



ÇSGB

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

ÇALIŞMA HAYATINA DAİR REFERANS BİLGİLER

Ankara 2016

Basım ve dağıtıma destek veren kuruluşlar





ÇSGB

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Çalışma Hayatına Dair Referans Bilgiler

Ankara 2016

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanmıştır.
Mart 2016

Adres: İnönü Bulvarı No: 42,
Emek 06520 Ankara / TURKEY
Tel: +90 312 296 60 00
Faks: +90 312 212 07 81
www.csgb.gov.tr
cgm@csgb.gov.tr

ISBN: 978-975-455-253-9

Tasarım & Baskı
Art Ofset Matbaacılık Ltd. Şti.
+90 312 284 41 25

ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
İLETİŞİM MERKEZİ

ALO
170

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İletişim Merkezi, çalışma hayatı ve sosyal güvenlik hakkında her türlü soru, öneri, eleştiri, ihbar, şikâyet, başvuru ve taleplerinizi etkin ve hızlı bir biçimde çözüme kavuşturabilmek amacıyla kurulmuştur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi “**ALO 170**” i yurt içinden ve yurt dışından arayabilirsiniz.

www.alo170.gov.tr

170
+90 216 170 11 22

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

www.cgm.gov.tr

T.C. İÇİŞLERİ BAKANLIĞI GÖÇ İDARESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

www.goc.gov.tr



İnsan ticareti mağdurlarına yardım amacıyla Acil İletişim Hattı olarak faaliyetine başlayan ALO 157, Yabancı İletişim Merkezi (YİMER) adıyla hizmet vermeye başladı. Yurt içinden ve yurt dışından soru ve sorunlarınız için 7 gün 24 saat “**ALO 157**”yi arayabilirsiniz.

www.alo157.gov.tr

157
+90 312 157 11 22

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ
www.ilo.org/ankara/lang--en/index.htm

ULUSLARARASI GÖÇ ÖRGÜTÜ
www.turkey.iom.int

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER MÜLTECİLER YÜKSEK KOMİSERLİĞİ
www.unhcr.org.tr

4817 SAYILI YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ HAKKINDA KANUN (1)

- Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, yabancıların Türkiye'de bağımlı veya bağımsız çalışmaya başlamadan önce izin almaları gerekir.
- Çalışma izni başvuru süreci ve işlemleri ile ilgili her türlü bilgiye, www.calismaizni.gov.tr adresinden erişilebilmektedir.
- Çalışma izni, hizmet akdinin veya işin süresine göre, belirli bir işyeri veya işletmede ve belirli bir meslekte çalışmak üzere en çok bir yıl geçerli olmak üzere verilmektedir.
- Bir yıllık kanuni çalışma süresinden sonra, aynı işyeri veya işletme ve aynı meslekte çalışmak üzere çalışma izninin süresi üç yıla kadar uzatılabilmektedir.
- Üç yıllık kanuni çalışma süresinin sonunda, aynı meslekte ve dilediği işverenin yanında çalışmak üzere, çalışma izninin süresi altı yıla kadar uzatılabilir.
- Yurtdışından yapılan başvurularda çalışma izni başlangıç tarihini izleyen 30 gün içinde, yurtdışından yapılan başvurularda ise yabancıların yurda giriş tarihinden itibaren 30 gün içinde SGK sigortalı girişinin, en az Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na beyan edilmiş ücret üzerinden, yapılması zorunludur.
- Çalışma izni bulunmayan yabancıyı çalıştıran işverenler, her bir yabancı için 8.848 TL, çalışma izni olmaksızın bağımlı çalışan yabancı 881 TL, çalışma izni olmaksızın bağımsız çalışan yabancı, 3.536 TL

ve bildirim yükümlülüğünü süresi içinde yerine getirmeyen bağımsız çalışan yabancı ile yabancı çalıştıran işveren her bir yabancı için 440 TL cezaya tabi tutulacaktır. Ceza miktarları her yıl yeniden değerlendirilme oranında arttırılmaktadır.

GEÇİCİ KORUMA SAĞLANAN YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİNE DAİR YÖNETMELİK (2)

- 28/4/2011 tarihinden itibaren Suriye Arap Cumhuriyeti'nde meydana gelen olaylar sebebiyle geçici koruma amacıyla Suriye Arap Cumhuriyeti'nden kitlesel veya bireysel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen Suriye Arap Cumhuriyeti vatandaşları ile vatansızlar ve mülteciler geçici koruma altına alınmaktadır.
- Geçici koruma sağlanan yabancılar da Türkiye'deki çalışma mevzuatına (İş, Sosyal Güvenlik ve İş Sağlığı ve Güvenliği) bağlı çalışacaklardır.
- Geçici koruma sağlanan yabancılar, çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalışamaz veya çalıştırılmaz.
- Geçici koruma sağlanan yabancılarla yürürlükteki asgari ücretin altında ücret ödenemez ve yabancılar sigortasız çalıştırılmaz.
- Geçici koruma sağlanan yabancılar, geçici koruma kayıt tarihinden itibaren 6 ay sonra çalışma izni almak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvuruda bulunabilir.
- Çalışma izni başvuruları, geçici koruma sağlanan

yabancıları çalıştıracak işveren tarafından e-Devlet üzerinden yapılır.

- Mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılar, çalışma izninden muaf olacaklardır. Ancak bunların muafiyet başvuruları, buldukları ildeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yapılacaktır.
- Geçici koruma sağlanan yabancılara çalışma iznine başvuru hakkı verilmesinde, Geçici Koruma Yönetmeliği uyarınca yabancıнын kalmasına izin verilen iller esas alınır.
- Çalışma iznine başvuru yapılan işyerinde çalışan geçici koruma sağlanan yabancı sayısı işyerindeki toplam çalışan Türk vatandaşı sayısının yüzde 10'unu geçmez.
- Toplam çalışan sayısı 10'dan az olan işyerlerinde, en fazla bir geçici koruma sağlanan yabancıнын çalışmasına izin verilebilir.

YABANCILARA YASAK MESLEKLER (3)

- Diş hekimliği, hastabakıcılık. (Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun uyarınca)
- Eczacılık (Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun uyarınca)
- Veterinerlik (Veteriner Hekimleri Birliği ile Odalarının Teşekkül Tarzına ve Göreceği İşlere Dair Kanun uyarınca)
- Özel hastanelerde sorumlu müdürlük (Hususî Hastaneler Kanunu uyarınca)

- Avukatlık (Avukatlık Kanunu uyarınca)
- Noterlik (Noterlik Kanunu uyarınca)
- Özel veya kamu kuruluşlarında güvenlik görevlisi (Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun uyarınca)
- Kara suları dahilinde balık, istiridye, midye, sünger, inci, mercan ihracı, dalgıçlık, arayıcılık, kılavuzluk, kaptanlık, çarkçılık, tayfalık vb. (Kabotaj Kanunu uyarınca)
- Gümrük müşavirliği (4458 sayılı Gümrük Kanunu uyarınca)

İŞ KANUNUNA TABİ ÇALIŞACAKLAR İÇİN ÖNEMLİ BİLGİLER (4)

- İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.
- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.
- Anayasa gereği hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır. "Angarya", kişinin emeğinin karşılığını almadan zorla çalıştırılmasıdır.
- Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.
- İş sözleşmesi iki kopya olarak hazırlanır ve işveren ve işçi tarafından imzalanır, imzalı bir kopya işçiye verilir.
- Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.

- Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme süresi konulduğunda, bu süre en çok iki ay olabilir.
- Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.
- Çalışanlar en geç çalışmaya başlamadan bir gün önce (inşaat, tarım ve balıkçılık işlerinde en geç başladığı gün) Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) işveren tarafından sigortalı olarak bildirilmek zorundadır.
- İşverenlerin tüm işçilerin sigortalarını yaptırmaları gerekmektedir.
- On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar hafif işlerde çalıştırılabilirler.
- İş Kanununda çalışma süresi haftalık en çok 45 saattir. Haftalık 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışma sayılır.
- Gece çalışması (20:00-06:00 saatleri arasındaki çalışmalar) 7,5 saati geçemez.
- Günlük çalışma süresi 11 saati geçemez.
- 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten fazla olamaz.
- 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış genç çalışanlar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.
- Fazla çalışma süresi yılda 270 saatten fazla olamaz.
- Fazla çalışma için işçinin onayı zorunludur.

Ara Dinlenme izni (5)

- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,
- Dört saatten fazla ve 7.5 saate kadar (7.5 saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- 7.5 saatten fazla süreli işlerde bir saat, ara dinlenmesi verilir.
- Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izin (6)

- Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçiye işe başladığı tarihten itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olması koşuluyla yıllık ücretli izin verilir.
- İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;
 - Bir yıldan beş yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara 14 günden,
 - Beş yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden,
 - On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden, az olamaz.
 - Ancak, 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.
- Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Bu hakkın izin olarak kullanılması şarttır.
- İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği

tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir.

Mazeret izni: (7)

- İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir.
- İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.
- Yukarıda sayılan izin süreleri, hafta tatili hesabında çalışılmış günler gibi hesaba katılır ve hafta tatili ücretine hak kazanılır.

Fazla Çalışmanın Yasak Olduğu İşçiler (8)

- 18 yaşını doldurmamış işçiler,
- İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı, kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler,
- Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan (haftada 30 saate kadar çalışan) işçiler.

Hafta tatili (9)

- İş Kanununa göre, altı iş günü çalışmış olan işçiye, yedinci gün kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.
- Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz kırk saatten az olamaz. Ayrıca hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenir

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri (10)

- Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.
- Çocuk ve genç işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmazlar. Ayrıca bugünlere ilişkin ücretler bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

Ücret Hakkı: (11)

- 2016 yılı asgari ücreti net aylık 1,300.99 TL'dir.
- Çalıştırdıkları işçi sayısının en az 5 olması hâlinde, işverenler çalıştırdıkları işçiye yapacakları her türlü ödemeyi, bankalar aracılığıyla yapmakla yükümlüdürler.
- Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.
- Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.

- İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya zamanında ödenmezse işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmaktadır.
- Haftalık toplam çalışma süresi 45 saat ise bu süreyi aşan çalışmalar fazla çalışmadır. Her bir fazla çalışma saat ücreti % 50 artırılarak ödenmelidir.
- Gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz.
- Fazla çalışma ücreti şöyle hesaplanmalıdır:
- $(\text{Brüt yada Net Maaş}/225) \times 1,5 \times \text{o ay içerisinde yapılacak toplam fazla çalışma saati}$ miktarı
- Ulusal bayram ve genel tatil günleri şunlardır: 29 Ekim Ulusal Bayram'dır. 1 Ocak, 23 Nisan, 1 Mayıs, 19 Mayıs, 30 Ağustos, Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramı günleri ise genel tatil olarak kabul edilir. 28-29 Ekim toplam 1.5 gün; 1 Ocak, 23 Nisan, 1 Mayıs, 19 Mayıs ve 30 Ağustos 1'er gün; Ramazan Bayramı 3.5 gün; Kurban Bayramı 4.5 gündür. Toplamda yıl içerisinde 14,5 gün ulusal bayram ve genel tatil bulunmaktadır.
- Herhangi bir ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışılmaması halinde işveren o güne ait ücreti tam olarak ödeyecektir. İşçinin çalışma yapması halinde ise, çalıştığı her gün için ilave bir yevmiye daha verilmesi gereklidir.
- Örneğin Nisan ayında 23 Nisan genel tatil günü çalışma yapmayan ancak, onun dışında kalan tüm günlerde çalışan bir işçi 30 günlük ücrete hak kazanırken, 23 Nisan günü de çalışma yapan bir işçi,

genel tatil çalışmasından dolayı ilave bir yevmiyeye daha hak kazandığından, 31 günlük ücret alacaktır.

- İşveren, işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir ücret hesap pusulası vermek zorundadır.

İŞ GÜVENCESİNDEN KİMLER YARARLANABİLİR? (12)

İş Kanununda iş güvencesinden;

- Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde,
- En az altı aylık kıdemi olan,
- Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler faydalanabilir.
- İşveren, iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesini feshederken;
 - İşçinin öncelikle savunmasını almalı,
 - Fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmeli,
 - Fesih bildirimini yazılı olarak yapmalıdır.
- Aksi halde yapılan fesih geçersiz olur.
- İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir.

İHBAR TAZMİNATI (13)

- İşçinin, bildirim şartına uymadan işi bırakıp gitmesi halinde işverene, işvereninde, bildirim şartına uyma-

dan işçinin iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde işçiye çalışma süresi dikkate alınarak ödediği tazminata ihbar tazminatı denir.

- Belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

Taraflar;

- 6 aya kadar süren çalışmalarda 2 hafta,
- 6 aydan 1,5 yıla kadar süren çalışmalarda 4 hafta,
- 1,5 yıldan 3 yıla kadar süren çalışmalarda 6 hafta,
- 3 yıldan uzun süren çalışmalarda 8 hafta önceden bildirimde bulunmakla yükümlüdürler.
- Aksi halde bu süreler kadar ihbar tazminatı ödemek zorundadırlar.

Yeni İş Arama İzni (14)

- Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur.
- İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.
- İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.
- İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın

alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

Kıdem Tazminatı (15)

- İşçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymaması nedeniyle işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilirse kıdem tazminatına hak kazanılamaz.
- İşçi haklı nedenle iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatına hak kazanır.
- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
- Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde iş sözleşmesini feshetmesi halinde,
- İşçinin yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla,
- Yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan ancak yaşını bekleyen işçiler 3600 prim gün ve 15 hizmet yılını tamamlarsa bir yıllık hizmeti karşılığında bir aylık (30 günlük) brüt giydirilmiş ücreti tutarında kıdem tazminatına hak kazanır.

KADIN ÇALIŞANLARIN DİĞER YASAL HAKLARI: (16)

- Çalışan, gebelik ve emzirmeye başlama halinde işverenini bilgilendirir. Gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.
- Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

- Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.
- Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.
- Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır.
- Doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

- Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar.
- Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.
- Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

4447 SAYILI İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNU (17)

İşsizlik maaşından yararlanma koşulları: (18)

- Kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalmak,
- Hizmet akdinin feshinden önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak,
- Son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak,
- Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvurmak gerekmektedir.

İşsizlik maaşına başvuru (19)

- Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine başvurmak gerekmektedir. Başvuru, İŞKUR birimine şahsen gelerek veya elektronik ortamda www.iskur.gov.tr adresinden yapılabilir. Mücbir sebepler dışında 30 gün içerisinde başvurulmaması halinde, başvuruda gecikilen süre, toplam hak sahipliği süresinden düşülmektedir.
- İşsizlik sigortası başvurusu ile kişinin iş arayan kaydı yapılmakta veya güncellenmektedir. Böylece sigortalı işsizlerin danışmanlık, işe yerleştirme ve mesleki eğitim hizmetlerini alması sağlanmaktadır
- İlk işsizlik ödeneği ödemesi, ödeneye hak kazanılan tarihi izleyen ayın sonuna kadar yapılmaktadır. Sigortalı işsizler, TC Kimlik Numaralı Nüfus Cüzdanı ile birlikte her hangi bir PTT şubesine başvurarak işsizlik ödeneklerini alabilirler.

İşsizlik ödeneğinin süresi: Hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde; (20)

- 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,
- 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,
- 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre ile işsizlik ödeneği (kanunda yer alan diğer şartları taşınması kaydıyla) verilmektedir.

İşsizlik sigortası kapsamında sunulan hizmetler (21)

İşsizlik ödeneği alanlara İŞKUR tarafından;

- İşsizlik ödeneği verilmesi,
- Genel sağlık sigortası primleri ödenmesi,
- Yeni bir iş bulma,
- Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi verilmesi hizmetleri sağlanmaktadır.

İşsizlik ödeneği miktarı (22)

- Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkı olarak hesaplanmaktadır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçmemektedir.

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU (23)

Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması: (24)

- On beş yaşını dolduran ve işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.
- Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.
- Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden (<https://giris.turkiye.gov.tr/Giris/>) üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır.

Grev: (25)

- İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.
- Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır.

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU (26)

- İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini (sağlık kontrolleri, koruyucu ekipman verilmesi, eğitim verilmesi vb.) çalışanlara yansıtamaz.
- İşverenler; çalışanları ile birlikte işin her aşamasında işten kaynaklı tehlikeleri sürekli olarak tespit ederek, muhtemel risklere karşı tedbir almakla yükümlüdürler.
- Çalışanlar için riskli durumların belirlenebilmesi, hassasiyetlerin saptanması amacıyla tüm çalışanların sağlık taramasına tabi tutulması gerekmektedir. Çalışanların sağlık muayeneleri; işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası ve meslek hastalığı ile sağlık nedeniyle verilen aralardan sonra tekrarlanmalıdır.
- İş kazaları kazadan sonraki, meslek hastalıkları öğrenildikten sonraki üç işgünü içinde işveren tarafından, Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmelidir.
- Acil durumlara hazırlık amacıyla tüm çalışanların katılacağı eğitim ve tatbikatlar yapılmalıdır.

- İşyerlerinde; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışanlarla işveren arasındaki iletişimi sağlayacak çalışan temsilcisi görevlendirilmelidir.
- Ciddi ve yakın tehlike bulunan yerlere, sadece gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler girebilecektir. Bunların dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmeleri istenemeyecektir. Ciddi ve yakın tehlikenin önlemez hale gelmesi durumunda, çalışanlar işlerini derhal bırakarak tahliye edilecektir.
- Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacak olanlardan, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgelemeleri istenecektir. Bu belgeye sahip olmayanlar bu işlerde çalıştırılmayacaklardır.
- Çalışan, ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya kaldığında iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı yerlerde ise işverene bu durumun giderilmesi için başvurabilmektedir. Çalışanın talebi doğrultusunda karar verildiği takdirde gerekli tedbirler alınıncaya kadar, çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir. Talep ettiği halde gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda çalışanlar iş sözleşmelerini feshedebilmektedirler.
- Çalışanlar; gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı dönemde ücretini almaktadır.

MEVSİMLİK TARIM İŞÇİLERİNE YÖNELİK ÇALIŞMA HAYATINA DAİR ÖNEMLİ DÜZENLEMELER (27)

50 ve daha az işçi çalıştıran tarım işyerleri ve işletmeler İş Kanununa tabi değildir.

Türkiye'nin de 1999'da imzalamış olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin 138 Sayılı Sözleşmesi'ne göre, asgari yaş sınırı, zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaşın altında ve her halükarda 15 yaşın altında olmayacaktır.

Sosyal Güvenlik ve Sigortalılık açısından; (28)

Tarımsal faaliyetlerde çalışanların hak ve yükümlülükleri 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda düzenlenmiştir.

Buna göre mevsimlik tarım işlerinde çalışanların ekseriyetinin süresiz çalıştığı değerlendirilmektedir.

Bu kapsamdakilerin, SGK internet sitesinde örneği yer alan "Tarım İşlerinde Hizmet Akdiyle Süresiz Çalışanlara Ait İşe Giriş Bildirgesi'ni ikametlerinin bulunduğu muhtarlık ile ikamet ettikleri veya çalıştıkları il ya da ilçede bulunan tarım müdürlüklerine onaylatıp sosyal güvenlik il müdürlükleri/merkezlerine müracaat etmeleri gerekmektedir.

Tarımda İş Aracılığı (29)

- Tarımda iş ve işçi bulma aracılığı, esas itibarıyla Türkiye İş Kurumunca yapılır. Ancak, Kurumca gerçek ve tüzel kişilere belirli şartlarda izin verilebilir.
- Kurumdan izin alınmadan aracılık yapılamaz.
- Aracıların işçilerden ücret almaları yasaktır. Ücret yalnızca işverenden alınır.
- Aracılık, yalnız aracılık belgesi almış olanlarca yapılır; başkasına devredilemez, vekalet yoluyla yürütülemez.

- Ücret ve çalışma koşulları ile karşılıklı yükümlülüklerin aracı, işveren ve işçiler arasında yazılı sözleşmelerle belirlenmesi zorunludur. Aracının olmadığı yerlerde sözleşme işveren ile işçiler arasında imzalanır. İşveren veya Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği ekinde yer alan sözleşmelerin birer örneğini düzenleme tarihinden itibaren on iş günü içinde onaylanmak üzere Kuruma ulaştırmak zorundadır.

Mevsimlik Tarım İşlerinde Geçici Koruma (30)

- Geçici koruma sağlanan yabancılar, çalışma izni olmaksızın Türkiye’de çalışamaz veya çalıştırılmaz.
- Ancak mevsimlik tarım (veya hayvancılık) işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılar, çalışma izninden muaf olacaklardır ve bunların muafiyet başvuruları, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yapılacaktır.
- Geçici koruma sağlanan yabancılar, geçici koruma kayıt tarihinden itibaren 6 ay sonra mevsimlik tarım ve hayvancılık işlerinde çalışma izni muafiyeti alabileceklerdir.
- Geçici koruma sağlanan yabancılara çalışma izni muafiyeti verilmesinde, Geçici Koruma Kimlik Belgesinde kalmasına izin verilen il esas alınır.
- Çalışma izni bulunmayan yabancıyı çalıştıran işveren veya işveren vekilleri her bir yabancı için 8 bin 848 TL cezaya tabi olacaktır. Bu ceza her yıl yeniden değerlendirilme oranında arttırılmaktadır.

- Geçici koruma sağlanan yabancı muafiyet kapsamında, sadece mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışabilir. Başka bir işte ya da işyerinde çalışamaz/çalıştırılmaz.
- Geçici koruma sağlanan yabancıнын, geçici koruma kimlik belgesi/yabancı tanııtma belgesini ibrazı zorunludur.
- Geçici koruma sağlanan yabancıнын çalışma izni muafiyeti kapsamında olup olmadığı Yabancı Çalışma İzni Sorgulama Sistemi (www.calismaizni.gov.tr) üzerinden yabancı kimlik numarası girilerek doğrulanabilir.
- Muafiyetin sona erme tarihinden sonra çalışmaya devam edilecek olması halinde, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yeniden başvurulması gerekmektedir.

GEÇİCİ KORUMA KİMLİK BELGESİ				
Photo	ADI	:	:	الاسم
	SOYADI	:	:	اللقب
	BABA ADI	:	:	اسم الأب
	DOĞ. TARİHİ	:	:	تاريخ الولادة
	DOĞ. YERİ	:	:	مكان الولادة
	CİNSİYETİ	:	:	الجنسائي
	AİLE NO	:	:	مقر العائلة
	SAHIS NO	:	98.....	رقم الهوية
	İKAMET YERİ	:	:	مكان الإقامة
YABANCI KİMLİK NO	99			
				

مراجعة قيمة الغرامة الجزائية كل عام وزيادتها حسب نسبة التقييم.

◀ في نطاق الاعفاء من تصريح العمل، يسمح للأجنبي ذو الحماية المؤقتة العمل في أعمال الزراعة الموسمية ورعاية الثروة الحيوانية فقط. لا يسمح بالعمل/التشغيل في أماكن عمل أو أعمال أخرى.

◀ يتوجب على الأجانب ذوي الحماية المؤقتة ابراز الهوية الشخصية للحماية المؤقتة / أو وثيقة التعريف بالشخصية للأجنبي.

◀ يمكن التأكد من أن الشخص الأجنبي ذو الحماية المؤقتة يستطيع الاستفادة من اعفاء تصريح العمل أو لا من خلال ادخال رقم الهوية الشخصية للأجنبي في نظام الاستعلامات حول تصريح العمل للأجانب (www.calismaizni.gov.tr).

◀ في حال الرغبة بالاستمرار بالعمل بعد تاريخ انتهاء الاعفاء، يتوجب مراجعة المديرية التابعة لمؤسسة العمل والتشغيل الموجودة في المحافظة والتقدم بطلب مجدداً.

GEÇİCİ KORUMA KİMLİK BELGESİ				
Photo	ADI	:	:	الاسم
	SOYADI	:	:	اللقب
	BABA ADI	:	:	اسم الأب
	DOĞ. TARİHİ	:	:	تاريخ الولادة
	DOĞ. YERİ	:	:	مكان الولادة
	CİNSİYETİ	:	:	الجنس
	AİLE NO	:	:	مقر العائلة
	SAHİS NO	: 98.....	:	رقم الهوية
	İKAMET YERİ	:	:	مكان الإقامة
YABANCI KİMLİK NO		99.....		
				

◀ يسمح بالقيام بأعمال التواسط فقط للحاصلين على رخصة وساطة الأعمال؛ لا يسمح بتحويل هذه الرخصة لشخص آخر أو التنازل عنها لشخص آخر أو استعمالها عن طريق وكالة أو تفويض.

◀ يتوجب تحديد الأجور وشروط العمل والتزامات الأطراف تجاه بعضها في اتفاقية خطية بين الوسيط وصاحب العمل والعمال. إذا لم يكن هناك وسيط، يجب أن يتم توقيع الاتفاقية بين صاحب العمل والعمال. يلتزم صاحب العمل أو الوسيط بإيصال نسخة من الاتفاقيات الموجودة في ملحق النظام للمؤسسة خلال عشرة أيام عمل من تاريخ تحرير الاتفاقية وذلك ليتم المصادقة عليها.

الحماية المؤقتة لأعمال الزراعة الموسمية (30)

◀ لا يسمح بعمل أو تشغيل الأجانب ذوي الحماية المؤقتة في تركيا إلا بوجود تصريح عمل.

◀ لكن الأجانب ذوي الحماية المؤقتة الذين سيعملون في أعمال الزراعة الموسمية (أو رعاية الثروة الحيوانية)، فإنهم معفيون من تصريح العمل، ويجب مراجعة المديرية الموجودة في المحافظة والتابعة لمؤسسة العمل والتشغيل التركية للتقدم بطلب الاعفاء.

◀ يستطيع الأجانب ذوي الحماية المؤقتة الحصول على اعفاء تصريح العمل لأعمال الزراعة الموسمية ورعاية الثروة الحيوانية خلال 6 شهور من تاريخ تسجيل قيد الحماية المؤقتة.

◀ عند منح اعفاء تصريح العمل للأجانب ذوي الحماية المؤقتة يتخذ بعين الاعتبار المحافظة المسموح الإقامة بها المبينة في وثيقة هوية التعريف الشخصية للحماية المؤقتة.

◀ يتم معاقبة صاحب العمل أو وكيله بغرامة قدرها 8 آلاف و848 ليرة تركية عن كل أجنبي يقوم بتشغيله دون تصريح عمل. سيتم

تعليمات هامة تخص العمل و الحياة المهنية لعمال الزراعة الموسمية (27)

وفقاً لأحكام قانون العمل، فإن المؤسسات وأماكن العمل الزراعية التي تشغل 50 عامل أو أقل لا تخضع لقانون العمل.

وفقاً للاتفاقية رقم 138 الخاصة بالحد الأدنى للسن المقبول للتشغيل التي قامت تركيا بتوقيعها عام 1999 مع منظمة العمل الدولية (ILO)، فإن الحد الأدنى للعمر للتشغيل يجب أن لا يكون أقل من العمر اللازم لإنهاء مرحلة التعليم الإلزامي وفي جميع الحالات يجب أن لا يكون أقل من 15 عاماً.

من ناحية الضمان الاجتماعي والتأمين (28)

تم تنظيم حقوق وواجبات العاملين في الأنشطة الزراعية من خلال قانون الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي العام رقم 5510.

وعلى هذا الأساس يعتبر معظم العاملين في أعمال الزراعة الموسمية يعملون بشكل متقطع.

يتوجب على جميع من يخضع لهذا النطاق أن يقوموا بتصديق نموذج "إعلان التوظيف للعاملين بشكل متقطع بموجب عقد عمل في أعمال الزراعة" والموجود في الموقع الإلكتروني لمؤسسة الضمان الاجتماعي عبر الإنترنت من مديريات الزراعة الموجودة في المدينة أو المحافظة التي يعملون بها أو التي يقيمون فيها بالإضافة إلى مكتب المختار في المنطقة التي يقيمون بها، ثم مراجعة مراكز/مديريات الضمان الاجتماعي الموجودة في المحافظات.

وساطة الأعمال في الزراعة (29)

← يتم التواسط ما بين الوظائف المتاحة والعاملين في قطاع الزراعة عبر مؤسسة العمل التركيبية بالأساس.

← لا يسمح القيام بالتواسط دون الحصول على موافقة المؤسسة.

← يمنع على وسطاء العمل تحصيل أي أجور من العاملين. يتم تحصيل الأتعاب والأجور من أصحاب العمل.

- ◀ يجب عقد دورات توعية وتدريبية وعمليات تدريب على الاخلاء لجميع العاملين بهدف الاستعداد لحالات الطوارئ.
- ◀ يجب تعيين ممثل عن العاملين في مكان العمل وذلك للتواصل ما بين العاملين وصاحب العمل في المواضيع التي تخص السلامة والصحة المهنية.
- ◀ لا يسمح بالدخول للأماكن الخطرة أو ذات الأخطار الجديدة والشبكة سوى الأشخاص المخولين بالدخول والمؤهلين ولديهم التجهيزات اللازمة والذين تم تعيينهم خصيصاً. لن يتم مطالبة بقية العاملين الآخرين بمتابعة أعمالهم في حال وجود وضع خطر. في حال كان الخطر قريب وكبير وجدّي ووشيك ولم يكن بالإمكان تفاديه، حينها يتوجب ترك العاملين أعمالهم ويتم اخلاؤهم من المكان بسرعة.
- ◀ يتوجب على الأشخاص الذين سيعملون في أماكن العمل المصنفة خطيرة أو شديدة الخطورة إثبات أنهم حصلوا على التدريب المهني اللازم ذو العلاقة بالعمل الذي سيقومون به. لن يسمح للأشخاص الذين لا يملكون هذه الأوراق بالعمل في هذه الأعمال.
- ◀ عندما يواجه العامل خطر جدي ووشيك، يجب أن يكون العامل قادراً على مراجعة لجنة السلامة والصحة المهنية، وإذا لم يكن هناك لجنة في مكان العمل، يجب أن يكون العامل قادراً على مراجعة صاحب العمل لمعالجة هذا الوضع وإصلاحه. يحق للعامل تجنب الاستمرار في العمل بناء على طلبه وفي حال تقرر ذلك إلى أن يتم اتخاذ التدابير اللازمة. إذا لم يتم اتخاذ التدابير اللازمة بالرغم من مطالبة العامل بها، يحق له حينها فسخ عقد العمل.
- ◀ عندما يستخدم العاملون حقهم في التوقف عن العمل إلى أن يتم اتخاذ التدابير اللازمة، تكون الفترة التي توقفوا فيها عن العمل بانتظار اتخاذ التدابير اللازمة تكون مدفوعة الأجر ويستحق العامل أجره خلالها حتى لو لم يعمل.

◀ يتم اكتساب العضوية من خلال مراجعة بوابة الحكومة الإلكترونية عبر (<https://giris.turkiye.gov.tr/Giris>) والتقدم بطلب عضوية ثم الحصول على موافقة الجهة المخولة المبينة في النظام الداخلي للنقابة العمالية.

الاضراب عن العمل (25)

◀ يطلق مصطلح الاضراب عن العمل عندما يترك العاملون العمل بصورة جماعية بهدف ايقاف نشاط مكان العمل أو ابطاؤه بشكل كبير حسب طبيعة العمل، سواء كان ذلك بالاتفاق فيما بينهم أو باتباع قرار تنظيم معين بعدم العمل بصورة جماعية لتحقيق نفس الهدف.

◀ إن أي اضراب يتم دون تحقيق الشروط اللازمة للاضراب القانوني، يعد اضراباً غير قانونياً.

قانون السلامة و الصحة المهنية رقم 6331 (26)

◀ إن تكلفة اتخاذ اجراءات وتدابير السلامة والصحة المهنية (الكشف الطبي، تزويد معدات الوقاية الشخصية، تقديم الدورات التدريبية والتوعوية، وغيرها) هي من مسؤولية صاحب العمل ولا تنعكس هذه المصاريف ككلفة على العاملين.

◀ يلتزم صاحب العمل بشكل دوري ودائم مع العاملين بتحديد المخاطر الناجمة عن العمل في مختلف مراحل العمل ويلتزم باتخاذ التدابير اللازمة ضد المخاطر المحتملة.

◀ يتوجب اجراء فحص طبي لجميع العاملين بهدف تحديد حساسيات العاملين وتحديد الأوضاع الخطرة. يجب تكرار الفحص الطبي للعاملين: عند التوظيف وبدء العمل، تغيير العمل، حوادث العمل، الأمراض المهنية وعند منح فترات استراحة لأسباب صحية.

◀ يجب أن يقوم صاحب العمل باعلام مؤسسة الضمان الاجتماعي حول حوادث العمل عند وقوعها والأمراض المهنية عند اكتشافها خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ وقوعها أو اكتشافها.

بشكل رسمي ومسجل وقاموا بتسديد أقساط تأمين البطالة خلال السنوات الثلاث الأخيرة قبل فسخ عقد العمل. (وذلك باشتراط الالتزام بالشروط الأخرى الواردة في القانون)

الخدمات الأخرى المقدمة ضمن تأمين البطالة (21)

يتم منح الأمور والخدمات التالية للحاصلين على إعانات البطالة من طرف مؤسسة العمل التركية (İŞKUR):

- ◀ تقديم إعانات البطالة
- ◀ تسديد أقساط التأمين الصحي العام
- ◀ إيجاد وظائف وفرص عمل جديدة
- ◀ دورات تدريبية حول التطوير المهني، والحصول على مهن والتدريب عليها.

قيمة إعانة البطالة (22)

◀ يتم احتساب القيمة اليومية لإعانة البطالة على أساس أربعون بالمائة من معدل اجمالي الأجر اليومي الذي يتم تحديده على ضوء أجور الشهور الأربعة الأخيرة التي تم احتساب قسط الضمان للعامل المؤمن بناء عليها. قيمة اعانة البطالة التي يتم احتسابها بهذا الشكل يجب أن لا تتجاوز ثمانون بالمائة من قيمة اجمالي الحد الأدنى للأجر الشهري.

قانون النقابات العمالية واتفاقيات العمل الجماعية رقم 6356 (23)

عضوية النقابات العمالية ومكتسبات العضوية (24)

- ◀ يحق للعاملين الذين أتموا سن الخامسة عشر الالتحاق بالنقابات العمالية كأعضاء.
- ◀ للعامل كامل الحرية في الالتحاق بالنقابات العمالية. لا يسمح بالضغط على أي شخص ليصبح عضواً في أي نقابة أو لا يتم إجباره على ترك العضوية في أي نقابة.

(İŞKUR) خلال 30 يوماً من تاريخ فسخ عقد العمل. يمكن التقدم بطلب والمراجعة شخصياً أو عبر الموقع الإلكتروني www.iskur.gov.tr. باستثناء وجود حالات طارئة أو ظروف قاهرة، فإنه إذا لم يتم التقدم بطلب والمراجعة خلال 30 يوم فإن مدة التأخير في تقديم الطلب يتم خصمها من مجموع الفترة المستحقة.

- ◀ عند التقدم بطلب والمراجعة لتأمين البطالة يتم انشاء قيد سجل للشخص الباحث عن عمل أو يتم تحديثه. وبذلك يتم تقديم خدمات استشارية وإيجاد فرص العمل والتوظيف والتدريب المهني للعاطلين عن العمل المستفيدين من تأمين البطالة.
- ◀ أول دفعة لإعانات البطالة تتم حتى آخر الشهر الذي يتبع الشهر الذي تقرر فيه استحقاق العامل العاطل عن العمل لإعانة البطالة. يمكن للأفراد العاطلين عن العمل المستفيدين من تأمين البطالة مراجعة أي فرع من فروع البريد التركي PTT حاملين معهم لاستلام إعانات البطالة.

المدة الزمنية لإعانات البطالة (20)

- ◀ يتم دفع راتب البطالة لمدة 180 يوم للأفراد العاطلين عن العمل المستفيدين من تأمين البطالة الذين اشتغلوا لمدة 600 يوم بشكل رسمي ومسجل وقاموا بتسديد أقساط تأمين البطالة خلال السنوات الثلاث الأخيرة قبل فسخ عقد العمل. (وذلك باشتراط الالتزام بالشروط الأخرى الواردة في القانون)
- ◀ يتم دفع راتب البطالة لمدة 240 يوم للأفراد العاطلين عن العمل المستفيدين من تأمين البطالة الذين اشتغلوا لمدة 900 يوم بشكل رسمي ومسجل وقاموا بتسديد أقساط تأمين البطالة خلال السنوات الثلاث الأخيرة قبل فسخ عقد العمل. (وذلك باشتراط الالتزام بالشروط الأخرى الواردة في القانون)
- ◀ يتم دفع راتب البطالة لمدة 300 يوم للأفراد العاطلين عن العمل المستفيدين من تأمين البطالة الذين اشتغلوا لمدة 1080 يوم

طبي من الدكتور ولغاية الولادة، والمرأة المرضعة من تاريخ الولادة ولغاية عام واحد.

◀ بغض النظر عن أعمارهم وحالتهم الاجتماعية فإنه في أي مكان عمل يقوم بتشغيل 100-150 امرأة عاملة، يتوجب على صاحب العمل إعداد وتوفير غرفة رضاعة لا تبعد أكثر من 250 متراً عن مكان العمل ومنفصلة عن مكان العمل لاتاحة المجال للنساء العاملات المرضعات ارضاع أطفالهم.

◀ بغض النظر عن أعمارهم وحالتهم الاجتماعية فإنه في أي مكان عمل يقوم بتشغيل ما يزيد عن 150 امرأة عاملة، يتوجب على صاحب العمل إعداد وتوفير حضانة منفصلة عن مكان العمل وقريبة المسافة من مكان العمل وذلك لحضانة ورعاية أطفال العاملات الذين تتراوح أعمارهم 0-6 سنوات ولارضاع الأطفال الرضع. إذا كانت الحضانة تبعد أكثر من 250 متراً عن مكان العمل، يتوجب على صاحب العمل توفير مواصلات أو وسيلة نقل.

قانون ضمان البطالة رقم 4447 (17)

شروط الاستفادة من راتب البطالة (18)

- ◀ أن يكون عاطل عن العمل دون رغبته أو دون تقصير منه
- ◀ أن يكون قد اشتغل وسدد أقساط الضمان الاجتماعي لمدة 120 يوم متواصلين قبل فسخ عقد العمل.
- ◀ أن يكون قد سدد أقساط ضمان العمل وتأمين البطالة لمدة 600 يوم على الأقل خلال السنوات الثلاثة الأخيرة.
- ◀ يجب التقدم بطلب ومراجعة أقرب وحدة لمؤسسة العمل التركية (İŞKUR) شخصياً أو عبر الموقع الإلكتروني خلال 30 يوماً من تاريخ فسخ عقد العمل.

التقدم بطلب والمراجعة للحصول على راتب البطالة (19)

- ◀ يجب التقدم بطلب ومراجعة أقرب وحدة لمؤسسة العمل التركية

هذه الفترة أو كيفية تقسيم هذه الفترة لأجزاء إن رغبت. تحتسب فترة الرضاعة من ضمن ساعات العمل اليومية.

◀ يشترط عدم تشغيل المرأة العاملة قبل موعد الولادة ومنحها فترة ستة عشر أسبوعاً مقسمة إلى ثمانية أسابيع قبل الولادة وثمانية أسابيع بعد الولادة. في حالات الحمل المتعدد (الحمل بتوائم) يتم اضافة أسبوعين لفترة الثمانية أسابيع من عدم التشغيل قبل الولادة. لكن إذا كان وضعها الصحي والطبي مناسباً، يسمح للمرأة العاملة الاشتغال في مكان العمل لغاية ثلاثة أسابيع قبل الولادة وذلك بناءً على رغبتها وبموافقة الطبيب. وفي هذه الحالة يتم اضافة الفترات التي اشتغلت فيها لفترة ما بعد الولادة.

◀ إذا حصل ولادة مبكرة يتم اضافة الفترات التي لم تستخدمها المرأة العاملة قبل الولادة لفترة عدم التشغيل ما بعد الولادة.

◀ في حال وفاة الأم خلال الولادة أو بعد الولادة، تمنح الفترة المتبقية التي لم يتم استخدامها ما بعد الولادة للأب ليقوم باستخدامها. في حال تبني طفل عمره أقل من ثلاث سنوات يتم منح أحد الزوجين أو من قام بالتبني إجازة أمومة لمدة ثمانية أسابيع اعتباراً من تاريخ تسليم الطفل فعلياً للعائلة.

◀ اعتباراً من تاريخ انتهاء إجازة الأمومة بعد الولادة، وبشرط أن يكون الطفل على قيد الحياة، يحق للأم العاملة أو الرجل العامل أو المرأة العاملة الذين تبينوا طفلاً لم يتم ثلاثة أعوام بناءً على رغبتهم بهدف العناية بالطفل ورعايته، الحصول على إجازة بدون راتب لمدة تعادل نصف مجموع ساعات العمل الأسبوعية وذلك لمدة ستين يوماً للطفل الأول، ومائة وعشرون يوماً للطفل الثاني، ومائة وثمانون يوماً للأطفال اللاحقين. في حالة ولادة التوائم يتم اضافة مدة ثلاثين يوم على هذه الفترات. في حال ولادة طفل ذو إعاقة يتم تطبيق هذه الفترة على أساس ثلاثمائة وستون يوماً. لا يتم تطبيق أحكام فترة الرضاعة خلال هذه المدة.

◀ يمنع تشغيل المرأة العاملة في المناوبات أو الورديات الليلية في الحالات التالية: المرأة الحامل من تاريخ اثبات الحمل بتقرير

تعويض الأقدمية (15)

- ◀ لا يستحق العامل تعويض الأقدمية إذا تم فسخ عقد العمل وانتهاء خدمات العامل من قبل صاحب العمل بسبب عدم التزام العامل ومخالفته لقواعد الأخلاق وحسن النية.
- ◀ يستحق العامل تعويض الأقدمية إذا تم فسخ عقد العمل من قبل العامل لأسباب مبررة.
- ◀ يستحق العاملان تعويض الأقدمية بما يعادل الأجرة الشهرية الاجمالية (30 يوم) عن كل سنة خدمة إذا تم إنهاء عقد الخدمات للأسباب المبررة التالية:
- ◀ بسبب تأدية الخدمة العسكرية الالزامية
- ◀ إذا تم فسخ عقد العمل للمرأة العاملة خلال عام واحد من تاريخ زواجها.
- ◀ بغرض أخذ الراتب الشهري عن الشيخوخة أو التقاعد أو العجز والاعاقة أو المبلغ المستحق في هذه الحالات مرة واحدة
- ◀ العامل الذي أكمل عدد الأيام مدفوعة الأقساط للضمان الاجتماعي والمدة الزمنية المفروضة للضمان الاجتماعي لاستحقاق الراتب الشهري للشيخوخة لكن لم يصل للعمر اللازم للحصول على راتب الشيخوخة، إذا أتم 15 عام من الخدمة وما يعادل 3600 يوم مدفوع الأقساط للضمان الاجتماعي.

الحقوق القانونية الأخرى للمرأة العاملة (16)

- ◀ تقوم المرأة العاملة باعلام صاحب العمل في حالات الحمل والرضاعة. تمنح المرأة الحامل طوال مدة حملها أذن مدفوع الأجر للذهاب لمراجعاتها الطبية الدورية.
- ◀ تمنح المرأة العاملة المرضعة إذا كان عمر طفلها الرضيع أقل من عام واحد إذن لمدة اجمالية ساعة ونصف يومياً لإرضاع طفلها. تقوم العاملة نفسها بتحديد في أي وقت ستقوم باستخدام

- ◀ يتوجب على الأطراف القيام بإعلام الطرف الآخر بقرار إنهاء العمل في المدد الزمنية المحددة أدناه:
 - ◀ قبل أسبوعين إذا كانت مدة العمل أقل من 6 شهور
 - ◀ قبل 4 أسابيع إذا كانت مدة العمل أكثر من 6 شهور وأقل من 1.5 عام ونصف
 - ◀ قبل 6 أسابيع إذا كانت مدة العمل أكثر من 1.5 عام ونصف وأقل من 3 سنوات
 - ◀ قبل 8 أسابيع إذا كانت مدة العمل أكثر من 3 سنوات.
- ◀ إذا لم يتم إعلام الفسخ خلال الفترات الزمنية المحددة أعلاه، يتوجب دفع تعويض بلاغ إنهاء العمل.

إذن البحث عن عمل جديد (14)

- ◀ خلال فترة إبلاغ العمل، يتوجب على صاحب العمل منح العامل إذن البحث عن عمل جديد خلال ساعات العمل ودون أي اقتطاع من الأجر وذلك ليتمكن العامل من البحث عن فرصة عمل أخرى جديدة.
- ◀ المدة الزمنية الممنوحة كإذن للبحث عن عمل جديد يجب أن لا تقل عن ساعتين في اليوم، كما يحق للعامل إذا رغب أن يقوم بتجميع إذن البحث عن عمل جديد واستخدامها مجتمعة مع بعض. لكن يتوجب على العامل الراغب باستخدام إذن البحث عن عمل جديد بصورة مجتمعة أن يقوم بإعلام صاحب العمل بذلك وأن يستخدم أوقات الإذن المتجمعة قبل آخر يوم له لتترك العمل.
- ◀ إذا لم يمنح صاحب العمل للعامل إذن البحث عن عمل جديد أو إذا لم يسمح باستخدامه بالكامل، فإنه يتوجب عليه دفع الأجر عن تلك المدة للعامل.
- ◀ إذا قام صاحب العمل بتشغيل العامل خلال إذن البحث عن عمل جديد، فيتوجب عليه أن يدفع للعامل بالإضافة إلى الأجرة المستحقة أجر المدة التي عمل خلالها مضاعفة بنسبة مائة بالمائة دون أن يطالبه بالعمل مقابل ذلك.

من يستفيد من الحماية القانونية للوظيفة (ضمان العمل)؟ (12)

حسب قانون العمل فإن الحماية القانونية للوظيفة (ضمان العمل) يسري على العاملين الذي يشتغلون في

- ◀ مكان العمل الذي لديه أكثر من ثلاثين عامل
- ◀ والذين عملوا لدى نفس مكان العمل لأكثر من ستة شهور
- ◀ والذين يعملون بعقد عمل غير محدد المدة.
- ◀ عند قيام صاحب العمل بفسخ عقد العمل للعامل المستفيد من الحماية القانونية للوظيفة (ضمان العمل) فإنه يجب أن يلتزم بالشروط التالية:

- ◀ يجب اعطاء العامل حق الدفاع عن نفسه
- ◀ يجب توضيح سبب فسخ عقد العمل بشكل واضح وقطعي
- ◀ يجب ابلاغ قرار فسخ عقد العمل كتابةً
- ◀ وإذا لم يتم الالتزام بهذه الشروط فإن فسخ العقد يعد لاغياً.
- ◀ إذا لم يتم اعلام العامل الذي تم فسخ عقد عمله بسبب الفسخ في بلاغ الفسخ الذي استلمه أو إذا لم يكن السبب مبرر حقيقي للفسخ، فإنه يحق للعامل رفع دعوى وفتح قضية لدى محكمة العمل خلال شهر واحد من تاريخ تبليغه بقرار فسخ عقد العمل.

تعويض بلاغ انتهاء العمل (13)

- ◀ يطلق مصطلح تعويض بلاغ انتهاء العمل على التعويض المدفوع من صاحب العمل للعامل إذا قام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل دون الالتزام بشرط اعلام العامل وتسليمه بلاغ الفسخ أو التعويض المدفوع من العامل لصاحب العمل في حال قيام العامل بترك العمل دون الالتزام بشرط ابلاغ صاحب العمل، وتؤخذ مدة العمل بعين الاعتبار عند احتساب قيمة التعويض في كلا الحالتين.
- ◀ يتوجب اعلام الطرف الآخر مسبقاً قبل القيام بفسخ عقد العمل غير محدد المدة.

- ◀ لا يسمح بالعمل الاضافي في الأعمال الليلية.
- ◀ يتم احتساب أجره العمل الاضافي بالشكل التالي:
- ◀ (اجمالي أو صافي الأجرة الشهرية/225)*1.5*مجموع عدد ساعات العمل الاضافي في ذلك الشهر
- ◀ الأعياد الوطنية والعطل الرسمية هي الأيام التالية: العيد الوطني في 29 تشرين الأول. والأيام التالية تعد عطل رسمية: 1 كانون الثاني، 23 نيسان، 1 أيار، 19 أيار، 30 آب، وأيام عيد الفطر وعيد الأضحى. بحيث تحتسب العطلة 1.5 يوم في 28-29 تشرين الأول، يوم واحد في 1 كانون الثاني، و23 نيسان، و1 أيار، و19 أيار، و30 آب، و3.5 أيام لعيد الفطر، و4.5 أيام لعيد الأضحى. وعليه يكون مجموع أيام العطل الرسمية 14,5 يوماً في العام الواحد.
- ◀ يقوم صاحب العمل بدفع الأجرة كاملة عن يوم العطلة الرسمية والأعياد إذا لم يتم العمل خلالها. أما إذا اشتغل العامل خلال هذه الأيام فإنه يجب أن يدفع له عن كل يوم اشتغل خلاله من هذه الأيام أجره يومية اضافية فوق أجرته العادية (أجرة يومية مضاعفة).
- ◀ مثال على ذلك: إذا اشتغل العامل طوال شهر نيسان كاملاً لكن لم يعمل خلال العطلة الرسمية يوم 23 نيسان فإنه يستحق الأجرة الشهرية عن 30 يوماً كاملة، أما إذا اشتغل العامل طوال شهر نيسان بما في ذلك يوم عطلة 23 نيسان فإنه يستحق حينها أجره يومية مضاعفة عن ذلك اليوم وبذلك يتم احتساب أجرته الشهرية بناء على حساب 31 يوم.
- ◀ يتوجب على صاحب العمل ابراز حساب الأجر للعامل سواءً كان دفع الأجر يتم في مكان العمل أو عن طريق البنك. يتوجب على صاحب العمل تسليم العامل قسيمة حساب الأجر تحمل توقيع صاحب العمل أو شعار المؤسسة مكان العمل.

الأعياد الوطنية والعطل الرسمية (10)

- ◀ يتم اتخاذ القرار بالعمل في المؤسسة خلال الأعياد الوطنية والعطل الرسمية بناء على عقد العمل أو اتفاقيات العمل الجماعية. إذا لم تذكر العقود والاتفاقيات أي أحكام بهذا الخصوص، يتوجب حينها أخذ موافقة العامل على العمل في تلك الأيام.
- ◀ لا يسمح بتشغيل العاملين الأطفال والأحداث (دون سن الثامنة عشر) في أيام الأعياد الوطنية والعطل الرسمية. كما يتوجب دفع أجر العمل في هذه الأيام دون أن يشتغل العامل مقابلها.

حق الأجر (11)

- ◀ الحد الأدنى للأجور خلال عام 2016 هو 1,300.99 ليرة تركية.
- ◀ إذا كان عدد العاملين 5 على الأقل، فإن أي مبالغ يقوم صاحب العمل بدفعها للعاملين يجب أن تكون عن طريق البنوك.
- ◀ الأجور والرواتب يجب أن يتم دفعها شهرياً بحد أقصى. ويمكن من خلال عقد العمل أو اتفاقيات العمل الجماعية تخفيض مدة الدفع إلى غاية مرة واحدة في الأسبوع.
- ◀ طالما لم يكن هناك ظروف قاهرة تسببت في تأخير الدفع، فإنه إذا لم يستلم أو يقبض العامل أجره خلال مدة أقصاها عشرون يوماً من تاريخ استحقاق الدفع فيحق للعامل التوقف عن تأدية مهامه.
- ◀ إذا لم يقم صاحب العمل باحتساب أجره العامل بشكل صحيح أو إذا لم يقم بدفع أجره العامل في الموعد المحدد بما يتناسب مع أحكام القانون أو شروط عقد العمل، يحق للعامل فسخ عقد العمل.
- ◀ إذا تم تحديد عدد ساعات العمل الأسبوعية بـ45 ساعة فإن أي شغل يتم تأديته فوق هذه الساعات يعد عمل اضافي. يتوجب دفع أجره ساعات العمل الاضافي بزيادة 50% فوق الأجرة الاعتيادية.

- ◀ إذا كان لدى العامل طفل يعاني من اعاقة بنسبة سبعين في المائة أو مرض ساري، وذلك اعتماداً على تقرير طبي بالحالة، يمنح العامل عشرة أيام اجازة مدفوعة الأجر يستخدمها متتابعة أو مقسمة لأجزاء خلال العام الواحد، وذلك وبشرط أن يتم استخدام هذه الاجازة من قبل أحد الأبوين العاملين فقط وليس كلا الوالدين معاً.
- ◀ عند احتساب العطل الأسبوعية يتم اضافة فترات الاجازة المذكورة أعلاه واحتسابها كأيام العمل العادية ويستحق العامل أجر العطل الأسبوعية.

العاملين المحظور تشغيلهم عمل اضافي (8)

- ◀ العاملين الذين لم يتموا سن 18 عاماً.
- ◀ العاملين الذين وضعهم الصحي لا يواتي العمل الاضافي، حتى لو وافق العامل نفسه على العمل الاضافي من قبل أو لاحقاً في عقد العمل أو في اتفاقية العمل الجماعية، ويتم اثبات هذا الوضع الصحي من خلال التقرير الطبي الممنوح من طبيب الشغل أو طبيب رئاسة مؤسسة الضمان الاجتماعي أو إذا لم يكن هؤلاء الأطباء متاحون فأى تقرير طبي من أي طبيب.
- ◀ العاملة الحامل، أو التي أنجبت حديثاً أو المرضعة.
- ◀ العمال الذين يتم تشغيلهم وفقاً لعقد عمل بدوام جزئي (يعمل لغاية 30 ساعة في الأسبوع)

العطل الأسبوعية (9)

- ◀ حسب قانون العمل، يتم منح العامل الذي اشتغل لمدة ستة أيام عمل اليوم السابع كيوم راحة لمدة أربعة وعشرين ساعة متواصة (عطلة أسبوعية) على الأقل.
- ◀ يجب أن لا تقل العطلة الأسبوعية للعاملين الأطفال والأحداث (دون سن الثامنة عشر) عن أربعين ساعة متواصلة. كما يتوجب دفع أجر العطلة الأسبوعية دون أن يشتغل العامل مقابلها.

الاجازات السنوية المدفوعة (6)

- ◀ اعتماداً على عقد العمل، يمنح صاحب العمل العامل اجازة سنوية مدفوعة الأجر بشرط أن يكون العامل قد أتم عام واحد على الأقل من العمل اعتباراً من تاريخ بداية العمل بما في ذلك فترة التجربة.
- ◀ مدة الاجازة السنوية مدفوعة الأجر الممنوحة للعامل تعتمد على فترة خدمته ويجب أن لا تقل عن:
 - 14 يوماً للعاملين من سنة واحدة ولغاية خمس سنوات (شاملة بما فيها خمس سنوات)
 - 20 يوماً للعاملين من خمس سنوات وأقل من 15 سنة
 - 26 يوماً للعاملين من خمسة عشر سنة (شاملة بما فيها خمسة عشر سنة) أو أكثر.
- لكن للعاملين الذين تكون أعمارهم 18 أو أقل، أو العاملين الذين تكون أعمارهم 50 أو أكثر، فإنه لا يسمح أن تكون مدة الاجازة السنوية مدفوعة الأجر أقل من عشرين يوماً.
- ◀ لا يسمح بالتنازل عن الحق في الاجازة السنوية المدفوعة. ويشترط الاستقادة من هذا الحق باستخدامه كإجازة.
- ◀ في حال انتهاء عقد العمل لأي سبب من الأسباب، يتم دفع الأجور المستحقة عن الاجازات السنوية التي لم يستخدمها أو يستفيد منها العامل للعامل نفسه أو من ينوب عنه قانونياً ويتم احتساب بدل الاجازات السنوية بناء على أجر العامل عند تاريخ انتهاء عقد العمل.

الاجازات المبررة المدفوعة (7)

- ◀ في حالات الزواج أو التيني أو وفاة الأب أو الأم أو الزوج أو الزوجة أو الأخ أو الأخت أو الابن أو الابنة، يمنح العامل ثلاثة أيام اجازة مدفوعة الأجر، أما في حالة ولادة الزوجة يمنح الزوج العامل إجازة أبوة لمدة خمسة أيام مدفوعة الأجر.

- ◀ يمنع تشغيل الأطفال الذين لم يتموا عمر خمسة عشر عاماً. لكن يمكن تشغيل الأطفال الذين أتموا سن الرابعة عشر وأنهوا مرحلة التعليم الابتدائي الإلزامي بالأعمال الخفيفة.
- ◀ وفقاً لقانون العمل فإن مدة العمل في الأسبوع هي 45 ساعة كحد أقصى. أي عمل أكثر من 45 ساعة في الأسبوع يتم احتسابه كعمل اضافي.
- ◀ لا يجوز أن تتجاوز الأعمال الليلية (العمل ما بين الساعة 8:00 مساءً و6:00 صباحاً) مجموع 7.5 ساعات.
- ◀ لا يجوز أن تتجاوز مدة العمل اليومية 11 ساعة.
- ◀ الأطفال الذين أتموا سن الرابعة عشر ولم يتموا سن الخامسة عشر وأنهوا مرحلة التعليم الابتدائي الإلزامي لا يسمح أن تتجاوز عدد ساعات عملهم سبع ساعات في اليوم وخمسة وثلاثون ساعة في الأسبوع.
- ◀ العاملين من الشباب اليافعين (الأحداث) الذين أتموا سن الخامسة عشر ولم يتموا سن الثامنة عشر يسمح أن تزيد ساعات عملهم لغاية ثمانية ساعات في اليوم وأربعين ساعة في الأسبوع.
- ◀ لا يجوز أن تتجاوز مدة العمل الاضافي 270 ساعة في العام.
- ◀ يتوجب الحصول على موافقة العامل على العمل الاضافي.

فترات الاستراحة (5)

- ◀ يتم منح فترة استراحة 15 دقيقة للأعمال ذات مدة أربع ساعات أو أقل.
- ◀ يتم منح فترة استراحة نصف ساعة للأعمال ذات مدة أطول من أربع ساعات ولغاية 7.5 ساعات (شاملة بما فيها 7.5 ساعات).
- ◀ يتم منح فترة استراحة ساعة واحدة للأعمال ذات مدة أطول من 7.5 ساعات.
- ◀ لا يتم احتساب فترات الاستراحة من ضمن مدة ساعات العمل.

◀ التخليص الجمركي (وفقاً لقانون الجمارك رقم 4458)

معلومات هامة للعاملين الخاضعين لقانون العمل (4)

◀ في علاقة العمل يمنع التمييز المستند إلى اللغة، العرق، اللون، الجنس، الاعاقة، الفكر السياسي، التوجه الفلسفي، الدين والعقيدة وغيرها من الأسباب.

◀ لا يجوز اعتماد أجر أقل بسبب اختلاف الجنس لنفس العمل أو لعمل موازي له.

◀ بموجب الدستور فإنه لا يجوز تشغيل أي شخص بالإكراه أو بالإجبار. العمالة القسرية أو الجبرية ممنوعة. "العمالة القسرية أو الجبرية" هي تشغيل الشخص بالإكراه أو الإجبار دون أن يحصل على أجر مقابل تعب وجهده.

◀ عقود العمل لمدة سنة واحدة أو أكثر يجب أن تكون مكتوبة/ محررة خطياً.

◀ يتم تحضير عقد العمل على نسختين ويتم توقيعها من قبل العامل وصاحب العمل، ويتم اعطاء نسخة موقعة للعامل.

◀ في الحالات التي لا يتم تحرير عقد عمل خطي فيها، يتوجب على صاحب العمل اعطاء العامل ورقة مكتوبة تبين شروط العمل العامة والخاصة خلال مدة لا تتجاوز شهرين.

◀ إذا اتفق الطرفين على تحديد مدة تجربة في عقد العمل، فإن هذه المدة يجب أن تكون شهرين كحد أقصى.

◀ لكن يمكن تمديد فترة التجربة لغاية أربعة شهور في أماكن العمل من خلال اتفاقيات عمل جماعية.

◀ يتوجب على صاحب العمل اعلام مؤسسة الضمان الاجتماعي (SGK) حول العاملين قبل بدئهم بالعمل بيوم واحد على الأكثر (أو في نفس يوم البدء بالعمل للعاملين في قطاع البناء والانشاءات، والزراعة، وصيد السمك).

◀ يتوجب على صاحب العمل عمل تأمين لجميع العاملين.

- ◀ عند منح حق المراجعة للحصول على تصريح عمل للأجانب ذوي الحماية المؤقتة، يتم الاعتماد على أن تكون من المدن والولايات التي يسمح فيها بتواجد وإقامة الأجانب حسب نظام الحماية المؤقتة.
- ◀ في مكان العمل الذي تم التقدم بطلب تصريح العمل من أجله، يجب أن لا يزيد عدد الأجانب ذوي الحماية المؤقتة عن 10 بالمائة من مجموع عدد العاملين من المواطنين الأتراك في تلك المؤسسة.
- ◀ في أماكن العمل التي يكون فيها إجمالي مجموع عدد العاملين أقل من 10، يسمح فقط لشخص واحد أجنبي من ذوي الحماية المؤقتة كحد أقصى بالعمل.

المهن الممنوعة على الأجانب (3)

- ◀ طب الأسنان، التمريض. (وفقاً للقانون الخاص بممارسة فنون الاستطباب وفروعه)
- ◀ الصيدلة (وفقاً للقانون الخاص بالصيدلة والصيدليات)
- ◀ الطب البيطري (وفقاً للقانون الخاص بتشكيل اتحاد الأطباء البيطريين وغرفهم ونقاباتهم المهنية وأعمالهم)
- ◀ المناصب الادارية في المستشفيات الخاصة (وفقاً لقانون المستشفيات الخاصة)
- ◀ المحاماة (وفقاً لقانون المحاماة)
- ◀ كاتب العدل (وفقاً لقانون كاتب العدل)
- ◀ موظف الأمن لدى الدوائر والمؤسسات الحكومية والخاصة (وفقاً للقانون الخاص بأمن وحماية بعض الدوائر والمؤسسات)
- ◀ صيد واستخراج السمك، الصدف، المحار، بلح البحر، الاسفنج، اللؤلؤ، المرجان، والغوص، والبحث، والارشاد البحري، والعمل كقبطان أو مساعد أو أحد أفراد الطاقم وغيره في المياه الاقليمية. (وفقاً لقانون الملاحة الساحلية)

الاجتماعي خلال المدة القانونية فسوف يتم تطبيق غرامة جزائية نقدية بقيمة 440 ليرة تركية عن كل أجنبي. سيتم مراجعة قيمة الغرامة الجزائية كل عام وزيادتها حسب نسبة التقييم.

النظام الخاص بتصاريح العمل للأجانب ذوي الحماية المؤقتة (2)

- ◀ بسبب الأحداث الواقعة في الجمهورية العربية السورية منذ تاريخ 28/4/2011، وبهدف تقديم الحماية المؤقتة، تم وضع مواطني الجمهورية العربية السورية وغير المواطنين واللاجئين الذين قدموا لحدودنا أو اجتازوا حدودنا بصورة جماعية أو بشكل فردي تحت مظلة الحماية المؤقتة.
- ◀ سيعمل الأجانب ذوي الحماية المؤقتة أيضاً ضمن قوانين وأنظمة العمل التركية (العمل، الضمان الاجتماعي والصحة والسلامة المهنية).
- ◀ لا يسمح بالعمل أو بتشغيل الأجانب ذوي الحماية المؤقتة دون تصريح عمل.
- ◀ لا يسمح بدفع أجر أقل من الحد الأدنى للأجور الساري للأجانب ذوي الحماية المؤقتة، ولا يسمح بتشغيلهم دون ضمان اجتماعي.
- ◀ يمكن للأجانب ذوي الحماية المؤقتة بعد مرور 6 شهور من تاريخ التسجيل في الحماية المؤقتة مراجعة وزارة العمل والضمان الاجتماعي للحصول على تصريح العمل.
- ◀ تتم المراجعة لتصاريح العمل من قبل صاحب العمل الذي سيقوم بتشغيل الأجانب ذوي الحماية المؤقتة عبر بوابة الحكومة الإلكترونية.
- ◀ يكون الأجانب ذوي الحماية المؤقتة الذين سيعملون في أعمال الزراعة أو رعاية الثروة الحيوانية بصورة موسمية معفيين من تصريح العمل. لكن يتوجب مراجعة مديريات العمل أو مكاتب مؤسسة العمل التركية الموجودة في المحافظات المقيمين فيها للتقدم بطلب الاعفاء.

القانون رقم 4817 الخاص بتصريح العمل للأجانب (1)

- ◀ إذا لم يرد خلاف ذلك في الاتفاقيات ثنائية الأطراف أو متعددة الأطراف التي تكون تركيا طرف فيها، فإنه يتوجب على الأجانب الحصول على تصريح عمل قبل البدء بأي عمل سواء كموظف أو بشكل مستقل في تركيا.
- ◀ يمكن الحصول على جميع المعلومات حول اجراءات طلب الحصول على تصريح عمل من خلال عنوان الموقع الالكتروني www.calismaizni.gov.tr
- ◀ يتم منح تصريح العمل للعمل في مكان عمل أو مؤسسة معينة ولمهنة أو وظيفة محددة وفقاً لعقد العمل أو الخدمة أو مدة العمل، بحيث يكون ساري المفعول لمدة أقصاها عام واحد.
- ◀ بعد مدة العمل القانونية لعام واحد، يمكن تمديد مدة تصريح العمل لغاية ثلاثة سنوات للعمل في نفس مكان العمل أو المؤسسة وفي نفس المهنة أو الوظيفة ذاتها.
- ◀ في نهاية مدة العمل القانونية لثلاثة سنوات، يمكن تمديد مدة تصريح العمل لغاية ستة سنوات للعمل في نفس المهنة أو الوظيفة لدى أي صاحب عمل يرغبه.
- ◀ يجب التسجيل في الضمان الاجتماعي بالأجر المعلن لوزارة العمل والضمان الاجتماعي على الأقل وذلك خلال 30 يوم من تاريخ بداية تصريح العمل للطلبات من داخل تركيا، أو خلال 30 يوم من تاريخ دخول تركيا للطلبات المقدمة من خارج تركيا.
- ◀ سيتم تطبيق غرامة جزائية نقدية لصاحب العمل أو من ينوب عنه بقيمة 8,848 ليرة تركية عن كل شخص أجنبي لا يملك تصريح عمل يقوم بتشغيله لديه، وغرامة جزائية نقدية بقيمة 881 ليرة تركية للعامل الأجنبي الذي يعمل لدى شخص آخر دون تصريح عمل، وغرامة جزائية نقدية بقيمة 3536 ليرة تركية للعامل الأجنبي الذي يعمل بشكل مستقل دون تصريح عمل. وإذا لم يقم العامل الأجنبي الذي يعمل بشكل مستقل أو صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل عمال أجانب بالإعلام والتسجيل في الضمان

تم تأسيس مركز الاتصال في وزارة العمل والضمان الاجتماعي بهدف الاستجابة وإيجاد حلول بشكل فعال وسريع لجميع أسئلتكم واستفساراتكم واقتراحاتكم وشكاويكم وطلباتكم التي تخص العمل والحياة المهنية والضمان الاجتماعي يمكنكم الاتصال بمركز الاتصال لوزارة العمل والضمان الاجتماعي "ألو 170" من داخل وخارج البلاد

www.alo170.gov.tr

170
+90 216 170 11 22

وزارة العمل والضمان الاجتماعي التركية
المديرية العامة للعمل
www.cgm.gov.tr

المديرية العامة لإدارة الهجرة لدى وزارة الداخلية التركية
www.goc.gov.tr



بدأ خط "ألو 157" بالنشاط كخط اتصال عاجل بهدف مساعدة ضحايا الإتجار كمركز اتصال (YIMER) بالبشر. كما بدأ أيضاً بتقديم خدمات تحت اسم للأجانب. إذا كان لديكم أي أسئلة أو استفسارات، يمكنكم الاتصال بـ "ألو 157" طوال أيام الأسبوع وعلى مدار الساعة من داخل وخارج تركيا

www.alo157.gov.tr

157
+90 312 157 11 22

منظمة العمل الدولية
www.ilo.org/ankara/lang--en/index.htm

المنظمة الدولية للهجرة
www.turkey.iom.int

المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
www.unhcr.org.tr

الجمهورية التركية
وزارة العمل والضمان الاجتماعي
المديرية العامة للعمل
آذار 2016

العنوان: 42: İnönü Bulvarı No:
Emek 06520 Ankara / TÜRKİYE
التليفون: +90 312 296 60 00
فاكس: +90 312 212 07 81
www.csgb.gov.tr
bilgi@csgb.gov.tr

ISBN: 978-975-455-253-9

التصميم والطباعة
Art Ofset Matbaacılık Ltd. Şti.
+90 312 284 41 25



ÇSGB

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

معلومات مرجعية حول العمل والحياة المهنية

أنقرة 2016

الجهات الداعمة في الطبع والتوزيع





ÇSGB

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

معلومات مرجعية حول العمل والحياة المهنية

أنقرة 2016