

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 :	الجنسائي
	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 "اعلان التوظيف للعاملين بشكل متقطع بموجب عقد عمل في أعمال الزراعة" والموجود في الموقع الإلكتروني لمؤسسة الضمان الاجتماعي عبر الانترنت 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 الجدية 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 العاملين 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: İnönü Bulvarı No: 42
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