparatorluğun ekonomisi de önemli ölçüde tarıma dayanmaktaydı. Osmanlı İmparatorluğu döneminde sanayileşme sürecinin Batıya nazaran gecikmesi işçi kitlelerinin de geç oluşmasına neden olmuştu (Sümer, 2016, s.4).

XIX. yüzyılın ortalarından itibaren ise, Osmanlı Devleti Batının Sanayi Devrimi ürünlerine maruz kalmıştı. Kapitülasyonların da etkisiyle Batı ülkeleri imparatorluk topraklarına rahatlıkla girme imkanı bulmuştu. Bu şekilde Batı ülkelerinin imparatorluk topraklarına girmesi Osmanlı İmparatorluğunda küçük zanaat gruplarına ağır bir darbe indirmişti (Süzek, 2017, s. 10). Avrupa'da gerçekleşen sanayileşme hamlesinin Osmanlı İmparatorluğuna tam manasıyla yansımaması dolayısıyla bu çöküşün önüne geçilememişti. Tarım dışı alanlarda Osmanlı imparatorluğu Batının sanayi hamlesiyle rekabet edemez bir duruma gelmişti (İleri, 2019, s. 216-217). Ayrıca bu dönemde Osmanlı Devleti Batı için açık pazar haline gelmeye başlamış, Batılı ülkeler Osmanlı Devleti'nin kaynaklarına da el atmaya başlamıştı. Örneğin, Fransa bu dönemde Ereğli kömür havzasına sermaye gruplarıyla beraber girmiş bölgeyi bir nevi sömürgeleştirmeye çalışmıştı. Fransız sermayesi ile kurulan Ereğli Şirketi bölgede koloni şeklinde kurulmuştu. Daha sonraki dönemde

ise, Almanya bölgeye rahatlıkla girmiş ve madenlerin işletmesini elinde tutmaya başlamıştı (Kaştan, 2016, s. 20). Bunun yanında bu dönemde Ege bölgesinde birçok tarım işletmesini de Avrupalı devletler işletmeye başlamış, Çukurova'ya da yabancı sermaye girmişti (Koç, 2003, s. 13). Bu faktörlerin etkisi altında, siyasi, hukuki, ekonomik açıdan yüzyıllardır Osmanlı toplumunda üretim ve çalışma hayatında kendine yer bulan lonca sistemi zayıflamış ve çökmüştü (Süzek, 2017, s. 10).

Çalışma hayatında geleneksel yapı olan lonca sisteminin çöküşü ile birlikte meslek grupları modern endüstri sistemi içinde istihdam edilememişti. Geleneksel sistemin usta ve kalfaları sanayi işçisi haline dönüşmemişti. Dolayısıyla Batı toplumlarında görülen organik zanaat yaşamından fabrika sanayisi yaşamına geçiş Osmanlı toplumunda gerçekleşmemişti (Mollamahmutoğlu vd., 2014, s. 41). Bu dönemde fabrikalaşma çabaları başlamış olsa da, bu çabalar amacına ulaşamamış ve fabrika yaşamına geçiş sağlanamamıştı (Taş, 2012, s. 68). Bu geçişin Osmanlı Devleti'nde gerçekleşmemesinde ve usta ile kalfaların geleneksel yapı içinde hapsolmesinde Avrupa ülkeleri ile yapılan serbest ticaret anlaşmaları da etkili olmuştu (Güven, 2015, ss. 6-7). Bu dönemde Osmanlı Devleti, İngiltere ve Fransa ile serbest ticaret anlaşmaları imzalamıştı (Koç, 2016, s. 64). 1838 yılında Osmanlı Devleti ile İngiltere arasında imzalanan Baltalimanı Anlaşması ile ithal malların ticaretine yönelik verilen imtiyazlar 1838-1846 yılları arasında diğer Avrupa ülkelerine de tanınmıştı (Güven, 2015, s. 6-7). Böylece Osmanlı Devletine, Avrupalı ülkelerinden yoğun miktarda ithal mal girdisi başlamıştı (İleri, 2019, ss. 116-117). Yaşanan bu gelişmeler Osmanlı çalışma yaşamını da oldukça etkilemişti. Bu gelişmeler üzerine Osmanlı meslek yaşamında o zamana kadar bağımsız bir şekilde hareket etmiş olan zanaatkarlar sermayeyi elinde bulunduran güçlere bağımlı hale gelmişti (Demircioğlu ve Centel, 2016, s. 25). Bu zanaatkarların yanında çalışan yamak, çırak ve kalfalar da en nihayetinde birer bağımsız usta haline dönüşmemişti (Süzek, 2017, ss. 10-12). Ayrıca bu dönemde Osmanlı Devleti'nde gayr-i Müslim sermaye ve yabancı sermaye sanayi tesisleri kurmaya başlamış, sanayi kuruluşları yabancı sermaye tarafından desteklenmişti (Gürbüz, 2014, s. 5). Ancak, Osmanlı Devleti'nde sanayi alanında asıl sıçrama Tanzimat Döneminde yaşanmıştı. Tanzimat Dönemi, Osmanlı Devleti'nde bir çok alanda yeniliklerin başladığı bir dönem olmuştu (Ünlütürk ve Ulutaş, 2015, s. 331). "Gülhane Hattı Hümayum" olarak da bilinen "Tanzimat-ı Hayriye-ı" Fermanı 3 Kasım 1839 günü Mustafa Reşit Paşa tarafından padişah adına okunarak ilan edilmiş ve Tanzimat Dönemi başlamıştı. Tanzimat Fermanında mal ve can güvenliği gibi temel ilkeler güvence altına alınmıştı. Bu ferman "Temel haklar fermanı ya da berati" adı ile de anılmaktadır. Zira, Osmanlı tarihinde ilk defa padişah yetkilerinin bir kısmından kendi rızasıyla vazgeçmiştir (Yetkin, 2013, s. 394). Bu nedenlerle Tanzimat Fermanının çalışma yaşamı üzerinde de birtakım etkileri olmuştu. Özellikle



iŖiçi hakları daha fazla sorgulanmaya başlamıştı. Ayrıca bu dönemde sanayileşme hamlelerine de bağlı olarak imparatorluğun çeşitli merkezlerinde iŖiçi kitleleri ortaya çıkmıştı (Ünlütürk ve Ulutaş, 2015, s. 331). Tarım içinde, inşaatlarda, demiryolu yapımı gibi alanlarda ve fabrikalarda çok sayıda iŖiçi alıştırılmıştı (Koç, 2003, s. 13-14). Çok sayıda iŖçinin çalıştırılması ve iŖiçi kitlelerinin oluşmasının bir sonucu olarak iŖiçi sorunları ortaya çıkmıştı. Bu gelişmelerin üzerine 1839 yılında kabul edilen Tanzimat Fermanının getirdiği genel prensipler iş ilişkilerinde de iŖçinin korunması prensibi şeklinde sirayet etmişti (Mollamahmutoğlu vd., 2014, s. 42). Özellikle iŖçinin zorla çalıştırılmaması ve özđür iradesiyle çalıştırılması prensibi Tanzimat Fermanının getirdiği temel ilkelerden biri olmuştu (Ünlütürk ve Ulutaş, 2015, s. 331).

Başlayan sanayileşme hamlesi özellikle maden ocaklarında, savunma sahasında ve diğer birçok alanda kendini belirgin bir şekilde göstermişti (Mollamahmutoğlu vd., 2016, s. 42). Ancak bu dönemde madencilik sektöru diğer alanlara göre daha çok gelişme göstermişti. Bunun bir nedeni de bu dönemde Osmanlı ordusunun modernleşmesi ve daha etkin hale gelmesi için madencilik sektörüne ihtiyaç duyulması olmuştu (Gürbüz, 2014, s. 7). Ayrıca, Osmanlı Devleti'nde madenlerde, devlete ait silah cephane fabrikalarında, tersanelerde, büyük inşaatlarda çok sayıda iŖiçi çalıştırılması bu dönemin dikkat çeken gelişmelerinden biri olmuştu (Koç, 2016, s. 63). Ancak, Osmanlı ekonomisi genel olarak tarıma dayalı ekonomi olma özelliğini muhafaza etmişti. Bu nedenle tarım sektöründe de çok sayıda iŖiçi çalışmaktaydı (Taş, 2012, s. 69).

Kanaatimizce Osmanlı toplum yapısı ve ekonomisi iŖiçi kitlelerini ve iŖiçi hareketlerini oldukça yakından etkilemiştir. Zira, Osmanlı iş hayatının ekonomik ve toplumsal yapıdan ayrı değerlendirmek söz konusu olmayacaktır.

## **OSMANLI DEVLETİ'NDE ALIşMA YAşAMINDA GÖRÜLEN İLK SENDİKAL HAREKETLER**

Osmanlı Devleti'nde çeşitli dönemlerde iŖçiler ücretin düşüklüğu, ücretin geç ödenmesi veya ücretin hiç ödenmemesi, çalışma koşullarının ağırlığı, çalışma sürelerinin uzunluğu, işverenin kötü muamelesi gibi nedenlerle grev, iş bırakma veya iş yavaşlatma yoluna giderek memnuniyetsizliklerini ve tepkilerini ortaya koymuşlardı. Özellikle 1870'li yıllardan itibaren iŖçiler çalışma şartlarından ve hayat standartlarından daha fazla mutsuz olmaya başlamış ve bu dönemde başta grev olmak üzere daha fazla iŖiçi hareketi yaşanmıştı (Yıldırım, 2012, s. 216). Ancak, Osmanlı Devleti'nde bu tarihten çok daha önceki tarihlerde de grev hareketleri görölmüştü. Örneğin Osmanlı Devleti'nde kapıkulları akçelerin değerinin düştüğu ya da kendilerine ödenen akçelerin az olduğu gerekçesiyle birçok kez ayaklanarak kazan kaldırmışlardı. Hatta iş öğle bir noktaya varmıştı ki kapıkulları cüls alabilmek için padişah dahi de-

ğıştırmekteydi. Yeniçerilerin 1444 Edirne ayaklanması, kapıkulu süvarilerinin 1588 yılındaki ayaklanmaları bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Ancak bu ayaklanmalar grev niteliğinde değildi. Osmanlı Devleti'nde ilk grev ise, Mehmet Paşa'nın İstanbul'da yaptırdığı cami inşaatında çalışan işçilerin 1587 yılında akçelerin az olması gerekçesi ile iş durdurmaları ile gerçekleşmişti (Koç, 2003, s. 19). Daha sonrasında 1620 yılında da İzmir limanında Venedikli tüccarlar için çalışan işçiler, ücretlerinin düşük olduğu gerekçesiyle grev başlatmış ve iş bırakma eylemi gerçekleştirmişlerdi. Dolayısıyla Osmanlı çalışma hayatında fabrikaların açılmaya başladığı XIX. yüzyıldan çok daha öncelerinde de ücretli çalışmanın olduğu işçi işveren ilişkisine bağlı olarak birtakım işçi hareketleri ortaya çıkmıştı (Yıldırım, 2012, s. 217). Lakin bu işçi hareketleri bir sendikal örgütlenmeye dayanmamaktaydı ve işçiler organize hareket etmemekteydi (İleri, 2019, s. 115-117). Zira, ilk sendikal örgüt niteliğindeki kuruluşlar da 1870'li yıllarda ortaya çıkmıştı. Örneğin, 1871 yılında farklı iş kollarında çalışan işçilerin bir araya gelmesi ile Ameleperver Cemiyeti bu dönemde kurulmuştu (Taş, 2012, s. 68). Ancak bu cemiyetin bir işçi kuruluşu olup olmadığı meselesi de tartışmalara konu olmuştur. Bu tartışmalar, cemiyetin bir yardımseverlik cemiyeti olarak kurulmasından kaynaklanmaktaydı.

## Tanzimat Dönemi

Sanayinin gelişmesi ve buna bağlı olarak işçi sayısının artması koşullarına paralel olarak işverenlerin işçileri kötü şartlar altında çalıştırma eğilimi kendini belirgin bir şekilde göstermişti. Bu gelişmelerin etkisiyle işçiler işverenlere ve devlete karşı kazanım elde edebilmek için bir mücadele içine girmişti. Bu süreç sonunda işçilerin haklarını koruması ve tanınması gündeme gelmiştir (Çelik vd., 2017, s. 5). Sanayileşme hareketi ile paralel olarak Osmanlı Devleti'nde de, imparatorluğun çeşitli merkezlerinde işçi kitleleri ortaya çıkmıştı (Ünlütürk ve Ulutaş, 2015, s. 332). Ancak bu işçi kitleleri nitelik ve sayısal açıdan modern işçi kitlelerinden farklıydı (Aykanat, 2011, s. 3). Osmanlı Devletinde modern anlamda işçi kitleleri ancak XIX. yüzyılın sonlarına doğru oluşmaya başlamıştı (Gürbüz, 2014, s. 5).

Bu doğrultuda, sanayileşme hareketi ile birlikte imparatorluğun çeşitli merkezlerinde işçi kitleleri ortaya çıkmıştı (Ünlütürk ve Ulutaş, 2015, s. 332). Çok sayıda işçinin çalıştırılması ve işçi kitlelerinin oluşmasının bir sonucu olarak işçi sorunları da ortaya çıkmıştı. Bu gelişmelerin üzerine 1839 yılında kabul edilen Tanzimat Fermanının getirdiği genel prensipler iş ilişkilerine de işçinin korunması prensibi şeklinde sirayet etmişti (Mollamahmutoğlu vd., 2014, s. 42). Özellikle işçinin zorla çalıştırılmaması ve özgür iradesiyle çalıştırılması prensibi Tanzimat Fermanının getirdiği temel ilkelerden biri olmuştu (Ünlütürk ve Ulutaş, 2015, s. 332).

Bu dönemde İmparatorluğun çeşitli merkezlerinde istihdam edilen işçi sayısı oldukça artmıştı. Ancak, imparatorluğun içinde bulunduğu ekonomik durum ve savaşların da etkisiyle işçi ücretlerinin ödenmesinde bazı sorunlar yaşanmaktaydı. Bu nedenle 1826 yılında “Kal’a-yı Tis’a” (Dokuzuncu Kale) inşaatında çalışan işçiler iş bırakma eylemine gitmişlerdi. Daha sonra, Elbi-sehane-i Askeri işçileri de ücretlerinin ödenmediği gerekçesiyle 1862 yılında beş ay iş bırakmışlardı (Koç, 2003, s. 19). Bu dönemde yaşanan savaşların da etkisiyle kömür madenlerinde istihdam edilen işçi sayısı da oldukça artmıştı. Örneğin, Hommaire de Hell 1846 yılında Ereğli Kömür madenlerini ziyaret ettiğinde, kömür ocaklarında yaklaşık 1500 işçinin çalıştığını, çıkarılan kömürün nakliyesinde de 300 işçinin çalıştığını gözlemlemişti (Kaştan,2016, s. 6). Ancak, madenlerde bazı usulsüzlükler başlamış ve madenlerde üretimi arttırabilmek için madenlerin bulunduğu yöre halkının da madenlerde zorla çalıştırılması başlamıştı (Günay, 2017, s. 63).

Bu gelişmeler üzerine 1863 yılında Zonguldak kömür madenlerinde işçiler grev hareketine gitmişti. Bu grev niteliği itibarıyla Osmanlı tarihinde bilinen ilk büyük çaplı grev olma özelliği taşımaktadır. İşçiler 1870’li yıllara kadar işi terk etmek, işi savsaklamak, bir üst makama şikayette bulunmak gibi çeşitli şekillerde direniş hareketlerinde bulunmuşlardı. Bu dönemde 31’i İstanbul’da, 8’i Selanik’te olmak üzere toplam 50 grev gerçekleşmişti. İşçiler bu grevlerde ücretlerinin arttırılması, çalışma sürelerinin azaltılması gibi taleplerde bulunmuşlardı (Gürbüz, 2014, s. 5-6). 1872 yılında da Kasımpaşa Tersanesi’nde işçilerin ücretlerinin ödenmemesi üzerine bir grev hareketi başlamış ve grev sonucu işçiler istediklerini almıştı (Taş, 2012, s. 68). 1872 yılından itibaren ise, daha çok grev yaşanmış ve grevler sadece belli sektörlerle sınırlı kalmayarak birçok sektöre yayılmıştı. Zira, kayıtlarda 1872 yılından 1908 yılına kadar Osmanlı Devletinde 91 adet grevin gerçekleştiği yer almaktadır. Örneğin bu dönemde denizcilik sektöründe Tersane-i Amire işçileri, gıda sektöründe tütün işçileri ve tekstil sektöründe ipek işçileri sıklıkla greve gitmişlerdi (Yıldırım, 2012, s. 217). Şüphesiz bu işçi hareketlerinin yaşanmasında işçilerin çalışma şartları yanında dönemin siyasi konjonktürü de etkili olmuştu (İleri, 2019, s. 116-118).

XIX. yüzyılda işçilerin çalışma şartlarını ve çalışma şeklini düzenleyen birtakım kanuni düzenlemeler de yapılmıştı. Örneğin, 1834 yılında Mısır Hidivi Mehmet Ali Paşa’nın oğlu İbrahim Paşa Çukurova tarım işçilerine yönelik bir kanuni düzenleme yapmıştı. Buna göre işçilere 1,5 gün izin verilmesi ve 1,5 günlük izin süresinde de yarım gün ücret verileceği düzenlenmişti (Pıcah ve Kadah, 2017, s. 202). Bunun yanında Osmanlı Devleti’nde 18 Nisan 1845 tarihinde yürürlüğe giren Polis Nizamnamesinde de Osmanlı polisine işini terk ederek greve giden işçilerin derneklerini kapatma yetkisi verilmişti (Koç, 2003, s. 20-21). Bunun yanında maden ocaklarında çalışan işçilerin çalışma koşullarını da düzenleyen kanuni düzenlemeler yapılmış ve çeşitli nizamnameler yürürlüğe girmişti (Sümer, 2016, s. 5). Bu bağlamda ilk olarak 1862 yılında Maadin Nizamnamesi yürürlüğe girmişti. Bu nizamname ile angarya ve

zorla çalıştırma yasaklanmak istenmişti (Akyiğit, 2016, s. 42). Daha sonrasında, 1867 yılında Ereğli Kömür Havzası'nda çalışan işçilerin sosyal ve ekonomik durumunu iyileştirmek amacıyla Dilaver Paşa Nizamnamesi yürürlüğe girmişti (Şenocak, 2009, s. 425). İlerleyen dönemde de 1869 yılında Maden Nizamnamesi yürürlüğe girmişti. Bu nizamname ile de madenlerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla düzenlemeler yapılmıştı (Özveri, 2015, s. 28-30). Bu nizamnameler genel nitelikte düzenlemeler olmamasına karşın özel işçi gruplarını ele almaktaydı (Yorgun, 2013, s. 361-362). Ancak bu dönemde Osmanlı Devleti'nde işçi işveren ilişkilerini ilk kez düzenleyen bir genel kanun olan Mecelle de yürürlüğe girmişti (Korkmaz ve Alp, 2016, s. 7). Külliyyatta iş ilişkileri açısından ilgili hükümlerine fıkıh kuralları temel teşkil etmişti. Bu nedendir ki, bu kanuni düzenleme yapılırken İslam Hukuku kuralları tedvin edilmişti (Aykanat, 2011, s. 6). Dolayısıyla Mecelle'de iş ilişkileri açısından da birtakım düzenlemeler bulunmaktaydı (İlhan, 2011, s. 18). İçerik açısından ise bu hükümler genel itibarıyla bireyci-liberal anlayışın bir ürünüydü (Demircioğlu ve Centel, 2016, s. 25). Bu nedenle, Mecelle'de bireysel iş ilişkileri açısından düzenlemeler getirilmişti (Mollamahmutoğlu vd., 2014, s. 43). Ancak, Mecelle'de bireysel iş ilişkilerine yönelik hükümler bulunmakla birlikte, toplu iş ilişkileri açısından herhangi bir düzenleme bulunmamaktaydı. Zira, sendikacılık ve sendikal hareketlerle ilgili bir düzenleme yapılması devrin şartları dolayısıyla gerekli görülmemişti. Bunun bir sebebi de bu dönemde toplu iş ilişkilerinin yeterince gelişmemiş olmasıydı (Aykanat, 2011, s. 10).

## Meşrutiyet Dönemi

Osmanlı Devleti'nde Tanzimat Döneminden itibaren Anayasal düzene geçiş mücadeleleri başlamıştı. Bu mücadeleler sonunda 1876 yılında II. Abdulhamit'in Meşrutiyeti ilan etmesiyle birlikte Anayasal düzene geçilmişti (Kaştan, 2016, s. 13). Bu nedenle Meşrutiyet'in ilanından sonraki dönemde çalışma hayatını ilgilendiren birtakım gelişmeler de yaşanmıştı (Çelik vd., 2017, s. 8). Zira, bu dönemde Osmanlı Devleti'nde ilk sendikal örgüt olarak kabul edilebilecek Amele-i Osmani Cemiyeti, İstanbul'da 1894 yılında Tophane fabrikasında kurulmuştu (Taş, 2012, s. 69). Ancak bu örgüt çok uzun ömürlü olamamıştı. İlerleyen dönemde 1908 yılında II. Meşrutiyet'in ilan edilmesi ile birlikte işçiler çeşitli çıkar guruplarının da etkisiyle bazı sendikal örgütler kurmuşlardı. Örneğin bu dönemde Anadolu-Bağdat Demiryolları Memurin ve Müstahdemin Cemiyet-i Uhuvvetkarisi adlı bir örgüt kurulmuştu. İttihat ve Terakkinin desteğiyle de İstanbul, Selanik, İzmir, Zonguldak, Drama, Kavala, Ksanti, Gümölcine ve Gevveli gibi merkezlerde de benzer örgütler kurulmuştu (Koç, 2003, s. 18). Bu nedenle 1908 yılında İstanbul ve Selanik başta olmak üzere imparatorluğun çeşitli yerlerinde birçok sendika kurulmuştu (Yıldırım, 2012, s. 217). Ayrıca bu dönemde sosyalist ve komünist hareketler

de sendikal örgütlenmeleri destekleyerek Osmanlı Devleti'ne karşı mücadele etmeye başlamışlardı. Örneğin, Selanik Tütün İşçileri Sendikası, Bulgar komünistlerinin kontrolü altına girmişti (Koç, 2003, s. 18).

Osmanlı Devleti'nde II. Meşrutiyet döneminde işçilerin sendikal örgütlenmeye başlaması yanında, işçiler üzerinde farklı güç odakları da etkili olmaya başlamıştı. Bu gelişmeler üzerine işçi hareketleri başlamış ve birçok yerde işçiler greve gitmişti (Mollamahmutoğlu vd., 2014, s. 43). Bu durumun yaşanmasında şüphesiz İttihat ve Terakkinin izlediği politikalar da etkili olmuştu (Koç, 2016, s. 64). Zira, 1908 yılında Ağustos ve Eylül aylarında yaklaşık 30 grev gerçekleşmişti (Taş, 2012, s. 69). Ayrıca bu grevlerde Osmanlı Devletine karşı mücadele eden Rum ve Ermenilerin de etkisi olmuştu. Ancak bu grevlerde işçilerin örgütlenmesi yetersizdi ve kalıcı bir örgütlenme de söz konusu olmamıştı (Koç, 2003, s. 19).

Bu şartlar altında II. Meşrutiyet döneminde çok sayıda grev yaşanmıştı ve gözler grev yapılan bu yerlere çevrilmişti (Mollamahmutoğlu vd., 2014, s. 43). Özellikle 1908 yılında Ereğli kömür madenlerinde işçilerin yaptıkları grev hareketi yankı yaratan önemli bir grev olmuştu. (Kaştan, 2016, s. 17). Ayrıca bu dönemde işçilerin yanında memurlarda da grev hareketleri görülmüştü. Bu dönemde memurlar aylıklarını zamanında alamadıkları gerekçeyle çeşitli eylemler yapmışlardı. Örneğin bu dönemde 450 civarında tayfa ücretinin zamanında ödenmediği ve grev süresinin fazla olduğu gerekçesiyle ayaklanmıştı (Koç, 2003, s. 20).

II. Meşrutiyet döneminde yapılan bu grevler, Osmanlı Devleti'nde ilk işçi hareketleri olarak kabul edilmektedir (Koç, 2016, s. 64). II. Meşrutiyet döneminde bu gelişmelerin yaşanmasında o dönemdeki siyasi iklim de oldukça etkili olmuştu (Taş, 2012, s. 69-70). Zira, o dönemde hükümette bulunan İttihat ve Terakki'nin izlediği siyasette işçi hareketleri için uygun bir ortam hazırlamıştı (Yıldırım, 2012, s. 218). Bu nedenle II. Meşrutiyet döneminde ilk işçi hareketlerinin ve örgütlenme furiasının ortaya çıkmasında İttihat ve Terakki hükümetinin yarattığı özgürlük ortamının büyük etkisi olmuştu (Koç, 2016, s. 64). Şüphesiz II. Meşrutiyet döneminde çalışma hayatında bu sorunların yaşanmasında Avrupalı devletlerin Osmanlı Devletine karşı izledikleri siyasetin de bazı etkileri olmuştu (Taş, 2012, s. 70-71). Zira, bu dönemde Avrupalı Devletler Osmanlı Devleti'nin iç işlerine daha fazla müdahil olmaya başlamış ve her alanda imtiyazlar elde etmeye başlamıştı. Bu dönemde Avrupalı devletler sanayiye ait birçok işletme ve tesiste de çeşitli imtiyazlar elde etmişti. Örneğin bu dönemde Osmanlı Devleti yabancı şirketlere maden işletmelerinde önemli imtiyazlar vermeye başlamıştı. Kısa bir süre sonra ülkede faaliyet gösteren çeşitli sanayi işletmecilerinin yanında Bendan-Ereğli Birleşik Kömür İşletmeleri A.Ş., Ereğli Şirketi, Meadin Osmanlı A.Ş., Kozlu Kömür Madenleri Osmanlı A.Ş. gibi yabancı sermayenin söz sahibi olduğu bazı şirketler Osmanlı borsasına girmişti (Kaştan, 2016, s. 18-19).

II. Meşrutiyet döneminde başkaca önemli gelişmeler de yaşanmış, bu gelişmeler çalışma hayatını da hiç şüphesiz yakından etkilemişti Bu bağlamda

Osmanlı Devleti'nde Tanzimat dönemi ile başlayan mevzuat çalışmaları bu dönemde de devam etmişti (Mollamahmutoğlu vd., 2014, s. 43-44). Ancak, bu mevzuat çalışmalarında sistematik bir yol izlenmemişti. Buna karşın, çalışma hayatını ilgilendiren birtakım düzenlemeler de yapılmıştı (Taş, 2012, s. 69). Bu dönemde daha ziyade yabancı sermayenin elinde bulunan sanayi işletmelerinde çalışan işçilerin ağır koşullarda ve düşük ücretle çalışması gündeme gelmiş ve bunun etkisiyle işçilerin çalışma koşullarına yönelik bir tepki oluşmuştu (Çelik vd., 2017, s. 8). Özellikle düşük ücretle çalıştırma ve ağır çalışma koşullarının baş gösterdiği maden ocaklarında çalışan işçilerin sağlık ve güvenlik sorunları kanuni düzenlemelerin yapılmasında önemli rol oynamıştı. Ayrıca Meşrutiyet döneminde kanuni düzenlemelerin yanında çalışma hayatını ilgilendirilen tüzükler de yürürlüğe girmişti (Gürbüz, 2014, s. 6). Bu nedenle, II. Meşrutiyet döneminde art arda birçok işçi grevinin yaşanmasında işçilere sunulan ağır çalışma koşullarının da birtakım etkileri olmuştu (Korkmaz ve Alp, 2016, s. 28).

Bu dönemde yaşanan grev hareketleri ve işçilere uygulanan ağır çalışma koşullarının bir sonucu olarak bazı kanuni düzenlemelerin yapılması zorunlu hale gelmişti (Yıldırım, 2012, s. 218-219). Zira, mevcut düzenlemeler grevlerin bastırılması noktasında yetersiz kalmaktaydı (Taş, 2012, s. 69). 1908 yılında bu grevlerin peşi sıra 8 Ekim 1908 tarihinde "Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanunu-u Muvakkat" yayınlandı. Geçici bir yasa olan bu kanun birtakım değişikliklerle 1909 yılında "Tatili Eşgal Kanunu" adıyla yürürlüğe girmişti (Koç, 2016, s. 70). Kanuna, Tatil-i Eşgal isminin verilmesinin de bir sebebi bulunmaktaydı. Zira, Tatili Eşgal, Türkçe karşılığı itibarıyla eldeki işi bırakma anlamına gelirken, Meşrutiyet döneminde Osmanlı Devleti'nde Tatili Eşgal grev anlamına gelmekteydi (Gürbüz, 2014, s. 6). Ayrıca bu yıl içinde cemiyet kurmayı serbest hale getiren "Cemiyetler Kanunu" da yürürlüğe girmişti (Çelik vd., 2017, s. 8).

Bu gelişmeler üzerine 1909 yılında "Tatil-i Eşgal Kanunu" yürürlüğe girmişti. Toplu iş ilişkileri açısından da önemli bir kanuni düzenleme olan bu kanundan sonra Osmanlı Devleti'nde toplu iş ilişkilerini düzenleyen başka bir kanuni düzenleme yapılmamıştı (Mollamahmutoğlu, 2014, s. 43-44). Tatili Eşgal Kanunu siyasal hayatta ve çalışma yaşamında çalkantılı bir sürecin mahsulü olarak yürürlüğe girmişti (Taş, 2012, s. 69-70). Ancak, Tati-i Eşgal Kanunu Cumhuriyet dönemine dek yürürlükte kalmış bir kanuni düzenlemedir. Bazı maddeleri 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu dönemine kadar yürürlükte kalmış ve 3008 sayılı İş Kanunu'nun kabulüyle birlikte yürürlükten kalkmıştır (Koç, 2016, s. 70). Tatil-i Eşgal Kanunu ile birlikte, kamuya yönelik hizmet sunan hükümetten imtiyaz ve ruhsat olarak kurulmuş kuruluşlarda sendika kurulması yasaklanmıştı (Çelik vd., 2017: 8). Kanunun ilk beş maddesinde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü açısından işçi temsilcilerinin de katıldığı zorunlu bir uzlaşma yolu aranmaktaydı (Mol-

lamahmtuoğlu vd., 2014, s.44). Kanununun 6. maddesine göre uzlaşma görüşmelerinin başarisızlıkla sonuçlanması durumunda işçilerin "terk-i hizmette muhtar" oldukları bir başka ifadeyle greve gidebilecekleri düzenlenmişti. Uzlaşma sonuçlanana kadar işçilerin greve gitmesi söz konusu değildi (Demircioğlu ve Centel, 2016, s.26). Işçilerin greve gidebilmesi için öncelikle uzlaşma aşamasının geçilmiş olması gerekmektedir. Bu kurala uyulmadan greve gidilmesi durumunda yirmi dört saatten bir haftaya kadar hapis cezası veya yirmi beş kuruştan yüz kuruşa kadar para cezası verilmekteydi (elik vd., 2017, s.8). Bu kanunun kapsamına girmeyen işyerlerinde işçilerin greve gitmesi bakımından bir kısıtlama bulunmamaktaydı. Bu işyerlerinde çalışan işçilerin greve gitmesi noktasında uzlaşma aşamasının geçilmiş olması şartı da aranmamaktaydı. Örneğin 1909-1914 yılları arasında çeşitli bölgelerde maden işçileri greve gitmiş ve uzlaşma prosedürü de işlememişti (Koç, 2016: 71). Ancak řu husus önem arz etmektedir ki, Tatil-i Eşgal Kanunu ile getirilen düzenlemelere bakıldığında sendikalaşma faaliyeti tamamen yasaklanmış değildi (Taş, 2012, s. 69). Yalnızca kamuya yönelik hizmet sunan imtiyazlı şirketlerde sendikalaşma yasaklanmıştı. Bu kapsamda hükümetten imtiyaz veya ruhsat alan demiryolu, tramvay, liman ve aydınlatma v.b. işlerde kamuya hizmet sunan şirketlerde sendikalaşma yasaklanmıştı (Mollamahmutğlu vd., 2014, s.43-44). Sendikalaşma yasağından bahsedebilmek için iki koşulun birlikte bulunması gerekmektedir. Buna göre ilk olarak, hükümetten imtiyaz ya da ruhsat alınması koşulu aranırken, ikinci olarak da bir kamu hizmeti sunuyor olması koşulu aranmaktaydı. Bu bağlamda bir işyeri bu iki koşulu taşımamakta ise sendikalaşma yasağı söz konusu değildi. Sendikalaşma yasağının ihlal edilmesi durumunda ise, bir haftadan altı aya kadar hapis cezası veya bir liradan yirmi beş liraya kadar para cezası uygulanmaktaydı (Koç, 2016, s.70-72). Tatil-i Eşgal Kanunu ile kamu hizmeti veren imtiyazlı kuruluşlarda çalışan memur ve işçiler sendika kuramamaktaydı, ancak dernek kurabilmekteydi. Zira, 1876 tarihli Kanun-u Esasi'nin 120. maddesinde yapılan değişiklikle dernek kurma anayasal bir hak haline gelmişti. Dolayısıyla bu kişiler "cemiyet" adı altında kurdukları derneklerin bünyesinde örgütlenme haklarını kullanabilmekteydi. Ayrıca, Tatil-i Eşgal Kanunu ile "umuma müteallik bir hizmet" gören işyerleri de ilk defa bu kanunla ele alınmıştı (Mollamahmutğlu vd., 2014, s.44). Dolayısıyla, Tatil-i Eşgal Kanun ile Osmanlı Devleti'nin çalışma yaşamına ve toplu iş ilişkilerine yönelik oldukça önemli düzenlemeler getirilmişti. Osmanlı Devleti'nde Tatil-i Eşgal Kanunu'ndan sonra toplu iş ilişkilerine yönelik herhangi bir kanuni düzenleme yapılmamıştı. Bu nedenle Tatil-i Eşgal Kanunu Osmanlı Devlet alışma hayatında oldukça önemli bir yere sahipti.

## SONUÇ

Osmanlı Devleti'nde Batıya göre sanayileşmenin geç başlaması, sendikal gelişmelerin de geç yaşanmasına neden olmuştur. Osmanlı Devleti 19. yüzyılında ortalarında sanayileşme sürecine girdiği için, ilk sendikal örgütler de 19. yüzyılın sonlarına doğru ortaya çıkmıştır. Ancak kısa zamanda Osmanlı Devleti'nde de çeşitli işçi hareketleri başlamıştır. Örneğin 1908 yılında birçok işçi hareketi başlamıştır. Bu gelişmeler sonucunda birçok işyerinde işçiler greve gitmiş, işçi ve işveren arasında bir mücadele başlamış, Devlet de işçi grevlerini bastırabilmek için çeşitli tedbirler almıştır. Ancak, grevlerin bastırılmaması ve grevlerin giderek yaygınlaşması üzerine devlet kanuni düzenleme yapmak zorunda kalmıştır. Bu doğrultuda 1909 yılında Tatil-i Eşgal Kanunu yürürlüğe girmiştir. Tatil-i Eşgal Kanunu'nda işçilerin sendikalaşmasına bazı sınırlamalar getirilmiştir. Ayrıca, Tatili Eşgal Kanunu ile Türkiye'de ilk defa toplu iş ilişkileri açısından bir kanunda düzenlemeler getirilmiştir. Bunun yanında Osmanlı Devleti'nde Tatil-i Eşgal Kanunu'ndan sonra toplu iş ilişkilerine yönelik bir kanuni düzenleme de yürürlüğe girmemiştir. Sonuç olarak, Osmanlı Devleti'nde işçi hareketleri ve işçilerin sendikal mücadelesi Batıya nazaran çok geç başlamıştır. Ancak Osmanlı Devleti'nin çalışma yaşamında görülen ilk sendikal hareketlerin birçok önemli sonucu olmuştur. Böylece Türkiye'de sendikal mücadeleler başlamıştır. Bu nedenle 1908 yılındaki grevler ve grevler üzerine yapılan kanuni düzenlemeler sendikacılık tarihimiz açısından oldukça önemli bir yere sahiptir.

## KAYNAKÇA

- Akyiğit E. (2013). Yeni sistemde sendika üyeliği ve güvencesi, *Çalışma ve Toplum*, 37, 41-90.
- Akyiğit E. (2016). *İş hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aktay N, Arıcaı K ve Senyen Kaplan E.T. (2013). *İş hukuku*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Aydın M. (2016). 1982 anayasası'nda sendika kurma hakkı ve sınırlanması. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3, 61-100.
- Aykanat M., (2011). *Mecelle'de iş akdi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi SBE, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Konya.
- Bal Ç. (2016). *İşçi sınıfının oluşumunda sendikalaşma süreci*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi SBE, Isparta.
- Çelik N., Caniklioğlu N., Canbolat T., (2017). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çicek Ö ve Öcal M., (2016), Dünyada ve Türkiye'de iş sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5, 106-129.
- Demir F. (2009). *Sorularla toplu iş hukuku cilt II*. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları.
- Demir F. (2013). Sendikaların kuruluşu ve işleyişi. *Çalışma ve Toplum*, 39, 26-42.
- Demir F. (2017). *İş hukuku ve uygulaması*. İzmir: Albi Yayıncılık, 2017.
- Demircioğlu M. ve Centel T. (2016). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.



- Güneren A. ve Sur M. (2009). *Toplu iş ilişkileri, yargıtay'ın iş hukukuna ilişkin kararlarının değerlendirilmesi*, Ankara.
- Gürbüz T. (2014). *6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu'nun avrupa birliği ve uluslararası çalışma örgütü normları bakımından değerlendirilmesi*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Komisyonu Başkanlığı, Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi.
- Güven T. (2015). *Zonguldak kozlu'da kömür madenciliği: işletmecilik ve çalışma hayatı (1848-1921)*. Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi Yayınları.
- İleri Ü. (2019). Anadolu Selçukludan Osmanlı'ya esnaf örgütlenmeleri. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 8, 201-220.
- İlhan C. (2011). *Mecelle*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- İzmirlioğlu A. (2010). *Sendikaların yargılama alanına ilişkin faaliyetleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir.
- Kaştan Y. (2016). Osmanlı imparatorluğunda kömür ocaklarının işletmesi (1839-1918). *Osmanlı Medeniyeti Araştırmaları Dergisi*, 2, 1-26.
- Koç Y. (2003). *Türkiye işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi tarihi*. İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Koç Y. (2010). *Türkiye işçi sınıfı tarihi Osmanlıdan 2010'a*. Ankara: Epos Yayınları.
- Koç Y. (2016). *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı'dan 2016'ya*. Ankara: Epos Yayınları.
- Korkmaz F. ve Alp N. S., (2016). *Bireysel iş hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Makal A. (2005). Zonguldak ve Türkiye toplumsal tarihinin acı bir deneyimi olarak "iş mükellefiyeti". *05 Bienali Bildiriler Kitabı, Zonguldak*.
- Mollamahmutoğlu H., Astarlı M. ve Baysal U. (2014). *İş hukuku*. Ankara: Turhan Kitapevi.
- Narmanlioğlu, Ü. (2013). *İş hukuku II toplu iş ilişkileri*. İstanbul: 2016.
- Pıçak M. ve Kadah Hamza (2017). Türkiye'de sendikalaşmanın tarihsel gelişimi, Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları.
- Özcan D., (2016). *Uygulamalı iş davaları*. Ankara; Adalet Yayınevi.
- Özdemir, S. (1996). *Türkiye'de zorunlu çalışma uygulamaları*. Sosyal Siyaset Konferansları.
- Özdemir R. (2015). *Ahilikte peygamber tasavvuru*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi SBE, Ankara.
- Özveri M. (2015). *İşçi sağlığı iş güvenliği ve iş cinayetleri*. İstanbul: Birleşik Metal İş Yayınları.
- Selamoğlu A. (2004). Örgütlenme sorunu ve sendikal yaşamda değişim anlayışı. *Çalışma ve Toplum*, 1, 39-54.
- Sümer H. H. (2016). *İş hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek S. (2017). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şenocak H. (2009). Sosyal güvenlik sistemini oluşturan bileşenlerin tarihi süreç ışığında değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56, 399-468.
- Quataert D. ve Zürcher E. (1998). *Osmanlı'dan cumhuriyet Türkiye'sine işçiler 1839-1950*. İstanbul: İletişim Yayıncılık A. Ş.
- Taş H. Y. (2012). Toplumsal sınıfların değişim sürecinde, sendikalar ve sendikaların geleceği. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1, 60-80.

- Ünlütürk Ulutaş Ç. ve Ulutaş T.B., (2015). Angarya ve zorla çalıştırma: uluslararası düzenlemeler ve yüksek mahkeme kararları ışığında bir değerlendirme. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8, 327-339.
- Yetkin A. (2013). Osmanlı Devleti'nde hukuk devletinin gelişim süreci. *Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi*, 6, 381-413.
- Yıldırım K. (2012). Balkan savaşlarının Osmanlı'da işçi hareketleri üzerindeki etkileri. *Türk Dünyası İncelemeleri Dergisi / Journal of Turkish World Studies*, XII, 213-234.
- Yorgun S. (2013). Sosyal politika açısından 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu. *Çalışma ve Toplum*, 39, 357-379.