EMEK ANAYASASI DOSYASI

EMEK ANAYASASI

Emeğin Temel Hakları: Evrensel İlkeler, Tarihsel Miras ve Türkiye İçin Uyarlama

Biz, ücretiyle geçinen; tarlada, madende, fabrikada, şantiyede, depoda, yolda, ekran başında, okulda, hastanede ve evde [illegible], dünyanın bütün zenginliğini üret[illegible]ma o zenginlik üzerinde söz hakkı [illegible]nmayan milyonlar; toprağın, makine[illegible] verinin ve bilginin bizim ortak emeğimiz[illegible]le var olduğunu bilerek; hakların yukarıd[illegible] bağışlanmadığını, aşağıdan kazanıldığını kab[illegible] ederek; insanı insanı sömürmediği, emeğin [illegible]metaya, zamanın kara, aklın mülke dönüştü[illegible]mediği bir dünyaya giden yolda, bugünden kaza[illegible]lması ve korunması gereken temel hakları bu a[illegible]sada kayda geçiriyoruz. Madde 1 — Topl[illegible]l zenginliğin kaynağı insan emeğidir. Emek [illegible] değildir. Madde 7 — Her emekçi, sağlığını[illegible]gamını

80 MADDE

tartışmaya açık, sürekli geliştirilen metin

Bilgi Müşterekleri

v1.0.4 · CC BY-SA 4.0

İçindekiler

BİR BAKIŞTA EMEK ANAYASASI 3
ÖNSÖZ — NEDEN BİR EMEK ANAYASASI? 4
BAŞLANGIÇ 6
BİRİNCİ KISIM — EVRENSEL İLKELER 7
Birinci Bölüm: Temel İlkeler 7
İkinci Bölüm: Yaşam, Sağlık ve İş Güvenliği 8
Üçüncü Bölüm: Ücret ve Geçim 12
Dördüncü Bölüm: Zaman 12
Beşinci Bölüm: İş Güvencesi 13
Altıncı Bölüm: Örgütlenme, Toplu Sözleşme ve Grev 14
Yedinci Bölüm: Dijital Çağda Emek 15
Sekizinci Bölüm: Modern Çağın Emekçileri 16
Dokuzuncu Bölüm: Toplumsal Yeniden Üretim 18
Onuncu Bölüm: Eşitlik ve Özel Koruma 19
On Birinci Bölüm: Ekonomik Demokrasi 20
On İkinci Bölüm: Güvenceler 21
İKİNCİ KISIM — SOSYALİST ANAYASA DENEYİMİ: 1918 VE 1936 23
1918 RSFSC Anayasası: Sömürüyü Kaldırma Girişimi 23
1936 SSCB Anayasası: Sosyal Hakların En Kapsamlı Kaydı 25
Metin ile Hayat Arasındaki Uçurum 27
Emek Anayasası'nın Bu Mirastan Çıkardığı Dersler 28
ÜÇÜNCÜ KISIM — İNSAN HAKLARI EVRENSEL BİLDİRGESİ VE EMEK 29
Bildirge'nin Tarihsel Yeri 29
Madde Madde: Bildirge'nin Emek Hükümleri 29
Bildirge Neden Yetmez? 32
Türkiye ve Bildirge 32
DÖRDÜNCÜ KISIM — TÜRKİYE UYARLAMASI 34
Bugünün Tablosu: Rakamlarla Emek Rejimi 34
1982 Anayasası ile Emek Anayasası Karşılaştırması 34
Değişmesi Gereken Yasalar 36
Geçiş Hükümleri: İlk Yüz Gün 38
BEŞİNCİ KISIM — BU ANAYASA NASIL YAŞAR? 39
KAYNAKLAR 40
KÜNYE VE LİSANS 41

BİR BAKIŞTA EMEK ANAYASASI

Uzun metne girmeden önce, bütün anayasanın on iki cümlelik özü:

1. **Emek her zenginliğin kaynağıdır;** emek meta değildir, insan da pazarlık konusu değildir.
2. **Emekçi, emeğiyle geçinen herkestir:** fabrikadaki, tarladaki, depodaki, kuryedeki, kod yazandaki, veri etiketleyendeki, içerik üretendeki, freelance çalışandaki, uzaktan ya da sınır ötesinde çalışandaki, okurken çalışandaki, okuldaki, hastanedeki, evdeki emekçi aynı hakların sahibidir; sözleşmenin adı değil, emeğin gerçeği belirleyicidir.
3. **Yaşam, kardan önce gelir:** tehlike kaynağında yok edilir, bakım üretimden önce gelir; tehlikeli işi durdurmak her emekçinin hakkı, iş güvenliği uzmanı patronun değil kamunun ve emekçinin denetimindedir; önlenebilir her ölüm işverenin, karar verenlerin ve denetlemeyen devletin suçudur ve cezasız kalamaz.
4. **Ücret, insanca yaşamaya yeter:** asgari ücret, bir ailenin geçimini karşılayan, vergi dışı ve emekçinin söz sahibi olduğu bir ücrettir.
5. **Zaman bizimdir:** verimlilik arttıkça çalışma süresi kısalır; haftalık çalışma 35 saati aşmaz, mesai dışında ulaşılamama hak olarak tanınır.
6. **Güvence kuraldır:** taşeron ve kiralık işçilik yasaktır; keyfi işten çıkarma geçersizdir.
7. **Örgütlenmek engellenemez:** sendika kurmak ve üye olmak barajsız, izinsiz, bildirimsizdir.
8. **Grev ertelenemez, yasaklanamaz;** lokavt yasaktır.
9. **Algoritma patron olamaz:** emekçiyi ilgilendiren otomatik karar şeffaftır, itiraz edilebilir, son sözü insan söyler; emekçinin bedeni ve verisi gözetlenemez.
10. **Bakım emeği toplumsaldır:** sağlık, eğitim, barınma, çocuk ve yaşlı bakımı parasız kamu hizmetidir.
11. **İş yerinde demokrasi:** emekçiler üretimin ve iş yerinin yönetiminde söz ve denetim hakkına sahiptir; kapatılan iş yeri emekçilerindir.
12. **Bu haklar geri alınamaz:** olağanüstü hal dahil hiçbir koşulda askıya alınamaz, daraltılamaz.

Aşağıdaki metin bu on iki cümlenin açılımıdır.

ÖNSÖZ — NEDEN BİR EMEK ANAYASASI?

Bu metni 7 Kasım'da yayımlıyoruz. Tesadüf değil. 1917'de bu gün başlayan devrimin ilk kararnamelerinden biri sekiz saatlik iş günüydü; dünyanın dört bir yanında emekçilerin bugün "normal" saydığı birçok hak, ya o devrimin doğrudan sonucu ya da onun korkusuyla verilmiş ödünlerdir. Hakların tarihi, bağışların değil kazanımların tarihidir.

Anayasalar sınıfların belgesidir. Hangi hakkın "temel", hangisinin "sınırlanabilir" sayılacağı; mülkiyetin mi, emeğin mi dokunulmaz olduğu; grevin bir hak mı, bir tehdit mi sayıldığı, kalemi kimin tuttuğuna göre değişir. Bu yüzden emeğin anayasal tarihine kısaca bakmak öğreticidir:

- **1917 Meksika Anayasası, madde 123:** sekiz saatlik iş günü, grev hakkı, kadın ve çocuk emeğinin korunması anayasaya ilk kez bu kadar açık yazıldı. Bir köylü-işçi devriminin ürünüydü.
- **1918 Rusya Sosyalist Federatif Sovyet Cumhuriyeti Anayasası:** "Emekçi ve Sömürülen Halkın Hakları Bildirgesi" ile açıldı; emeği hakların öznesi, mülkü hakların nesnesi yaptı; işçi denetimini, parasız eğitimi, göçmen emekçiye eşit siyasi hakları ve ev emeğinin tanınmasını anayasaya yazdı (bkz. İkinci Kısım).
- **1919 Weimar Anayasası:** iş yeri konseylerini anayasal kurum olarak tanıdı; devrim dalgasının Almanya'da kopardığı ödündü.
- **1936 SSCB Anayasası:** çalışma hakkını, yedi saatlik iş gününü, ücretli izni, yaşlılık ve hastalıkta devlet güvencesini, yükseköğretim dahil parasız eğitimi, kadın erkek eşitliğini, ücretli doğum iznini ve kreşleri anayasal hak saydı; ama bağımsız sendika ve grev hakkı tanımadı ve metin kısa süre içinde baskı yıllarında ve iş disiplini kararnameleriyle çiğnendi (bkz. İkinci Kısım).
- **1944 Philadelphia Bildirgesi (ILO):** "emek meta değildir" ilkesini uluslararası hukuka taşıdı; savaşın ve Sovyet zaferinin yarattığı dengenin ürünüydü.
- **1948 İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, madde 22–27:** çalışma, adil ücret, eşit işe eşit ücret, sendika, dinlenme, sosyal güvenlik ve insanca yaşam düzeyi evrensel insan hakkı sayıldı; ama grev ve iş güvenliği anılmadı, haklar bağlayıcı kılınmadı (bkz. Üçüncü Kısım).
- **1966 Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi:** grev hakkını ve güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını ilk kez bağlayıcı bir uluslararası sözleşmeye yazdı; ama "kaynakların elverdiği ölçüde" ve "aşamalı olarak" kaydıyla.
- **1961 Türkiye Anayasası:** grev ve toplu sözleşme hakkı ilk kez anayasal güvenceye kavuştu; 15–16 Haziran 1970'e giden yolun hukuki zemini buydu.
- **1982 Türkiye Anayasası:** 12 Eylül'ün emek rejimi. Hakları tanıdı ama her birini "sınırlama" fıkralarıyla kuşattı; grevi yasak alanlar, ertelemeler ve barajlarla kullanılamaz hale getirdi.

Bugün Türkiye'de "yeni anayasa" tartışması, emekçilerin hiç sorulmadığı masalarda yürüyor. Tartışma hükumet sistemi, yargı ve yöntem üzerine dönüyor; 1982 Anayasası'nın çalışma hayatını düzenleyen maddeleri ise hiçbir tarafın öncelikli gündeminde değil.

Neden “emek”? Bu metin işçi sınıfının anayasasıdır; adındaki “emek” sözcüğü bu sınıfın bugün aldığı biçimlerin genişliğini anlatmak için seçildi. Fabrikadaki işçi ile kamu emekçisi, “serbest” sayılan freelancer ile “esnaf” sayılan kurye, veri etiketleyen ile evde karşılıksız bakım emeği harcayan, aynı toplumsal ilişkinin farklı yüzleridir: emeğiyle geçinip ürettiği değer üzerinde söz hakkı olmayanlar. “Emek” sözcüğü, sermayenin bu kesimleri birbirinden ayırmak için kullandığı hukuki etiketlerin altındaki ortak gerçeği adlandırır. Sınıfın içeriği değişmez; değişen, onun tanınmayan yüzlerinin de bu anayasaya girmesidir.

Bu metin ne değildir? Bir partinin programı değildir; tek bir sendikanın talep listesi değildir; resmi bir yasa tasarısı değildir. Bir **ortak çerçeve**dir: iş yeri toplantısında okunabilsin, sendika eğitiminde tartışılabilsin, yerel mücadelelerde somut taleplere çevrilebilsin diye yazıldı.

Yapısı nasıl? Birinci Kısım, dünyanın her yerinde geçerli olması gereken **evrensel ilkeleri** madde madde sıralar; ayrı bir bölüm, fabrika ve büro düzeninin dışına itilen modern çağın emekçilerine (freelancer, kurye, veri emekçisi, içerik üreticisi, uzaktan ve sınır ötesi çalışan, çalışan öğrenci) ayrılmıştır. Çünkü bugün sermaye emekçiyi en çok, onu emekçi saymayarak örgütsüz bırakıyor. İkinci Kısım, emeği hakların öznesi yapan ilk anayasaları, **1918 RSFSC ve 1936 SSCB anayasalarını** emek maddeleri üzerinden okur: kazanımlarını üstlenir, metin ile hayat arasındaki uçurumdan ders çıkarır. Üçüncü Kısım, ilkeleri **İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi**’nin emeğe ilişkin maddeleriyle madde madde karşılaştırır: Bildirge’nin nerede taban olduğunu, nerede yetmediğini gösterir. Dördüncü Kısım, ilkeleri **Türkiye’nin bugünkü hukukuna ve gerçekliğine** uyarlar: hangi anayasa maddesi, hangi yasa, hangi uygulama değişmeli. Beşinci Kısım, metnin nasıl kullanılacağını anlatır.

Bir de şunu baştan söyleyelim: hiçbir anayasa maddesi kendiliğinden yaşamaz. 1982 Anayasası da “grev hakkı” yazıyor; ama yirmi yılda yirmiden fazla grev yasaklandı. Bir hakkı kağıttan hayata taşıyan şey, onu savunacak örgütlü güçtür. Bu anayasa, o gücün kendini tanıması için yazıldı.

BAŞLANGIÇ

Biz, emeğiyle geçinen; tarlada, madende, fabrikada, şantiyede, depoda, yolda, ekranın başında, okulda, hastanede ve evde çalışan; adı "serbest", "esnaf", "iş ortağı", "içerik üreticisi" ya da "stajyer" konsa da emeğinin gerçeği değişmeyen; dünyanın bütün zenginliğini üreten ama o zenginlik üzerinde söz hakkı tanınmayan milyonlar;

Toprağın, makinenin, verinin ve bilginin bizim ortak emeğimizle var olduğunu; yapay zekanın bile, kuşaklar boyu biriktirdiğimiz ortak aklın donmuş hali olduğunu bilerek;

İş cinayetlerinde yitirdiğimiz kardeşlerimizin, yoksulluk ücretiyle büyüyen çocuklarımızın, grevi yasaklanan, sendikası için işten atılan, sınırları aşarken hakları sınırda bırakılan yoldaşlarımızın anısına ve onların hesabını sormak için;

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin yetmiş sekiz yıl önce çalışma, adil ücret, sendika, dinlenme ve insanca yaşam için verdiği sözlerin hala kağıt üzerinde kaldığını görerek;

Hakların yukarıdan bağışlanmadığını, aşağıdan kazanıldığını; her kazanımın bir önceki kuşağın mücadelesi olduğunu ve bir sonraki kuşağa emanet edildiğini kabul ederek;

Cinsiyet, köken, dil, inanç, yaş, beden ve uyruk ayrımı gözetmeksizin bütün emekçilerin aynı sınıfın üyeleri olduğunu ilan ederek;

İnsanın insanı sömürmediği, emeğin metaya, zamanın kara, aklın mülke dönüştürülmediği bir dünyaya giden yolda, bugünden kazanılması ve korunması gereken temel hakları bu anayasada kayda geçiriyoruz.

Bu anayasa bir son değil, bir başlangıçtır.

BİRİNCİ KISIM — EVRENSEL İLKELER

Birinci Bölüm: Temel İlkeler

Madde 1 — Emeğin önceliği

Toplumsal zenginliğin kaynağı insan emeğidir. Emek meta değildir; emekçinin bedeni, zamanı, aklı ve onuru alınıp satılamaz. Hiçbir mülkiyet hakkı, emeğin temel haklarının önüne geçemez.

Madde 2 — Emekçinin tanımı

(1) Emekçi, geçimini başkası hesabına çalışarak sağlayan herkestir. Sözleşmenin adı, çalışmanın yeri ve biçimi, ödemenin şekli bu sıfatı ortadan kaldırmaz.

(2) Kamu görevlileri, platform çalışanları ve kuryeler, freelancerlar ve serbest meslek kılığında bağımlı çalışanlar, uzaktan ve sınır ötesi çalışanlar, veri etiketleyiciler ve içerik moderatörleri, yaratıcı emekçiler ve içerik üreticileri, birden çok işte çalışanlar, çalışan öğrenciler, akademinin güvencesiz çalışanları, tarım ve ev emekçileri, çıraklar, stajyerler, kayıt dışı çalışanlar, işsizler ve emekliler bu anayasanın güvencesinden eksiksiz yararlanır.

(3) Bir kişinin işini algoritma, uygulama ya da aracı şirket düzenliyorsa, aksi kanıtlanana kadar emekçi olduğu kabul edilir. Kanıt yükü işverendedir.

Madde 3 — Hakların bölünmezliği

(1) Çalışma hakları, kişi hakları ve siyasi haklar birbirinden ayrılamaz. Grev hakkı olmayan yerde ifade özgürlüğü, örgütlenme özgürlüğü olmayan yerde demokrasi eksiktir.

(2) Ekonomik ve sosyal haklar, medeni ve siyasi haklardan daha az bağlayıcı sayılamaz. Bu haklar “kaynaklar ölçüsünde”, “aşamalı olarak” ya da “ekonomik koşullar elverdiğinde” gibi kayıtlarla ertelenemez ve bütçe kısıtı gerekçesiyle daraltılamaz.

Madde 4 — Geriye gidiş yasağı

Kazanılmış hiçbir emekçi hakkı yasa, kararname, yönetmelik ya da toplu sözleşme yoluyla daraltılamaz. Hakkı genişleten düzenleme her zaman geçerlidir; daraltan düzenleme baştan hükümsüzdür.

Madde 5 — Emekçi lehine yorum

Bu anayasanın, yasaların ve sözleşmelerin yorumunda kuşku halinde emekçi lehine olan yorum esas alınır. Ulusal ve uluslararası kurallar arasında çatışma olursa emekçiye en geniş korumayı sağlayan kural uygulanır.

Madde 6 — Çalışma hakkı

(1) Herkes, insan onuruna yaraşır koşullarda, özgürce seçtiği bir işte çalışma hakkına sahiptir. Toplum, tam istihdamı sağlamakla ve iş bulamayan herkese insanca yaşamaya yeten gelir güvencesi vermekle yükümlüdür. Zorla çalıştırma her biçimiyle yasaktır.

(2) Çalışma hakkı, çalışma ödevine ya da emek disiplini zorunluluğuna dönüştürülemez. İşsizlik cezalandırılamaz, kimse "asalak" ilan edilemez, emekçi işini serbestçe bırakabilir ve iş geçmişi onun aleyhine kullanılamaz. Sömürü yasağının anlamı şudur: başkasının emeğiyle yaşayan, başkasının hakkını yiyemez.

İkinci Bölüm: Yaşam, Sağlık ve İş Güvenliği

Bu bölüm, fabrikalarda, madenlerde, şantiyelerde, tarlalarda ve yollarda çalışırken yaşamını yitiren bütün emekçilerin anısına yazıldı. Bu ölümlerin hiçbiri kader değildi.

Madde 7 — Yaşam hakkı iş yerinde başlar

Her emekçi, sağlığını ve yaşamını tehlikeye atmayan koşullarda çalışma hakkına sahiptir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri maliyet kalemi değil, üretimin ön koşuludur.

Madde 8 — İşi durdurma hakkı

(1) Yaşamını ya da sağlığını yakın ve ciddi bir tehlike altında gören her emekçi, ücret kaybına uğramadan ve yaptırımla karşılaşmadan çalışmayı durdurma hakkına sahiptir.

(2) İş yerindeki emekçi temsilcileri ve iş güvenliği kurulu, tehlike giderilene kadar üretimi bağlayıcı biçimde durdurabilir.

Madde 9 — İş cinayetlerinde sorumluluk

(1) Önlenebilir her emekçi ölümü, işverenin ve denetim görevini yerine getirmeyen kamu otoritesinin suçudur; "kader", "dikkatsizlik" ve "kaza" kılıfıyla örtülemez.

(2) İş cinayeti davalarında zaman aşımı işlemez. İyi hal indirimi, hükmün açıklanmasının geri bırakılması, cezanın ertelenmesi ve paraya çevrilmesi uygulanmaz.

(3) Şirketler tüzel kişi olarak cezai sorumluluk taşır. Yönetim kurulu üyeleri, üretim ve bakım kararlarını veren yöneticiler, riskin varlığını bildikleri halde önlem almadıklarında olası kastla öldürmeden yargılanır.

(4) Karar verme yetkisi olmayan, işverenin belirlediği üretim planına ve temposuna göre çalışan emekçiye kusur yüklenemez. Yaşamını yitiren emekçinin "tali kusurlu" sayılması yoluyla sorumluluğun zincirin en altına kaydırılması yasaktır.

Madde 10 — Meslek hastalıkları

(1) Meslek hastalıklarının tespiti işverenden ve sigorta kurumundan bağımsız, emekçi örgütlerinin denetimine açık kurullarca yapılır. Hastalık ile iş arasındaki bağın yokluğunu kanıtlama yükü işverendedir.

(2) Toz, gürültü, kimyasal, asbest, silika, ağır metal, ısı ve gece çalışması gibi etkenlere maruz kalan emekçilerin sağlığı, işten ayrıldıktan sonra da yaşam boyu parasız olarak izlenir. Meslek hastalığının kayda geçmemesi, hastalığın yokluğu değil, denetimin eksikliğidir.

Madde 11 — Çocuk işçiliğinin yasaklanması

On sekiz yaşından küçüklerin ücretli çalıştırılması yasaktır. Eğitim adı altında çocuk emeğinin üretime koşulması, çıraklık ve staj kılıfıyla ucuz iş gücü sağlanması çocuk işçiliğidir. Çocuğun yeri okul, oyun ve dinlenmedir.

Madde 12 — Bedensel ve ruhsal bütünlük

İş yerinde şiddet, taciz, mobbing ve aşağılama yasaktır. İşveren bunları önlemekle, mağdurun işini ve gelirini korumakla yükümlüdür. Aşırı iş yükü, sürekli ölçüm baskısı ve güvencesizlikten kaynaklanan ruhsal yıpranma iş sağlığı sorunudur.

Madde 13 — Tehlike kaynağında yok edilir

(1) İş sağlığı ve güvenliğinde önlemlerin sırası değiştirilemez: önce tehlike ortadan kaldırılır; bu mümkün değilse daha az tehlikeli olanla değiştirilir; o da mümkün değilse mühendislik önlemleriyle emekçiden ayrılır; ardından iş organizasyonuna ilişkin önlemler alınır. Kişisel koruyucu donanım son çaredir; baret, eldiven ya da maske vermek “önlem alındı” sayılmaz.

(2) Bilinen her risk için ulaşılabilir en güvenli teknik yöntemin uygulanması zorunludur. Maliyet, üretim kaybı ya da teslim takvimi, bir güvenlik önleminin uygulanmaması için gerekçe olamaz.

(3) Tek bir arızanın, tek bir hatanın ya da tek bir dikkatsizliğin ölüme yol açabildiği bir üretim düzeni, tasarımı gereği güvensizdir. Böyle bir düzende meydana gelen ölümün sorumluluğu, o düzeni kuran ve işletenlerindir; hatayı yapan emekçinin değil.

Madde 14 — Bakım, üretimin ön koşuludur

(1) Bakım ve revizyon süreleri üretim planına göre değil, ekipmanın ve tesisin güvenlik ihtiyacına göre belirlenir. Bakımın kısaltılması, ertelenmesi ya da atlanması ancak yazılı, gerekçeli ve imzalı bir kararla ve emekçi temsilcilerinin onayıyla mümkündür; bu kararı veren, doğabilecek sonucun da sorumlusudur.

(2) Bakım, onarım ya da inşaat işleri ile üretim, aynı alanda aynı anda yürütülemez. Zorunlu hallerde eş zamanlı çalışma, ancak ayrı bir risk değerlendirmesi, yazılı çalışma izni ve emekçi temsilcilerinin onayıyla yapılabilir.

(3) Tehlikeli her iş yazılı bir çalışma izniyle başlar. Bakımı yapılan ekipmanın elektrik, gaz, basınç ve hidrolik enerjisi kesilir, kilitlenir ve etiketlenir; kilidin anahtarı bakımı yapan emekçidedir ve o işini bitirmeden kimse enerjiyi açamaz.

Madde 15 — Ağır ve tehlikeli işlerde özel güvenceler

(1) Demir-çelik, maden, kimya, enerji, gemi söküm, tersane, liman ve inşaat gibi ağır ve tehlikeli işlerde: - ağır yük ve sıvı metal taşıyan kaldırma araçları yedekli fren, yedekli taşıma ve aşırı yük koruma sistemleriyle donatılır; aşınma, ısı ve yük durumu sürekli izlenir; operatörün yükü doğrudan görmesini sağlayan sistemler kurulur; - gaz, yanıcı ve patlayıcı madde hatları düşebilecek yüklerin, sıçrayabilecek sıvı metalin ve taşıma güzergahlarının dışından geçirilir ya da darbeye ve ısıya dayanıklı muhafazalara alınır; kaçağı algılayan ve kendiliğinden kapanan acil kesme sistemleri kurulur; - tehlike bölgelerinde yalnızca o iş için zorunlu olan emekçiler bulunur; dinlenme, soyunma ve kontrol alanları patlama ve çökme etkisinin ulaşamayacağı yerlerde kurulur; her alanda birden fazla açık ve işaretli kaçış yolu bulunur.

(2) Tehlike bölgesine giriş ve çıkışların kaydı, yalnızca acil durumda kimin nerede olduğunu bilmek amacıyla, emekçi temsilcilerinin denetiminde tutulabilir. Bu kayıt başka hiçbir amaçla kullanılamaz, saklanamaz ve emekçinin aleyhine delil yapılamaz. Teknoloji emekçiyi gözetlemek için değil, korumak için kullanılır.

(3) Ağır ve tehlikeli işlerde taşeron çalıştırılamaz, vardiya uzatılamaz, fazla çalışma yaptırılamaz. Deneyimli emekçinin işten çıkarılıp yerine deneyimsiz emekçi alınması, güvenliğin canlı belleğini yok ettiği için ağır bir iş güvenliği ihlalidir.

Madde 16 — Bağımsız iş güvenliği hizmeti

(1) İş güvenliği uzmanları ve iş yeri hekimleri işverenden bağımsızdır. İşverenlerden toplanan bir fonla finanse edilen, emekçi örgütlerinin ve meslek örgütlerinin yönetimde yer aldığı kamusal bir yapı tarafından atanır ve ücretlendirilirler. İşveren onları seçemez, görevden alamaz, sözleşmelerini sona erdiremez.

(2) İş güvenliği uzmanının ya da iş yeri hekiminin tehlike gerekçesiyle verdiği durdurma kararı bağlayıcıdır. Bu kararı veren uzman ya da hekim hiçbir yaptırıma uğratılamaz.

(3) İş sağlığı ve güvenliği hizmetinin kar amaçlı şirketlerden satın alınması yoluyla kağıt üzerinde yürütülmesi sona erer.

Madde 17 — Emekçi denetimi ve temsilciler

(1) İş sağlığı ve güvenliği temsilcileri emekçiler tarafından gizli oyla seçilir; işveren temsilci atayamaz. Temsilciler iş güvencesine sahiptir; iş yerinin her yerine girme, her belgeyi görme, emekçilerle görüşme ve tehlike anında üretimi durdurma yetkisi taşır.

(2) Risk değerlendirmesi, işi yapan emekçilerle birlikte yapılan, her değişiklikte yenilenen canlı bir süreçtir. Emekçilere sorulmadan hazırlanan risk değerlendirmesi geçersizdir.

(3) Sendikalar, üyesi olsun olmasın, her iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği denetimi yapma ve bulgularını kamuya açıklama hakkına sahiptir. Küçük iş yerleri ve sanayi havzaları için emekçiler, bölgesel ve gezici iş güvenliği temsilcileri seçer.

Madde 18 — Şeffaflık ve tehlikeyi bildirme hakkı

(1) Risk değerlendirmeleri, bakım kayıtları, periyodik kontrol raporları, denetim raporları, kaza ve ramak kala kayıtları emekçilere ve kamuya açıktır.

(2) Her emekçi, tehlikeyi, arızayı, bakımsızlığı ve ramak kala olayları adını vermeden ya da vererek emekçi temsilcilerine, sendikalara, denetim makamlarına ve kamuya bildirme hakkına sahiptir. Bildirimde bulunan emekçi hiçbir yaptırıma uğratılamaz; gizlilik sözleşmeleri bu hakkı kısıtlayamaz.

(3) İş cinayetleri, iş kazaları ve meslek hastalıkları kamu tarafından eksiksiz, gerçek zamanlı ve açık veri olarak yayımlanır. Yaşamını yitiren emekçilerin adları, istihdam biçimleri ve hangi şirket adına çalıştıkları gizlenemez. Emekçi örgütlerinin bağımsız kayıtları, resmi kayıtlarla eşit değerde kamusal bilgidir.

Madde 19 — İş cinayetinden sonra

(1) Ölümle ya da ağır yaralanmayla sonuçlanan bir olaydan sonra, ilgili tesisteki üretim, emekçi temsilcilerinin katıldığı bağımsız bir güvenlik denetimi tamamlanana kadar durdurulur; bu süre içinde emekçilerin ücretleri ödenir.

(2) Bakım kayıtları, çalışma izinleri, üretim planları, kamera kayıtları, vardiya listeleri ve tesis projeleri derhal koruma altına alınır. Delillerin karartılması iş cinayetine iştirak sayılır.

(3) Soruşturma, olayın en altındaki emekçiden değil, üretim ve bakım kararlarını verenlerden başlar. Yaşamını yitiren emekçinin aileleri, sendikalar ve iş sağlığı ve güvenliği örgütleri soruşturmaya ve davaya taraf olma, bilirkişi önerme ve tüm belgelere erişme hakkına sahiptir.

(4) Bilirkişiler işverenden ve sigorta şirketlerinden bağımsızdır; iş cinayeti davalarında bilirkişi raporlarına emekçi örgütlerinin karşı rapor sunma hakkı vardır.

Madde 20 — Sanayi havzaları ve kamunun sorumluluğu

(1) Ağır sanayinin yoğunlaştığı her havzada, yanık, travma ve meslek hastalıkları birimlerini içeren kamusal bir işçi sağlığı merkezi ve emekçilerin sağlığını uzun süreli izleyen bir kayıt sistemi kurulur.

(2) Bir havzadaki tesislerin birbirini etkileyen riskleri birlikte değerlendirilir; yeni yatırım ve kapasite artışlarına, güvenlik ve sağlık altyapısı aynı ölçüde büyümeden izin verilemez.

(3) Ruhsat, izin ve denetim görevini yerine getirmeyen, tutanağı kağıt üzerinde tutan, şikayeti işleme koymayan kamu görevlileri, bu ihmal sonucu meydana gelen iş cinayetinden işverenle birlikte sorumludur.

Üçüncü Bölüm: Ücret ve Geçim

Madde 21 — İnsanca yaşamaya yeten ücret

(1) Her emekçi, kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin beslenme, barınma, sağlık, eğitim, ulaşım, kültür ve dinlenme ihtiyaçlarını karşılayan bir ücrete hak sahibidir.

(2) Asgari ücret, bağımsız ve emekçi örgütlerinin denetimindeki kurumlarca hesaplanan aile geçim maliyetinin altında belirlenemez.

Madde 22 — Asgari ücretin belirlenmesi

Asgari ücret, emekçi örgütlerinin karar gücüne sahip olduğu ve toplantıları kamuya açık bir süreçle belirlenir. Hükumet ve işveren temsilcileri emekçiler aleyhine çoğunluk oluşturamaz. Asgari ücret vergi ve kesinti dışıdır; enflasyona karşı en az yılda iki kez otomatik olarak yükseltilir.

Madde 23 — Eşit işe eşit ücret

Aynı ya da eşdeğer işi yapan emekçiler arasında cinsiyet, köken, uyruk, yaş, sözleşme türü veya istihdam aracısı nedeniyle ücret farkı yaratılamaz. Ücret sistemleri şeffaftır; ücret gizliliği dayatılamaz.

Madde 24 — Ücretin korunması

Ücret, emekçinin yaşamının güvencesidir. Zamanında ve eksiksiz ödenir; geciken ücret faiziyle ödenir. İşverenin iflası ya da kaçması halinde ücret alacakları kamu güvencesindeki bir fondan derhal karşılanır ve tüm alacakların önünde gelir.

Madde 25 — Verimlilikten pay

Teknolojik gelişme ve verimlilik artışının yarattığı zenginlik, ücret artışı, çalışma süresinin kısalması ve kamusal hizmetler biçiminde emekçilere döner. Verimlilik artışının yalnızca kara ve sermaye birikimine aktarılması anayasaya aykırıdır.

Dördüncü Bölüm: Zaman

Madde 26 — Çalışma süresi

(1) Haftalık çalışma süresi 35 saati, günlük çalışma süresi 7 saati geçemez. Bu sınır ücret kaybı olmaksızın uygulanır.

(2) Çalışma süresi, verimlilik arttıkça yasa ve toplu sözleşmelerle daha da kısaltılır. Amaç, insanın zamanının giderek daha büyük bölümünü kendi gelişimine ayırabilmesidir.

Madde 27 — Fazla çalışma

Fazla çalışma istisnadır, emekçinin açık ve geri alınabilir rızasına bağlıdır, yılda belirli bir sınırı aşamaz ve en az yüzde yüz zamlı ödenir. Yarı zamanlı, çağrı üzerine ya da sıfır saatlik sözleşmeler emekçinin yaşamını işverenin keyfine bağlayamaz.

Madde 28 — Ulaşılamama hakkı

Her emekçi, çalışma saatleri dışında işle ilgili her türlü iletişimden uzak kalma hakkına sahiptir. Bu hakkı kullanan emekçi hiçbir yaptırıma uğratılamaz. Uzaktan çalışmada iş ile yaşam arasındaki sınırı işveren korumakla yükümlüdür; uzaktan çalışmanın giderlerini işveren karşılar.

Madde 29 — Dinlenme ve emeklilik

(1) Her emekçi, en az dört haftalık ücretli yıllık izin, haftada kesintisiz iki gün dinlenme ve ücretli resmi tatil hakkına sahiptir.

(2) Emeklilik, yıpranmanın ödülü değil hakkıdır. Emekli aylığı insanca yaşamaya yeter, asgari ücretin altına düşemez ve çalışan emekçinin ücret artışlarıyla birlikte artar.

Beşinci Bölüm: İş Güvencesi

Madde 30 — Sürekli iş, sürekli kadro

Sürekli nitelikteki işler sürekli iş sözleşmesiyle ve doğrudan istihdamla yürütülür. Belirli süreli sözleşmeler istisnadır ve yalnızca nesnel nedenle yapılabilir.

Madde 31 — Taşeron ve kiralık işçiliğin yasaklanması

Asıl işin bölünerek alt işverenlere verilmesi, emekçinin özel istihdam büroları aracılığıyla kiralanması ve aracı şirket zincirleriyle işveren sorumluluğunun dağıtılması yasaktır. Bir iş yerinde çalışan herkes o iş yerinin emekçisidir.

Madde 32 — Keyfi işten çıkarmanın geçersizliği

(1) Emekçi, geçerli ve kanıtlanmış bir neden olmadan işten çıkarılamaz. Sendika üyeliği, sendikal faaliyet, şikayet, iş güvenliği uyarısı, hamilelik, hastalık, siyasi görüş ve inanç işten çıkarma nedeni olamaz.

(2) Geçersiz fesihte emekçi, bütün haklarıyla işine iade edilir; iade etmeyen işverene caydırıcı tazminat uygulanır.

Madde 33 — Toplu işten çıkarmalar

Toplu işten çıkarma, emekçi örgütlerinin onayı ve kamusal denetim olmadan yapılamaz. Kar eden bir işletme, karlılığını artırmak için toplu işten çıkarma yapamaz. Teknolojik dönüşüm gerekçesiyle yapılan işten çıkarmalarda işveren, emekçiyi ücret kaybı olmadan yeniden eğitmek ve aynı işletmede istihdam etmekle yükümlüdür.

Madde 34 — Kıdem ve işsizlik güvencesi

Kıdem tazminatı, emekçinin yıllar içinde birikmiş emeğinin karşılığıdır; tavanla sınırlanamaz, bir fona devredilerek işverenin sorumluluğundan çıkarılamaz. İşsizlik sigortası, ister kendi isteğiyle ayrılsın ister çıkarılsın, işini kaybeden her emekçiyi, yeni bir iş bulana kadar insanca yaşamaya yeten bir gelirle korur.

Altıncı Bölüm: Örgütlenme, Toplu Sözleşme ve Grev

Madde 35 — Örgütlenme özgürlüğü

(1) Her emekçi, önceden izin almaksızın sendika kurma, sendikaya üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptir. Üyelik için noter, e-devlet ya da işverene bildirim şartı aranamaz.

(2) Sendikalar tüzüklerini, iç işleyişlerini ve eylem biçimlerini kendileri belirler. Devlet ve işveren sendikaların iç işlerine karışamaz.

(3) Sendikalar devletten, işverenlerden ve siyasi partilerden bağımsızdır. Hiçbir parti ya da devlet organı sendikalar üzerinde yönetici rol iddia edemez; sendika yöneticileri üyeler tarafından seçilir ve üyelere hesap verir.

Madde 36 — Barajsız toplu sözleşme

Toplu sözleşme yapmak için iş kolu barajı, iş yeri ya da işletme çoğunluk şartı aranamaz. Bir iş yerinde örgütlü her sendika, üyeleri adına toplu pazarlık yapma hakkına sahiptir. Birden çok sendika varsa ortak pazarlık heyeti kurulur.

Madde 37 — Kamu emekçilerinin hakları

Kamu görevlileri, diğer emekçilerle eşit biçimde sendika, toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptir. Kamu emekçisinin ücreti hakem kurulu kararıyla değil, grev hakkıyla güçlendirilmiş özgür pazarlıkla belirlenir.

Madde 38 — Grev hakkı

(1) Grev, emekçilerin temel hakkıdır ve yalnızca toplu sözleşme uyuşmazlığıyla sınırlı değildir. Dayanışma grevi, genel grev, siyasi grev, iş yavaşlatma ve iş yeri işgali barışçıl direniş biçimleri olarak hak kapsamındadır.

(2) Grev, hiçbir gerekçeyle ertelenemez ve yasaklanamaz. “Milli güvenlik”, “genel sağlık”, “ekonomik istikrar” ya da “kamu düzeni” gerekçesi grevi yasaklamak için kullanılamaz.

(3) Yaşamsal hizmetlerde en az hizmetin ne olduğu, işverence ya da hükumetçe değil, grevdeki emekçilerin örgütleri tarafından belirlenir.

(4) Grev hakkı, işletmenin mülkiyet biçiminden bağımsızdır. Özel, kamusal, kooperatif ya da toplumsal mülkiyetteki her işletmede emekçiler greve çıkabilir.

Madde 39 — Lokavt ve grev kırıcılığın yasaklanması

Lokavt yasaktır. Grev süresince greve katılan emekçilerin yerine başka emekçi, taşeron ya da otomasyon sistemi çalıştırılamaz; işin başka iş yerlerine kaydırılması grev kırıcılıktır ve suçtur.

Madde 40 — Sendikal güvenceler

İş yeri temsilcileri ve sendika yöneticileri görev süreleri boyunca ve sonrasında işten çıkarılamaz. Sendikal faaliyeti engelleyen, sendikadan istifaya zorlayan işveren hakkında ceza yaptırımı

uygulanır. Sendikal faaliyet için iş yerine erişim, iletişim araçlarının kullanımı ve toplantı hakkı güvence altındadır.

Madde 41 — Toplantı ve gösteri hakkı

Emekçiler, önceden izin almaksızın iş yerlerinde, sokakta ve meydanlarda toplanma, yürüme ve gösteri yapma hakkına sahiptir. 1 Mayıs, Emek ve Dayanışma Günü olarak ücretli tatildir; meydanlar emekçilere kapatılamaz.

Madde 42 — Enternasyonal dayanışma

(1) Emekçilerin sınır ötesi örgütlenme, ortak eylem ve dayanışma hakkı güvence altındadır. Çok uluslu şirketlerde emekçiler, farklı ülkelerdeki iş yerleri arasında ortak temsil organları kurabilir ve ortak pazarlık yapabilir.

(2) Her emekçi, bu anayasadaki hakların tam olarak gerçekleşebileceği bir toplumsal ve uluslararası düzene hak sahibidir. Ücret, çalışma süresi, iş güvenliği ve sendikal haklar bakımından ülkeler arasında aşağı doğru rekabet yaratılması bu hakkın ihlalidir.

Yedinci Bölüm: Dijital Çağda Emek

Madde 43 — Algoritma patron olamaz

(1) Emekçinin işe alınması, görevlendirilmesi, ücretlendirilmesi, değerlendirilmesi, cezalandırılması ya da işten çıkarılmasına ilişkin hiçbir karar yalnızca otomatik sistemlere bırakılamaz. Son karar, hesap verebilir bir insana aittir.

(2) Emekçiyi etkileyen her algoritmik sistemin mantığı, kullandığı veriler ve ölçütleri emekçilere ve sendikalarına açıklanır. Emekçi her otomatik karara itiraz etme ve bir insan tarafından yeniden değerlendirilme hakkına sahiptir.

Madde 44 — Gözetim yasağı

Emekçinin bedeni, hareketi, duyguları, biyometrik verileri ve özel yaşamı izlenemez. Çipli kartlarla konum takibi, tuş vuruşu kaydı, ekran görüntüsü alma, kamera ile yüz ve duygu analizi gibi gözetim uygulamaları yasaktır. İş güvenliği için zorunlu ölçümler yalnızca emekçi temsilcilerinin onayıyla ve en dar kapsamda yapılabilir.

Madde 45 — Emekçi verisi emekçinindir

İş yerinde üretilen ve emekçiyi ilgilendiren veriler üzerinde emekçilerin ve örgütlerinin erişim, denetim ve ortak karar hakkı vardır. Emekçi verisi satılamaz, üçüncü kişilere aktarılamaz, emekçinin aleyhine profil çıkarmak için kullanılamaz.

Madde 46 — Yapay zekanın emek bileşimi

Yapay zeka sistemleri, kuşaklar boyu biriktirilmiş ortak insan emeğinin ve bilgisinin ürünüdür. Bu sistemlerin eğitiminde emeği, eseri ya da verisi kullanılan herkesin bilgilendirilme ve rıza hakkı

vardır. Veri etiketleme, içerik denetimi ve model eğitimi işlerinde çalışanlar, görünmez kılınamaz; bu anayasanın bütün güvencelerinden yararlanır.

Madde 47 — Otomasyonda söz hakkı

İş yerine yeni teknoloji, otomasyon ya da yapay zeka sistemi getirilmeden önce emekçiler ve sendikaları bilgilendirilir ve ortak karar sürecine katılır. Teknolojinin işi kolaylaştırmak, sağlığı korumak ve çalışma süresini kısaltmak için kullanılması esastır; emekçiyi hızlandırmak, değersizleştirmek ve gözetlemek için kullanılması yasaktır.

Madde 48 — Platform emekçileri

Dijital platformlar aracılığıyla çalışanlar emekçidir; platform şirketi işverendir. Puanlama, hesap kapatma ve görev dağıtımı keyfi olamaz; hesap kapatma işten çıkarma hükmündedir ve bu anayasanın iş güvencesi hükümlerine tabidir.

Madde 49 — Bilgi müşterektir

Kamusal kaynakla üretilen bilgi, yazılım ve veri herkesin ortak malıdır ve özgür lisanslarla topluma açılır. Toplumun ortak bilgisi üzerinde tekel kurulamaz.

Sekizinci Bölüm: Modern Çağın Emekçileri

Madde 50 — Bağımlı serbest çalışanlar

(1) Gelirinin büyük bölümünü tek bir ya da birkaç müşteriden elde eden, işin zamanını, fiyatını ve koşullarını kendisi belirleyemeyen serbest çalışanlar, freelancerlar, proje bazlı ve sözleşmeli uzmanlar emekçidir ve bu anayasanın güvencelerinden yararlanır.

(2) Serbest çalışanlar örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına sahiptir; ortak asgari tarife belirlemeleri rekabet hukuku gerekçesiyle “kartel” sayılamaz.

(3) Serbest çalışanın alacağı en geç otuz gün içinde ödenir; geciken ödemeye faiz işler. İşin kapsamını tek taraflı genişletmek ve karşılıksız “deneme işi” istemek yasaktır.

Madde 51 — Uzaktan ve hibrit çalışanlar

(1) Uzaktan çalışma emekçinin rızasına bağlıdır; uzaktan çalışan emekçi, iş yerinde çalışan emekçiyle eşit haklara sahiptir.

(2) Donanım, yazılım, internet, enerji ve çalışma alanı giderlerini işveren karşılar. Emekçinin evi işverenin gözetim alanı değildir; kamera, ekran görüntüsü ve etkinlik izleme yazılımları kullanılamaz.

(3) İş yerinin dijital iletişim kanalları sendikal iletişime açıktır. Uzaktan çalışanı yalnızlaştırmak, karar süreçlerinden dışlamak ya da fiziksel iş yerine dönüşü cezalandırma aracı yapmak yasaktır.

Madde 52 — Sınır tanımayan iş, sınır tanımayan hak

(1) Yurt dışındaki bir şirket ya da platform için uzaktan çalışan emekçi, bulunduğu ülkenin emekçi güvencelerinden ve bu anayasanın haklarından yararlanır. Sözleşmenin başka bir ülke hukukuna bağlanması bu güvenceleri ortadan kaldıramaz.

(2) Küresel platformlar, emekçilerin çalıştığı her ülkede hesap verebilir bir temsilci bulundurur. Döviz kuru, ödeme aracısı ve komisyon farkları emekçinin gelirinden kesilemez.

(3) Emekçiler, aynı şirket ya da platform için farklı ülkelerde çalışan emekçilerle birlikte örgütlenebilir ve ortak pazarlık yapabilir.

Madde 53 — Görünmez dijital emek

(1) Veri etiketleyiciler, içerik moderatörleri, yapay zeka eğitmenleri, "döngüdeki insan" olarak otomatik sistemleri düzelten ve denetleyenler, arama ve öneri sistemlerini değerlendirenler emekçidir. İşin parça başı mikro görevlere bölünmesi bu sıfatı ortadan kaldırmaz.

(2) Parça başı ödemede saatlik kazanç asgari ücretin altına düşemez. Görev beklemek, eğitim almak ve reddedilen işler için harcanan süre çalışma süresidir.

(3) Şiddet, istismar ve travmatik içerikle çalışan emekçilerin bu içeriğe maruz kalma süresi sınırlıdır; işveren parasız psikolojik destek ve ücretli toparlanma izni sağlar.

(4) Gizlilik sözleşmeleri, emekçinin çalışma koşullarını, ücretini ve sağlığını tehdit eden uygulamaları kamuya, sendikaya ve denetim makamlarına bildirmesini engelleyemez.

Madde 54 — Yaratıcı emek ve içerik üreticileri

(1) Yazarlar, çevirmenler, gazeteciler, müzisyenler, oyuncular, illüstratörler, tasarımcılar ve dijital içerik üreticileri emekçidir. Ürettikleri değerin platformlar ve aracılar arasında nasıl paylaşıldığı şeffaftır.

(2) Platformların görünürlük, öneri ve gelir algoritmaları, içerik üreticisinin gelirini belirlediği ölçüde bu anayasanın algoritmik karar hükümlerine tabidir. Hesap kapatma, gelirden çıkarma ve görünürlüğün kısılması gerekçeli, itiraz edilebilir ve insan denetimine açıktır.

(3) Yaratıcı emeğin ürünleri yapay zeka sistemlerinin eğitiminde ancak bilgilendirilmiş rıza ve adil pay karşılığında kullanılabilir. Bir kişinin sesinin, yüzünün ya da üslubunun dijital kopyası onun izni olmadan üretilemez ve satılamaz.

(4) İçerik üreticileri, platformdan elde ettikleri gelir ölçüsünde sosyal güvenceden ve örgütlenme hakkından yararlanır; platform bu güvencenin maliyetine katılır.

Madde 55 — Parçalı iş, taşınabilir hak

(1) Birden çok işte ya da platformda aynı anda çalışan emekçinin hakları birleştirilir. Çalışma süresi sınırı ve dinlenme hakkı toplam çalışma üzerinden hesaplanır.

(2) Sosyal güvenlik primleri her işten ve her platformdan, çalışılan süre oranında ödenir. Kıdem, yıllık izin ve eğitim hakları kişiye bağlıdır; işten işe, platformdan platforma taşınır.

(3) Kısa süreli, dönemsel ve proje bazlı işlerde çalışanlar, iki iş arasındaki dönemlerde gelir güvencesinden yararlanır.

Madde 56 — Kota ve hız rejimine karşı

(1) Depo, lojistik, kuryelik, çağrı merkezi, perakende ve benzeri işlerde el terminalleri, uygulamalar ve yazılımlarla dayatılan hız kotaları ve birim zaman hedefleri emekçinin sağlığını ve dinlenme hakkını aşamaz. Kotalar emekçi temsilcilerinin onayı olmadan belirlenemez ve emekçiye önceden yazılı olarak bildirilir.

(2) Tuvalet, su ve mola ihtiyacı "boşta geçen süre" sayılamaz ve cezalandırılamaz.

(3) Duygusal emek de emektir. Zorunlu gülümseme, senaryo dışına çıkmanın cezalandırılması ve müşteri puanlarının tek başına ücret ya da işten çıkarma ölçütü yapılması yasaktır. Müşteri saldırısına uğrayan emekçiyi korumak işverenin yükümlülüğüdür.

Madde 57 — İklim krizi ve yeni riskler

(1) Aşırı sıcak, aşırı soğuk, kirli hava ve afet koşullarında, açık havada ya da havalandırması yetersiz kapalı alanlarda çalışma, bilimsel eşikler aşıldığında ücret kaybı olmadan durdurulur. Kurye, inşaat, tarım ve depo emekçileri bu güvencenin önceliğidir.

(2) Afet ve salgın dönemlerinde emekçiler yaşamlarını tehlikeye atacak biçimde çalışmaya zorlanamaz; bu dönemlerde ücret ve iş güvencesi kamusal güvence altındadır.

(3) Robotlarla, otonom araçlarla ve yapay zeka destekli makinelerle birlikte çalışmanın güvenlik kuralları emekçi temsilcilerinin katılımıyla belirlenir. Sistem hatasının sorumluluğu emekçiye yüklenemez.

Madde 58 — Öğrenme hakkı ve çalışan öğrenciler

(1) Her emekçi, yılda en az iki haftalık ücretli eğitim izni ve teknolojik dönüşüm karşısında işveren ve kamu tarafından karşılanan yeniden eğitim hakkına sahiptir. Becerilerin eskimesinin bedeli emekçiye ödetilemez.

(2) Okurken çalışmak zorunda kalan öğrenciler emekçidir; ders ve sınav dönemlerinde çalışma süreleri öğrencinin lehine düzenlenir, sınav izni ücretlidir. Staj ücretli ve eğitim amaçlıdır; stajyer ucuz iş gücü yerine konulamaz.

(3) Akademide ders ücretli, proje bazlı ve sözleşmeli çalışanlar, kadrolu çalışanlarla eşit güvence ve örgütlenme hakkına sahiptir.

Dokuzuncu Bölüm: Toplumsal Yeniden Üretim

Madde 59 — Parasız sağlık

Sağlık hizmeti piyasaya bırakılamaz. Herkes, her kademede parasız ve nitelikli sağlık hizmetine erişim hakkına sahiptir; katkı payı, fark ücreti ve benzeri ödemeler alınamaz.

Madde 60 — Parasız eğitim

(1) Okul öncesinden üniversiteye eğitim parasız, bilimsel ve laiktir. Eğitim, öğrenciyi iş gücü piyasasının ihtiyacına göre biçimlendirmez; insanı çok yönlü gelişimine kavuşturur. Çalışmak zorunda kalan öğrencilere eğitimini sürdürebileceği gelir güvencesi sağlanır.

(2) Herkes anadilinde eğitim hakkına sahiptir. Yükseköğretim öğrencilerine geçimlerini sağlayacak kamusal burs verilir; emekçilere iş yerlerinde parasız mesleki eğitim sağlanır.

Madde 61 — Barınma

Barınma insan hakkıdır, rant aracı değildir. Kira artışları gelirle sınırlandırılır; boş konutlar ve kamusal arazi barınma ihtiyacı için kullanılır; depreme dayanıklı, sağlıklı konut herkese güvence altındadır.

Madde 62 — Bakım emeğinin toplumsallaşması

Çocuk, yaşlı, hasta ve engelli bakımı yalnızca kadınların omzuna bırakılamaz. Her mahallede ve her büyük iş yerinde parasız kreş, gündüz bakımevi ve evde bakım hizmeti kamusal olarak sağlanır. Ücretli ebeveyn izni her iki ebeveynin eşit hakkıdır.

Madde 63 — Tek ve kamusal sosyal güvenlik

Sosyal güvenlik, herkesi kapsayan, kamusal ve dayanışma esaslıdır. Özel emeklilik ve sigorta şirketlerine zorunlu aktarım yapılamaz. Sosyal güvenlik fonları emekçi örgütlerinin denetimindedir ve başka amaçla kullanılamaz.

Madde 64 — Temel kamusal hizmetler

Su, elektrik, doğal gaz, ulaşım ve internet erişimi temel ihtiyaçtır. Bu hizmetler herkesin karşılayabileceği fiyatlarla sunulur; temel tüketim miktarı parasızdır; borç nedeniyle kesilemez.

Onuncu Bölüm: Eşitlik ve Özel Koruma

Madde 65 — Kadın emeği

Kadınların çalışma yaşamına eşit katılımı, eşit ücret, eşit terfi ve eşit güvence ile sağlanır. Hamilelik ve annelik hiçbir hak kaybına yol açamaz. İş yerinde cinsel taciz ve cinsiyete dayalı şiddet yasaktır; işveren önleyici mekanizmaları emekçi temsilcileriyle birlikte kurmakla yükümlüdür.

Madde 66 — Göçmen emekçiler

Göçmen emekçiler, yasal statüleri ne olursa olsun, yerli emekçilerle aynı haklara sahiptir. Emekçinin hakkını aramak için başvurusu, göç idaresine bildirim ya da sınır dışı etme gerekçesi olamaz. Göçmen emeğinin ucuz iş gücü deposu olarak kullanılması ve emekçiler arasında ulusal köken üzerinden rekabet yaratılması yasaktır.

Madde 67 — Genç emekçiler

Genç emekçiler, “deneyim”, “staj” ya da “fırsat” adı altında düşük ücretle ya da ücretsiz çalıştırılamaz. İlk işe giriş, ücretli ve güvenceli eğitim süreciyle desteklenir.

Madde 68 — Engelli emekçiler

Engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımı için gerekli her türlü uyarlama işverence ve kamu tarafından sağlanır. Erişilebilirlik bir lütuf değil, haktır.

Madde 69 — Ayrımcılık yasağı

İşe alımda, ücrette, terfide ve işten çıkarmada cinsiyet, cinsel yönelim, köken, dil, inanç, siyasi görüş, yaş, engellilik, sağlık durumu ve uyruk temelinde ayrımcılık yasaktır. Ayrımcılık iddialarında ayrımcılık yapılmadığını kanıtlama yükü işverendedir.

On Birinci Bölüm: Ekonomik Demokrasi

Madde 70 — İş yerinde söz ve denetim hakkı

Emekçiler, iş yerlerinin üretim planlaması, yatırım, teknoloji, iş organizasyonu ve iş sağlığı kararlarında seçilmiş temsilcileri aracılığıyla söz ve denetim hakkına sahiptir. Yüz ve daha fazla emekçi çalıştıran iş yerlerinde emekçi konseyleri zorunludur ve işletmenin yönetim organlarında karar gücüyle temsil edilir.

Madde 71 — Defterleri görme hakkı

Emekçiler ve sendikaları, işletmenin mali tablolarına, kar ve yatırım bilgilerine, yönetici ücretlerine ve sahiplik yapısına erişim hakkına sahiptir. “Ticari sır” gerekçesi emekçilere karşı ileri sürülemez.

Madde 72 — Kapatılan iş yeri emekçilerindir

Kar amacıyla kapatılan, taşınan ya da terk edilen iş yerlerinde emekçiler, üretimi kendi yönetimlerinde sürdürme hakkına sahiptir. Toplum bu işletmelerin emekçi yönetiminde yaşaması için gerekli desteği sağlar.

Madde 73 — Stratejik sektörlerin toplumsal mülkiyeti

(1) Enerji, su, maden, ulaşım altyapısı, iletişim ağları, bankacılık, ilaç ve temel veri altyapıları toplumun ortak mülkiyetinde ve emekçilerin denetiminde işletilir. Özelleştirmeler yoluyla toplumun elinden alınan varlıkların geri alınması bu anayasanın hedefidir.

(2) Toplumsal mülkiyet, devlet mülkiyetine ya da bir bürokrasinin yönetimine indirgenemez. Kamusal işletmelerde emekçilerin ve hizmetten yararlanan toplumun yönetim ve denetim hakkı, özel işletmelerdekinden daha az olamaz.

Madde 74 — Kooperatifler ve müşterekler

Emekçi kooperatifleri, üretici ve tüketici kooperatifleri ile müşterek esasıyla işleyen yapılar desteklenir; vergi, kredi ve kamu alımlarında önceliklidir.

On İkinci Bölüm: Güvenceler

Madde 75 — Doğrudan uygulanabilirlik

(1) Bu anayasadaki haklar, ayrıca bir yasa çıkarılmasını beklemeksizin doğrudan uygulanır. Yasa koyucunun hareketsizliği bir hakkın kullanılmasını engelleyemez.

(2) Bu anayasadaki haklar, yalnızca yasak koyan değil, araç sağlayan haklardır. Toplanma hakkı salon ve meydanla, basın ve ifade hakkı yayın ve iletişim altyapısıyla, örgütlenme hakkı mekan ve zamanla, eğitim hakkı bursla, dinlenme hakkı tatil olanağıyla birlikte tanınır. Toplum bu araçları sağlamakla yükümlüdür.

(3) Hiçbir hak, "emekçilerin çıkarına uygun olarak", "düzeni güçlendirmek için" ya da benzeri bir kayıtla tanınamaz. Bir hakkın emekçilerin çıkarına uygun olup olmadığına, emekçilerin kendisi karar verir.

Madde 76 — Olağanüstü hallerde güvence

Savaş, seferberlik, olağanüstü hal ya da ekonomik kriz gerekçesiyle hiçbir emekçi hakkı askıya alınamaz, daraltılamaz. Kriz dönemlerinde yükü öncelikle sermaye ve yüksek gelir grupları taşır.

Madde 77 — Bağımsız iş denetimi

İş teftişi, işverenlerden ve siyasi iktidardan bağımsız, emekçi örgütlerinin katılımıyla yürütülür. Her emekçi ve sendika, önceden haber verilmeksizin denetim talep edebilir. Müfettiş sayısı ve yetkisi, her iş yerinin düzenli olarak denetlenmesine yetecek düzeyde tutulur.

Madde 78 — İş yargısı

İş davaları hızlı, parasız ve emekçinin erişebileceği biçimde görülür. Zorunlu arabuluculuk, emekçiyi hak kaybına zorlamak için kullanılamaz. İş mahkemelerinde emekçi örgütlerinin önerdiği halk yargıçları görev alır.

Madde 79 — Uluslararası güvenceler

(1) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin emeğe ilişkin hükümleri ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi bu anayasanın asgari tabanıdır. Hiçbir düzenleme bu tabanın gerisine düşemez; bu anayasa, onların ilerisindeki korumayı esas alır.

(2) Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı ve insan hakları belgelerinin emekçi lehine hükümleri iç hukukun parçasıdır ve onlarla çelişen yasalar uygulanamaz. Uluslararası ticaret ve yatırım anlaşmaları emekçi haklarını daraltamaz.

(3) İnsan hakları yükümlülükleri yalnızca devletleri değil, şirketleri de bağlar. Çok uluslu şirketler, faaliyet gösterdikleri, tedarik zincirlerinin uzandığı ve emek kullandıkları her ülkede bu anayasadaki haklardan sorumludur.

Madde 80 — Değiştirilemezlik

Bu anayasanın temel ilkeleri ve hakları daraltılamaz; ancak genişletilebilir. Değişiklik önerileri, emekçilerin iş yerlerinde ve örgütlerinde yürütülen açık tartışma ve oylamayla karara bağlanır.

İKİNCİ KISIM — SOSYALİST ANAYASA DENEYİMİ: 1918 VE 1936

Emeği hakların öznesi yapan ilk anayasalar Ekim Devrimi'nin anayasalarıdır. 1918 Rusya Sosyalist Federatif Sovyet Cumhuriyeti (RSFSC) Anayasası ve 1936 Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB) Anayasası, emeğin haklarını mülk sahiplerinin haklarının yanına değil, onların yerine koymayı denedi. Bir terminoloji notu: SSCB 1922'de kuruldu; 1918 anayasası, SSCB'nin değil, onun çekirdeği olan Rusya Sovyet Cumhuriyeti'nin anayasasıdır. SSCB'nin ilk anayasası 1924'te kabul edildi.

Bu iki metni okumak bize iki şey öğretir. Birincisi, emeğin haklarının anayasaya ne kadar ileri bir biçimde yazılabileceğini: Emek Anayasası'nın birçok hükmünün ilk örneği buradadır. İkincisi, bir hakkın anayasaya yazılmasının onu yaşatmaya yetmediğini: emekçilerin bağımsız örgütü, grev hakkı ve denetimi olmadığında en ileri metin bile kağıt üzerinde kalabilir. Emek Anayasası bu mirası, kazanımlarıyla ve yenilgileriyle birlikte üstlenir.

1918 RSFSC Anayasası: Sömürüyü Kaldırma Girişimi

1918 Anayasası, 10 Temmuz 1918'de Beşinci Tüm Rusya Sovyetler Kongresi'nde kabul edildi. İlk bölümü, Ocak 1918'de Üçüncü Sovyetler Kongresi'nin kabul ettiği "Emekçi ve Sömürülen Halkın Hakları Bildirgesi"dir. Bu, bir anayasanın ilk kez insanın insan tarafından sömürülmesinin kaldırılmasını temel amaç olarak ilan etmesiydi.

Anayasanın emeğe ilişkin başlıca hükümleri (özetlenerek):

1918 hükmü	Özü	Kazanım ve sınır	Emek Anayasası
Bildirge, md. 3	İnsanın insan tarafından sömürülmesinin kaldırılması; toprak, orman, maden ve suların toplumsal mülkiyeti; bankaların millileştirilmesi	Mülkiyet sorununu anayasanın merkezine koyan ilk metin	md. 1, 73
Bildirge, md. 3	İşçi denetimi yasasının ve Yüksek Halk Ekonomisi Konseyi'nin onaylanması; fabrika, maden ve demiryollarının emekçilere geçişinin ilk adımı	İş yerinde emekçi denetimi anayasal hedef oldu; ama birkaç yıl içinde yerini tek kişilik yönetime bıraktı	md. 70–72

1918 hükmü	Özü	Kazanım ve sınır	Emek Anayasası
Bildirge, md. 3 ve md. 18	Çalışma herkesin ödevidir; "Çalışmayan yemez"	Asalak mülk sahibi sınıflara, rantiyeye karşı yazıldı; ama sonraki dönemlerde işsizi, sanatçıyı, muhalifi "asalak" ilan etmenin aracına dönüştü	md. 6
md. 14	İfade ve basın özgürlüğü; basının sermayeye bağımlılığına son verilir, basım araçları emekçilere verilir	Özgürlüğü maddi araçlarla birlikte tanıma fikri; ama araçlar zamanla tek partinin denetimine geçti	md. 75
md. 15	Toplanma özgürlüğü; toplantı için gerekli salonlar emekçilere açılır	Toplanma hakkı mekanla birlikte tanındı	md. 41, 75
md. 16	Örgütlenme özgürlüğü; emekçilerin birleşmesine maddi ve manevi destek	Örgütlenmeyi engellenmeyen değil, desteklenen bir hak saydı	md. 35
md. 17	Emekçilere ve yoksul köylülere tam, kapsamlı ve parasız eğitim	Parasız eğitim anayasal hak oldu	md. 60
md. 20	Rusya'da çalışan ve emekçi sınıftan olan yabancılara bütün siyasi haklar tanınır	Göçmen emekçiye eşit siyasi hak: bugün bile dünyanın çok ilerisinde bir enternasyonalizm	md. 42, 52, 66
md. 22	Irk ve ulus ayrımı gözetmeksizin eşit haklar; ulusal azınlıkları ezmek yasaktır	Ayrımcılık yasağı	md. 69
md. 64–65	Oy hakkı, geçimini üretken ve toplumsal yararlı emekle sağlayanlara ve ev emeğiyle bunu mümkün kılanlara aittir; kar için ücretli emek çalıştıranlar, rant ve faizle yaşayanlar, özel tüccarlar oy kullanamaz	Ev emeğini üretken emekle eşit saydı; ama siyasi hakları sınıfa göre kısıtladı	md. 2, 62
md. 23	Sosyalist devrimin aleyhine kullanılan haklardan yoksun bırakma	Devrimi savunma gerekçesi, sonra keyfi hak yoksunluğunun kapısını açtı	md. 4, 80

1918 Anayasası'nın en ileri iki hükmü bugün bile az bilinir. Birincisi, ev emeğini oy hakkı bakımından üretken emekle eşit saymasıdır: evde başkalarının çalışmasını mümkün kılan emek, toplumsal yararlı emek olarak tanındı. İkincisi, 20. maddedeki enternasyonalizmdir: o ülkede çalışan yabancı emekçi, vatandaşla aynı siyasi haklara sahipti. Bugün göçmen emekçilerin sınır dışı edilme korkusuyla susturulduğu bir dünyada bu madde hala bir ufuk çizgisidir.

1918'in özgürlük maddelerinde de kalıcı bir fikir vardır: Basın özgürlüğü, matbaa ve kağıt sermayenin elindeyken biçimseldir; toplanma özgürlüğü, toplanacak salon yoksa boştur. Bir hak, onu kullanmanın maddi araçlarıyla birlikte tanınmalıdır. Emek Anayasası bu ilkeyi genel bir hüküm olarak benimser (md. 75).

1936 SSCB Anayasası: Sosyal Hakların En Kapsamlı Kaydı

1936 Anayasası, 5 Aralık 1936'da Sekizinci Olağanüstü Sovyetler Kongresi'nde kabul edildi. Ekonomik ve sosyal hakları, o güne kadar hiçbir anayasada görülmemiş bir kapsamla ve her hakkın nasıl güvenceye alınacağını da yazarak sıraladı.

Anayasanın emeğe ilişkin başlıca hükümleri (özetlenerek):

1936 hükmü	Özü	Kazanım ve sınır	Emek Anayasası
md. 1, 4, 6	Devlet emekçilerin devletidir; ekonominin temeli üretim araçlarının toplumsal mülkiyeti ve insanın insan tarafından sömürülmesinin kaldırılmasıdır	Toplumsal mülkiyet büyük ölçüde devlet mülkiyetine indirgendi; emekçiler mülkiyetin öznesi değil, çalışanı oldu	md. 73
md. 10	Emek gelirinin, tasarrufun, konutun ve kişisel eşyanın kişisel mülkiyeti korunur	Kişisel mülk ile üretim araçlarının mülkiyeti ayrıldı	md. 1
md. 12	Çalışma, çalışabilen her yurttaşın ödevi ve onur meselesidir; "Herkesten yeteneğine göre, herkese emeğine göre"	Emeğe göre bölüşüm ilkesi; ama ödev vurgusu, iş disiplini yasalarına zemin oldu	md. 6, 21
md. 118	Çalışma hakkı: iş ve emeğin niceliğine ve niteliğine göre ücret güvencesi; ekonomik krizlerin olanaksızlaşması ve işsizliğin kaldırılmasıyla sağlanır	Tam istihdam anayasal güvence oldu ve büyük ölçüde gerçekleşti	md. 6

1936 hükmü	Özü	Kazanım ve sınır	Emek Anayasası
md. 119	Dinlenme hakkı: emekçilerin büyük çoğunluğu için yedi saatlik iş günü, tam ücretli yıllık izin, dinlenme evleri ve kulüpler	Yedi saatlik iş günü anayasaya yazıldı; ama 1940'ta kararnameyle sekiz saate dönüldü	md. 25–29
md. 120	Yaşlılıkta, hastalıkta ve çalışma gücünü yitirmede devlet güvencesi; devlet giderleriyle sosyal sigorta, parasız sağlık hizmeti	Parasız sağlık anayasal hak oldu; ama kolhoz köylüleri devlet emekliliğine ancak 1964'te kavuştu	md. 29, 59, 63
md. 121	Eğitim hakkı: zorunlu temel eğitim, yükseköğretim dahil parasız eğitim, öğrencilere devlet bursu, anadilde eğitim, iş yerlerinde parasız mesleki eğitim	Yükseköğretim dahil parasız ve burslu eğitim, anadilde eğitim	md. 58, 60
md. 122	Kadınların ekonomik, devlet, kültür ve siyasal yaşamın her alanında eşit hakları; eşit işe eşit ücret; ücretli doğum izni, doğumevleri, kreşler ve anaokulları	Bakım emeğinin toplumsallaşması anayasal hedef oldu; ama ev içindeki bakım yükü büyük ölçüde kadınların omzunda kaldı	md. 62, 65
md. 123	Ulus ve ırk ayrımı gözetmeksizin eşitlik; ayrımcılık cezalandırılır	Ayrımcılık yasağı	md. 69
md. 125	Söz, basın, toplantı ve gösteri özgürlüğü; matbaalar, kağıt, binalar ve sokaklar emekçilerin kullanımına verilir; ama bu özgürlükler "emekçilerin çıkarlarına uygun olarak ve sosyalist düzeni güçlendirmek için" tanınır	Özgürlüğün maddi aracı yine yazıldı; ama çıkarın ne olduğunu kimin belirleyeceği kaydı, özgürlüğün kendisini ortadan kaldırdı	md. 41, 75
md. 126	Sendikalar, kooperatifler ve diğer örgütlerde birleşme hakkı; en etkin yurttaşlar, bütün örgütlerin "yönetici çekirdeği" olan partide birleşir	Sendikalar partinin ve devletin yönetimine bağlandı; bağımsız sendika ve grev hakkı anayasada yer almadı	md. 35, 38

1936 hükmü	Özü	Kazanım ve sınır	Emek Anayasası
md. 127–128	Kişi dokunulmazlığı; yargı kararı ya da savcı onayı olmadan tutuklama yapılamaz; konut dokunulmazlığı ve haberleşmenin gizliliği	Kabulünden hemen sonra gelen 1937–1938 baskı yıllarında bu güvenceler fiilen askıya alındı	md. 44, 76
md. 130	Anayasaya ve emek disiplinine uyma ödevi	Emek disiplini ödevi, 1938'de iş karnelerinin ve 1940'ta işten izinsiz ayrılmanın cezalandırılmasının zemini oldu	md. 6, 32
md. 135	Genel, eşit oy hakkı; 1918'deki sınıfsal oy kısıtlaması kaldırıldı	Hakkın genişletilmesi	md. 3

1936 Anayasası, sosyal hakların yalnızca ilan edilmediği, her birinin hangi kurumla güvenceye alınacağının da yazıldığı ilk büyük metindir. Yedi saatlik iş günü, parasız sağlık ve yükseköğretim, devlet bursu, ücretli doğum izni, kreş ve anaokulu, işsizliğin kaldırılması: Emek Anayasası'nın Dördüncü ve Dokuzuncu Bölümlerindeki taleplerin çoğu, doksan yıl önce bir anayasada yazılıydı. Emek Anayasası'nın 35 saatlik haftası ve 7 saatlik günü (md. 26), 1936'nın 119. maddesiyle aynı hedefi taşır.

Metin ile Hayat Arasındaki Uçurum

Ama bu metni dürüstçe okumak, onun hayatla ilişkisini de okumayı gerektirir. 1936 Anayasası'nın kabulünü, kişi dokunulmazlığını güvenceye alan maddelerinin fiilen askıya alındığı 1937–1938 baskı yılları izledi. Emek disiplini ödevi kısa sürede emeğin haklarını aşındırdı:

- 1938'de iş karneleri getirildi; emekçinin iş geçmişi devletin ve işletme yönetiminin denetimine bağlandı.
- 26 Haziran 1940 kararnamesiyle yedi saatlik iş günü sekiz saate, haftalık çalışma yedi güne çıkarıldı; işten izinsiz ayrılmak ve işe geç kalmak ceza konusu yapıldı. Anayasanın 119. maddesi bir kararnameyle fiilen değiştirildi.
- Kolhoz köylüleri iç pasaport ve devlet emekliliği haklarından uzun yıllar yararlanamadı; emekliliğe ancak 1964'te, pasaporta ancak 1970'lerde kavuştular.
- 1961'de çıkarılan "asalaklık" düzenlemesiyle, 1918'in mülk sahiplerine karşı yazılmış "Çalışmayan yemez" ilkesi, işsizlere, bağımsız sanatçılara ve muhaliflere karşı kullanıldı.
- 1962'de Novoçerkassk'ta fiyat artışlarına ve ücret normlarına karşı greve çıkan işçilere ateş açıldı. Grev hakkının ve bağımsız sendikanın olmadığı yerde, emekçi devletinin işçisi bile kendi devletine karşı savunmasızdı.

Bu uçurumun nedeni anayasa metninin yetersizliği değil, emekçilerin o metni savunacak bağımsız gücünün, yani örgütün, grevin, denetimin ve yönetimdeki söz hakkının ellerinden alınmasıydı. Hakları emekçiler adına başkaları yönettiğinde, haklar da yönetenlerin takdirine kaldı.

Emek Anayasası'nın Bu Mirastan Çıkardığı Dersler

Emek Anayasası, 1918 ve 1936'nın kazanımlarını üstlenir ve onların yenilgilerinden şu dersleri hükme dönüştürür:

1. **Bir hak, onu kullanmanın maddi araçlarıyla birlikte tanınır** (1918, md. 14–16; 1936, md. 125). Emek Anayasası'nın haklarının hepsi araç sağlayan haklardır (md. 75).
2. **Çalışma hakkı, çalışma ödevine dönüştürülemez** (1918, md. 18; 1936, md. 12 ve 130). İşsizlik cezalandırılamaz, emekçi işini serbestçe bırakabilir, "asalaklık" suçlaması yapılamaz. "Çalışmayan yemez" ilkesinin bugünkü anlamı şudur: başkasının emeğiyle yaşayan, başkasının hakkını yiyemez (md. 6).
3. **Sendika her iktidardan bağımsızdır** (1936, md. 126). Sendikalar devletten, işverenden ve siyasi partilerden bağımsızdır; hiçbir parti sendikalar üzerinde yönetici rol iddia edemez (md. 35).
4. **Grev hakkı mülkiyet biçiminden bağımsızdır.** Kamu ya da toplumsal mülkiyetteki işletmede de emekçi greve çıkabilir (md. 38).
5. **Toplumsal mülkiyet, devlet mülkiyetine indirgenemez** (1936, md. 4–6). Emekçilerin yönetimi ve denetimi olmadan toplumsal mülkiyet olmaz (md. 73).
6. **Hiçbir hak "çıkar" ya da "düzen" kaydıyla tanınamaz** (1936, md. 125). Bir özgürlüğün "emekçilerin çıkarına uygun" olup olmadığına emekçilerin kendisi karar verir (md. 76, 80).
7. **Ev emeği emektir** (1918, md. 64). Bakım emeği toplumsallaşır ve onu yapan emekçi, bu anayasanın bütün güvencelerinden yararlanır (md. 2, 62).
8. **Göçmen emekçi yurttaşla eşittir** (1918, md. 20). Bu eşitlik yalnızca çalışma haklarında değil, örgütlenme ve siyasete katılmada da geçerlidir (md. 66).

Sosyalist anayasa deneyimi bize bir gelecek tasarısı kadar bir uyarı da bırakmıştır: Emeğin anayasası, emekçilerin kendisi tarafından savunulmadıkça yaşamaz.

ÜÇÜNCÜ KISIM — İNSAN HAKLARI EVRENSEL BİLDİRGESİ VE EMEK

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 10 Aralık 1948'de Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda 48 lehte oyla, hiç ret oyu çıkmadan, 8 çekimserle kabul edildi. Türkiye lehte oy verenler arasındaydı. Bildirge, emeğe ilişkin hakları ilk kez evrensel insan hakları arasında saydı; ama bunu, onları bağlayıcı kılmadan, en kritik noktalarda belirsiz bırakarak ve mülkiyet hakkıyla yan yana koyarak yaptı.

Emek Anayasası, Bildirge'yi bir **asgari taban** olarak kabul eder: onun gerisine düşen hiçbir düzenlemeyi meşru saymaz. Ama Bildirge'yi bir **tavan** olarak kabul etmez: bu anayasanın görevi, Bildirge'nin yetmiş sekiz yıl önce verip yerine getirilmeyen sözlerini somut, ölçülebilir ve uygulanabilir haklara dönüştürmek ve onun hiç söylemediklerini söylemektir.

Bildirge'nin Tarihsel Yeri

Bildirge, İkinci Dünya Savaşı'nın ve faşizmin yenilgisinin hemen ardından, dünya işçi hareketinin en güçlü olduğu, Sovyetler Birliği'nin varlığının Batı'daki sermayeyi ödünlere zorladığı bir dönemde yazıldı. Ekonomik ve sosyal hakların medeni ve siyasi haklarla aynı belgede yer alması bu dengenin ürünüdür; 1944 Philadelphia Bildirgesi'nin "emek meta değildir" ilkesi de aynı iklimde doğmuştu.

Tarihin ironisi şudur: Sovyetler Birliği ve Doğu bloku ülkeleri oylamada çekimser kaldı. Çekimserliğin gerekçeleri arasında, Bildirge'nin sosyal hakları ilan edip onları gerçekleştirecek devlet yükümlülüklerini belirsiz bırakması da sayılır. Batı ise medeni ve siyasi hakları öne çıkardı. Bu ayrım Soğuk Savaş boyunca derinleşti ve 1966'da Bildirge'nin hakları iki ayrı sözleşmeye bölündü: Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi. İkincisindeki haklar "kaynakların elverdiği ölçüde" ve "aşamalı olarak" gerçekleştirilecek haklar sayıldı. Emeğin hakları, böylece hukuk dilinde ikinci sınıf haklara dönüştürüldü.

Emek Anayasası bu ayrımı reddeder (md. 3): Grev hakkı olmayan yerde ifade özgürlüğü, insanca ücret olmayan yerde yaşam hakkı eksiktir.

Madde Madde: Bildirge'nin Emek Hükümleri

Aşağıdaki tablo, Bildirge'nin emeğe doğrudan ya da dolaylı olarak dokunan maddelerini, her birinin sınırını ve Emek Anayasası'ndaki karşılığını gösterir. Bildirge'nin hükümleri özetlenmiştir.

Bildirge maddesi	Özü	Sınırı	Emek Anayasası
Md. 1–2 — Onur, eşitlik, ayrımcılık yasağı	Herkes onur ve haklar bakımından eşittir; hiçbir ayrım gözetilemez	Ekonomik eşitsizliği ve sınıfsal ayrımı bir hak ihlali saymaz	md. 1, 65–69
Md. 3 — Yaşam ve kişi güvenliği	Herkesin yaşama, özgürlük ve kişi güvenliği hakkı vardır	İş yerini anmaz; iş cinayetleri Bildirge'nin dilinde yoktur	md. 7–20
Md. 4 — Kölelik ve kulluk yasağı	Hiç kimse köle ya da kul olarak tutulamaz	Borç esareti, belgeleri alıkonulan göçmen, ücretsiz staj gibi modern bağımlılık biçimlerini tanımlamaz	md. 6, 58, 66
Md. 12 — Özel yaşam	Özel yaşama keyfi müdahale yasaktır	İş yerinde gözetimi ve algoritmik denetimi öngöremezdi	md. 44, 45, 51
Md. 13 — Dolaşım	Herkes ülkesinden ayrılma ve dönme hakkına sahiptir	Gitme hakkı vardır, gidilen yerde çalışma ve eşit hak güvencesi yoktur	md. 52, 66
Md. 17 — Mülkiyet	Herkesin mülk edinme hakkı vardır	Kişisel mülk ile üretim araçlarının mülkiyetini ayırt etmez; emek hakları ile çatıştığında hangisinin üstün olduğunu söylemez	md. 1, 73
Md. 19 — İfade özgürlüğü	Herkes düşüncesini açıklama hakkına sahiptir	İş yerinde konuşma, tehlikeyi ve usulsüzlüğü bildirme hakkını ayrıca güvenceye almaz	md. 18, 53
Md. 20 — Toplanma ve dernek	Barışçıl toplanma ve dernek kurma hakkı; kimse bir derneğe girmeye zorlanamaz	Grevden söz etmez; ikinci fıkrası sendikal örgütlenmeye karşı da kullanılabilmiştir	md. 35, 41
Md. 22 — Sosyal güvenlik	Herkesin sosyal güvenlik hakkı ve ekonomik, sosyal, kültürel haklarının gerçekleşmesini isteme hakkı vardır	Bunu "her devletin örgütlenmesi ve kaynakları ölçüsünde" kaydına bağlar; kemer sıkmanın hukuki kapısı buradan açılır	md. 3, 63, 75
Md. 23/1 — Çalışma hakkı	Çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli çalışma koşulları ve işsizliğe karşı korunma hakkı	"Adil ve elverişli koşul"un ne olduğunu tanımlamaz; iş sağlığı ve güvenliğini adıyla anmaz	md. 6, 7–20, 34
Md. 23/2 — Eşit ücret	Ayrım gözetmeksizin eşit işe eşit ücret	Eşdeğer işi ve ücret şeffaflığını içermez	md. 23

Bildirge maddesi	Özü	Sınırı	Emek Anayasası
Md. 23/3 — Adil ücret	Emekçiye ve ailesine insan onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan adil ücret, gerekirse sosyal korumayla tamamlanır	Ölçüt koymaz; “gerekirse” diyerek yetersiz ücreti devlet yardımına havale eder	md. 21, 22
Md. 23/4 — Sendika	Herkes çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikaya girme hakkına sahiptir	Toplu pazarlık, grev ve sendikal güvenceden söz etmez	md. 35–40
Md. 24 — Dinlenme	Dinlenme, boş zaman, çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılması ve ücretli tatil hakkı	“Makul”u bir sayıya bağlamaz; verimlilik artışıyla kısalmayı öngörmez	md. 25–29
Md. 25 — Yaşam düzeyi	Beslenme, giyim, konut, sağlık ve sosyal hizmet; işsizlik, hastalık, engellilik, dulluk ve yaşlılıkta güvence; anneliğe ve çocukluğa özel koruma	Kimin, nasıl ve hangi kaynakla sağlayacağını belirsiz bırakır; parasızlığı öngörmez	md. 29, 34, 59–64
Md. 26 — Eğitim	Temel eğitim parasız ve zorunlu; yükseköğretim yeteneğe göre herkese açık	Yükseköğretimi parasız saymaz; çalışan öğrenciyi anmaz	md. 58, 60
Md. 27 — Kültür ve bilim	Kültürel yaşama katılma ve bilimsel ilerlemeden pay alma hakkı; yaratıcının manevi ve maddi çıkarlarının korunması	“Pay”ın nasıl dağıtılacağını söylemez; ikinci fıkrası bilgi tekellerine de dayanak yapılabilmiştir	md. 25, 46, 49, 54
Md. 28 — Toplumsal ve uluslararası düzen	Herkes, bu hakların tam olarak gerçekleşebileceği bir toplumsal ve uluslararası düzene hak sahibidir	O düzenin ne olduğunu söylemez	md. 42, 70–74
Md. 29–30 — Ödevler, sınırlar, kötüye kullanma yasağı	Haklar ancak kanunla ve “genel refah”, “kamu düzeni” gibi amaçlarla sınırlanabilir; Bildirge hakları yok etmek için yorumlanamaz	Sınırlama gerekçeleri, grev yasaklarının ve ertelemelerin dayanağı olarak kullanılabilir	md. 4, 5, 76, 80

Tablonun en çarpıcı satırı belki de 23. maddenin üçüncü fıkrasıdır. Bildirge, insan onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ücreti hak olarak tanır; ama hemen ardından ücretin bunu sağlamadığı durumda “sosyal koruma” ile tamamlanacağını söyler. Böylece yoksulluk ücreti, işverenin değil

devletin ve vergi ödeyen toplumun sorunu haline gelir. Emek Anayasası bu kapıyı kapatır: insanca yaşamaya yetmeyen ücret, ücret değildir (md. 21).

Bildirge Neden Yetmez?

Bildirge'nin emek açısından altı yapısal sınırı vardır:

Bağlayıcı değildir. Bildirge bir ilan metnidir. Bağlayıcılığı ancak 1966 sözleşmeleriyle ve ülkelerin onayıyla geldi; sosyal haklar için bireysel başvuru yolu ise çok daha sonra, ancak ek bir protokolle açılabildi.

Grev hakkını anmaz. Sendika hakkı vardır, grev yoktur. Grev hakkı uluslararası sözleşme metnine ilk kez 1966'da, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 8. maddesiyle ve "ülke yasalarına uygun olarak kullanılması" kaydıyla girdi. Emek Anayasası grevi bu kayıttan kurtarır (md. 38).

İş sağlığı ve güvenliğini anmaz. "Adil ve elverişli koşullar" vardır, ama güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı ancak 1966 Sözleşmesi'nin 7. maddesinde açıkça yazıldı; Uluslararası Çalışma Örgütü bunu ancak 2022'de çalışma yaşamının temel ilke ve hakları arasına aldı. Fabrikalarda, madenlerde ve şantiyelerde yitirilen hayatlar, bu gecikmenin bedelidir. Emek Anayasası iş güvenliğini ikinci bölümüne, yaşam hakkının hemen yanına koyar (md. 7–20).

Mülkiyet ile emeği eşit sayar. Bildirge'nin 17. maddesindeki mülkiyet hakkı ile 23. maddesindeki emek hakları aynı ağırlıkta yan yana durur. Çatıştıklarında ne olacağını söylemez; pratikte her seferinde mülkiyet kazanır. Emek Anayasası önceliği açıkça belirler: hiçbir mülkiyet hakkı emeğin temel haklarının önüne geçemez (md. 1).

Devlete hitap eder, sermayeyi görmez. Bildirge'nin muhatabı devletlerdir. Şirketlerin, hele dünya ölçeğinde faaliyet gösteren tekellerin yükümlülüklerinden söz etmez. Bugün bu boşluk büyük ölçüde gönüllü ilkelerle doldurulmaya çalışılıyor. Emek Anayasası, insan hakları yükümlülüklerini şirketlere de yükler (md. 79).

Hakları kaynağa bağlar. 22. maddedeki "kaynaklar ölçüsünde" kaydı, sosyal hakların her bütçe krizinde ilk kesilen kalem olmasının hukuki dayanağıdır. Emek Anayasası ekonomik ve sosyal hakların "kaynaklar ölçüsünde" ya da "aşamalı olarak" ertelenemeyeceğini söyler (md. 3).

Bütün bu sınırlarına rağmen Bildirge bir kazanımdır ve emek hareketi onu her zaman bir dayanak olarak kullanmıştır. Diyalektik tutum şudur: Bildirge'yi savunmak, ama onunla yetinmemek; onun verdiği sözleri hatırlatmak, ama o sözlerin neden tutulmadığını da sormak.

Türkiye ve Bildirge

Türkiye Bildirge'yi 1948'de oylayan ülkelerdendir; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'ni ise 2003'te onaylamıştır. 1982 Anayasası'nın 90. maddesinin son fıkrası, 2004'ten bu yana, temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası antlaşmalarla yasalar çatıştığında antlaşma hükümlerinin esas alınacağını söyler.

Buna rağmen Bildirge'nin emek maddeleriyle Türkiye'nin gerçekliği yan yana konduğunda tablo şudur:

Bildirge'nin sözü	Türkiye'nin gerçekliği
Yaşam ve kişi güvenliği (md. 3)	2025'te en az 2.105 işçi çalışırken öldü
Sendika kurma ve sendikaya girme (md. 23/4)	Özel sektörde sendikalaşma yüzde 6,48; sendikal fesih ve iş kolu barajı sürüyor
Grev hakkı (1966 Sözleşmesi md. 8)	2003'ten bu yana en az 22 grev "ertelendi"
Çalışma süresinin makul sınırı (md. 24)	Yasal haftalık süre 45 saat; Türkiye, Avrupa'da en uzun çalışma haftasına sahip ülkeler arasında
İnsan onuruna yaraşır ücret (md. 23/3)	Asgari ücret, emek örgütlerinin her ay açıkladığı aile yoksulluk sınırının çok altında
Eşit işe eşit ücret (md. 23/2)	Taşeron, kadrolu ve kiralık işçi aynı işte farklı ücret alıyor
Anneliğe ve çocukluğa özel koruma (md. 25/2)	2025'te en az 94 çocuk işçi çalışırken öldü

Emek Anayasası'nın Türkiye için ilk sözü bu yüzden yeni bir talep değil, eski bir hatırlatmadır: Türkiye'nin altına imza koyduğu sözler bile tutulmuyor. 10 Aralık İnsan Hakları Günü, her yıl yalnızca işkenceyi, sansürü ve tutuklamaları değil, iş cinayetlerini, grev yasaklarını ve yoksulluk ücretini de konuşmanın günü olmalıdır.

DÖRDÜNCÜ KISIM — TÜRKİYE UYARLAMASI

Evrensel ilkeleri bir ülkenin gerçekliğine indirmek, iki soruyu birlikte yanıtlamayı gerektirir: **Bugün neredeyiz?** ve **Oradan buraya hangi düğümleri çözerek geliriz?**

Bugünün Tablosu: Rakamlarla Emek Rejimi

Gösterge	Durum	Kaynak
İş cinayetleri (2025)	En az 2.105 işçi; 94'ü çocuk; günde ortalama 6 işçi	İSİG Meclisi
En ölümcül iş kolları (2025)	İnşaat 493, tarım 414, taşımacılık 272	İSİG Meclisi
Resmi sendikalaşma oranı (Temmuz 2026)	Yüzde 13,79; yaklaşık 17,6 milyon işçiden 15,2 milyonu sendikasız	ÇSGB
Özel sektörde sendikalaşma (Temmuz 2026)	Yüzde 6,48 (kamuda yüzde 76,29)	ÇSGB
Fiili sendikalaşma (kayıt dışı dahil)	Yüzde 12,3; toplu sözleşme kapsamı yüzde 9,6	DİSK-AR
Barajı geçebilen sendika (Temmuz 2026)	246 sendikadan yalnızca 60'ı	DİSK-AR
Grev yasakları (2003–2025)	En az 22 grev "ertelendi"; yaklaşık 200 bin işçinin grev hakkı engellendi	Evrensel, bianet
Grev yoğunluğu	Bin işçi başına grevde geçen gün: 1980'de 2.453, AKP döneminde 13	DİSK-AR
Net asgari ücret (2026)	28.075,50 TL	ÇSGB

Bu tablo bir kader değil, bir **hukuki ve siyasi tasarımın** sonucudur. Sendikalaşmanın özel sektörde yüzde 6'larda kalması, işçilerin örgütlenmek istememesinden değil; baraj, e-devlet üyeliği, sendikal fesih ve grev yasaklarıyla örülmüş bir düzenden kaynaklanıyor. Grev yoğunluğunun 1980'deki düzeyin yaklaşık iki yüzde biri olması, 12 Eylül'ün başlattığı ve sonraki iktidarların sürdürdüğü emek rejiminin ne kadar "başarılı" olduğunu gösteriyor.

1982 Anayasası ile Emek Anayasası Karşılaştırması

Konu	1982 Anayasası ve bugünkü uygulama	Emek Anayasası
Temel yaklaşım	Haklar tanınır, ardından "sınırlama" fıkralarıyla kuşatılır (md. 13)	Haklar doğrudan uygulanır, daraltılamaz (md. 4, 75)

Konu	1982 Anayasası ve bugünkü uygulama	Emek Anayasası
Çalışma hakkı	“Hak ve ödev” (md. 49); devlete yalnızca “tedbir alma” görevi	Tam istihdam ve gelir güvencesi toplumsal yükümlülük (md. 6)
İş sağlığı ve güvenliği	“Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılamaz” (md. 50); gerisi yasaya ve işverenin denetimindeki uzmana bırakılmış	Önlem hiyerarşisi, bakımın önceliği, bağımsız uzman, emekçi denetimi, cezasızlığa son (md. 7–20)
Ücret	“Ülkenin ekonomik ve sosyal durumu” gözetilir (md. 55)	Aile geçim maliyetinin altına inemez, vergi dışı (md. 21–22)
Sendika kurma	Tanınır (md. 51); yasa ile baraj ve çoğunluk şartı	Barajsız, bildirimsiz örgütlenme (md. 35–36)
Toplu sözleşme	Tanınır (md. 53); iş kolu ve iş yeri barajına bağlı	Örgütlü her sendikaya pazarlık hakkı (md. 36)
Grev	Tanınır ama yasak alanlar ve erteleme yetkisi var (md. 54)	Ertelenemez, yasaklanamaz (md. 38)
Lokavt	Anayasal hak sayılır (md. 54)	Yasak (md. 39)
Siyasi, genel ve dayanışma grevi	2010’da anayasadan yasak kaldırıldı ama yasada grev toplu sözleşme uyuşmazlığına hapsedildi	Açıkça hak kapsamında (md. 38)
Kamu görevlileri	Toplu sözleşme var, grev yok; uyuşmazlıkta Hakem Kurulu (md. 53, 128)	Eşit sendika, sözleşme ve grev hakkı (md. 37)
Olağanüstü hal	Temel haklar durdurulabilir (md. 15)	Emekçi hakları askıya alınamaz (md. 76)
Uluslararası sözleşmeler	Temel hak sözleşmeleri yasaların üstünde (md. 90, 2004)	Emekçi lehine olan kural her durumda uygulanır (md. 5, 79)
Dijital emek ve gözetim	Hiç yok	Ayrı bölüm (md. 43–49)
Yeni çalışma biçimleri	Hiç yok; kurye “esnaf”, freelancer “serbest meslek”, içerik üreticisi “vergi istisnası” kalıbına sokuluyor	Ayrı bölüm: emekçi karinesi, taşınabilir haklar, kota sınırı, iklim riski (md. 50–58)
İş yerinde demokrasi	Hiç yok	Emekçi konseyleri ve defterleri görme hakkı (md. 70–71)

Tablonun en öğretici satırı belki de lokavt satırıdır. 1982 Anayasası işçinin işi bırakma hakkı ile sermayenin işçiyi kapı dışarı etme “hakkını” aynı maddede, eşit iki hak gibi sunar. Bu eşitlik görünüşü, güçler arasındaki gerçek eşitsizliği hukuka çevirmenin en yalın örneğidir: bir tarafın elinde yalnızca emek gücü, öbür tarafın elinde bütün üretim araçları varken “eşit hak” tanımak, güçlüye hak tanımaktır.

Madde madde revizyon. Bu karşılaştırmanın bir adım ötesi olarak, yürürlükteki 2709 sayılı Anayasa'yı Emek Anayasası ilkeleri doğrultusunda madde madde yeniden yazdığımız ayrı bir taslak hazırladık: *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası — Emek Yanlı Revizyon Taslağı*. Taslakta 1982 metninin her maddesi "aynen", "değişik" ya da "yeni" olarak işaretlenmiş, her değişikliğin gerekçesi ve Emek Anayasası'ndaki karşılığı gösterilmiştir.

Değişmesi Gereken Yasalar

Anayasa değişikliğini beklemeden, bugünden yasa düzeyinde yapılabilecek düzenlemeler:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu - İş kolu barajı ve iş yeri/işletme çoğunluk şartı kaldırılmalı (Emek Anayasası md. 36). - Grev erteleme yetkisi veren 63. madde kaldırılmalı; ertelenen grevin 60 gün sonra Yüksek Hakem Kurulu'na gitmesiyle fiilen yasaklanması düzenine son verilmeli. OHAL döneminde kararnameyle eklenen bankacılık ve şehir içi toplu taşıma gerekçeleri ilk iptal edilecek hükümler olmalı. - Grev yasağı olan işler listesi daraltılmalı; en az hizmetin kapsamını sendika belirlemeli (md. 38). - Sendika üyeliğinde e-devlet bildirimi zorunluluğu kaldırılmalı; üyelik sendikaya doğrudan yapılabilmeli (md. 35). - Sendikal fesihte işe iade otomatik ve hızlı olmalı; sendikal tazminat caydırıcı düzeye çıkarılmalı (md. 40). - Grevde işçi yerine başka işçi, taşeron ya da otomasyon sistemi kullanmak açık suç tanımına bağlanmalı (md. 39).

4857 sayılı İş Kanunu - Alt işveren (taşeron) ilişkisini düzenleyen hükümler asıl işte tümüyle kaldırılmalı; özel istihdam bürolarıyla geçici işçi kiralama yasaklanmalı (md. 31). - Haftalık çalışma süresi 45 saatten 35 saate indirilmeli (md. 26). - İş güvencesinden yararlanmak için aranan otuz işçi ve altı aylık kıdem şartı kaldırılmalı (md. 32). - Asgari ücret tespit sürecinde işçi tarafının azınlıkta kaldığı yapı değiştirilmeli; toplantılar kamuya açılmalı (md. 22). - Platform çalışanları için işçilik karinesi getirilmeli (md. 2, 48). - Uzaktan çalışmaya ilişkin hüküm ve 2021 tarihli Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, giderleri tarafların sözleşmesine bırakmak yerine işverene yüklemeli; izleme yazılımlarını açıkça yasaklamalı (md. 51).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu - Emekçinin çalışmaktan kaçınma hakkı, kurul onayını beklemeksizin bireysel ve yaptırımsız biçimde güvenceye alınmalı (md. 8). - İş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekiminin işverene bağımlılığı sona ermeli; atama ve ücretlendirme bağımsız bir kamusal yapı üzerinden yapılmalı; OSGB'ler aracılığıyla saatlik sözleşmelerle yürütülen ticari model kaldırılmalı (md. 16). - Çalışan temsilcileri gizli oyla seçilmeli, iş güvencesi ve üretimi durdurma yetkisi tanınmalı; sendikalara iş yerlerinde bağımsız İSG denetimi yetkisi verilmeli (md. 17). - Bakım sürelerinin kısaltılması emekçi temsilcilerinin onayına bağlanmalı; bakım ile üretimin eş zamanlı yürütülmesi, çalışma izni sistemi ile kilitleme ve etiketleme bağlayıcı kurallara dönüştürülmeli (md. 14). - Kaldırma araçları, gaz hatları ve patlayıcı ortamlara ilişkin yönetmelikler ağır sanayi için yedekli sistem, sürekli izleme ve otomatik kesme zorunluluğu içerecek biçimde güncellenmeli (md. 15). - Risk değerlendirmeleri, periyodik kontrol ve denetim raporları ile ramak kala kayıtları kamuya açılmalı (md. 18). - İş cinayetlerinde işverenin cezai sorumluluğu ağırlaştırılmalı; "taksir" kalıbının dışına çıkılmalı (md. 9). - Aşırı sıcakta ve kirli havada çalışmayı durdurma eşikleri bağlayıcı hale getirilmeli; kurye, inşaat, tarım ve depo işçileri öncelikli olmalı

(md. 57). - El terminali ve uygulama kotaları iş sağlığı riski olarak tanınmalı, işçi temsilcilerinin onayına bağlanmalı (md. 56).

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu - Tüzel kişilere ceza yaptırımı uygulanamayacağını öngören hüküm (TCK md. 20) iş cinayetleri bakımından değiştirilmeli; şirketlerin kendisi cezai olarak sorumlu tutulmalı (md. 9). - İş cinayeti davalarında takdiri indirim, hükmün açıklanmasının geri bırakılması, erteleme ve adli para cezasına çevirme kaldırılmalı; bilinen riske rağmen önlem almayan karar vericiler için olası kast uygulaması kural haline gelmeli (md. 9). - Ailelerin, sendikaların ve İSG örgütlerinin davaya katılma ve bilirkişi önerme hakkı güvenceye alınmalı; olay sonrası delil koruma zorunlu hale gelmeli (md. 19).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu - Katkı payları ve fark ücretleri kaldırılmalı (md. 59). - Birden çok işte ve platformda çalışanların primleri birleştirilmeli; kısmi süreli çalışanların eksik gün sorunu çözülmeli (md. 55). - Emekli aylığı asgari ücretin altına inemez hale getirilmeli (md. 29). - Kıdem tazminatının fona devri gündemden çıkarılmalı; tavan kaldırılmalı (md. 34).

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu - Kamu emekçilerinin grev hakkı tanınmalı; Kamu Görevlileri Hakem Kurulu düzeni kaldırılmalı (md. 37).

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili düzenlemeler - İş yerinde çipli konum takibi, biyometrik kontrol ve duygu analizi açıkça yasaklanmalı; işçi verisinin işlenmesi işçi temsilcilerinin onayına bağlanmalı (md. 44–45). - Emekçiyi etkileyen algoritmik kararlarda açıklama ve itiraz hakkı yasal güvenceye alınmalı (md. 43).

Modern çağın emekçilerine ilişkin düzenlemeler - "Esnaf kurye" modeline son verilmeli; platform aracılığıyla çalışan kuryeler ve diğer platform emekçileri 4/a kapsamında işçi sayılmalı (md. 2, 48). - 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun, serbest çalışanların ortak tarife belirlemesini ve toplu pazarlığını rekabet ihlali saymayacak biçimde değiştirilmeli (md. 50). - Gelir Vergisi Kanunu'ndaki sosyal içerik üreticiliği ve mobil uygulama geliştiriciliği istisnası, içerik üreticisini vergi için kayda alıyor ama sosyal güvence ve örgütlenme hakkı tanımıyor; kayıt, güvenceyle tamamlanmalı (md. 54). - 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu, eserlerin yapay zeka eğitiminde kullanılmasını rıza ve adil pay şartına bağlamalı; ses ve görüntü kopyalarını yasaklamalı (md. 54). - Yurt dışındaki şirket ve platformlar için uzaktan çalışanların sosyal güvenlik kaydı, vergi ve hak arama yolları tek bir kamusal başvuru noktasında düzenlenmeli (md. 52). - 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamındaki uygulamalar, mesleki eğitim adı altında çocuk işçiliğine dönüşmeyecek biçimde yeniden düzenlenmeli (md. 11, 58). - Üniversitelerde ders ücretli, proje bazlı ve sözleşmeli istihdam kadro güvencesine kavuşturulmalı; çalışan öğrenciler için sınav izni ve çalışma süresi düzenlemesi getirilmeli (md. 58).

Uluslararası sözleşmeler - ILO'nun iş yerinde şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin 190 sayılı sözleşmesi başta olmak üzere işçi lehine sözleşmeler onaylanmalı; Avrupa Sosyal Şartı'na konulan çekinceler kaldırılmalı (md. 79).

Geçiş Hükümleri: İlk Yüz Gün

Bir işçi iktidarının ya da güçlü bir emek hareketinin ilk yüz günde kazanması gereken, hemen uygulanabilir adımlar:

1. Bütün grev ertelemeleri ve yasakları kaldırılır; ertelenmiş grevlerin işçileri yeniden grev hakkına kavuşur.
2. Sendikal nedenle işten çıkarılan bütün işçiler işlerine iade edilir.
3. Asgari ücret aile geçim maliyetine yükseltilir ve vergi dışı bırakılır.
4. Kamudaki bütün taşeron ve geçici işçiler kadroya alınır; özel sektörde asıl işte taşeron yasağı yürürlüğe girer.
5. İş kolu barajı ve e-devlet üyelik zorunluluğu kaldırılır.
6. İş cinayeti davalarında zaman aşımı kaldırılır; geçmişteki maden, inşaat, tarım ve sanayi ölümleri için bağımsız bir hakikat ve adalet komisyonu kurulur.
7. Demir-çelik, maden, kimya, gemi söküm ve tersane gibi ağır ve tehlikeli işlerde, emekçi temsilcilerinin katılımıyla bütün tesislerde habersiz ve bağımsız güvenlik denetimi yapılır; eksikleri giderilmeyen tesislerde üretim durdurulur.
8. Ağır sanayinin yoğunlaştığı bütün havzalarda yanık ve travma birimli işçi sağlığı merkezlerinin yapımına başlanır.
9. Çocuk işçiliğine kapı açan çıraklık ve mesleki eğitim düzenlemeleri durdurulur; çalışan çocuklara eğitim geliri bağlanır.
10. İş yerinde çip, kamera ve yazılımla gözetim uygulamaları için genel bir durdurma kararı alınır ve hepsi işçi temsilcilerinin denetimiyle yeniden incelenir.

BEŞİNCİ KISIM — BU ANAYASA NASIL YAŞAR?

Bir anayasa, kendisini savunacak bir güç bulduğu ölçüde yaşar. Bu metin de raflarda değil, iş yerlerinde yaşamak için yazıldı. Önerilerimiz:

İş yeri toplantısında okumak. Her toplantıda tek bir bölüm okunabilir. "Bizim iş yerimizde bu madde ne kadar uygulanıyor?" sorusu sorulur, yanıtlar not edilir. Böylece metin bir şikayet listesine değil, örgütlü bir talep haritasına dönüşür.

Maddeyi talebe çevirmek. Evrensel ilke yereldeki somut talebe çevrilmediği sürece soyut kalır. "Madde 44: Gözetim yasağı" bir fabrikada "çipli kartların kaldırılması", bir çağrı merkezinde "duygu analizi yazılımının kapatılması", bir yazılım şirketinde "ekran görüntüsü alan izleme yazılımının kaldırılması" talebine dönüşür.

Toplu sözleşmeye taşımak. Anayasal düzeyde kazanılamayan birçok hak, toplu sözleşme maddesi olarak bugünden kazanılabilir: ulaşılamama hakkı, algoritmik karar şeffaflığı, otomasyon öncesi danışma, işçi verisinin korunması.

Ortak metin olarak sahiplenmek. Bu metin hiçbir örgütün malı değildir. Farklı sendikalar, partiler, meslek örgütleri ve iş yeri komiteleri onu kendi koşullarına göre değiştirebilir, genişletebilir, yeniden yazabilir. CC BY-SA lisansı tam da bunun için seçildi.

Geri bildirim vermek. Bu bir sürüm 1.0.4'tür. Eksik bulunan, yanlış kurulan ya da genişletilmesi gereken her madde için önerilerinizi bekliyoruz. Bir sonraki sürüm, sizin önerilerinizle şekillenecek.

Son söz yerine, yüz yıl önceki bir dersi hatırlayalım: 1917'de sekiz saatlik iş günü bir kararnameyle yazıldı; ama o kararnameyi mümkün kılan, ondan önceki yarım yüzyılın grevleri, barikatları, sendikaları ve konseyleriydi. Hakları yazmak kolaydır. Zor olan, onları yazdıracak gücü örgütlemektir. Bu anayasa, o gücün kendi sözünü söylemesidir.

KAYNAKLAR

Rakamlar - İSİG Meclisi, 2025 yılı iş cinayetleri raporu — haberleri: bianet, BirGün, Yeniçağ - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ücret ve Sendikal İstatistikler E-Bülteni, Şubat 2026 ve Eylül 2026 - bianet, "17,6 milyon işçiden 15,2 milyonunun sendika üyeliği yok" - DİSK-AR, Sendikalaşma ve Toplu Pazarlık Raporu, Ocak 2026 - bianet, "DİSK-AR: Her 100 işçiden 87'si sendikasız, grevler dibe vurdu" - Evrensel, "22 yıllık AKP döneminde 22 grev yasaklandı" - bianet, "Grev yasakları sistematikleşti" - Evrensel, "AKP döneminde yasaklanan grevler" (OHAL ve 678 sayılı KHK)

Hukuki metinler - 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, md. 2, 13, 15, 48–55, 60, 90, 128 - 1961 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, md. 46–47 - 4857 sayılı İş Kanunu ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği (2021); 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu; 5510 sayılı Kanun; 4688 sayılı Kanun; 6698 sayılı Kanun - 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun; 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu; 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu; 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu - ILO, Philadelphia Bildirgesi (1944); 87, 98, 155 ve 190 sayılı sözleşmeler - İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (1948), özellikle md. 1–4, 12, 13, 17, 19, 20, 22–30 - Rusya Sosyalist Federatif Sovyet Cumhuriyeti Anayasası (10 Temmuz 1918), özellikle Emekçi ve Sömürülen Halkın Hakları Bildirgesi ile md. 14–23, 64–65 - Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği Anayasası (5 Aralık 1936), özellikle md. 1, 4, 6, 10, 12, 118–128, 130, 135 - SSCB Yüksek Sovyeti Prezidyumu'nun 26 Haziran 1940 tarihli çalışma süresine ve işten ayrılma yasağına ilişkin kararnamesi - Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (1966), md. 6–11; Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi (1966) - ILO, Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1998, 2022'de güvenli ve sağlıklı çalışma ortamını da kapsayacak biçimde değiştirildi) - BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (2011) - Meksika Anayasası (1917), md. 123; RSFSC Anayasası (1918); Weimar Anayasası (1919), md. 165

İş sağlığı ve güvenliği - 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu; 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu; 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu; ILO 155, 176 ve 187 sayılı sözleşmeler

Bilgi Müşterekleri'nden ilgili metinler - Sosyalist Yapay Zeka Manifestosu ve Yapay Zeka Çağında Emekçi Hakları Bildirgesi - Sekiz Saatin Tarihi 1917'den Geçer - 12 Eylül: Bir Sınıf Darbesinin Tarihi, Bilançosu ve Bugünü - Boynumuzdaki Kart: Astor'da Çipli Takip - Gig Ekonomi Dosyası - Döngüdeki İnsan - Beyaz Yakalının Sefaleti - Bilişim Emekçisinin El Kılavuzu - Örgütlenme 2.0

KÜNYE VE LİSANS

Emek Anayasası — Emeğin Temel Hakları: Evrensel İlkeler ve Türkiye İçin Uyarlama Hazırlayan: Bilgi Müşterekleri Sürüm: 1.0.4 — 9 Kasım 2026 (evrensel ilkeler, iş sağlığı ve güvenliği, modern çağın emekçileri, 1918 ve 1936 sosyalist anayasa deneyimi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Türkiye uyarlamasını içerir) Durum: Tartışmaya açık taslak; önerilerle geliştirilecek canlı belge

Bu metin Creative Commons Atıf-AynıLisanslaPaylaş 4.0 Uluslararası (CC BY-SA 4.0) lisansıyla yayımlanmıştır. Çoğaltın, değiştirin, kendi iş yerinize uyarlayın, yayın. Tek koşul: kaynağı belirtin ve türettiğiniz metni de aynı özgürlükle paylaşın.

Makine yeni, zincir eski. Anayasa da yeni olacak.

“Dünyadaki her zenginliği biz ürettik. Onu korumanın kurallarını da artık biz yazıyoruz.”

Emek Anayasası, emekçi haklarını anayasal düzleme taşıyan seksen maddelik, tartışmaya açık bir taslaktır. Yaşam ve iş güvenliğinden ücrete, zamandan örgütlenmeye ve greve, dijital çağın emeğinden ekonomik demokrasiye kadar evrensel ilkeleri sıralar; 1918 ve 1936 sosyalist anayasalarının ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin emek mirasını işler; Türkiye için bir uyarlama ve yol haritası önerir. Raflarda değil, iş yerlerinde yaşaması için yazıldı.

bilgimusterekleri.org

Bu metin CC BY-SA 4.0 lisansıyla yayımlanmıştır.
Çoğaltın, değiştirin, uyarlayın, yayın;
kaynağı belirtin, aynı özgürlükle paylaşın.