

ATATÜRK KÜLTÜR, DİL VE TARİH YÜKSEK KURUMU
T Ü R K T A R İ H K U R U M U

ISSN 0041-4255

BELLE TEN

DÖRT AYDA BİR ÇIKAR

Cilt: LXXXII

Sa. 293

Nisan 2018

ANKARA - 2018

İÇİNDEKİLER

Makaleler, İncelemeler:

Sayfa

ÖZDÖL KUTLU, SERAP: Er Baba'dan İçi Buğday Dolu Mınyatür Bir Çömlek ve Çatalhöyük Kanıtları Bağlamında, Neolitik Dönemde Boğa Sembolizmi ve Ritüel	1
TAŞÇI, BURCU - AKYÜZ LEVİ, ETİ: Kent İçi Arkeolojik Alanlarda Katmanlaşmanın Analizi ve Koruma Sorunları: Foça Örneği	31
ERKOÇ, HAYRETTİN İHSAN: Çin ve Tibet Kaynaklarına Göre Göktürk Mitleri	51
SAĞLAM, AHMET: Memlûk - İlhanlı Diplomatik İlişkileri	83
GÖHER VURAL, FEYZAN: Çeng Çalgısının Selçuklu Seramiklerine Yansıması	159
ÇÖTELİ, METHİYE GÜL: Vakfiyelere Göre Ticaret Yapılarına Dair Kentsel Bilginin Mekâna İndirgenmesi	185
GEL, MEHMET: Islâhat Çağında Osmanlı Halkının Dinî Hayatını "İslâh"a Yönelik Saçaklızâde'nin İlginç Bir Önerisi: "İlim ve 'Amele Da'vet ve İcbâr"	211
BİRBUDAK, TOGAY SEÇKİN: 1853-1856 Kırım Harbi'nde Osmanlı - Avusturya İlişkileri	241
DOĞAN, HASAN: Osmanlı Devleti'nin Son Döneminde Grev Hakkı ve Ta'til-i Esgâl Kanunu ..	265
ÖZTUNÇ, HÜSEYİN BAHA: 20. Yüzyılın Başında Biga'da Yangın Afeti ve Sosyal Yardımlaşma	295
ŞİMŞEK, MUTTALİP: Alman Misyonerliğinin Yakın Doğu'daki En Büyük Müessesesi: Suriye Yetimhanesi (1860-1917)	325

Kitap Tanıtma:

GÜNAYDIN, YUSUF TURAN: Süleyman Berk, <i>Zamanı Aşan Taşlar: Zeytinburnu'nun Tarihi Mezar Taşları</i>	357
Özetler	361
İngilizce Özetler	369
Belleten Dergisi Yayın İlkeleri ve Başvuru Şartları	377
Belleten Journal Editorial Principles and Application Requirements	380

BELLETEN

Sahibi ve Yazı İşleri Müdürü / Proprietor and Redactor in Chief
Türk Tarih Kurumu Adına / Turkish Historical Society

PROF. DR. REFİK TURAN

Yayın Komisyonu / Commission of Publications

Prof. Dr. Refik TURAN
Prof. Dr. Güray KIRPIK
Prof. Dr. Erhan AFYONCU
Prof. Dr. Mahmut AK
Prof. Dr. Yunus KOÇ
Prof. Dr. Ahmet TAŞAĞIL
Prof. Dr. Mehmet Ali ÇAKMAK
Prof. Dr. Birsal KÜÇÜKSİPAHIOĞLU
Doç. Dr. Erkan GÖKSU
Doç. Dr. Ekrem KALAN

Hakemler / Referees

Prof. Dr. Mehmet AKKUŞ (Ankara Üniversitesi)
Doç. Dr. Fatma AKKUŞ YİĞİT (İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevgi Gül AKYILMAZ (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Alper ALP (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. İbrahim Ethem ATNUR (Atatürk Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim AYKUN (Gaziosmanpaşa Üniversitesi)
Prof. Dr. Halit ÇAL (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Mustafa ÇOLAK (Gaziosmanpaşa Üniversitesi)
Prof. Dr. Muzaffer DEMİR (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
Prof. İsmet DOĞAN (Gazi Üniversitesi)
Doç. Dr. Erkin EKREM (Hacettepe Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet Yavuz ERLER (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet Zeki İBRAHİMGİL (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Cüneyt KANAT (Ege Üniversitesi)
Prof. Dr. Ahmet KANKAL (Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)
Prof. Dr. Yılmaz KURT (Emekli Öğretim Üyesi)
Dr. Öğr. Üyesi Serhat KÜÇÜK (Hacettepe Üniversitesi)
Doç. Dr. Fikret ÖZCAN (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Prof. Dr. Celal ŞİMŞEK (Pamukkale Üniversitesi)
Prof. Dr. Ahmet TAŞAĞIL (Yeditepe Üniversitesi)
Prof. Dr. Uğur ÜNAL (Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü)
Prof. Dr. Fatma ÜREKLİ (Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi)
Doç. Dr. Fehmi YILMAZ (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
Doç. Dr. Hasan YÜKSEL (Cumhuriyet Üniversitesi)

Adres / Address:

Türk Tarih Kurumu, Kızılay Sokak No: 1 06100-Sıhhiye / ANKARA
Tel: 310 23 68 / 277-217 - 310 25 00
Fax: 310 16 98

http://www.ttk.gov.tr
basinyayin@ttk.gov.tr

ISSN 0041-4255

Yerel Süreli, Hakemli dergidir.
Nisan 2018 – ANKARA

Bulleten’i indeksleyen uluslararası indeks ve abstraktlar:

America, history and life 0002-7065 1963-; Historical abstracts. Part A. Modern history abstracts 0363-2717 1963-; Historical abstracts. Part B. Twentieth century abstracts 0363-2725 1963-; MLA International Bibliography 2000-; Turkologischer Anzeiger 0084-0076 1973-; FRANCIS (French Online Database) 1985; Archaeologische Bibliographie 0341-8308 1982-; Artsand Humanities Citation Index (AHCI) 2010-.

Türk Tarih Kurumu yayınlarını İnternet üzerinden alabileceğiniz adresler
İnternet Adresi: <http://e-magaza.ttk.gov.tr> - e-posta: e-magaza@ttk.gov.tr

Baskıya Hazırlık: • Baskı: Kuban Matbaacılık Yayıncılık 0312 395 20 70

OSMANLI DEVLETİ'NİN SON DÖNEMİNDE GREV HAKKI VE TATİL-İ EŞGÂL KANUNU

HASAN DOĞAN*

Giriş

1. Grev Kavramı ve Unsurları

a. Grev Kavramı

İngilizce'de “strike”, Fransızca'da “greve” Arapça'da “الإضراب” olarak isimlendirilen “Grev” kelimesi mana olarak, işçilerin taleplerinin gerçekleştirilmesi amacıyla iş akdini geçici bir müddet ifa etmeme niyetini beyanla, topluca yahut da bir karara tabi olmak suretiyle ve tekrar işe geri dönmek üzere iş bırakmaları anlamına gelen bir iş mücadelesi vasıtasıdır¹.

b. Grev Kavramının Unsurları

İşçilerin İşini Bırakması

Grevin ilk unsuru işçilerin işi bırakmasıdır. Ancak burada önemli olan ve dikkat edilmesi gereken husus, işi bırakan kişilerin hukuk düzenine göre işçi sayılması gerekmektedir².

İşin Topluca Bırakılması

Grev kavramının özünde toplu halde ortaya konan bir tavır, bir eylem söz konusudur. Bireyin işi bırakması veya tek tek bireylerin birbirinden bağımsız iş

* Dr., Büyükelçi, Ankara / TÜRKİYE, hasandogan1@gmail.com

¹ Erhan Löker, *Grev*, Güney Matbaacılık, Ankara 1951, s. 15-16; Devrim Ulucan, “Grev Olgusu (Tarihi Gelişim)”, *İş ve Hukuk Dergisi*, Yıl 26, Sayı 212, Mart 1991, s. 11; Mahmut Kaya, *Çalışanların Hakları ve İslam*, Kalkan Matbaacılık, Ankara 2009, s. 160; Erhan Tural, “Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Uluslararası Belgelerde Görünümü”, *TAAD*, Yıl 4, S.15 (Ekim 2013), s. 432; Sohail al-Ahmed- Ali Abu al-Mariyya, “el-İdrâb anî'l-Amel – Dirâse Mukarane beyne'l-Kânûn ve'l-Fikih'l-İslâmî”, *Mecelle Câmiati'n-Necdh li'l-Ebhâs*, Beyt Lahm/Filistin, 2012, Cilt 26-6, 1296.

² Türk Hukuku'nda bu husus anayasa ve kanun düzeyinde belirlenmiştir. Bkz. Anayasa, Madde:54 ve 6356 Sayılı Kanun, Madde:58/I.

birakmaları grev olarak değerlendirilemez. Buna göre işçilerin toplu biçimde çalışmaktan imtina ederek işi bırakması, grev kavramının diğer unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır³.

İşçilerin İşi Bırakmak Hususunda Aralarında Anlaşması veya Yetkili Bir Kuruluşun Buna Dair Kararı

Grev kavramının ortaya çıkması için iş bırakma eyleminin dayanması gereken toplu hareket etme zarureti, ancak bir anlaşmaya dayanırsa veya bununla ilgili yetkili, meşru bir kuruluşun kararı ortaya çıkarsa meşruiyet zemini yakalayabilecektir⁴.

2. Grev Kavramının Tarihi Gelişimi

Grev, sanayi devriminin getirdiği bir terim olarak karşımıza çıksa da anlamına dair örneklere veya benzerlerine çok daha eski tarihlerde rastlamak mümkündür. Bu hususta en eski örnek olarak Mısır'da yaşanan bir olay anılmaktadır. Eski Mısır'da piramitlerin inşasında çalışanların yiyeceklerine getirilen sınırlama nedeniyle bir gün işlerinin başına gitmeyerek Seti Tapınağı'nın arkasında oturdukları ve dönemin Firavunu Ramses (III)'in bu kısıtlamayı kaldırttığı yönündeki rivayet tipik bir grevi ortaya koymaktadır.⁵ Yine Babil'in son döneminde heykeltıraşların iş bırakma eylemlerinden söz edilmektedir.⁶ Bu örneklerin yanında 1461'de Fransa Kralı Charles (IV)'in cenaze töreninde cenazeleri saray mezarlığına götürmekle görevli tuz taşıyıcıları cenazeyi yolda bırakıp ücretlerinin artırılması şartıyla cenazeyi kaldırmak üzere ifade etmişler; akşama kadar da bunun müzakerelerini sürdürmüşlerdir. Osmanlı Devleti'nde ise 1473 yılında gerçekleşmiş grev tanımamasına uyan bir hadise zikredilmektedir. Buna göre Kütahya'daki bir seramik işletmesinin çalışanlarının Saray'a çalışma koşullarının düzeltilmemesi halinde işe devam etmeyeceklerini bildirmişlerdir.⁷

Terim anlamıyla grevlerin ortaya çıkması ise endüstri devrimiyle beraber gerçekleşmiştir. Grev kavramı da ilk kez işçilerin topluca işi bırakmalarını ifade eden anlamıyla Fransa'da kullanılmıştır.⁸ Avrupa'da tespit edilebilen ilk grev, 1539 yılında Paris ve Lyon'da parasını alamayan basımevi işçilerinin yaptıkları iş bırak-

³ Kaya, *a.g.e.*, s. 160; Tunalı, *a.g.m.*, s. 433.

⁴ Tunalı, *a.g.m.*, ss. 433-434.

⁵ Ulucan, s. 10.

⁶ Ulucan, s. 10.

⁷ M.Şehmus, *Güzel*, s. 297.

⁸ Ulucan, s. 10. Grev, Sen Nehri'nin kenarında işçilerin iş bulmak için toplandıkları bir alanın ismidir.

ma eylemidir. Bu ve takip eden ilk grevler, hiçbir kanuna dayanmamakta, bilakis grevleri yasaklayan kanunlara muhalefet etmekteydi.⁹ 1791'de sendikal örgütlenme ve grev Fransa'da, "Chapelier Kanunu" ile yasaklanmıştır.¹⁰ Grevin bir hak haline dönüşmesi, insanlar için çok pahalıya mâl olmuştur. Özellikle 1830 ve 1848 işçi isyanları çok kanlı biçimde düzenlenmiştir.¹¹ İlk grevler, uzun çalışma saatlerine, yetersiz ücret ve şartlara karşı bir ayaklanma şeklinde boy göstermiş, daha sonra nitelik itibarıyla değişikliklere uğramıştır.¹² İşçiler 1884 tarihinde çıkarılan bir yasayla ancak sendikal ve eylem hakları edinmeye başlamıştır.¹³ 1845 yılında çıkardığı "Meslek Nizamnamesi" ile sendikal örgütlenme ve grev gibi çeşitli eylemleri yasaklamasına rağmen Almanya'da işçi ayaklanmaları daha da alevlenmiş, hadiselerde çok sayıda kişi hayatını kaybetmemiştir. 1869 yılına geldiğimizde özellikle Kuzey Almanya'da sendikal örgütlenme ve sair direnç süreci meşruiyet elde etmiştir.¹⁴ İngiltere ise 1824 yılında General Combination Action kabul ederek, ilk defa sendika, grev vs kavramlara yasal zemin hazırlamıştır. İngilizlere işçi hakları konusunda en büyük hareket imkanı ise 1871 yılında kabul edilen Trade Union Act (Sendikalar Yasası)¹⁵ ile sağlanmıştır.

3. İslam Hukuku'nda Grev

İslam dini, emeğe büyük değer yükleyen bir yaklaşım içerisindedir. Bu hususun altını çizen örnek referanslardan biri Hz. Peygamber (S.a.v)'in şu sözleridir:

"Hiç kimse elinin emeğinden daha hayırlı bir yiyecek yememiştir. Allah'ın peygamberi Davut (a.s) da elinin emeğinden yedi."¹⁶

İşveren ve işçi hakları genel olarak sözleşmelere sadakate değinen ayet ve hadislerle vurgulanmaktadır. Kur'ân-ı Kerim'de şöyle buyrulur:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

⁹ Erkan Aydoğanoglu, Sınıf Mücadelesinde Sendikalar, Evrensel Basım Yayın, İstanbul 2007, s. 25-30

¹⁰ Adnan Mahiroğulları, Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa 2013, s. 118.

¹¹ Mahiroğulları, s. 118.

¹² Aydoğanoglu, s. 25-30.

¹³ Mahiroğulları, s. 118.

¹⁴ Mahiroğulları, s. 118.

¹⁵ Mahiroğulları, s. 97.

¹⁶ Ebû Abdullah Muhammed b. İsmail el-Buhârî, *el-Câmiu's-Sahih*, Dâru Sahnün-Çağrı yay., İstanbul 1992, III, 9 (Kitâbu'l-Büyû',15).

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

“Ey iman edenler! Akitleri(n gereğini) yerine getiriniz.”¹⁷

Bununla beraber işverene göre daha güçsüz konumdaki işçilerin hakları konusunda hassasiyet çağrılarını dikkat çeker. Örneğin Hz. Peygamber (S.a.v):

“Çalışana ücretini teri kurumadan verin.”¹⁸ Bu konuda örnekleri artırmak mümkündür.¹⁹

İşçi, işveren, emek gibi kavramlara doğrudan veya dolaylı biçimde sık sık vurguda bulunulmakla beraber insanlık tarihinin son yüzyıllarında ortaya çıkmış grev kavramı, ne Kur’ân-ı Kerîm’de, ne hadislerde, ne de İslam hukuku eserlerinde ele alınmış bir kavram değildir. Bununla beraber grevlerin ortaya çıkması ve yaygınlaşması, kavramı İslam hukukunun gündemine ister istemez yerleştirmiştir.

İslam hukukçularının grevlerle ilgili yaklaşımlarının iki farklı bakış açısı altında şekillendiğini gözlemlemekteyiz. Buna göre bazı İslam hukukçuları insanın asıl yaratılış gayesinin kulluk olduğuna dair ayetten²⁰ yola çıkmakta, bunun için maddî ve manevî, hukukî ve ekonomik tam hürriyet, insanlar arasında eşitlik ve sosyal dayanışmayı vasıtalar olarak sıralamaktadır. Bu çerçevede kat’î sınırlarla belirlenmiş birbiriyle devamlı ve amansız biçimde mücadele içerisinde bulunan bir işçi ve işveren sınıfının İslam hukuku tarafından benimsenmediğinin, bu ayrımın modern çağlarda serpilmiş ideolojilerin resmettiği

¹⁷ Mâide Suresi, 5: 1.

¹⁸ Ebû Abdullah Muhammed b. Yezid b. Mâce, *Sunenu İbn Mâce*, Dâru Sahnün-Çağrı yay., İstanbul 1992, II, 817 (Kitâbu’r-Ruhûn, 4).

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْتَفِ عَرَقَهُ

¹⁹ Örneğin bir başka hadiste şöyle buyrulur:

“Yüce Allah şöyle buyurur: Kıyamet gününde karşısına hasım olarak dikileceğim üç çeşit insan vardır: Benim ismimi kullanarak söz verip sözünde durmayan kimse, hür bir insanı köle diye satıp parasını yiyen kimse ve bir işçiyi istihdam edip işini yaptırdığı halde ücretini vermeyen kimse.” el-Buhârî, III, 50 (Kitâbu’l-İcâre,10).

عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَقْلَّ ثَعْمَتَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

Bir başka hadis ise şöyledir:

“Üç şey vardır ki bunlar kimde bulunursa Allah onu koruması altına alır ve cennete koyar: Güçsüzlere yumuşak davranmak, anne babaya şefkat göstermek ve elinin altında bulunan hizmetlilere iyi muamelede bulunmak.” (Ebû İsâ Muhammed b. İsâ b. Sevra et-Tirmizî, *Sunenu’-Tirmizî*, Dâru Sahnün-Çağrı Yay., İstanbul 1992, IV, 656 (Kitâbu Sıfati’l-Kıyâme, 48)

ثَلَاثٌ مَنْ حُنَّ فِيهِ سَتَرَ اللَّهُ عَلَيْهِ كَنَفَهُ وَأَنْخَلَهُ جَنَّتَهُ : رَفِيقٌ بِالضَّعِيفِ . وَشَفِيقَةٌ عَلَى الْوَالِدَيْنِ وَإِحْسَانٌ إِلَى الْمَمْلُوكِ

²⁰ "Ben, cinleri ve insanları ancak bana kulluk etmeleri için yarattım." (Zâriyât Suresi, 51: 56)

bir manzara olduğu dile getirilmektedir.²¹ İslam hukuku klasik eserleri de hususi işçi – işveren münasebetleri bölümlerine sahip olmayıp, her türlü iş akdini bir bütün olarak ele alagelmıştır.²² Örneğin zanaatkarlar gibi serbest meslek sahipleri de yerine göre işçi ve işveren olabilmektedir. Bu İslam'ın sınıflar arası bir çatışmaya zemin vermemesinin dayanaklarından biridir. Hz. Peygamber (S.a.v)'in şu sözü de sınıf karşıtlığı veya çatışmasının ortaya çıkmamasını sağlayan yaklaşımı yansıtan bir örnektir:

“Hizmetkârlarınız sizin kardeşlerinizdir. Allah onları sizin himayenize vermiştir. Kimin eli altında böyle bir kardeşi bulunursa ona yediğinden yedersin, giydiğinden giydirdin. Onlara kaldıramayacakları işleri yüklemeyin, eğer yüklerseniz onlara yardım edin.”²³

İşçi ve işveren anlaşmazlıklarının çözümü hususunda grevi İslam hukuku-na uygun bir vasıta görmeyen İslam hukukçuları, grevi meşrulaştırın sebeplerin kapitalist sistemlerin üretimi olduğunu belirtmektedir. Buna göre İslam hukuku aldığı manevi, hukuki ve idari tedbirler sayesinde, sosyal ve ekonomik düzeninde greve yer bırakmamaktadır. Ücretinden memnun olmamak gibi durumlar ortaya çıktığında talepte bulunur, müspet cevap alamazsa sulh araçları, hakemler, mahkemeler ve hisbe teşkilatı gibi tarafsız makamlara müracaat eder. Tatmin olmazsa kanuni şartlar altında işini bırakır. Yani işten ayrılmadan çalışmamak suretiyle hak talep etmek İslâm hukukuna uygun düşmez. Bu baskı tarzı karşılıklı rızayı esas alan akit teorisine de uymamaktadır.²⁴

Öte yandan işçinin emeği gibi işverenin sermayesinin de değerli olduğu; bu duruma bağlı olarak işçinin hakları gibi ödevlerinin de bulunduğu, bunun başında da işverene karşı sadakat, işverenin işyeri ve mallarını korumanın yer aldığı, grevin de özellikle bu sorumlulukla çatıştığı ileri sürülmektedir.²⁵ Grev kavramı bu çerçevede doğrudan “zarar ve zarara zararlarla mukabele yoktur”²⁶ hadisinin –Mecelle kaidesi-²⁷ ışığında ele alınmaktadır. Grevin bir hak ihlali karşısında takınılan bir

²¹ Hayrettin Karaman, *İslam'ın Işığında Günümüz Meseleleri*, Düzey Matbaası, İstanbul 2010, I, 448.

²² Fıkah kitaplarının özellikle icâre (mal ve emeğe dair kira) bölümlerinde bu hususla değinildiği dikkat çekmektedir.

²³ el-Buhârî, I, 13 (Kitâbu'l-İmân, 22).

²⁴ Karaman, I, 448-449; Vecdi Akyüz, “Devlet ve İşçi-İşveren İlişkileri”, *Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri*, Acar Matbaacılık, İstanbul 1990, s. 202.

²⁵ Servet Armağan, “İslam Hukukunda İşçi-İşveren Arasındaki Münasebetler ve Bazı Düşünceler”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 31-1, Yıl 1982, s. 243 ve 245.

²⁶ İbn Mâce, II, 784 (Kitâbu'l-Ahkâm, 17)

²⁷ Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye, Madde 19.

tutum dahi olsa yine de zararlarla mukabele olduğunu düşünen İslam hukukçuları, grevlerin meşruiyetini sorgulamaktadır.²⁸ Nitekim grev hem işçi, hem işveren ve hem de toplum için zararlı sonuçlar doğurma ihtimali yüksek bir süreci ifade etmektedir. İslam'ın ruhunda ise böyle bir haksızlıkla mücadele yöntemi bulunmamaktadır.

Bazı İslam hukukçuları ise grev kavramına zulmün karşısında direnme hakkı etrafında yaklaşmaktadır. İlk olarak eşyada ibahanın (serbestinin) esas olduğu, haramların da, hellaların de Şâri' tarafından belirlendiği, buna göre grevi doğrudan veya dolaylı yasaklayan bir nass bulunmadığı ileri sürülmektedir. Bilakis İslam'ın ruhu gücününün zayıf üzerindeki tahakkümüne karşı mücadele ve direnci gerektirmektedir. Bu manada işçinin işverenle arasındaki akde istinaden gerçekleştirdiği bir itiraz, direnç ise grevin meşruiyeti aleyhine mütalaa edilemez.²⁹

İslam hukuku, işçinin de işverenin de hakları olduğunu vurgulamaktadır. İşçinin en önemli haklarından birisi, ücretinin hakkıyla verilmesidir. Ücret kelimesi ise zımında adaleti barındırmaktadır. Buna göre ücretin verilmemesi veya verilirken adaletten sapılması işçiye bir meşru müdafaa hakkını doğurmaktadır.³⁰

İslam hukukunda gabin kesinlikle yasaklanmıştır. Gabin, akidlerde karşılıklar arasındaki farklılık ve denksizliği, aldanmayı ve aldatılmayı ifade eden bir kavramdır.³¹ Dolayısıyla gabin ihtiva eden ve işçinin aleyhine işleyen iş ilişkileri de işçiye meşru tepki koymaya itekleyecektir. Bu manada “zarar ve zarara zararlarla mukabele yoktur”³² hadisi, grevin karşısında değil greve dayanak olarak görülmesi gereken bir ifade derinliğine sahiptir.

Ayrıca “def’i mefâsid celbi menâfi’dan evlâdır”³³ ilkesi de grev için delil olarak gösterilmektedir. Yani işçinin zarara girmemesi gibi bir yararın gözetilmesi karşısında zulmün bertarafı için direnç göstermenin öncelik taşıdığı ifade edilmektedir.³⁴ Kezâ “zarar-ı âmmü def’ için, zarar-ı hâs ihtiyar olunur”³⁵ ilkesi ışığında grevin daha umumi bir zararın kaldırılmasına mütaalâk olduğu ve bu nedenle iş-

²⁸ Akyüz, s. 201.

²⁹ al-Ahmed- al-Mariyya, s. 1308; Ramazan Abdurrahman, “el-Idrâb ani'l-Amel beyne'r-Ru'yeti's-Şer'iyye ve'l-Vad'iyye” <http://www.startimes.com/?t=22285567>

³⁰ Abdurrahman, <http://www.startimes.com/?t=22285567>

³¹ Ali Bardakoğlu, “Gabh” Maddesi, *TDV İslam Ansiklopedisi*, XIII, 269.

³² İbn Mâce, II, 784 (Kitâbu'l-Ahkâm, 17).

³³ Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye, madde 30. (Fesadı ortadan kaldırmak, yararı temin etmekten, gözetmekten önceliklidir)

³⁴ al-Ahmed- al-Mariyya, s. 1309.

³⁵ Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye, madde 26.

verenin uğrayabileceği zarar karşısında tercihe daha çok layık olduğu belirtilmektedir.

Bu düşünceyi savunan İslam hukukçuları nihayetinde zulmün haram ve zulmün kaldırılmasının ise vacip olduğunu, dolayısıyla işçilerin maruz kaldıkları zulmün yok edilmesi yolunda meşru otoritenin kendilerine tanıdığı salahiyet çerçevesinde ve hak taleplerine olumsuz cevap verilmesi üzerine işçilerin iş bırakarak tepki koymasının İslam hukukuna aykırı olmayan, bilakis İslam'ın ruhuna uygun bir çözüm yolu olduğunu savunmaktadır.³⁶ Meşru otoritenin çizdiği sınırlar burada büyük önem taşımaktadır.³⁷ Zaten sınırsız bir grev hakkının hiçbir sistemde söz konusu olmadığı bilinmektedir. Örneğin mer'î hukukumuzda can ve mal kurtarma işleri, cenaze işleri, şehir şebeke suyu, elektrik, doğalgaz, petrol üretimi vs işleri, bankacılık hizmetleri, itfaiye ve belli ulaşım faaliyetlerinde grev hakkı yok veya yok denecek kadar sınırlıdır.³⁸ Ayrıca felaket durumu, diğer olağanüstü hal ve sıkıyönetim halleri, ulaşım araçlarının seyir hali gibi geçici grev engelleri bulunmaktadır. Keza grevin idari karar ve yargı kararı ile sınırlanması, durdurulması veya ertelenmesi söz konusudur³⁹. Bu durum her hukuk sisteminde otoritenin koyması muhtemel ölçü ve sınırlar olarak değerlendirilebilir.

4. Ta'til-i Eşgâl Kanunu

23 Temmuz 1908 tarihinde ilan edilen II. Meşrutiyetin ilk aylarında ekonominin çeşitli kesimlerinde özellikle Anadolu ve Rumeli demiryollarında grevler baş göstermiştir. Buna karşın Osmanlı Hükümeti, iş uyuşmazlıklarının çözümü, grevler ve sendikalar gibi önemli toplumsal politikalar konularında belirli yasal düzenlemeler getirmiş ve bir takım yasaklar koymuştur. Osmanlı Hükümeti, Meşrutiyetin ilanından iki buçuk ay sonra, 8 Ekim 1908'de, Ta'til-i Eşgâl Cemiyetleri Hakkında Kanûn-ı Muvakkat'ı çıkarmıştır. 1909 yılı içerisinde Meclis-i Mebûsân ve Meclis-i A'yan'da yapılan görüşmeler sonunda, gerçekleşen değişikliklerle

³⁶ al-Ahmed- al-Mariyya, s. 1308.

³⁷ Aydın Başbuğ, *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*, Aydoğdu Ofset, Ankara 2012, s. 23.

³⁸ Tatal, s. 436-437.

³⁹ Tatal, s. 439-441.

Ayrıca çeşitli mer'î kanunlarda özel grev yasakları düzenlenmiştir. Bkz. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, Madde 26; 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, Madde 33; 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun, Madde 17; 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, Madde 22; 1211 Sayılı Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Kanunu, Madde 32; 6362 Sayılı SPK Kanunu, Madde 137; 399 Sayılı KİT Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı KHK'nın Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair KHK, Madde 14; 1402 Sayılı Sıkıyönetim Kanunu, Madde 3/f.

Ta'til-i Eşgâl Kanunu kabul edilmiştir⁴⁰. Bu kanun, 8 Haziran 1936 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilen 148 maddelik "İş Kanunu"na kadar yürürlükte kalmıştır⁴¹.

Kuşkusuz Osmanlı Hükümeti'nin Ta'til-i Eşgâl Kanunu'nu kabul edene kadar yaşadığı sürecin etraflıca analiz edilmesi gerekmektedir. Osmanlı'da II. Meşrutiyet öncesi yıllarda da işçilerin örgütlenmesi ve grevler yaşanmış olsa da bu durum yaygın olarak görülen bir gelişme arz etmemektedir. Bu kapsamda Türkiye'de işçi hareketleri, sendikalaşma ve grevlerin başlangıcı olarak II. Meşrutiyet yıllarına veya biraz öncesine gitmemiz daha doğru bir yaklaşım olacaktır.

Osmanlı Devleti'nde 19. yüzyıl sonlarına kadar sınai faaliyetler gelişmemiş, hatta yok denecek kadar az olduğundan, toplu iş hukuku sorunları gündeme gelmemiş ve buna bağlı olarak toplu iş uyuşmazlığının ortaya çıkmasını gerektiren bir ortam da oluşmamıştır⁴². Osmanlı Devleti, 1838'de İngiltere ile yaptığı ticaret anlaşmasını müteakiben 1839'da ilan ettiği Tanzimat Fermanı ile yüzünü batıya çevirmiştir. Ardından batı ülkeleri ile yapılan bir dizi ticaret anlaşmaları ile ithal malların etkisi artmış, zaten cılız durumda olan Osmanlı sanayisi başta dokumacılık olmak üzere yok olmaya yüz tutmuştur⁴³.

1908 öncesi dönemde iki işçi örgütünden söz edilebilir. Birincisi 1871'de işçilere yardım etmek üzere kurulan Ameleperver Cemiyeti, ikincisi ise 1894'de Tophane fabrika işçilerinden bir grubun kötü çalışma koşullarına karşı kurduğu Osmanlı Amele Cemiyeti'dir⁴⁴. Bunların ömürleri de oldukça kısa sürmüştür. Nitekim kuruluşundan bir yıl sonra Kanun-ı Esâsî'nin 113. Maddesi hükmüne göre Osmanlı Amele Cemiyeti'nin yöneticileri tutuklanmış ve kuruluş ortadan kaldırılmıştır⁴⁵.

⁴⁰ A. Gündüz Ökçün, *Ta'til-i Eşgâl Kanunu 1909*, Sermaye Piyasası Kurulu, Yayın No: 55, Ankara 1996, s. xi.

⁴¹ Resmi Gazete, 15 Haziran 1936, Sayı: 3330, ss. 6621-6639. "Madde:147 – Bu kanunun mer'iyete girdiği tarihten itibaren, 1325 tarihli –Tatili Eşgal Kanunu – ile –Ereğli havzai fahmiyesi amelesi- hakkındaki 10 Eylül 1337 tarihli ve 151 numaralı kanunun –İş Kanunu- hükümlerine muhalif olan hükümleri mülgadır."

⁴² Ünal Narmanlıoğlu, *Grev*, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, Ankara 1990, s.36.

⁴³ Ülkü İleri, "Tanzimat'tan Cumhuriyet'e İşçi Örgütlenmelerini Hazırlayan Etmenler", *Emek ve Toplum*, Cilt: 3, Yıl: 3, S.7, s. 34.

⁴⁴ İleri, a.g.m., s. 36.

⁴⁵ Ahmet Makal, "XIX. Yüzyıl Sonları, XX. Yüzyıl Başlarında Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri", *Osmanlı 5 (Toplum)*, Yeni Türkiye Yayınları, Ankara 1999, s. 100.

a. Ta'til-i Eşgâl Kanunu Öncesi Grevler ve Alınan Tedbirler

Osmanlı Devleti'nde işçi hareketleri, 1870'lerde ortaya çıkmasına rağmen, bu tarihten önce de bu konulara ait yasal düzenlemeler yapılmıştır. 1845 tarihli Polis Nizamnamesinde “işini bırakarak, greve gitmeyi amaçlayan işçilerin dernek ve toplulukları ile buna benzer kamu düzenini bozucu fitne, fesat derneklerini ortadan kaldırmak ve yok etmek böylelikle ihtilalin önünü almak için devamlı suretle uğraşmak ve şaba harcamak” polislin görevleri arasında sayılmaktadır. Böylelikle hükümet, Avrupa ülkelerinde yoğunlaşan ancak henüz ülkede başlamayan işçi hareketlerine karşı önleyici tedbirler alma yoluna gitmiştir⁴⁶.

1870'lerden II. Meşrutiyetin ilanına kadar geçen süreçte Osmanlı Devleti'nde başta demiryollarında olmak üzere birçok iş kolunda grevler yaşanmaya başlamış ve 1908'e kadar grev sayısı 90-100 civarında kalmıştır⁴⁷. Osmanlı'da Tanzimat sonlarında bilinen ilk grevler, aylardır biriken ücretlerini alamadıkları gerekçesiyle, Ocak 1872'de Hasköy Tersanesi'nde ve Şubat 1872'de İstanbul Beyoğlu Postahanesi'nin telgraf şubesinde çalışanlar tarafından gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte 1908'e kadar gerçekleşen grevlerin çoğunluğu örgütlü değil kişisel iş bırakmalar şeklinde olmuştur⁴⁸.

II. Meşrutiyetin ilanından hemen sonra, özellikle grevlerin yoğunlaştığı Ağustos-Ekim 1908 tarihlerinde, işçi sınıfının iş kanununun olmadığı şartlarda gerçekleştirdiği grev veya grev teşebbüslerinin öncelikle devlet tarafından güvenlik tedbirleri ile bastırıldığı görülmektedir. 1908 yılında vuku bulan grevlere karşı Osmanlı arşiv belgelerinde “zabitaca takayyüdât-ı lâzime ütiyhâzi” ifadesiyle tedbirlerin kolluk kuvvetleri tarafından alınması gerektiği, her zaman Dâhiliye Nezâretinden Zabtiye Nezâreti'ne oradan da İl Zabtiye Müdürlüklerine yazılmıştır⁴⁹.

Bu cümleden olarak Dâhiliye Nezâreti tarafından 27 Eylül 1908 tarihinde Zabita Müdürlüğüne yazılan yazı ile Yedikule Gazhanesinde çalışan işçilerin ücretlerinin artırılması maksadıyla greve teşebbüs ettikleri, dolayısıyla bu işçiler hakkında gereken tedbirlerin alınması gerekliliği ifade edilmiştir. Bunun üzerine Müdürlük aynı gün gerekli tedbirleri alarak greve meydan vermemiş ve vaziyeti

⁴⁶ Makal, a.g.m., s. 101.

⁴⁷ BOA. BEO, 3347 / 250955; BOA. A. }MTZ.(04), 153 / 41.

⁴⁸ Yavuz Selim Karakışla, “Osmanlı İmparatorluğu'nda 1908 Grevleri”, Toplum ve Bilim, S.78 (Güz 1998), s. 188; Kadir Yıldırım, “II. Abdülhamid Dönemi İstanbul'unda İşçi Hareketleri”, I. Uluslararası Osmanlı İstanbul'u Sempozyumu, 29 Mayıs-1 Haziran 2013, Vol. 1, s. 313.

⁴⁹ BOA. DH. MKT. 1279 / 75.

bir gün sonra Dâhiliye Nezâreti'ne bildirmiştir⁵⁰. Bu gelişme, Ta'til-i Eşgâl Cemiyetleri Hakkında Kanûn-ı Muvakkat'ın çıkarılmasından yaklaşık 10 gün önceye tekabül etmektedir.

1908 grevlerinin temelinde ekonomik sebepler ve özellikle ücret artırımı talebi yatmaktadır. Yapılan taleplere, çalışma saatlerinin azaltılması ve çalışma koşullarının hafifletilmesi de ilave edilebilir. Ancak bu tarihte meydana gelen grevlerin başat nedeni ücrettir⁵¹.

Ağustos-Ekim 1908 tarihlerinde özellikle tütün işçilerinde Trakya'dan Samsun'a kadar geniş bir alanda işi bırakma eylemi gerçekleşmiş, grevler ciddi bir boyut kazanmıştır. Ağustos 1908'de İstanbul'da rejî (regie=tütün) işçilerinin grev yolundaki teşebbüslerinin ciddiyet kazanmasından dolayı zabıta ve askerler tarafından fabrika civarında kollar gezdirilmesi, fabrika binası ve mallarına saldırıya meydan verilmemesi Dâhiliye Nezâreti tarafından İstanbul Zabıta Müdürlüğüne bildirilmiş ve Müdürlük tarafından gerekli tedbirler alınmıştır⁵².

Osmanlı Hükümeti, grevlerde gerekli tedbirlerin alınmasını ve bu kapsamda kolluk kuvvetlerinin sayısının artırılmasını grevlerin yayılmasını engellemek adına sürdürme gelmiş, gerektiğinde idari yetkilileri de görevlerinden almıştır. Ekim 1908'de Samsun'da da tütün işçilerinin başlattığı grev, gerekli tedbirlerin alınmamasından dolayı geniş kitlelere yayılmıştır. 18 Ekim 1908'de tütün işçisi ve halktan bazı kişilerden oluşan 800 kişi, grevin ikinci aşamasında Rejî Nezâret dairesine saldırıda bulunmuşlar, binanın camlarını kırmışlardır. Rejî Müdürü Almanyalı Mös-yö Marolis tarafından Almanya Konsolosluğuna müracaat edildiği gibi Fransız ve Rus diğer iki çalışanın da konsolosluklarına müracaat etmesi üzerine Mutasarıf buraya birkaç jandarma sevk etmekle yetinmiştir. Bunun üzerine Dâhiliye Nezâreti'nden Trabzon Valiliğine gönderilen yazıda saldırıların durdurulması, sorumlular hakkında kanuni işlem yapılması talimatı verilmiştir⁵³. 26 Ekim 1908 tarihinde Trabzon Vilayeti'nden alınan yazıda Samsun'da tütün idaresi ile işçiler arasındaki ihtilafın çözülemediği, meselenin gittikçe ciddi bir hal aldığı ve acilen tütün nazırının değiştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir⁵⁴. Bu görüşe katılmayan Dâhiliye Nezâretinden, Trabzon Vilayetine 9 Kasım 1908'de gönderilen talimatta; “*Samsun*

⁵⁰ BOA, ZB. 326 / 117.

⁵¹ Cem Doğan, “Türk İş Hukuku ve Çalışma İlişkileri Alanına Uzlaştırma Kurulunun Girişi: Ta'til-i Eşgâl Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme”, *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, S. 31 (Bahar 2012), s. 280.

⁵² BOA, ZB. 383 / 82.

⁵³ BOA. DH. MKT. 2623 / 66.

⁵⁴ BOA. DH. MKT. 2641 / 40.

Rejî Nezâretî aleyhine icrâ edilen nümayişten dolayı Nâzır Robelski Efendi'nin tebdili iş'âr olunmuş ise de ahvâl-i mezkûrenin sebep-i hudûsu hükümet-i mahallîye olduğu ve hâdisenin vukuu evvelce Mutasarrıflığı ihbâr olunduğu hâlde hiçbir tedbir-i mânî' ittihazı cihetine gidilmediğinin mahallinden mürsel raporda bildirildiği Rejî Müdüriyet-i Umûmiyyesinin komiserliğinden tevdi' olunan tezkiresinde der-meyân olunmuş ...” denilerek olayların durdurulamamasının ve karışıklıkların müsebbibi olarak gerekli tedbirleri almayan mahalli hükümet yani Mutasarrıf gösterilmiştir⁵⁵.

Özellikle II. Meşrutiyet'in ilanından sonra şirketlerde çalışan işçi ve ücretlilerin sık sık greve gitmeleri, Osmanlı hükümeti ve bürokrasisinin gündem maddelerinden olmuştur. Bu husus, 7 Ekim 1908 tarihinde, diğer bir ifadeyle Ta'til-i Eşgâl Cemiyetleri Hakkında Kânûn-ı Muvakkat'ın yayımlanmasından bir gün önce, Ticarêt ve Nâfia Nezâretî'nden Dâhiliye Nezâretî'ne yazılan bir iş'ardan da açıkça anlaşılmaktadır. Yazıda özetle; kamu yararına hizmet eden şirketlerde görevli işçi ve müstahdemlerin bir süredir bazı kesimlerin ve dışarının tesirleri ile sık sık iş terk ettikleri, bazen de şiddete başvurarak devletin iç emniyeti ve asayişine, genel mali ve ticari itibarına hâle getirdikleri üzerinde durulmuştur. Ayrıca bu durumu düzeltmek adına hükümetin ciddi mesâ'î harcadığı, bu durumun düzeltilmesi için kalıcı bir tedbir vücuda getirilmesi, İstanbul ve vilayetlere gönderilen talimatta daha hızlı ve kat'î davranılması gerektiği hususları ifade edilmiştir. 4 gün sonra Dâhiliye Nezâretinden verilen cevapta; “her nerede olursa olsun grev durumundan haberdar olunur olunmaz ciddi tedbirlerin alındığı ve teblîgâtların hızlıca yapıldığı” belirtilmiştir⁵⁶.

Kanunun ilanından önceki tarihlerde grev yapan işçilere karşı bazen silah kullanılması yönünde izinlerin de çıkartıldığı bir vakıadır. 13 Ağustos 1908'de maşklarının artırılması yönünde ayaklanmış olan rıhtım ve liman işçilerinin öncelikle nasihatle sakinleştirilmeleri sağlanmak istenmiştir. Ancak bu işçilerin söz anlar taifeden olmadıkları gibi cenbe gemi ve hanelere de tecavüze yeltendikleri, bu

⁵⁵ BOA. DH. MKT. 2648 / 63.

⁵⁶ “umûma müte'allik hidemâti ifâ eden şirketler müstahdemin ve amelesinin bir müddetten berî efkâr-ı mahsusâ ashâbının teşvikâtı ve hâricin te'sîrâtı ile mütâlib-i gayr-ı hakk ve zâide der-miyân ederek ikide birde terk-i eşgâl ve îbrâz-ı âsâr-ı ihtilâl ve ba'zan da cebr ve şiddet isti'mâl ile Devlet-i Aliyye'nin emniyyet ve âsâyiş-i dâhilîsi ve i'tibâr-ı mâlîsi ile ticâret-i umûmiyyesini dâcâr-ı izmihlâl etmekte oldukları ve hükümet-i Osmâniyye'nin te'mîn-i istirâhat-ı âmmе ve tanzim-i mu'âmelât-ı ticâriyye ile refâh ve sa'âdet-i memleketi tertîbde sarf-ı mesâ'î eylemekte olduğu şu devr-i hüriyyette böyle tesvîlât-ı hâriciyye ile icrâatın 'akim kalmamasına ve memâlikî dâhilinde tahrikât ve işğîlâtın tevessü'üne nazar-ı müsamaha ile bakamayacağı cihette bu hâl-i teşvişe bir nihâyet-i kat'iyye verilmek üzere bir tedbir-i müesser ittihazı derece-i vücûda bulunmuş ... tedbir-i mezkûrun ittihazı kesb-i müsta'celiyyet eylemiş olduğundan ... gerek Dersa'âdet ve gerek vilâyâtta zabıtaca takayyüdât-ı lâzime icrasıyla tahrikâtın men'i esbabının istikmâli zammında lâzım gelenlere ser'ân evâmîr-i kat'iyye i'tâsı merhûn-ı himem-i 'aliyye-i âsafâneleridir.” BOA. DH. MKT. 2628 / 5.

durumun sefaretlere müracaatlara sebebiyet verdiği, dolayısıyla işçilerin bir tecavüzü durumunda asker tarafından silah kullanılmasından başka çare kalmadığı ve Aziziye Karakolu'nda 50 nefer süvari asker bulundurulması hususu Harbiye Nezâreti'ne emredilmiştir⁵⁷.

İş bırakma eyleminde silah kullanıldığı ve bu durumda ölümlü vakaların olduğu da görülmektedir. İzmir-Aydın şimendifer memurlarının grevi sırasında sükûnu ve asayişini sağlamak üzere bölgeye gönderilen asker tarafından açılan ateşte İtalyan Polikarpo Tito'nun öldürüldüğü kayda geçmiştir. İtalya Sefareti; Tito'nun olayı temaşa eden ahali arasında yer aldığını, grevcilerden uzak bir yerde bulunduğunu ve asla olayların içinde yer almadığını rapor etmiştir. Sefaret, Osmanlı hükümetinden Tito'nun annesi, eşi ve yetim kalan çocuğu için tazminat verilmesini talep etmiştir. Mevzu ile Sefaret, Dâhiliye ve Hariciye Nezâreti yazışmaları, 29 Temmuz 1909 tarihine kadar devam etmiş; adı geçen kişinin ailesine önce tazminat ödenmesi kararlaştırılmış ancak sonradan silah kullanan işçilerin yanında yer aldığı sırada öldürüldüğünden tazminat verilmesinin mümkün olmadığı ifade edilmiştir⁵⁸.

Bu tarihlerde grev başlamadan önce ve grevler sırasında tedbirler alındığı gibi grev sonrasında da güvenlik kuvvetlerinin denetiminin devam ettirilmesi usulü takip edilmiştir. Nitekim Eylül 1908 sonlarında Balya Karaaydın Madeni'nde greve giden işçilerin uygunsuz davranışlarından dolayı 1 Ekim 1908'de, hükümetin emri üzerine, Balıkesir taburundan bir yüzbaşı ve bir mülâzım kumandasında 40 nefer ihtiyat askeri gönderilmiştir⁵⁹. Greve katılan işçilerin çok kalabalık olması ve yeniden greve başlamalarının muhtemel olmasından dolayı idarenin talebiyle 1 Kasım 1908'de yetersiz olduğu düşünülen mevcut 2 zabtiyeye yenilerinin eklenmesi Hüdâvendigâr Vilayeti Valiliğine emredilmiştir⁶⁰.

II. Meşrutiyet yıllarında Ta'til-i Eşgâl Kanunu ilan edilmeden önce bazı işçilerin greve giderken devlete ve işletmeye ağır tehditler savurduğu da görülmüştür. Bu cümleden olarak 5 Ağustos 1908 tarihinde "Anadolu Demiryolu Umum Amele Komitesi" imzasıyla yayımlanan ve Anadolu Demiryolu Müdüriyeti'ne gönderilen bildiriye 5 Ağustos'tan 12 Ağustos'a kadar hat üzerinde çalışan bütün işçilerin Mühendis Keoleçî'nin görevden uzaklaştırılmasını istedikleri, aksi takdirde greve başlayacakları ifade edilmiştir. Grevciler bu konuda acilen cevap

⁵⁷ BOA. DH. MKT. 1280 / 72.

⁵⁸ BOA. DH. MKT. 1307 / 5.

⁵⁹ BOA. DH. MKT. 2628 / 41.

⁶⁰ BOA, BEO. 3422 / 256616; BOA. DH. MKT. 2647 / 24.

beklediklerini, şayet gereği yapılmazsa, 12 Ağustos'ta Bilecik ve Gebze köprülerini havaya uçuracaklarını, tüm hazırlıkları yaptıklarını, Mühendis Vohris'in ise idam edileceğini belirtmişlerdir⁶¹. Bu durum üzerine köprünün muhafazası ve asayişin sağlanması için Şehremâneti'ne ve Hüdâvendigâr Vilayetine tebliğ gönderilmiş, tehdidi yazanların kimler olduğunun tespiti ve mühendislerin emniyetinin sağlanması hususları emredilmiştir. Gereken tedbirlerin alınması üzerine grev sonlandırılmış ancak tehdidi gerçekleştirenler bir türlü yakalanamamıştır⁶². Dâhiliye Nezâreti, işçiler ile mühendisler arasındaki ihtilafın devam edip etmediğini ay sonuna kadar takip etmek durumunda kalmıştır⁶³.

Güvenlik tedbirlerinin alınmasının yanı sıra devlet tarafından, grev bölgesine nasihat heyetleri de gönderilerek işletmelerin devamlılığı ve sükûneti sağlanmak istenmiştir. 30 Ağustos 1908'de Rumeli şimendiferinin Yedikule fabrikasında Ayes-tefanos ve Makriköy arasındaki köprüde çalışan işçilerin greve gitmesinden dolayı bölgeye bir bölük asker yollanmış; bunların yanı sıra çalışanları ikna etmek amacıyla bazı nasihat memurları da gönderilmiştir. Grev yapan işçiler, memurlarla yaptıkları görüşmede işe başlamayacaklarını ancak iş yapanları da engellemeyeceklerini ifade etmişlerdir. İşyerinde ılımlı bir ortamın bulunmasından dolayı asker de olaya müdahil olmamıştır⁶⁴.

Nasihat heyetlerinin grevlerin sona erdirilmesinde genelde olumlu etkileri görülmüştür. Eylül 1908'de Aydın-Dinar şimendifer hattında işçilerin başlattığı bir grev üzerine hattın işçi çavuşları 4 Eylül 1908 tarihinde Geyikler Hükümet Dairesine çağrılmış, görüşmede yapılan nasihatler sonucunda emirleri altındaki işçileri tekrar işe başlattıkları görülmüştür. Her birinden alınan vaadler şirkete tebliğ edilerek bölgede asayiş ve güvenlik yeniden temin edilmiştir⁶⁵.

7 Eylül 1908 tarihli bir arşiv kaydından anlaşılacağı üzere Osmanlı Devleti'nde Meşrutiyetin ilanına rağmen çalışanların grev sorunlarının görüşüldüğü dernek

⁶¹ “Şehr-i hâlin yirmi üçünden otuzuna kadar hat üzerine umûm amelenin ta'til-i eşgâle başlayacağı, cümle amele Mühendis Keoleçi'nin gitmesi ve tardıı talep ediyorlar. Biz cevap bekliyoruz. Şehr-i hâlin otuzuncu günü Bilecik ve Gebze köprülerini ber-havâ edeceğiz. Bu bâbda her tedâbiri ittihaz ettik. Mühendis Vohris idamla mahkûm olduğundan ölecektir. Cevap veriniz. Biz hürriyete mâlikiz. (Hattın Umûm Amele Komitesi)”. BOA. DH. MKT. 1278 / 39.

⁶² BOA. DH. MKT. 1278 / 39.

⁶³ “...amele ile mühendisler arasındaki ihtilâf el-yevm ber-tarâf edilmiş ise jandarma ve asker ikâmesine hâcet kalmayacağı ve şâyed ihtilâf hâlâ devam eylemekte ise hattın muhâfazası icâb edeceği cihetle keyfiyyetin kumpanyadan tahkikiyle neticesinin inbâsı...” BOA. DH. MKT. 1215 / 45.

⁶⁴ BOA, ZB. 325 / 125.

⁶⁵ Asayişin sağlandığına dair Vali Tevfik imzasıyla Dâhiliye Nezâreti'ne 24 Ağustos 1324 (m. 6 Eylül 1908) tarihinde telgraf çekilmiştir. BOA. DH. MKT. 1285 / 4.

ve konferanslara hükümetin hiçbir şekilde katılmaması talimatı verilmiştir. Bu talimat “*Kânûn-ı Esâsî'nin ilânından sonra bazı şirketler müstahdemîninin ve erbâb-ı sanâyi'in ta'til-i eşgâl eylemesi gibi hâdisât vukû' bulmuş ise de müsâra'atla i'tilâf husûle getirilmiş ve memalik-i Osmâniyye'de Avrupa'daki vüs'at ve mâhiyette amele olmayup şimdiki hâlde amele müte'allik konferanslara ve cem'iyâyata Hükümet-i seniyyenin iştirâki için mahal ve lüzum olmadığı der-kâr bulunmuş olduğundan...*” şeklinde ifade edilmiştir⁶⁶.

Osmanlı Devleti'nin II. Meşrutiyet yıllarında greve katılan veya grevde başı çeken bazı işçileri adli takibata tabi tuttuğu da görülmektedir. Örneğin Kasım 1908'de Zonguldak maden ocaklarında gerçekleşen grev üzerine, ocaklarda şimendiferde çalışan işçileri çalışmaktan men eden 10-15 kişinin şirket tarafından işten çıkartılırsa işlerin yolunda gideceği ifade edilmiştir. Şirket, bu kişilerin işle alakaları olmadığını ve amaçlarının şirketi zarara uğratmak olduğunu, bunların memleketlerine döndürülmek üzere İstanbul'a gönderilmeleri gerektiğini hükümetten talep etmiştir. Ancak bu işçilerin işledikleri isnad edilen suça göre İstanbul'a sevk edilmeleri kanuna aykırı bulunmuş, buldukları mahalde mahkemeye tahkikatının yapılmasının kanuni olduğunu devlet tarafından görevlendirilen memurlar bildirmiştir. Ardından 23 Kasım 1908'de müdde-i umûmîlik (savcılık) tarafından işçilerin tahliye edildikleri görülmektedir⁶⁷.

II. Meşrutiyet yıllarında ta'til-i eşgâl cürmünden dolayı ağır cezalar alan işçiler de bulunmaktadır. Kasım 1908'de grev suçundan dolayı 10 sene kürek cezasına çarptırılan Kartal Kazası Başbüyük köyü ahalisinden Halil oğlu Emin'in cezasını çekmek üzere Sinop Hapishanesine gönderilmesi kararlaştırılmıştır⁶⁸.

II. Meşrutiyet yıllarına gelindiğinde Osmanlı maden işletmelerinde hatırı sayılır oranda yabancı sermayedar yer almaktaydı. Bazı yabancı sermaye ortaklıkları bağlı oldukları Sefaretler aracılığıyla hükümetle doğrudan temas kurarak grevlere karşı tedbir alınmasını istemekteydiler. Bu baskılar da, Ta'til-i Eşgâl Kanunu'nun çıkartılmasına etki eden unsurlardan biri olmuştur. Örneğin, Taşoz'da Almanyalı Mösyö Speidel'in madenlerinde çalışan ve grevden dolayı izin verilen bazı işçiler, madendeki ahşap malzemeleri yakarak madende çöküntüler oluşmasına ve yolların kapanmasına sebebiyet vermişlerdir. Alman şirketin haklarını korumak iddiasıyla Almanya Sefâreti devreye girerek mahalli hükümetin gevşek davrandığını bildirmiş bunun üzerine Dâhiliye Nezâreti, 2 Kasım 1908'de Selanik

⁶⁶ BOA, HR. HMS, İŞO. 51 / 40.

⁶⁷ BOA, ZB. 312 / 16.

⁶⁸ BOA, ZB. 312 / 18.

Vilayeti'ne gerekli tedbirlerin alınmasına dair telgraf çekmiştir. Talimatta "... icâb ederse cihet-i askeriyeye dahî bi'l-mürâcaa mahalline bir müfreze sevkiyle veyâ kuvve-i zabitanın teziidiyle maden sahibinin ve adamlarının her türlü tecavüze karşı temini..." denilerek kolluk kuvvetlerinin sayısının artırılması ve işletme sahibi ve çalışanlarının güvenlik altına alınması emredilmiştir⁶⁹.

b. Ta'til-i Eşgâl Cemiyetleri Hakkında Kânûn-ı Muvakkat (Geçici Kanun)

Ta'til-i Eşgâl Cemiyetleri Hakkında Kanûn-ı Muvakkat adlı 8 Ekim 1908 tarihli beyân ile henüz Ta'til-i Eşgâl Kanunu çıkmadan önce 13 maddelik geçici bir kanun çıkartılmıştır. Hükümet, 1876 Anayasasının kendisine vermiş olduğu muvakkat kanun çıkarma yetkisini kullanarak Ta'til-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-ı Muvakkat'ı yayımlamıştır.

II. Meşrutiyet'in ilanından hemen sonra şirketlerde çalışan işçi ve ücretlilerin yoğun bir biçimde greve gitmeleri, Osmanlı hükümeti ve bürokrasisini çareler aramaya itmiştir. Bu husus, 7 Ekim 1908 tarihinde, Ta'til-i Eşgâl Cemiyetleri Hakkında Kânûn-ı Muvakkat'ın yayımlanmasından bir gün önce, Ticarêt ve Nâfia Nezâreti'nden Dâhiliye Nezâreti'ne yazılan bir iş'ârda da dikkat çekmektedir. Burada kamu yararına hizmet eden şirketlerde görevli işçi ve müstahdemlerin bir süredir sık sık iş terk ettikleri, bazen de şiddete başvurarak devletin itibarına hâlel getirdikleri, bu durumu düzeltmek adına kalıcı bir tedbirin alınması gerektiği ifade edilmiştir⁷⁰.

Ticarêt ve Nâfia Nezâreti tarafından 7 Ekim 1908 (11 Ramazan 1326 / 24 Eylül 1324) tarihinde Şûrâ-yı Devlet'e sunulan layiha ile Şûrâ-yı Devlet Tanzimât Dairesinde hazırlanan mazbata sonucunda bir gün sonra 8 Ekim 1908'de yayımlanan "Ta'til-i Eşgâl Cemiyetleri Hakkında Kânûn-ı Muvakkat", 13 maddeden oluşmaktadır:

Birinci madde: Cânib-i Hükümet-i Seniyyeden ruhsât veyâ imtiyâz istihşâl ederek demiryol ve tramvay ve liman mu'âmelâtıyla umûr-ı tenvîriyye (aydınlatma) gibi umûma müte'allik bir hizmet ile mükellef bulunan her nev' şirketlerle müstahdemin ve amelesini beyninde şerâit-i istihdâmlarına dâir ihtilâfât vukûunda

⁶⁹ BOA. DH. MKT. 2644 / 29. Ekim 1908'de Samsun'da başlayan tütün grevlerinde de, Rejî Müdüri Almanyalı Mösyö Marolis'in haklarını korumak iddiasıyla Almanya Devleti Sefâretinden Osmanlı Hükümetine bir muhtıra yazılmıştı. BOA. DH. MKT. 2648 / 63.

⁷⁰ BOA. DH. MKT. 2628 / 5; BOA. İ. KAN. 5 / 19.

müstahdemîn ve amele-i merkûme üç vekil intihabına mecbur olup bunlar Ticâret ve Nâfia Nezâreti'ne nüshateyn olarak takdim edecekleri istid'âda ihtilâf-ı vâki'in mâhiyet ve esbâbını îzâh edeceklerdir⁷¹.

İkinci madde: Müstahdemîn ve amelenin müsted'ayâtı meyânında şirketin her ne suretle olursa olsun mu'âmelâtına müdâhaleye ve umûr-ı idaresiyle nizâmâtını teftişe dair hiçbir talep bulunmayacaktır⁷².

Üçüncü madde: Nezâret istid'ânamenin takdimi tarihinden itibaren nihayet sekiz gün zarfında alakadar olan şirkete tebliğ edecek ve şirket nihâyet bir hafta zarfında kendisi tarafından üç zât ta'yin eyleyecektir. Müddet-i mezkûre müktezî olup da şirketçe ihtiyâr-i sükût edildiği halde müstahdemîn ve amelenin metâlibi bilâ-kayd u şart kabul edilmiş addolunacaktır⁷³.

Dördüncü madde: Nezâret dahî mezkûr bir hafta zarfında kezâlik bir memur tayin edip memûr-ı mümâ-ileyh tarih-i ta'yîninden itibaren üç gün zarfında tarafeyn vekillerini kendi riyâseti altında bir heyet-i i'tilâfiye suretinde ictimâ'a davet edecektir⁷⁴.

Beşinci madde: Şerâit-i i'tilâfiyenin takarruru halinde suret-i i'tilâfi mübeyyin bir kıta zabıtname tanzim olunarak reis ile tarafeyn vekilleri canibinden imza edilecektir⁷⁵.

⁷¹ BOA. Y. MRÇ. d. 15898; BOA. DH. MKT. 2631 / 12; BOA. TFR. I.M. 22 / 2172. Takvîm-i Vakâyi', Birinci Sene, Aded 11, 14 Ramazan 1326 / 27 Eylül 1324, s. 2-3. Geçici Kanun'da geçen "Cânib-i" ifâdesi T.E.H.K. (Ta'til-i Eşgâl Hakkında Kânûn) da çıkartılmış, "şirketlerle" yerine "müessesât ile", "müstahdemîn ve amelesî" yerine "müstahdemîn veya amelesî" denilmiştir. BOA. İ. KAN. 6 / 10.

⁷² BOA. DH. MKT. 2631 / 12; BOA. Y. MRÇ. d. 15898; BOA. TFR. I.M. 22 / 2172; 1909 T.E.H.K.'de bu madde: "Müstahdemîn ve amelenin müsted'ayâtı meyânında müessesenin mu'âmelâtına müdâhaleye ve umûr-ı idaresiyle nizâmâtını teftişe dair hiçbir talep bulunmayacaktır. Ancak tekâ'üd ve i'âne sandıklarına ve kendi hukuklarına müte'allik ahvâl bundan müstesnadır." şeklinde değiştirilmiştir. BOA. İ. KAN. 6 / 10.

⁷³ BOA. TFR. I.M. 22 / 2172; BOA. DH. MKT. 2631 / 12; 1909 T.E.H.K.'de bu madde: "Nezâret istid'ânamenin takdimi tarihinden itibaren nihayet üç gün zarfında bir nüshasına alakadar olan müesseseye tebliğ edecek müessese idaresi bir hafta zarfında kendisi tarafından üç zât ta'yin ve isim ve hüviyetlerini nezarete ihbar eyleyecektir. Müddet-i mezkûre müktezî olup da icâb eden zevât ta'yin ve ihbar olunmadığı halde müstahdemîn ve amelenin metâlibi bilâ-kayd u şart kabul edilmiş addolunacaktır." şeklini almıştır. BOA. İ. KAN. 6 / 10.

⁷⁴ BOA. İ. KAN. 5 / 19; BOA. Y. MRÇ. d. 15898; Takvîm-i Vakâyi', Birinci Sene, Aded 11, 14 Ramazan 1326 / 27 Eylül 1324, s. 3. 4. Madde: 1909 T.E.H.K.'de "Nezâret dahî mezkûr bir hafta zarfında kezâlik bir memur ta'yin edip memûr-ı mümâ-ileyh madde-i sâbika mücebince nezârete ihbâr vukûu tarihinden itibaren üç gün zarfında tarafeyn vekillerini kendi nezâreti altında bir heyet-i i'tilâfiye suretinde ictimâ'a davet edecektir. Tarafeyn vekilleri da'vet-i vâkî'aya bilâ-ma'zeret icâbet etmedikleri halde vekilleri gelmeyen taraf i'tilafa talip olmamış addolunacaktır." diye ifade edilmiştir. BOA. İ. KAN. 6 / 10.

⁷⁵ BOA. A. } DVN. MKL. 37 / 13; BOA. DH. MKT. 2631 / 12; BOA. Y. MRÇ. d. 15898; BOA. İ. KAN. 5 / 19; BOA. TFR. I.M. 22 / 2172. "Şerâit-i i'tilâfiyenin müttefikân takarruru halinde sûret-i i'tilâfi mübeyyin bir kıta zabıtname tanzim olunarak tarafeyn vekilleri canibinden imza ve zîri memûr tarafından tasdik edilecektir." şeklinde kanunlaştırılmıştır. BOA. İ. KAN. 6 / 10.

Altıncı madde: Tarafeyn i'tilâf edemedikleri takdirde müstahdemîn ve amele terk-i hizmette muhtar olup fakat serbestî-i a'mâle mugâyir her bir fiil ve hareket ikâ'î ve nümâyış icrâsı kat'iyen memnûdur⁷⁶.

Yedinci madde: Heyet-i i'tilâfîyenin zabıtnâmesi gerek şirket ve gerek müstahdemîn ve amele hakkında mer'î ve mu'teber olup ma'a-haza şirket zabıtnâme ahkâmını hüsn-i niyetle icrâ ve tatbikten imtinâ eylediği takdirde taraf-ı nezâretten şirkete bir ihtârnâme tebliğ edilerek ahkâm-ı mezkûreyi icrâya davet edilecek ve işbû ihtârnâmenin tebliğinden sekiz gün sonra beher yevm tehhür için şirket kendi hesabına üç yüz lirâ-yı Osmânî i'tâsına mecbûr olacaktır. Meblâğ-ı mezkûr şirketin müstahdeminine mahsûs tekâüd ve îâne sandıklarına ait olacak ve bunlar olmadığı halde Dârülaceze'ye i'tâ olunacaktır⁷⁷.

Sekizinci madde: Umûma müte'allik hidemât ifâ eden müessesâtta teşvîkât ve tehdîdât icrasıyla ve cebr ve şiddet isti'mâliyle sendika teşkil eden ve hidmetin ta'tiline sebebiyet veren veyâ bunları tehiyye eden hey'etlere dâhil bulunan veyâhud diğerlerinin çalışmasını men'e tasaddî eyleyen kimse mahâkimce bir aydan bir seneye kadar hapis ve bir liradan elli liraya kadar cezâ-yı nakdî ahzı ile mücâzât olunacaktır. Bu yüzden emvâl ve emlâka zarar vukûunda zarâr-ı vâkî' mütecâsirlere tazmîn ettirilecek ve işbû cezalardan daha ağır bir cezâyı müstelzim bir cürm ikâ' edenler hakkında Cezâ Kanununda mu'ayyen olan cezâ ile mücâzât edilecektir⁷⁸.

⁷⁶ 1908 Kânûn-ı Muvakkat ile 1909 T.E.H.K.'nin 6. Maddeleri aynıdır. BOA. Y. MRZ. d. 15898; BOA. TFR. I.M. 22 / 2172; BOA. İ. KAN. 6 / 10. Takvîm-i Vakâyi', Birinci Sene, Aded 11, 14 Ramazan 1326 / 27 Eylül 1324, s. 3.

⁷⁷ BOA. İ. KAN. 5 / 19; BOA. DH. MKT. 2631 / 12; BOA. Y. MRZ. d. 15898; BOA. A. } DVN. MKL. 37 / 13; BOA. TFR. I.M. 22 / 2172; 1909 tarihli T.E.H.K.'nin 7. maddesi: "Heyet-i i'tilâfîyenin zabıtnâmesi gerek müessese ve gerek müstahdemîn ve amele hakkında mer'î ve mu'teber olup ma'a-haza müessese idâresi zabıtnâme ahkâmını hüsn-i niyetle icrâ ve tatbikten imtinâ eylediği takdirde taraf-ı nezâretten kendilerine bir ihtârnâme tebliğ olunarak ahkâm-ı mezkûreyi icrâya davet edilecek ve işbû ihtârnâmenin tarih-i tebliğinden sekiz gün sonra beher yevm tehhür için üç yüz Osmanlı lirası i'tâsına mecbûr olacaktır. Meblâğ-ı mezkûr müstahdemîn ve amele mahsûs tekâüd ve îâne sandıklarına ait bulunacak ve bunlar olmadığı halde müstahdemîn ve amele mahsûs ve yemiyeleri nisbetinde tevzi' ve i'tâ olunacaktır. Müessese idareleri işbû tazmînâtı rızâen vermedikleri sürette hükmen istihâl olunur. Ameleden herhangi birinin mecmû' tazmînâtı davada hakk-ı husûmeti vardır." BOA. İ. KAN. 6 / 10.

⁷⁸ BOA. DH. MKT. 2631 / 12; BOA. A. } DVN. MKL. 37 / 13; BOA. TFR. I.M. 22 / 2172; 1909 tarihli T.E.H.K.'nin 8. maddesi: "Umûma müte'allik hidemât ifâ eden müessesâtta sendika teşkîli memnûdur. İşbû müesseselerde sendika teşkil eden ve diğerlerinin çalışmasını men eyleyen ve tahrikât ve işfâlât icrâ veya tehdîdât ikâ' ve cebr ve şiddet isti'mâl ederek hidmetin ta'tiline sebebiyet veren kimselerden sendika teşkil ve diğerlerinin çalışmasını men' edenler ve tahrikât ve işfâlât icrâsıyla ta'til-i eşgâle sebebiyet verenler bir haftadan altı mâha kadar hapis veyahüd kendilerinden bir liradan yirmi beş liraya kadar cezâ-yı nakdî ahz olunarak ve tehdîdât ikâ' ve cebr ve şiddet isti'mâliyle hidmetin ta'tiline sebebiyet verenler de bir mâhtan bir seneye kadar hapis ve bir liradan elli liraya kadar cezâ-yı nakdî ahz edilerek mücâzât olunacaktır. Ve bu yüzden emvâl ve

Dokuzuncu madde: Umûma müte'allik bir hizmetin ta'tiline iştirâk edecek olan kimseler yirmi dört saatten bir haftaya kadar hapis ve yirmi beş kuruştan yüz kuruşa kadar cezâ-yı nakdî ahzı ile dûçâr-ı mücâzât olacaklardır⁷⁹.

Onuncu madde: Hizmet-i umûmiyenin temîn ve istikrârı için hîn-i hacette kuvve-i umûmiye isti'mâl olunacak ve harb veya harb tehlikesi vukûunda hükûmet-i seniyye müstahdemîn ve amele metâlibinin tedkikini te'hîr ve ta'til hakkını hâiz bulunacaktır⁸⁰.

On birinci madde: Umuma müte'allik bir hizmet ifâ eden müessesâtta iş-bûkânunun neşrinden evvel teşekkül etmiş bulunan sendikalar kânûn-ı mezkûrun neşriyle mefsûhdurlar⁸¹.

Muvakkat Kanunun bu maddesi sendikaların tamamen kaldırıldığına hükme bağlamıştır. Bununla birlikte bazı işyerlerinde oluşturulan sendikaların faaliyetlerine devam ettiği ya da etmek istediği görülmektedir. Bu kapsamda yasanın çıktığı tarihlerde siyasi durum düzeline kadar Şark Şimendiferleri memurlarının grev yapmayacaklarına dair ilgili sendika heyetinin Fransızca beyanname hazırladığı kaydedilmiştir. Konudan haber alınır alınmaz Ta'til-i Eşğâl Nizâm-nâmesi'nin 11. Maddesi gereğince sendikaların feshedildiği ve herhangi bir evrakın kabul edilemeyeceği, sendika beyannamesinin iade edilmesi ve söz konusu kanunun işçiler tarafından da bilinmesi için kanun metninin Edirne Vilayet Gazetesi'nde de yayımlanmasına dair Dâhiliye Nezâreti'nden Edirne Vilayetine 2 Kasım 1908 tarihinde kat'î talimat verilmiştir⁸².

enlâka zarar vukûunda zarar-ı vâkî' mütecâsirlere tazmîn ettirilecek ve işbû cezalardan daha ağır bir cezayı müstelzim bir cürm ikâ' edenler hakkında Cezâ Kanununda mu'ayyen cezâ ile mücâzât edilecektir. Aralarında sendika teşkil eden müessesât-ı umûmiyenin her birinden elli liradan üç yüz liraya kadar cezâ-yı nakdî alınacaktır." BOA. İ. KAN. 6 / 10.

⁷⁹ BOA. Y.MRÇ.d. 15898; BOA. İ. KAN. 5 / 19; BOA. TFR. I. M. 22 / 2172. Kânûn-ı Muvakkatin kısa olan 9. Maddesinin baş tarafına 1909 tarihli T.E.H.K. ile geniş bir ekleme yapılmıştır: "İşbû kânûn dâiresinde mürâcaât ve neticeye intizâr etmeksizin veya beşinci Madde:mücebince bir sûret-i i'tilâfiye kararlaştırılmış iken sermâye-i i'tibârîsi elli bin liraya kadar olan müessese kendi hesabına yirmi beş ve yüz bin liraya kadar olan müessese kezâlik kendi hesabına olarak elli ve iki yüz bin liraya kadar olan yüz ve beş yüz bin liraya kadar olan yüz elli ve bir milyon liraya kadar olan iki yüz ve daha ziyâde sermâye-i i'tibârîsi bulunan müessesât umûma müte'allik bir hizmetin ta'tiline iştirâk edecek olan kimseler yirmi dört saatten bir haftaya kadar hapis ve yirmi beş kuruştan yüz kuruşa kadar cezâ-yı nakdî ahzı ile dûçâr-ı mücâzât olacaklardır." BOA. İ. KAN. 6 / 10.

⁸⁰ Kânûn-ı Muvakkatin 10. Maddesi ile 1909 tarihli T.E.H.K.'nin 10. Maddesi aynıdır. BOA. İ. KAN. 6 / 10; BOA. A. } DVN. MKL. 37 / 13; BOA. Y. MRÇ. d. 15898; BOA. TFR. I.M. 22 / 2172.

⁸¹ BOA. İ. KAN. 5 / 19; BOA. DH. MKT. 2631 / 12; BOA. TFR. I.M. 22 / 2172; 1909 tarihli T.E.H.K.'nin 11. Maddesi: "Umûma müte'allik bir hizmet ifâ eden müessesâtta işbû kânunun neşrinden evvel gerek amele ve müstahdemîn ve gerek sermâyedârân tarafından teşkil edilmiş bulunan sendikalar işbû kânûnunun neşriyle mefsûhdurlar." BOA. İ. KAN. 6 / 10.

⁸² "Ahvâl-i siyâsiyye kesb-i salâh edinceye kadar ta'til-i eşğâlden kesb-i salâh eyleyeceklerine dâir Şark Şimendifer memurları vekilleri tarafından i'tâ olunan Fransızca beyânâme suretinin gönderildiği ... Ta'til-i Eşğâl Nizâm-nâmesinin on

On ikinci madde: Vilâyâtta icrâ-yı mu'âmele eden bu gibi şirketlerle müstahdemîni beynindeki i'tilâfat lede'l-hâce mahallinde ber-minvâl-i meşrûh teşkil olunacak heyet-i i'tilâfiye tarafından hall ve fasl ve bu bâbda Ticâret ve Nâfia Nezâreti'ne ait mu'âmelât vülât cânibinden ifâ olunur⁸³.

On üçüncü madde: Dâhiliye ve Ticâret ve Nâfia Nezaretleri işbû kânunun icrâsına memûrdur. Aslına mutâbıktır⁸⁴.

Ta'til-i Eşgâl Cemiyetleri Hakkında Kanûn-ı Muvakkat'ın yürürlüğe girmesini müteakip Sadâret tarafından Dâhiliye Nezâreti'ne 13 Ekim 1908 tarihinde bir talimatla gerekli işlemlerin yapılması emredilmiştir. Dâhiliye Nezâreti, 15 Ekim 1908 tarihinde kanunun tasdikli suretini Erzurum, Van, Bitlis, Diyarbakır, Mamûratülaziz, Sivas, Musul, Bağdat, Hicaz ve Yemen Vilayetleri ile ilgili mutasarrıflıklara göndermiştir⁸⁵.

Ta'til-i Eşgâl Cemiyetleri Hakkında Kanûn-ı Muvakkat'ın birinci maddesinden anlaşılacağı üzere bu kanun, demiryolu ve vapur gibi kamu hizmetlerine dair şirketleri kapsam dâhilinde tuttuğundan; özellikle madencilerin ve maden şirketlerinin de bu kapsama alınması gerektiği, bunun hazine ve sermayedarların haklarını koruyacağına dair Orman ve Maâdin ve Zirâat Nezâretinden talepler aynı hafta gelmeye başlamıştır⁸⁶. Bu konu ilerleyen süreçte de gündemde tutulmuş olup nitekim 5 Şubat 1909 tarihli Şûrâ-yı Devlet Tanzimât Dâiresi kararında işçilerin grev yapmalarına karşı alınması gereken tedbirleri içeren Ta'til-i Eşgâl Hakkında Kânûn-ı Muvakkat'a tüm şirketlerin işçilerinin dâhil edilmesini uygun görmüştür.

birinci maddesi mücebince işbu kânunun neşrinden mukaddem teşekkül etmiş bulunan sendikalar mefsub olduğu gibi sendika teşkil edenler de kânun-ı mezkûrun sekizinci maddesi hükmünce düçâr-ı mücâzât olacakları cihetle sendika-nâme i'tâ olunacak evrâkan kabul edilmemesi lâzîmeden bulunduğundan mezkûr beyânânenin mu'tilerine iâdesiyle beraber kânun-ı mezkûr ahkâmı bi'l-cümle müstahdemince ma'lûm olmak üzere Takvîm-i Vekâyi'in on birinci numrolu nüshasında münderic metnin vilâyet gazetesiyile neşri zmnında... BOA. DH. MKT. 2644 / 76.

⁸³ BOA. Y. MRÇ. d. 15898; BOA. A. J. DVN. MKL. 37 / 13; BOA. DH. MKT. 2631 / 12; BOA. İ. KAN. 5 / 19; BOA. TFR. I. M. 22 / 2172; 1909 tarihli T.E.H.K.'nin 12. Maddesi: "Vilâyâtta icrâ-yı mu'âmele eden müessesât ile müstahdemîn ve amelesi beynindeki i'tilâfat lede'l-hâce mahallinde ber-minvâl-i meşrûh teşkil olunacak heyet-i i'tilâfiye tarafından hall ve fasl ve bu bâbda Ticâret ve Nâfia Nezâreti'ne ait mu'âmelât mahallinin en büyük mülkiye memûru cânibinden ifâ edilecektir." BOA. İ. KAN. 6 / 10.

⁸⁴ BOA. İ. KAN. 5 / 19. Kanunun icrasına memur kurum olarak 1909 T.E.H.K.'de "Adliye Nezâreti" de ilave edilmiştir. BOA. İ. KAN. 6 / 10; BOA. Y. MRÇ. d. 15898; BOA. TFR. I.M. 22 / 2172.

⁸⁵ BOA. DH. MKT. 2631 / 12.

⁸⁶ BOA. BEO. 3430 / 257213. Nitekim bu tarihlere Balya Karaaydın Madeni'nde çalışan işçilerin grev üzerine oldukları, sayılarının fazlalığından dolayı gerekli tedbirlerin alınması gerektiğine dair Dâhiliye Nezâreti'nden Hüdâvendigâr Vilâyeti'ne 7 Kasım 1908'de talimat gönderilmiştir. BOA. DH. MKT. 2647 / 24.

Kararda ayrıca "... nezâret-i müşârün-ileyhâ (adı geçen nezâret = Orman ve Maâdin ve Zîrâat Nezâreti) ile Ticâret ve Nâfia Nezâreti arasında bi'l-îştirâk bir kânun lâyihası kaleme alınmak üzere bir komisyon teşkilî münasip olacağından" denilerek iki bakanlık arasında bir komisyon kurularak taslak metnin hazırlanması istenmiştir⁸⁷.

Şûrâ-yı Devlet Tanzimât Dâiresi, bu kararı 11 Şubat 1909 (r. 29 Kânûn-ı Sâni 1324) tarihinde tebliğ ettikten sonra iki bakanlık arasında müştereken oluşturulan komisyona Maden Fen Heyeti üyelerinden Başmühendis Kolan Efendi ve Hukuk Müşaviri Sinabyan Efendi de dâhil edilmişti. Ticâret ve Nâfia Nezâreti Hukuk Müşâvirliği mütalaasında Ta'til-i Eşgâl Hakkında Kânûn-ı Muvakkat'a tüm şirketlerin işçilerinin dahil edilemeyeceğini ve ayrıca bir kanun layihası tanzimine dahi lüzum olmadığı ve yalnız halihazırda Meclis-i Mebûsân'da müzâkere olunan Tâtil-i Eşgâl Kanununa bir madde; ilavesinin yeterli olacağı ifade edilmiş ve kanun maddesi layihası arz edilmiştir⁸⁸. Önerilen ek madde şu şekildedir:

"Birinci maddede münderiç hidemât-ı umûmiyye ile mükellef olan şirketlerden mâ'adâ bi'l-umûm müessesât-ı sanâyîya ve ticâriyye veyâ maâdin ashâbı ile müstahdemîn ve amelesi meyâmında şerâit-i istihdâmlarına dâir ihtilâf vukuunda müstahdemîn ve amele-i merkûme birinci Madde:mücebince telif-i beyn için Ticâret ve Nâfia veyâ Orman ve Maâdin Nezâretine mürâcaatta muhtâr buldukları gibi münferiden veyâ müctemî'an terk-i hidmette dahî muhayyer iseler de serbestî-i a'mâle mugâyir fi'l ve hareket ikâ'ı ve tehdîdât icrasıyla cebr ve şiddet isti'mâli memnû' olup ef'âl-i mezkûreye mücâseret edenler mahâkimce bir haftadan bir aya kadar hapis veyâ bir lirâ-yı Osmânî'den yirmi beş liraya kadar cezâ-yı nakdî ahziyla mücâzât olunur ve mezkûr cezadan daha ağır cezâyı müstelzim bir cürm ikâ' edenler Cezâ Kanununda mu'ayyen cezâ ile mücâzât edilir. Emvâl ve emlâka zarar vukuunda zarar-ı vâki' mütecasirlerine tazmîn ettirilecektir. Yedinci Madde: mücebince hidemât-ı umûmiyye ile mükellef bulunan şirketler tarafından cezâ i'tâsı meşrût olan tazmînât işbu maddede mezkûr olan müessesât-ı sanâyîya ve ticâriyye ve maâdin ashâbı için yirmi beş liradan yüz liraya kadar hükm olunacaktır."⁸⁹

Tüm bu öneri ve yazışmalara rağmen 9 Ağustos 1909 tarihli Ta'til-i Eşgâl Kanununda da madencilerle ilgili bir hüküm yer almamıştır. Bu yüzden bu husus belirtilen tarihten sonra hükümetin ve meclisin gündeminde yer alacaktır⁹⁰.

⁸⁷ BOA. BEO. 3490 / 261708.

⁸⁸ BOA. ŞD. 1227 / 9.

⁸⁹ Önerilen taslak metinde maden işçilerinin dâhil edildiği, anlaşmazlık durumunda iki bakanlığa da başvuru yapılabileceği ve cezalarda azaltmaya gidildiği görülmektedir. BOA. ŞD. 1227 / 9.

⁹⁰ Sadâret'ten Meclis-i Mebûsân Riyâseti'ne 6 Kasım 1909'da yazılan bir yazıda; Maden ocakları ve

c. Ta'til-i Eşğâl Kanunu'nun Kabulü (9 Ağustos 1909)

Ta'til-i Eşğâl Kanunu'nun Mebusan Meclisi'nde görüşülmesine başlandığı 26 Mayıs 1909 tarihli 80. Toplantıda, grevler konusunda genel bir yasa çıkarılmadan önce işçilerin haklarını koruyacak ve düzenleyecek “genel (umûmî) bir kanun” çıkarılması gerektiği fikri çeşitli üyelerce ifade edilmiştir. Bu kanun tasarısını Ticaret ve Nâfia Nezâreti adına savunan Nezâret Mektupçusu Ali Bey, önce “*amele ve sermayedarın beynindeki hukuk ve vezâife dâir bir kanun yapmalı (idik)*” diyerek genel kanun fikrine katıldığını ancak tasarımın maddelerinin aciliyet kesbettiğini savunmuştur⁹¹.

8 Ekim 1908 tarihli Ta'til-i Eşğâl Cemiyetleri Hakkında Kanûn-ı Muvakkat'ın yayımlanmasından tam 10 ay sonra hayat bulan Ta'til-i Eşğâl Kanunu, geçici kanunda yapılan ufak bazı değişikliklerle yürürlüğe girmiştir. Hükümet tarafından tanzim edilen layiha Meclis-i Mebûsân tarafından tadil edilmiş, Meclis-i A'yan tarafından 7 Ağustos'ta kaleme alınan kararnâme ile Sadâret'e arz edilmiştir. Padişahın 9 Ağustos 1909 (h. 22 Receb 1327 / r. 27 Temmuz 1325) tarihli irâdesi ile kanunlaşmıştır⁹².

Geçici kanun üzerinde yapılan bazı tashihlerle hayata geçirilen Ta'til-i Eşğâl Kanunu da 13 maddeden oluşturulmuştur. Ta'til-i Eşğâl Cemiyetleri Hakkında Kanûn-ı Muvakkat'te kullanılan “şirket” yerine “müessese” ifadesinin tercihi gibi bazı kavramsal değişikliklerin yanı sıra sürelerle ilgili değişiklikler de göze çarpmaktadır. Tüm bunlara rağmen Kanun hazırlanırken Muvakkat Kanun metninin esas alındığı da bir gerçektir.

Makalemizde Ta'til-i Eşğâl Kanunu'nun tam metni Muvakkat Kanun ile mukayeseli olarak ele alınmıştır. Burada Kanunun hükümleri tahlil edilecektir:

Birinci madde; işletmeyi yürüten kurum-kuruluş ile işçiler arasında uyumsuzluk ortaya çıktığında gerçekleştirilecek ilk işlemi tespit etmektedir. Buna göre; hükümetten işletme hakkı almış kamu yararına çalışan her türlü kurum ve kuruluş ile işçiler arasında vuku bulan anlaşmazlık durumunda işçilerin üç vekil seçmeleri,

bilumum şirketlerde çalışan hizmetli ve işçiler hakkında ayrıca bir kanuna gerek olmadığı, bu konuda Maden Heyetince tanzim olunan kanun maddesinin Ta'til-i Eşğâl Kanununa zeylinin maksada kâfi olacağına dair Şûrâ-yı Devlet tarafından bir mazbatanın kaleme alındığı ifade edilmiştir. BOA. BEO. 359 / 274367.

⁹¹ Mesut Gülmez, *Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No: 236, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara 1991, s. 194. Ali Bey konuşmasında “*Ben amele tanınmam, sermayedar tanınmam, yalnız vatanımın menfaatini düşünürüm. Ben vatanımın, aziz vatanımın saadeti için sermayedarı da ameleyi de yekdiğerleriyle uzlaştırmaya çalışıyorum...*” ifadelerini kullanmıştır. Yavuz Selim Karakışla, a.g.m., s. 201.

⁹² BOA. İ. KAN. 6 / 10.

bunların anlaşmazlığın içeriğini ve sebeplerini içeren dilekçeyi iki nüsha olarak Ticâret ve Nâfia Nezâreti'ne teslim etmeleri karara bağlanmıştır. Bu madde ile hükümetten işletme hakkı almış kamu yararına çalışan her türlü kurum ve kuruluşun yer aldığı ancak özel şirketlerin dâhil edilmediği ve uzlaşma sürecinin, işçilerin girişimi ile başlayacağı görülmektedir⁹³. Diğer bir ifadeyle kapsama dâhil edilen kuruluşların ortak özellikleri arasında, çok sayıda işçi çalıştırıyor olmaları ve sermaye paylarının daha çok yabancı işverenlere ait olması bulunmaktadır⁹⁴.

İkinci maddede; dilekçelerde işçilerin talepleri meyanında kurum-kuruluşun muameleatına müdahale veya idari işlerle nizamlarını teftiş etmeye dair herhangi bir talepte bulunulamayacağı ancak emeklilik ve îâne (yardım) sandıklarına ve kendi hukuklarına dair taleplerde bulunabilecekleri belirtilmiştir⁹⁵.

Üçüncü maddede; Nezâretin dilekçenin takdimini müteakip en fazla üç gün içerisinde bir nüshasını alakadar olan kurum-kuruluşa tebliğ edeceği, kurum-kuruluş idaresinin ise bir hafta içerisinde kendisi tarafından belirleyeceği üç kişinin isimlerini Nezârete bildireceği, belirlenen sürede gereken isimleri belirlemediği takdirde işçilerin talebinin bilâ-kayd u şart kabul edilmiş sayılacağı karara bağlanmıştır⁹⁶.

Ta'til-i Eşğâl Kanunu'nun dördüncü maddesine göre; Nezâret de bir hafta içerisinde bir memur tayin edip bu memur, Nezârete ihbâr geldiği tarihten itibaren üç gün zarfında iki taraf vekillerini, kendi başkanlığı altında, bir anlaşma heyeti (uzlaşma kurulu) suretinde toplantıya davet edecektir. İki tarafın vekilleri davete mazeretsiz icâbet etmedikleri takdirde vekilleri gelmeyen taraf, anlaşmaya talip olmamış kabul edilecektir⁹⁷.

Beşinci maddede; Anlaşma şartlarının ittifakla kabulü halinde anlaşma suretini gösteren bir adet zabıtnâme tanzîm edilmesi, her iki tarafın vekilleri tarafından bunun imza edilmesi ve imzaların altında memurun tasdikinin yer alması kararlaştırılmıştır. Altıncı Madde: ile de; tarafların anlaşmaya varamamaları durumunda işçilerin terk-i hizmette bulunabilecekleri (greve gidebilecekleri) belirtilmiş fakat bu arada işi engellemeleri ve nümâyış yapmaları kesinlikle yasaklanmıştır⁹⁸.

⁹³ BOA. İ. KAN. 6 / 10.

⁹⁴ Makal, a.g.m., C. 5, s. 103.

⁹⁵ BOA. İ. KAN. 6 / 10.

⁹⁶ Mesut Gülmez, *Tatil-i Eşğâl Yasası Üzerine Bir Not*, Seha L. Meray'a Armağan, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara 1981, C. I, s. 115; Ökçün, a.g.e., s. 111-112; BOA. İ. KAN. 6 / 10.

⁹⁷ BOA. İ. KAN. 6 / 10.

⁹⁸ BOA. İ. KAN. 6 / 10.

Bu maddeden de anlaşılacağı üzere tarafların uzlaşma kurulunda oybirliği ile uzlaşmamaları durumunda hizmetli ve işçiler iş bırakımına gidip gitmemekte özgürdürler. Bu nedenle grev hakkını doğrudan doğruya ve kesinlikle yasaklandığı görüşü doğru değildir⁹⁹. Altıncı maddede geçen işi terk etme eyleminin topluca olamayacağını ancak bireysel olarak çalışma koşullarından memnun olmayanların işi bırakmakta ve istifa etmekte serbest oldukları ifade edilmiştir¹⁰⁰.

Yedinci madde; ile de şu esaslar belirlenmiştir: Anlaşma heyetinin zabıtnâmesi gerek kurum-kuruluş ve gerek işçiler hakkında merî ve mu'teber olup bununla birlikte kurum-kuruluş idâresi, zabıtnâme hükümlerini yerine getirmekten imtina ederse nezâret tarafından kendilerine bir ihtârname tebliğ olunarak zikredilen hükümleri uygulamaya davet edilecek ve bu ihtârnamenin tebliğ tarihinden sekiz gün sonra gecikme yaşanan her bir gün için üç yüz Osmanlı lirası vermeye mecbûr olacaktır. Zikredilen meblağ işçilerin emekli ve yardım sandıklarına aktarılacak; bunlar olmadığı takdirde işçilere maaş ve yevmiyeleri nispetinde dağıtılacaktır. Kurum-kuruluş idareleri bu tazminatı rızalarıyla vermedikleri takdirde hükmen tahsil olunacaktır¹⁰¹.

1909 Ta'til-i Eşgâl Kanunu'nun sekizinci maddesi, bu kanunun en çok tartışılan ve gelecekte üzerinde en çok durulan hükmü olmuştur. Buna göre kamu yararına hizmet yapan kurum ve kuruluşlarda sendika teşkil etmek yasaklanmıştır. Bu tarz kurum kuruluşlarda sendika teşkil eden ve diğerlerinin çalışmasını engelleyerek greve sebep olanlardan 1 haftadan 6 aya kadar hapis veya kendilerinden 1 liradan 25 liraya kadar nakdi ceza alınması kararlaştırılmıştır. Tehditlerle, cebr ve şiddet kullanılmasıyla greve sebebiyet verenler ise 1 aydan 1 seneye kadar hapis ve 1 liradan 50 liraya kadar nakdi ceza ile cezalandırılmışlardır. Bu yüzden mal ve mülke zarar verilmesi durumunda tazmin yoluna gidilmiş ve bu cezalardan daha ağır bir cezayı gerektiren bir cürüm işleyenler hakkında Cezâ Kanunu'nda belirlenen ceza geçerli olmuştur. Aralarında sendika teşkil eden kamu kurum-kuruluşlarının her birinden 50 liradan 300 liraya kadar nakdi ceza alınması hükmüne bağlanmıştır¹⁰². Görüldüğü üzere bu madde ile II. Meşrutiyet döneminin başlarında devlet, sendikaları yasaklayarak işçilerin örgütlenmesinin önüne geçmeye çalışmıştır. Bu sınırlamaya gidilmesinin en önemli nedeni kuşkusuz yabancı ser-

⁹⁹ Gülmez, a.g.m., s. 111.

¹⁰⁰ Zafer Toprak, "1909 Tatil-i Eşgal Kanunu Üzerine", *Toplum ve Bilim Dergisi*, S.13, (Bahar - İstanbul 1981), ss. 141-156.

¹⁰¹ BOA. İ. KAN. 6 / 10.

¹⁰² BOA. İ. KAN. 6 / 10.

mayeyi işçi tehdidinden kurtarmak ve yatırımlarını yapmaları konusunda cesaretlendirmektedir.

Hükümetin, sendikacılık hareketine girişenlere para cezası vermenin yanı sıra tehditlerle ya da cebr ve şiddet kullanılmasıyla greve sebebiyet verenlere ise 1 aydan 1 seneye kadar hapis cezası öngörmüş olması, grevin hayat bulmasına karşı ciddi anlamda önlem aldığını göstermektedir. Gerçekten o dönemde Alman kapitalist sınıfının devlet içerisindeki nüfuzuna ve hatta kanun tasarımı hazırlayanlar arasında Adalet Bakanlığında müşavir olarak çalışan Alman uzman Kont Ostrog'a da işaret etmek gerekmektedir¹⁰³.

Dokuzuncu madde; ile de kanun dairesinde süreç tamamlanmadan veya beşinci madde gereğince bir anlaşma sureti kararlaştırılmış iken bir kamu hizmetinin durdurulmasına sebebiyet veren kişilerin 24 saatten 1 haftaya kadar hapsi ve 25 kuruştan 100 kuruşa kadar nakdi cezaya çarptırılması kararlaştırılmıştır¹⁰⁴.

Onuncu maddede kamu hizmetinin temini ve istikrârı için gerektiğinde devlet kuvvetinin (askerî gücün) kullanılabilceği, harb ihtimali ve durumunda hükümetin, işçi taleplerinin incelenmesini erteleyebileceği belirtilmiştir.

On birinci madde; ile de kamu yararına hizmet yürüten kurum-kuruluşlarda bu kânunun neşrinden önce gerek işçiler ve gerek sermayedarlar tarafından teşkil edilmiş bulunan sendikaların kanunun neşrinden itibaren feshedildiği kanunlaştırılmıştır¹⁰⁵. İttihat ve Terakki Hükümeti, sermayedarların kurmuş oldukları sendikaları da lağvederek işçilerden gelecek tepkileri savuşturmak amacını gütmüştür¹⁰⁶.

On ikinci maddede; vilayetlerde iş yürüten kurum-kuruluşlar ile işçiler arasındaki anlaşmaların gerektiğinde mahallinde teşkil olunacak anlaşma heyetleri tarafından gerçekleştirileceği ve bu konuda Ticâret ve Nâfia Nezareti'ne ait işlemlerin mahallinin en büyük mülkiye memuru tarafından yerine getirileceği ifade edilmiştir¹⁰⁷.

On üçüncü madde; ile kanunun icrasına memur olarak Dâhiliye, Adliyye, Ticâret ve Nâfia Nezaretleri sayılmıştır¹⁰⁸.

¹⁰³ Doğan, a.g.m., s. 281.

¹⁰⁴ BOA. İ. KAN. 6 / 10.

¹⁰⁵ BOA. İ. KAN. 6 / 10.

¹⁰⁶ Doğan, a.g.m., s. 282.

¹⁰⁷ Ökçün, a.g.e., s. 112.

¹⁰⁸ BOA. İ. KAN. 6 / 10.

1909 Ta'til-i Eşgâl Kanunu ile işçiler ile kurum-kuruluşlar arasında, sendikalar devreden çıkartılarak, bir uzlaşma mekanizması oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu kanun, 8 Haziran 1936 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilen 148 maddelik "İş Kanunu"na kadar bazı ufak değişikliklerle yürürlükte kalmıştır¹⁰⁹.

1909'da kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren "kanunla yapılan düzenlemelere" madencilerin de dâhil edilmesi meselesi yeniden tartışılmaya başlanmıştır. Orman ve Maâdin ve Zirâat Nezâreti, gerek 1908 Kânûn-ı Muvakkat ve gerekse 1909 Ta'til-i Eşgâl Kanunu sonrasında, gerekçeleriyle birlikte bu durumu Sadârete sürekli arz etmiştir. 26 Ağustos 1909 tarihli yazısında; Ticâret ve Nâfia Nezâretince hazırlanan kanun layihasında sadece demiryolları ve benzeri şirketlerin kapsama dâhil edildiğini, bunlar için kanunun elzem olduğunu, bununla birlikte maden imalatında görevli işçilerin de kapsama alınmasının zaruret olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca demiryollarında greve son verildiği anda işçilerin sevkiyle hemen işe başlanılabildiğini ancak birkaç ay tatile uğramış olan madenlerde tekrar işe başlamak için kuyuların yeniden temizlenmesi, bağlamaların tahkimi gibi birçok uygulamaya ihtiyaç duyulduğunu ve bunun dahi tatil süresi kadar belki daha fazla bir zaman aldığı ifade ederek kanuna olan ihtiyacın gerekçelerini sıralamıştır. Bu kapsamda Maden Fen Heyetince tanzim olunan "*Madenlerdeki Tatil-i Eşgâl Hakkında Kanun Layihası*"nı Sadârete takdim etmiştir¹¹⁰. Bu kanun layihası, 11. madde olup Ta'til-i Eşgâl Hakkında Kânûn-ı Muvakkat'ın hükümlerinin adeta maden işçileri için uyarlanmasından ibarettir¹¹¹. Tüm bu gelişmelere rağmen madenciler ve madenlerin bu kanun kapsamına dahil edilmesi konusu daha uzun yıllar tartışılacaktır.

d. Ta'til-i Eşgâl Kanunu Sonrası Grevler ve Alınan Tedbirler

1908 Ta'til-i Eşgâl Cemiyetleri Hakkında Kanûn-ı Muvakkat ve 1909 Ta'til-i Eşgâl Kanunu ile sendikalar feshedilmekle birlikte işçilere grev yapma hakkı tanınmıştır. Bu grevlerin ne şekilde olabileceği konusunda da sonradan talimâtlar

¹⁰⁹ Resmi Gazete, 15/VI/1936, Sayı: 3330; BOA. ŞD. 1232 / 21.

¹¹⁰ "Madenlerdeki Tatil-i Eşgâl Hakkında Kanun Layihası"nın 11 maddesi belgede yer almakta olup burada gerekçeler şu şekilde ifade edilmektedir: "*Demiryollarında ta'til-i eşgâle nihâyet verildiği anda amele ve me'mûrîn ve müstahdemînin sevkiyle hemen işe başlanması kâbil olduğu hâlde birkaç ay ta'tile uğramış olan madenlerde tekrar işe başlamak kuyuların yeniden tathîri ve bağlamaların tahkimi misillî birçok amelîyâta ve bu dahi müddet-i ta'tiliyye kadar ve belki daha ziyâde bir zamana muhtaç olabileceğine ve 'ale'l-husûs mağara ve kuyulara suların yeniden hücumu telâfisi gayr-i kâbil zarâr u zıyâm mü'eddî olacağına nazaran madenler hakkında dahî bir kânunun lüzumu bedîh olduğundan...*" BOA. ŞD. 545 / 13.

¹¹¹ BOA. ŞD. 542 / 10; 1229 / 29.

yayımlanmıştır. Örneğin 11 Ocak 1909 tarihinde Dâhiliye Nezâretinden, Ticâret ve Nâfia Nezâretine gönderilen bir yazı da bu kapsamda değerlendirilebilir. Bu kararda “*zabıtaca tedâbîr ve takayyüdât-ı lâzime-i inzibâtîyyenin ittihâzı zımında erbâb-ı eşgâlin grev yapacakları vakit, sebep ve suret-i icrâsı ile nerede ve ne vakit ictimâ’ ve nümâyış eyleyecekleri hakkında mensûb oldukları devâir-i zâbıtaya iki-üç gün evvel ma’lûmât vermeleri lüzumuna dâir Zabtiye Nezâret-i Behiyyesinden alınan tezkire leffen ırsâl kılınmağla ...*” denilmiştir. Böylece zabıta tarafından gerekli güvenliğin sağlanabilmesi için işçilerin grev yapacakları vakit neden, nasıl, nerede ve ne zaman toplanıp nümâyış yapacaklarını bağlı oldukları zâbıta dairesine 2-3 gün önceden bildirmeleri gerektiği ifade edilmiştir¹¹².

Osmanlı Arşivi belgelerinden anlaşılacağı üzere Ta’til-i Eşgâl Kanunu öncesi olduğu gibi sonrasında da Hükümet’in grevlerin meydana gelmemesine karşı askerî tedbirler aldığı ve grev gerçekleştiğinde sorumlularının tahkik ve tedkik için mahkemelere sevk edildiği görülmektedir. Özellikle arşiv kayıtlarında 1909 Ta’til-i Eşgâl Kanunu’nun sekizinci maddesinde hükme bağlanan “*tehditlerle, cebr ve ziddet kullanılmasıyla greve sebebiyet verenler*”in varlığından sıkça bahsedilmiştir. Kanunda bu tarz eylemde bulunanlara 1 aydan 1 seneye kadar hapis ve 1 liradan 50 liraya kadar nakdi ceza verilmesi hükme bağlanmış idi.

Bu kapsamda Ocak 1909’da Hamurkâr Cemiyeti adıyla kurulan bir cemiyet mensupları tarafından İstanbul Beyoğlu ve Tatavla’da (Şişli) tek tek dolaşarak fırınlarda çalışan hamur işçilerinin işi bırakmaya teşvik edildikleri, faaliyetin icbâr derecesine vardığı ve bu duruma Ta’til-i Eşgâl Kanunu gereğince müdahale edilmesi gerektiği 18 Ocak 1909 tarihinde Şehremâneti tarafından Dâhiliye Nezâreti’ne bildirilmiştir. Nezâret, 19 Ocak tarihinde Zabtiye Nezâretine durumu bildirerek gerekli tedbirlerin alınmasını istemiştir¹¹³.

Eylül 1910’da Aydın şimendifer işçilerinin işlerini terk ettikleri şirket yönetiminden gerekli tedbirlerin alınması ricasıyla ilgili mercilere bildirilmiştir. Sadaret bu duruma el koyarak grevin yerel halka zarar vereceği ve devlet itibarına halel getireceği düşüncesiyle ve olayın tahkiki ve tedkiki gayesiyle işçi ve memurlardan greve tahrik eden kişilerin cezalandırılmaları için mahkemeye sevk edilmeleri emredilmiştir. Bölgedeki otoriteyi sağlamlaştırmak amacıyla askerî kuvvetlerin artırılması için Harbiye Nezâreti’ne de 28 Eylül 1910 tarihinde bir yazı yazılmıştır¹¹⁴.

¹¹² BOA. DH. MKT. 2703 / 122.

¹¹³ BOA. DH. MKT. 2712 / 3.

¹¹⁴ BOA. BEO. 3405 / 255347.

Sonuç

Osmanlı çalışma hayatının değişime uğradığı 19. yüzyılın sonları ve 20. Yüzyılın başları, bu alanda birçok yeni gelişmeye sahne olmuştur. İş hayatının en önemli parçalarından olan işçilerin haklarının geliştirilmesini istemesi, grev ve sendikal talepleri, işverenlerle olan tartışmaları, Osmanlı Devleti'nin çözmesi gereken bir mesele olmuştur. Nitekim zaman zaman işçilerin iş bırakma hatta ayaklanmaya yönelen eylemlerine kalıcı bir çözüm arayan hükümet, meseleyi hukuki bir zeminde çözmek için çalışmalara başlamıştır. Üstelik işverenlerin birçoğunun yabancı olması, konuyu dış politika bağlamında da etkilemiş ve devleti zor duruma düşürecek gelişmelere kapı aralamıştır. Tüm bu etkenler dikkate alınarak uzun süredir devam eden işçilerin hak arayışlarına karşı 1909 yılında Ta'til-i Eşgâl Kanunu çıkarılmıştır.

13 maddelik bu kanunla işçi ve işverenin hakları, sorumlulukları ve görev sınırları belirtmiş, ihtilafli durumların oluşması durumunda hukuki çözüm yolları da saptanmıştır. Böylece işçilerin haklarını, gayr-ı meşru bir şekil yerine hukuki bir zeminde aramasının sağlanması ve devletin işçilerin ve işverenlerin sorunlarıyla ciddi anlamda ilgilendiğinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Ta'til-i Eşgâl Kanunu'nun yayımlanması işçilere yasal grev hakkını teslim etmişse de kanunun yürürlüğünü müteakiben, sayıları azalmakla beraber, çok sayıda grevin Hükümet tarafından zorla bastırıldığı dikkat çekmektedir. Haddizatında bazı meslek kuruluşların, durumu istismar eden bu şekil girişimlerde bulunduğu görülmüştür. Kanunda belirtilen usul ve esaslara riayet edilmeyen grevlere karşı hükümetin eskiden olduğu gibi askeri tedbirler aldığı da bir gerçektir. Buna göre işçilere grev hakkının kanuni sınırlarda yapılma hakkının verilmesi ile birlikte devletin herhangi bir olumsuz gelişme ve gösteriye karşı asayiş ve güvenliği elden bırakmadığı takip edilmektedir.

Ta'til-i Eşgâl Kanunu, hem İş Hukuku tarihi, hem de Türk Hukuk Tarihi için bir dönüm noktası olarak değerlendirilebilir. İş Hukuku'nun dünya genelinde tarihi seyrine temas eden eserlerde yeterli iltifatı görmese de Ta'til-i Eşgâl Kanunu, ülkemiz sınırlarının ötesinde bir vesika olarak algılanmalıdır. Ayrıca kanunun, Türk Hukuk Tarihi'nde katedilen merhaleler hususunda da önemli bir kilometre taşı olduğu kanaatini edinmekteyiz. Bununla beraber İslam hukukunun yürürlükte olduğu bir devlette halen üzerinde -yukarıda değindiğimiz- tartışmaların sürdüğü grev kavramının yasal zemine yerleşmesine imkan tanınması hasebiyle ka-

nunun ayrı bir değeri bulunmaktadır. Greve hem ülkenin, hem de mevcut hukuki düzenin şartları altında meşruiyet kazandırılması sürecinde tam olarak nasıl bir tartışma atmosferi hissedildiğini tespit etmek mümkün görünmemektedir. Ancak belli ki dünyada yaşanan baş döndürücü gelişmeler ve işçi hareketlerinin harareti, sosyalist düşüncenin yükselişe geçmesi, yönetimi, işin felsefi, sosyal ve hukuki arka planına dair çok da hazırlık yapma fırsatı olmadan bir düzenlemeye gitmek mecburiyetinde bıraktığı izlenimi vermektedir. Anlaşıldığı kadarıyla Osmanlı Devleti, tüm dünyayı saran işçi hareketlerini görmezden gelmenin bir fayda sağlamayacağını, istismara açık ve kamu düzeninin bozulması için fırsat görülebilecek sendika, grev gibi temel kavramları iş işten geçmeden evvel zaptu rapt altına almış ve bu kanunla sınırlarını çerçevelemiştir.

KAYNAKLAR

Arşiv Belgeleri

Başbakanlık Osmanlı Arşivi

BOA. A. } DVN. MKL. 37 / 13.

BOA. A. } MTZ. (04), 153 / 41.

BOA. BEO, 359 / 274367. 3347 / 250955, 3430 / 257213, 3405 / 255347, 3422 / 256616, 3490 / 261708.

BOA. DH. MKT. 1215 / 45, 1278 / 39, 1279 / 75, 1280 / 72, 1285 / 4, 1307 / 5, 2623 / 66, 2628 / 5, 2641 / 40, 2628 / 41, 2631 / 12, 2644 / 29, 2644 / 76, 2647 / 24, 2648 / 63, 2703 / 122, 2712 / 3.

BOA. HR. HMŞ. İŞO. 51 / 40.

BOA. İ. KAN. 5 / 19. 6 / 10

BOA. ŞD. 542 / 10, 545 / 13. 1227 / 9, 1229 / 29. 1232 / 21

BOA. TFR. I.M. 22 / 2172

BOA. Y. MRZ. d. 15898.

ZB. 312 / 16. 312 / 18. 325 / 125. 326 / 117. 383 / 82.

Gazete ve Süreli Yayınlar

Takvîm-i Vakâyi', Birinci Sene, Aded 11, 14 Ramazan 1326 / 27 Eylül 1324.

Kanunlar ve Resmi Gazete

Anayasa, Madde:54 ve 6356 Sayılı Kanun, Madde:58/I.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, Madde:26.

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, Madde:33.

5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun, Madde:17.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, Madde:22.

1211 Sayılı Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası kanunu, Madde:32.

6362 Sayılı SPK Kanunu, Madde:137.

399 Sayılı KİT personel Rejiminin Düzenlenmesi.

233 Sayılı KHK'nın Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair KHK,
Madde:14.

1402 Sayılı Sıkıyönetim Kanunu, Madde:3/f.

Resmi Gazete, 15 Haziran 1936, Sayı: 3330, ss. 6621-6639, Madde:147.

Kaynak ve Telif Eserler

Abdurrahman, Ramazan, “el-İdrâb ani'l-Amel beyne'r-Ru'yeti's-Şer'iyye ve'l-Vad'iyye” <http://www.startimes.com/?t=22285567>

Al-Ahmed, Sohail - Ali Abu al-Mariyya, “el-İdrâb ani'l-Amel – Dirâse Mukarane beyne'l-Kânûn ve'l-Fıkhî'l-İslâmî”, *Mecelle Câmîati'n-Necâh li'l-Ebhâs*, Beyt Lahm/ Filistin, 2012, Cilt 26-6.

Akyüz, Vecdi, “Devlet ve İşçi-İşveren İlişkileri”, *Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri*, Acar Matbaacılık, İstanbul 1990.

Armağan, Servet, “İslam Hukukunda İşçi-İşveren Arasındaki Münasebetler ve Bazı Düşünceler”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 31-1, Yıl 1982.

Aydoğanoğlu, Erkan, *Sınıf Mücadelesinde Sendikalar*, Evrensel Basım Yayın, İstanbul 2007

Bardakoğlu, Ali, “Gabn” Maddesi, *TDV İslam Ansiklopedisi*, C, XIII.

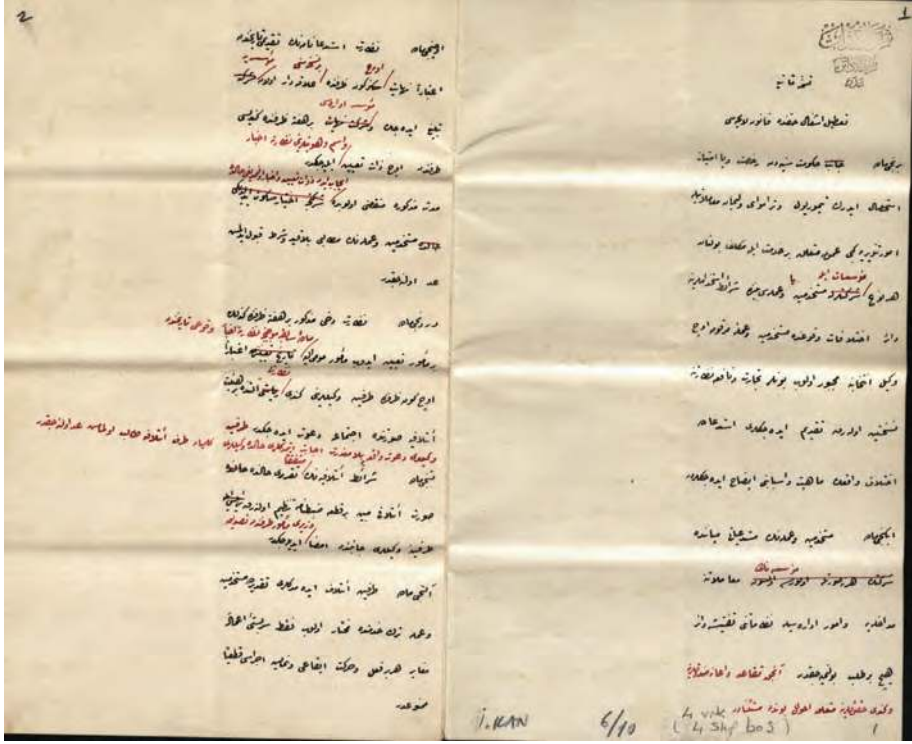
Başbuğ, Aydın, *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*, Aydoğdu Ofset, Ankara 2012

el-Buhârî, Ebû Abdullah Muhammed b. İsmail, *el-Câmiu's-Sahîh*, Dâru Sahnün-Çağrı yay., İstanbul 1992.

- Doğan, Cem, “Türk İş Hukuku ve Çalışma İlişkileri Alanına Uzlaştırma Kurulunun Girişi: Ta’til-i Eşğâl Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme”, *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, S. 31 (Bahar 2012).
- Gülmez, Mesut, *Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No: 236, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara 1991.
- Gülmez, Mesut, *Tatil-i Eşğal Yasası Üzerine Bir Not*, Seha L. Meray’a Armağan, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara 1981, C. I.
- İbn, Mâce, Ebû Abdullah Muhammed b. Yezid b., *Sunenu İbn Mâce*, Dâru Sahnün-Çağrı yay., İstanbul 1992.
- İleri, Ülkü, “Tanzimat’tan Cumhuriyet’e İşçi Örgütlenmelerini Hazırlayan Etmenler”, *Emek ve Toplum*, Cilt: 3, Yıl: 3, S.7.
- Karakışla, Yavuz Selim, “Osmanlı İmparatorluğu’nda 1908 Grevleri”, *Toplum ve Bilim*, S.78 (Güz 1998).
- Karaman, Hayrettin, *İslam’ın Işığında Günümüz Meseleleri*, Düzey Matbaası, İstanbul 2010.
- Kaya, Mahmut, *Çalışanların Hakları ve İslam*, Kalkan Matbaacılık, Ankara 2009.
- Mahiroğulları, Adnan, *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa 2013.
- Makal, Ahmet, “XIX. Yüzyıl Sonları, XX. Yüzyıl Başlarında Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri”, *Osmanlı 5 (Toplum)*, Yeni Türkiye Yayınları, Ankara 1999.
- Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye, Madde 19.
- Narmanlıoğlu, Ünal, *Grev*, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, Ankara 1990.
- Ökçün, A. Gündüz, *Ta’til-i Eşğâl Kanunu 1909*, Sermaye Piyasası Kurulu, Yayın No: 55, Ankara 1996.
- Toprak, Zafer, “1909 Tatil-i Eşğal Kanunu Üzerine”, *Toplum ve Bilim Dergisi*, S.13, (Bahar - İstanbul 1981).
- Total, Erhan, “Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Uluslararası Belgelerde Görünümü”, *TAAD*, Yıl 4, S.15 (Ekim 2013).
- Ulucan, Devrim, “Grev Olgusu (Tarihi Gelişim)”, *İş ve Hukuk Dergisi*, Yıl 26, Sayı 212, Mart 1991.
- Yıldırım, Kadir, “II. Abdülhamid Dönemi İstanbul’unda İşçi Hareketleri”, *I. Uluslararası Osmanlı İstanbul’u Sempozyumu*, 29 Mayıs-1 Haziran 2013, Vol. 1.



Ek 2. Ticarèt ve Nâfia Nezâreti'nden Dâhiliye Nezâreti'ne grevler ve zararları hakkında yazılan 7 Ekim 1908 tarihli iş'âr. - BOA. DH. MKT. 2628/5.



Ek 6. Ta'ül-i Eşğâl Cemiyetleri Hakkında Kanûn-ı Muvakkat'in tashihi ile ortaya çıkan 1909 Ta'ül-i Eşğâl Kanunu metninin ilk 6 maddesini gösteren irâde.-
BOA. İ. KAN. 6 /10.

CONTENTS

Articles and Studies:	<u>Page</u>
ÖZDÖL KUTLU, SERAP: In the Context of a Miniature Vessel Filled with Wheat from Erbaba and of the Evidence from Çatalhöyük, Bull Symbolism and Ritual in the Neolithic.....	1
TAŞCI, BURCU - AKYÜZ LEVİ, ETİ: An Analysis of Stratification in Urban Archaeological Areas and Conservation Issues: A Case Study of Foça.....	31
ERKOÇ, HAYRETTİN İHSAN: Myths of the Turks According to Chinese and Tibetan Sources.....	51
SAGLAM, AHMET: Diplomatic Relations between Mamluk and Ilkhanate States.....	83
GÖHER VURAL, FEYZAN: The Reflection of Çeng on Seljuk Ceramics	159
ÇÖTELİ, METHİYE GÜL: Spatialization of the Urban Knowledge Related to the Commercial Real Estate of Waqfs.....	185
GEL, MEHMET: An Interesting Project of Saçaklızade Aiming at “Improvement” Religious Life of Ottoman Public in Reform Age: “Invitation and Forcing to Knowledge and Action	211
BİRBUDAK, TOGAY SEÇKİN: Ottoman-Austrian Relations during the 1853-1856 Crimean War	241
DOĞAN, HASAN: Strike Right and Strike Law at the Last Period of the Ottoman State	265
ÖZTUNÇ, HÜSEYİN BAHA: Fire Disaster and Social Assistance in Biga at the Beginning of 20 th Century	295
ŞİMŞEK, MUTTALİP: The Biggest Foundation of German Missionary in the Near East: Syrian Orphanage (1860-1917).....	325
Book Review:	
GÜNAYDIN, YUSUF TURAN: S ü l e y m a n B e r k, <i>Şamam Aşan Taşlar: Zeytinburnu'nun Tarihi</i> <i>Mezar Taşları</i>	357
Turkish Abstracts	361
Abstracts.....	369
Belleten Journal Editorial Principles and Application Requirements (in Turkish).....	377
Belleten Journal Editorial Principles and Application Requirements (in English).....	380

BELLETEN

PERIODICAL PUBLISHED EVERY FOUR MONTHS

TURKISH HISTORICAL SOCIETY REVIEW

Volume: LXXXII

No. 293

April 2018

ANKARA - 2018