



TÜRK KIZILAY (الهلال الأحمر التركي)  
برامج تنسيقية الهجرة ذات الأساس المجتمعي  
برنامج تقوية الاقتصاد الاجتماعي  
مشروع دعم الانتقال إلى سوق العمل  
**دليل الانتقال إلى سوق العمل**

منشورات Türk Kızılay

أنقرة / تركيا تشرين الثاني ٢٠٢٤

تم إعداد هذا المنشور بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي. محتوى المنشور تحت مسؤولية وزارة العمل والضمان الاجتماعي ومؤسسة العمل التركية. Türk Kızılay. ولا يعكس بالضرورة آراء الاتحاد الأوروبي.

محتوى الدليل: Dr. Nursel KARAMAN .Doç. Dr. Ömer Can ÇEVİK .Prof. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN  
Behnan Ataç YÜLEK .Zeynep İrem UĞUR .Büşra Gülşah ŞAHİN .Alpaslan GİRAYALP

تطوير الدليل: Melike BÜYÜ ELPE .Hümeyra DOĞANAY .Şeyda YEĞİNER .Mehmet Altay SEVINÇ  
Ayşe Hitay TUÇALTAN .Fatma Rana CEYLANDAĞ KARBAN .Hazel TURGUT .Serengül GÜMÜŞ  
Dünya KOYUNCU .Ali BOZGEYİK .Necmeddin MAHMUD

أعد الدليل للنشر من قبل: Şeyda YEĞİNER .Mehmet Altay SEVINÇ

التصميم الجرافيكي: PGLOBAL شركة مساهمة للاستشارات والخدمات التعليمية العالمية  
(PGlobal Küresel Danışmanlık ve Eğitim Hizmetleri A.Ş.)

جمعية Türk Kızılay

زقاق آتاج ١ / رقم: ٣٢ بينشهير- أنقرة/جانقايا (Ataç-1 Sok. No: 32 Yenışehir- Ankara/Çankaya)

البريد الإلكتروني: info@kizilay.org.tr

تم تشكيل محتويات هذا الدليل من قبل PGLOBAL شركة مساهمة للاستشارات والخدمات التعليمية العالمية  
(PGlobal Küresel Danışmanlık ve Eğitim Hizmetleri A.Ş.)

جميع الحقوق محفوظة لصالح Türk Kızılay.

يجب الحصول على تصريح Kızılay لإعادة إنتاج الدليل كليا أو قسميا. لا يمكن إعادة إنتاجه أو توزيعه بأي شكل من الأشكال دون تصريح Kızılay. يمكن الاقتباس منه مع ذكر المصدر.

# المحتويات

٤	مقدمة .....
٥	١ - حق الإقامة وإجراءات الحماية الدولية في تركيا .....
٥	الحماية الدولية .....
٦	الحماية الثانوية: .....
٧	الحماية المؤقتة: .....
٩	إذن الإقامة .....
١٠	أكتساب الجنسية في الجمهورية التركية .....
١١	الحق في السكن .....
١٣	الترحيل .....
١٤	الاعتراض على قرار الترحيل .....
١٦	٢ - خدمات التعليم .....
١٧	التعليم النظامي .....
٢١	مراكز التدريب المهني (MESEM) .....
٢٢	التعليم الشائع .....
٢٣	مراكز التعليم الشعبية .....
٢٤	التعليم المفتوح .....
٢٤	المدرسة المتوسطة للتعليم المفتوح و ثانوية التعليم المفتوح .....
٢٥	كلية التعليم المفتوح .....
٢٥	دراسة اللغة .....
٢٦	الدعم الاجتماعي والمنح الدراسية .....
٢٧	٣- الصحة .....
٢٧	نظام التأمين الصحي العام (SSG) .....
٢٨	الخدمات الصحية الطارئة .....
٢٩	الخدمات الصحية من الدرجة الأولى والثانية والثالثة .....
٣٠	خدمات الصحة النفسية .....
٣٢	٤- المعلومات الأساسية والخدمات الخاصة بالحقوق المدنية .....
٣٢	الولادة .....
٣٣	الزواج .....
٣٤	الطلاق .....
٣٥	الوفاة .....
٣٦	الميراث .....
٣٦	الإجراءات القانونية الأساسية والمساعدة القانونية .....
٣٩	٥- المشاركة في الحياة الاجتماعية .....
٣٩	المعاملات البنكية .....
٣٩	معاملات كاتب العدل .....
٤٠	معاملات الاشتراك .....
٤١	قواعد الآداب الاجتماعية والمعاملة .....
٤٣	الأنشطة الاجتماعية والثقافية .....
٤٤	مكافحة العنف .....
٤٦	٦- الوصول إلى سوق العمل والتوظيف .....
٤٦	ثقافة العمل وقيمه في تركيا .....

٥٠	الضمانات والحقوق الأساسية الخاصة بالعمل
٥٠	حق العمل
٥١	حق الضمان الاجتماعي
٥٢	مبدأ المساواة
٥٣	أهمية العمل بشكل نظامي
٥٥	قانون العمل وقانون العمل الدولي في تركيا
٥٦	تصريح العمل
٦١	عقد العمل
٦٣	إنهاء عقد العمل
٦٣	الإنهاء بإشعار:
٦٦	تعويض نهاية الخدمة
٦٦	تعويض التبليغ
٦٧	الأجور وحقوق العمل
٦٨	الحد الأدنى للأجور
٦٩	نصف الأجر
٦٩	أجر العمل الإضافي
٧١	أوقات العمل والإجازات
٧١	العمل في أيام الأعياد الوطنية والعطلات العامة
٧٢	العمل التعويضي
٧٢	الاستراحة
٧٣	العمل الليلي
٧٣	العطلات الأسبوعية
٧٤	الإجازة السنوية
٧٦	الحقوق الاجتماعية والتأمينات
٧٦	تأمين البطالة
٧٧	الحقوق الاجتماعية المتعلقة بالعمالة
٧٧	الصحة والسلامة المهنية
٨٠	التشريعات الخاصة بالمجموعات المستضعفة
٨٠	توظيف الشباب
٨١	العاملات الإناث
٨٣	العمال ذوي الاحتياجات الخاصة
٨٤	حقوق التنظيم والتنظيم النقابي
٨٤	حقوق النقابة والتنظيم
٨٥	تأسيس العمل وفعاليات البحث عن العمل
٨٥	مبادرات العمل في تركيا
٨٧	أنشطة البحث عن العمل
٨٩	مؤسسات التوظيف الرسمية والخاصة
٩١	برامج التعليم والدورات التدريبية لمؤسسة التوظيف التركية (İŞKUR)
٩١	مؤسسات التوظيف الخاصة
٩٢	تحضير السيرة الذاتية
٩٢	مهارات المقابلة
٩٤	المصادر

## مقدمة

سوق العمل هو المنظمة التي يلتقي فيها العرض والطلب على العمالة وتحديد ظروف العمل. إن حصول الأفراد على الدخل من خلال العمل في وظيفة تناسب مؤهلاتهم تعتبر وسيلة للتنمية الشخصية والتنمية الاجتماعية. المجتمعات المتقدمة هي المجتمعات التي تكون فيها أسواق العمل منظمة بشكل جيد ومستويات التوظيف فيها مرتفعة.

قد يمنع هيكل الحياة العملية المعقد والمتعدد الأطراف الباحثين عن عمل وأصحاب العمل من الحصول على معلومات كافية حول ظروف السوق. ويؤثر هذا النقص في المعلومات على المهاجرين والمعوقين وكبار السن وما شابه من المجموعات الضعيفة على تعرضهم لصعوبات أكبر في أسواق العمل. وعليه يعتقد في هذا السياق أن يكون الدليل التعليمي والإرشادي له فوائد في حل المشاكل التي تتمحور حول حياة وبيئة العمل.

في الوقت الذي يعمل فيه سوق العمل على فتح الطريق القانوني والأخلاقي للدخل والرخاء بما يوفره من فرص عمل للأفراد كذلك يعزز ثقة الأفراد بأنفسهم مع شعورهم بالاعتراف بقيمة المجتمع الذي يعيشون فيه، والاندماج معهم والوفاء بمسؤولياتهم ضمن التقسيم الاجتماعي للعمل. وهذا ما يساعد المهاجرين على التعلم والتكيف مع القيم الاجتماعية التي يعيشون بها بسهولة أكبر. يهدف هذا الدليل إلى تسهيل وصول السكان المحليين والمهاجرين إلى سوق العمل والأيدي العاملة. إن العمل في وظائف تتوافق مع المعرفة والمهارات التي يمتلكها الأفراد سيؤدي إلى الاستخدام الفعال للموارد وخلق الرفاهية الفردية والاجتماعية. سيدعم دليلنا الوصول إلى العمل من خلال تمكين الأفراد من اتخاذ قرارات واعية بمعلومات وإرشادات مفصلة حول سوق العمل.

## ١ - حق الإقامة وإجراءات الحماية الدولية في تركيا



### الحماية الدولية

الحماية الدولية هي نوع من أنواع الحماية المطلوبة للأفراد الذين ليس لديهم إمكانية الحماية بعد عدم قيام الدول في أداء مسؤولياتها أو فشلها في توفير حقوق مواطنيها.

يملك الأجانب الذين يستفيدون من الحماية الدولية الحقوق والالتزامات المبينة في القوانين في تركيا.

رئاسة إدارة الهجرة هي المؤسسة المسؤولة عن تنظيم الأوضاع القانونية للأجانب المتواجدين في تركيا.

قدمت إلى تركيا بهدف اللجوء. ما الذي يجب علي القيام به من أجل الحصول على الصفة القانونية في تركيا؟

الخيار الأول: يجب عليكم التسجيل في نظام الحماية الدولية من أجل الحصول على وثيقة هوية الحماية الدولية (الهوية).  
الخيار الثاني: يجب التقديم على إذن الإقامة الذي يمنح للأشخاص الذين دخلوا الأراضي التركية عن طريق جواز سفر ساري المفعول مختوم من الحدود التركية.

هل كنتم تعلمون هذا؟

أين يمكن التقديم على الحماية الدولية؟  
يمكن التقديم على الحماية الدولية في المديرية الاقليمية لإدارة الهجرة التابعة للمحافظة المقام فيها.

هل كنتم تعلمون هذا؟

يجب الحضور الشخصي من أجل التقديم على الحماية الدولية في تركيا.



اللاجئ المشروط	اللاجئ
بسبب الاحداث التي جرت في الدول الاخرى غير الاوروبية :	بسبب الاحداث التي جرت في الدول الأوروبية:
<p>تعني الأجنبي المحدد وضعه الذي ليس له وطن والموجود خارج البلد الذي يحمل جنسيته و الذي يخاف لأسباب محققة من تعرضه للاضطهاد بسبب عرقه أو دينه أو جنسيته أو انتمائه إلى فئة اجتماعية معينة أو بسبب آرائه السياسية، ولا يمكنه الاستفادة من حماية هذا البلد أو لا يريد الاستفادة منها بسبب الخوف، و الاجنبي الذي يكون خارج بلد إقامته نتيجة لمثل هذه الأحداث ولا يستطيع العودة إلى بلده أو لا يريد العودة خوفا على نفسه.</p>	

هل كنتم تعلمون هذا؟

يمنح حق البقاء في تركيا إلى اللاجئ المشروط إلى حين توطينه في دولة ثالثة.



## الحماية الثانوية:

تعني الذين لا يتأهلون كلاجئين أو لاجئين مشروطين ولكن في حال إعادتهم إلى بلدهم الأصلي أو بلد إقامتهم سيحصل لهم بعد ذلك ما يلي:

أ. سيتم الحكم عليه بعقوبة الإعدام أو سيتم تنفيذ عقوبة الإعدام،

ب. سيتعرض للتعذيب أو العقوبة أو المعاملة اللاإنسانية أو المخلة بكرامة الانسان،

ج. الأجنبي أو الشخص عديم الجنسية الذي سيواجه تهديدا خطيرا لشخصه بسبب أعمال العنف العشوائية في حالات النزاع المسلح الدولي أو المحلي، والذي لا يمكنه الاستفادة من حماية بلده الأصلي أو إقامته بسبب هذا التهديد، أو من لا يريد الاستفادة من حماية بلد الإقامة بسبب هذا التهديد.

## الحماية المؤقتة:

يتم تطبيق الحماية المؤقتة بحق الأجانب الذين اضطروا لمغادرة بلدتهم، ولا يمكنهم العودة إلى البلد الذي غادروه، ويأتون إلى حدود تركيا بشكل فردي أو في مجموعات أو يعبرون حدود تركيا، ولا يتم تقييم طلبات الحماية الخاصة بهم بشكل فردي.

يتم وضع المواطنين السوريين وعديمي الجنسية من اللاجئين الذين قدموا إلى تركيا من سوريا بشكل جماعي أو فردي تحت الحماية المؤقتة من قبل إدارة الهجرة.

بعد إتمام إجراءات التسجيل الخاصة بكم، سيتم تنظيم بطاقة هوية الحماية المؤقتة باسمكم بشكل فردي.

هل كنتم تعلمون هذا؟

يخضع لنظام الحماية المؤقتة من هم ليسوا مواطنون سوريين أيضا الأشخاص الذين لا يملكون جنسية معينة والفلسطينيون القادمون إلى تركيا من الأراضي السورية يخضعون لهذا النظام أيضا.



## ما هي الحقوق التي أتمتع بها بموجب صفة الحماية المؤقتة؟

- يتم ضمان عدم إعادة الأشخاص الذين هم في إطار هذه الحماية بشكل خارج إرادتهم إلى سورية.
- يتم توفير حق البقاء في تركيا بشكل قانوني للأشخاص المسجلين.
- توفير إمكانية الاستفادة الأشخاص المسجلين من الحقوق والخدمات الأساسية مثل الصحة والتعليم.

## هل كنتم تعلمون هذا؟

وثيقة الهوية المؤقتة ليست كوثيقة إذن الإقامة أو الوثائق التي تحل محل إذن الإقامة. وفي نفس الوقت لا تعطي وثيقة الهوية المؤقتة حق الانتقال للحصول إلى إذن الإقامة لمدة طويلة



## تنتهي حالة الحماية المؤقتة للشخص بشكل فردي في الحالات التالية:

- مغادرته تركيا بناءً على رغبته الخاصة.
- استفادته من حماية دولة ثالثة.
- قبوله في دولة ثالثة لأسباب إنسانية أو ضمن نطاق إعادة التوطين.
- مغادرته إلى دولة ثالثة.
- حصوله على حق البقاء بموجب أنواع الإقامة القانونية الأخرى (مثل تصريح الإقامة).
- حصوله على الجنسية التركية.
- في حالة عدم التزامه بواجب الإبلاغ ثلاث مرات متتالية دون عذر.

للحصول على مزيد من المعلومات حول موضوع الحماية المؤقتة، يمكنكم زيارة الرابط التالي:



[bit.ly/3CAkv27](http://bit.ly/3CAkv27)



قراءة الرمز

الإنة في إذن الإقامة الإنسانية لا يطلب توفير الشروط اللازمة من أجل الاقامات الأخرى. يجب التقديم شخصيا من أجل الإقامة الانسانية لدى إدارة الهجرة في المحافظة.

هل كنتم تعلمون هذا؟

كما يجب مراجعتكم من أجل الحصول على إذن الإقامة كذلك يمكنكم المراجعة أيضا بواسطة ممثلكم القانوني أو بواسطة المحامي الذي تم توكيله من طرفكم.

في المراجعات التي تتم من خلال نظام الإقامة الالكترونية: توجد في قسم «مراجعة إذن الإقامة / استمارة القيد» معلومات الهوية و مراجعة إذن الإقامة وتاريخ الموعد وما شابه من المعلومات. هذه الوثيقة تعطىكم حق الإقامة في تركيا إلى حين تاريخ الموعد.

## اكتساب الجنسية في الجمهورية التركية

من الممكن الحصول على الجنسية التركية بطريقتين ، الطريقة الاولى اكتساب الجنسية عن طريق الولادة والطريقة الثانية اكتساب الجنسية فيما بعد.

الأساس في اكتساب الجنسية عن طريق الولادة هو علاقة النسب. يكتسب الجنسية التركية تلقائيا المولود من أم أو أب يحمل الجنسية التركية.



← مجرد الولادة في تركيا لا تكسب المولود حق اكتساب الجنسية التركية.

يمكنكم الحصول على الجنسية التركية فيما بعد بدون شرط الولادة.  
مثال:

- يمكن التقديم على الجنسية التركية «الشخص الذي ليس له وطن بوثيقة الهوية» أو من له إقامة لمدة ٥ سنوات متوالية بدون انقطاع في تركيا.
- يمكنكم التقديم على الجنسية التركية في حال استمرار الزواج من مواطن تركي أو مواطنة تركية لمدة ٣ سنوات على الأقل.
- من الممكن للأجانب المقيمين في تركيا الحصول على الجنسية التركية من خلال القيام بأعمال استثمارية. يمكنكم الحصول على مزيد من المعلومات حول الحصول على الجنسية التركية من خلال الاستثمار عبر الرابط التالي:

[bit.ly/3CBg5YM](http://bit.ly/3CBg5YM)



قراءة الرمز

لا تنسوا: يمكن طلب شروط إضافية تتعلق بطلب الحصول على الجنسية إلى جانب هذه الشروط.

للحصول على معلومات أكثر تفصيلاً حول كيفية تقديم الطلب أو الأشخاص الذين قد يحصلون على حق الجنسية بشكل استثنائي، يمكنكم زيارة الرابط التالي:



قراءة الرمز

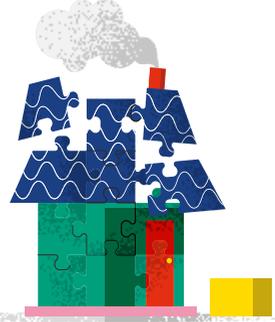
[bit.ly/4fP07cb](http://bit.ly/4fP07cb)

## الحق في السكن

أصبح من الضروري في تركيا للجميع أن يكون لديهم محل إقامة مسجل في نظام العناوين. كما أنه يشترط على الموجودين في تركيا الخاضعين بصفتهم للحماية

الدولية والحماية المؤقتة الإقامة في المحافظات التي تحددها رئاسة إدارة إدارة الهجرة.

يمنح في تركيا للأجانب حق شراء العقارات (منزل، محل تجاري، أرض، و ما شابه ذلك). إلا أنه مع ذلك لا تنسوا أنه يوجد هناك بعض القيود على استخدام هذا الحق. حيث يمكنكم الحصول على معلومات مفصلة حول هذه القيود من خلال الاتصال بمديريات السجل العقاري والمساحة في المحافظة.



فيما عدا طريقة شراء منزل للسكن تعد المراجعة من أجل استئجار منزل خيارا منتشرا جدا. بشكل عام يتم البحث عن منزل في تركيا عبر الإنترنت أو الصحف أو المكاتب العقارية. إذا كنتم قد قمتم بمراجعة طريقة الاستئجار فستكتسبون بعض الحقوق والالتزامات كما يلي:

- لا يحق لصاحب المنزل أن يدخل منزلكم بدون أخذ الاذن منكم.
- يجب عليكم تسليم المنزل بالشكل الذي استلمتموه.
- في حال عدم إلحاقكم أية أضرار بالمنزل من المفروض أن يتم إعادة الضمان المدفوع عند خروجكم النهائي من المنزل.
- يجب دفع قيمة الاستئجار بالشكل والتاريخ المبين في العقد.
- لا يحق لصاحب المنزل إخراجكم من المنزل على طول فترة العقد ما لم يكن له مبررات محققة بالخصوص.

لا يتجاوز مقدار زيادة الايجار نسبة تغيير متوسط ١٢ أشهر في مؤشر أسعار المستهلك في داخل تركيا (Y-TÜFE) في السنة الماضية والمعلن من طرف مؤسسة الاحصاء التركية (TÜİK).



يمكن لمن هم تحت الحماية الدولية والحماية المؤقتة لأي سبب من الأسباب أن يطلبوا نقلهم من المحافظة التي تم تسجيلهم فيها إلى محافظة أخرى في تركيا. يجب عليكم تقديم هذا الطلب إلى مديرية إدارة الهجرة في المحافظة التي تم تسجيلكم فيها. يجب على الأشخاص الذين تعتبر مديرية إدارة الهجرة في المحافظة طلبهم مناسباً للحصول على تصريح طريق عن طريق الذهاب إلى مديرية إدارة الهجرة في المحافظة أو عبر الإنترنت من خلال نظام «الحكومة الإلكترونية» (e-Devlet). مدة إذن الطريق ١٥ يوماً.



## الترحيل

تتم عملية الترحيل في إطار المواد المعنية من قانون الأجانب والحماية الدولية. حيث يتم تطبيق هذه العقوبة بحق من يخالفون الأسباب المنصوصة عليها في مادة القانون المعنية. تستغرق مرحلة تقييم قرار الترحيل واتخاذ القرار مدة ٤٨ ساعة على الأكثر.

هل كنتم تعلمون هذا؟

يتم اتخاذ قرار الترحيل من قبل إدارة المحافظة فقط.



تم بيان الحالات التي يتم فيها اتخاذ قرار الترحيل بشكل واضح في قانون الأجانب والحماية الدولية. في حال تشكل وتحقق إحدى هذه الحالات أو عدد منها يصبح من الضروري اتخاذ قرار الترحيل من قبل إدارة المحافظة. يمكنكم زيارة الموقع التالي من أجل الحالات التي يتم فيها اتخاذ قرار الترحيل:

[bit.ly/4fJFKx2](http://bit.ly/4fJFKx2)



قراءة الرمز

## الاعتراض على قرار الترحيل

هل كنتم تعلمون هذا؟

يمكن للأجنبي أو ممثله القانوني أو محاميه الاعتراض على قرار الترحيل من خلال مراجعة المحكمة الإدارية وذلك خلال ٧ أيام اعتبارا من تاريخ التبليغ بالترحيل.

وبشرط التحفظ على موافقة ورضى الأجنبي فإنه لا يجوز ترحيل الأجنبي خلال مدة رفع دعوى الاعتراض على قرار الترحيل أو حتى انتهاء المحاكمة في حالة الاستئناف أمام المحكمة. ويكون قرار المحكمة في هذا الموضوع نهائي. ولكن مع ذلك فإن طريق مراجعة الاستئناف أمام المحكمة الدستورية مفتوح. ووفقا لأحكام كل من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان (AIHS) والمحكمة الدستورية (AYM) وقانون الحماية الدولية للأجانب (YUKK) فإنه يجب إجراء التبليغات بلغة الأم للأجنبي. تعتبر التبليغات التي لم يتم إجراؤها بلغة الأم للأجنبي غير سارية المفعول.

يكون من الضروري في الحالات التالية اتخاذ قرار التوقيف الإداري من قبل إدارة المحافظة أو اتخاذ تدابير إلزامية بديلة للتوقيف الإداري بحق من اتخذ بحقه قرار الترحيل:

- من يكون معرضا للهروب والضياع
- مخالفة قواعد الدخول إلى تركيا أو الخروج من تركيا
- استخدام وثيقة مزورة أو لا أساس لها من الصحة
- عدم الخروج من تركيا خلال المدة الممنوحة له بدون عذر مقبول
- الذين يشكلون خطرا على النظام العام أو الأمن العام أو الصحة العامة

في حال عدم الخضوع لهذه الالتزامات يمكن توقيف الاجنبي إداريا.

- لا يجوز أن تزيد مدة التوقيف الإداري للترحيل عن ٦ أشهر. إلا أنه يمكن تمديد هذه الفترة لمدة أقصاها ٦ أشهر في حالة عدم إمكانية استكمال إجراءات الترحيل بسبب عدم تعاون الأجنبي أو عدم تقديمه معلومات أو مستندات صحيحة عن بلده.
- يتم الاحتفاظ بالشخص الخاضع للتوقيف الإداري في مركز إعادة الترحيل إلى الوطن.

إن إعادة إي لاجئ إلى بلده بدون موافقته ورضاه وذلك أثناء انتشار العنف على نطاق واسع في ذلك البلد أو عندما يكون لديه خوف شخصي مبرر من الاضطهاد عندها تكون عملية الاعادة والترحيل أمرا غير قانوني في إطار مبدأ « ممنوع الإعادة القسرية».

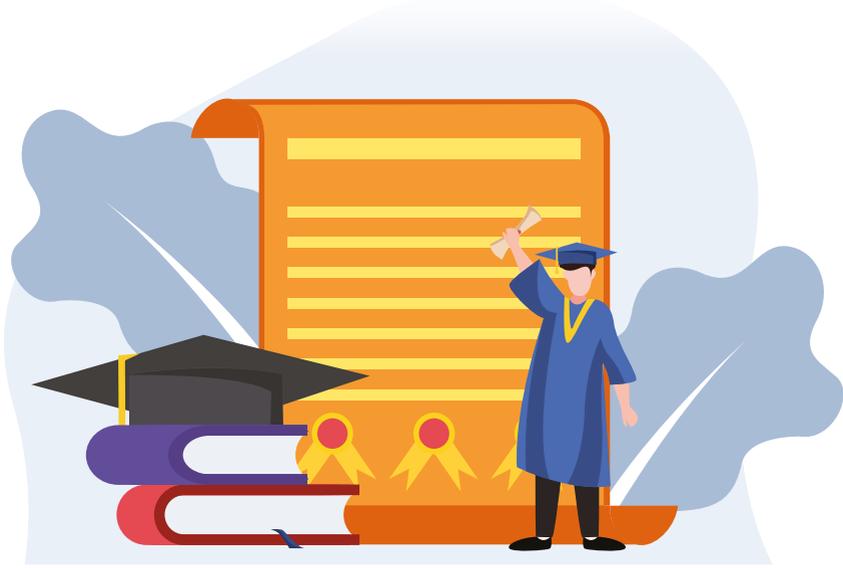
هل كنتم تعلمون هذا؟

من غير الممكن للأشخاص الذين قدموا إلى تركيا لأسباب اقتصادية الاستفادة من مبدأ «ممنوع الإعادة القسرية» إذا لم يتمكنوا من الحصول على صفة معينة في تركيا أو إذا لم يكن لهم في بلدهم وضع من شأنه أن يعرض حقهم في الحياة للخطر.



## ٢ - خدمات التعليم

يتمتع جميع الاطفال المقيمين في تركيا (بما فيهم الأجانب) بحق التعليم تحت ضمان الدستور. مدة التعليم الإلزامي هي ١٢ شهر ويتم تطبيق نظام المراحل الثلاثة  $٤+٤+٤$ . "المؤسسات التعليمية الخاصة" على جميع المستويات التعليمية ليست مجانية كما هو الحال في المدارس الحكومية حيث يتم تحديد الأجرة من قبل المدرسة.



ومن أجل الاستفادة من حق التعليم في تركيا، يجب أن يكون للشخص تواجد قانوني في تركيا، ومع ذلك لا يوجد شرط معرفة اللغة التركية.

يتألف نظام التعليم في تركيا من قسمين رئيسيين «التعليم الشائع» و «التعليم النظامي».

## التعليم النظامي

يشمل المؤسسات والأنشطة التعليمية التي تتم في المدارس بشكل مخطط ومبرمج ومقسم إلى مستويات حسب فئات عمرية معينة.

يكون في تركيا تحت سقف التعليم النظامي:

- التعليم ما قبل المدرسة
- التعليم الابتدائي
- التعليم الثانوي
- مؤسسات التعليم العالي
- مدارس التعليم المهني والتقني النظامي
- مراكز التدريب المهني

التعليم ما قبل سن المدرسة، تشمل مؤسسات تعليم الأطفال الذين لم يبلغوا سن التعليم الابتدائي والإلزامي حسب الرغبة.

المؤسسات التعليمية ما قبل السن المدرسي:

- رياض الأطفال العامة والخاصة
- الصفوف التحضيرية
- الصفوف التطبيقية.

مدرسة الروضة: تفتح أبوابها في نهاية شهر أيلول لتعليم الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين **٣٦-٦٨ شهراً**.

الصفوف التحضيرية: اعتباراً من نهاية شهر أيلول يتم افتتاحها ضمن المدرسة الابتدائية لتعليم الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين **٥٧-٦٨ شهراً**.

## التعليم الإلزامي: التعليم الابتدائي والثانوي

التعليم الابتدائي يتكون من مدرسة ابتدائية مدتها **٤ سنوات** ومدرسة متوسطة مدتها **٤ سنوات**. في تركيا، الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٦-١٣ عام هم الذين سن التعليم الابتدائي الإلزامي.



لتسجيل طفلكم في مدرسة عامة حكومية يمكنكم معرفة المستندات اللازمة عن طريق الاتصال بالمدرسة الأقرب إلى مكان إقامتكم. يمكنكم الوصول إلى معلومات المدرسة المطلوب التسجيل فيها بناء على عنوان الإقامة عبر نظام «e-Okul»

[bit.ly/3ABiW3A](https://bit.ly/3ABiW3A)



قراءة الرمز

يذهب أطفال الأجانب المقيمين في تركيا، إلى نفس المدرسة التي يدرس فيها الطلاب الأتراك أيضا. إلا أن نسبة الطلاب الأجانب في تلك المدرسة لا يمكن أن تتجاوز ٥٠%. وفي هذه الحالة يتم اجراءت النقل إلى المدارس المطابقة والمثيلة.

هل كنتم تعلمون هذا؟

إذا كنت قد تقدمت بطلب للحصول على وثيقة هوية أجنبية صالحة لطفلك ولكنك لم تحصل بعد على وثيقة هوية: يمكنك خلال هذه الفترة القيام بالتسجيل كـ «طالب ضيف».

«في الحالات التي يجب فيها توثيق المستوى التعليمي السابق:

يمكنكم التقدم بطلب المعادلة من مراكز المعادلة في مديريات التربية الوطنية في المحافظات / المناطق أو من خلال العنوان التالي:

[bit.ly/3O7fVuW](http://bit.ly/3O7fVuW)



قراءة الرمز

مرحلة التعليم الثانوي (المدرسة الثانوية) هي ٤ سنوات على الأقل ويشمل جميع المؤسسات التعليمية العامة والمهنية والمؤسسات التعليمية الفنية. تقوم هذه المؤسسات بإعداد الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٤ و ١٧ عاما للدراسة في مجال/ مهنة و/أو في التعليم العالي.

## التعليم العالي

- الجامعات
- الكليات
- المعاهد
- المدارس العليا
- المدارس المهنية
- المعاهد الفنون
- مراكز التطبيقات والبحث.

يمكنكم زيارة الموقع التالي والمواقع الإلكترونية للجامعات للحصول على المزيد من المعلومات حول الاختبارات التي تحتاج إلى إجرائها ومتطلبات التأهيل لبرامج البكالوريوس والماجستير والدكتوراه:

[bit.ly/3Z2SoS6](https://bit.ly/3Z2SoS6)



قراءة الرمز

إذا كنتم من الأجانب وترغبون في الالتحاق والدوام بالجامعات في تركيا فيجب عليكم إجراء اختبار قبول الطلاب الأجانب التركي (TR-YÖS) يمكنكم الوصول إلى جميع الإعلانات والمعلومات المتعلقة بالامتحان بواسطة الرابط التالي:



قراءة الرمز

[bit.ly/4eoXX1D](https://bit.ly/4eoXX1D)

إذا كنتم قد أكملتكم تعليمكم في درجة الدبلوم، أو البكالوريوس، أو الماجستير خارج تركيا، فسيتم تنفيذ إجراءات معادلة شهادتكم من قبل مؤسسة التعليم العالي (YÖK) حيث يمكنكم الوصول إلى المعلومات حول إجراءات المعادلة من خلال العنوان التالي:



ISDEP

[bit.ly/4ftoU5S](https://bit.ly/4ftoU5S)



قراءة الرمز

**التدريب:** أثناء تعليمكم الجامعي في تركيا، لديكم الفرصة للقيام بالتدريب الداخلي في مختلف المؤسسات والمنظمات لاكتساب خبرة وتجربة الحياة العملية قبل التخرج.

ويتم تنفيذ «البرنامج الوطني للتدريب العملي» بتنسيق من ديوان الرئاسة للموارد البشرية، وبمشاركة كافة المؤسسات العامة وأصحاب العمل التطوعيين من القطاع الخاص وذلك لضمان استفادة كافة طلاب الجامعة من فرص التدريب العملي وفق مبادئ التدريب العملي المعني تكافؤ الفرص والجدارة. ومن أجل الحصول على معلومات مفصلة حول شروط وإجراءات التقديم، يمكنكم زيارة العنوان التالي:



قراءة الرمز

[bit.ly/4fLJhuL](https://bit.ly/4fLJhuL)

## مراكز التدريب المهني (MESEM)

أفراد برنامج مركز التدريب المهني، يتمتعون بصفة طالب ويستفيدون من كافة حقوق الطلاب.

الطلاب الذين يداومون في مركز التدريب المهني:

- ← يحصل طلاب الصف التاسع والعاشر والحادي عشر على ٣٠٪ على الأقل من الحد الأدنى للأجور
- ← يحصل طلاب الصف الثاني عشر على أجر لا يقل عن نصف الحد الأدنى للأجور.

يمكن للمتخرجين من مراكز التدريب المهني:

← فتح مشاريعهم الخاصة من خلال الحصول على «شهادة معلم الحرفة» و «شهادة مدرسة الاناضولو الثانوية المهنية والتقنية».

يمكنكم الوصول إلى جميع مؤسسات التعليم الرسمي المهني والتقني في تركيا من مرحلة ما قبل السن المدرسي إلى التعليم العالي هنا حيث يمكنكم البحث حسب المحافظة والمنطقة ونوع المدرسة وذلك من خلال العنوان التالي:

[bit.ly/3CyMrU1](http://bit.ly/3CyMrU1)



قراءة الرمز

## التعليم الشائع

ويشمل مختلف المؤسسات والأنشطة التعليمية المقامة لدعم التعليم النظامي.

تندرج جميع الأنشطة التعليمية التي تُنظَّم في المجالات التي تهتم الأفراد أو يحتاجون إليها، تحت مظلة التعليم الشائع، وذلك للأشخاص الذين لم يلتحقوا بنظام التعليم النظامي في تركيا، أو الذين هم في أي مرحلة منه، أو الذين تركوا إحدى مراحلها.

مؤسسات التعليم الشائع هي كما يلي:

- مراكز التعليم الشعبي
- المدارس الفنية العملية للبنات
- معاهد التكوين
- المدارس الفنية العملية الصناعية
- المؤسسات التعليمية الخاصة
- المدارس الابتدائية للتعليم المفتوح
- ثانويات التعليم المفتوح
- ثانوية التعليم المفتوح المهني
- كلية التعليم المفتوح

## مراكز التعليم الشعبية

مراكز التعليم الشائع هي مراكز التعليم والتدريب والإنتاج والتوجيه والاستشارة والثقافة والفنون في المنطقة التي تتواجد فيها. يمكنكم الحصول في مراكز التعليم الشعبية على الدورات مثل دورة محو الأمية والدورات المهنية التقنية والدورات الاجتماعية الثقافية.



كيف يمكن الاشتراك في الدورات والفعاليات؟  
يمكنكم التقديم إلى مراكز التعليم الشائع بالذات من خلال وثيقة الهوية الصالحة الخاصة بكم.  
من هم الذين يمكنهم الحضور الدورات في مراكز التعليم الشائع؟  
الجميع في كل الأعمار ومستويات التعليم والحالة الاجتماعية والمستوى الثقافي.

يمكنكم متابعة الدورات التدريبية عبر الإنترنت مع شبكة معلومات مراكز التعليم الشائع والمشاركة من خلال نظام الحكومة الإلكترونية على العنوان التالي:

[bit.ly/4hGysM5](https://bit.ly/4hGysM5)



قراءة الرمز

وبالتالي تمنح في نهاية كل دورة شهادة مصدقة من وزارة التربية الوطنية.

## التعليم المفتوح

### المدرسة المتوسطة للتعليم المفتوح و ثانوية التعليم المفتوح

تتوفر في تركيا فرص التعليم في المدارس المتوسطة للتعليم المفتوح و المدارس الثانوية للتعليم المفتوح وذلك للأشخاص الذين لم يستطيعوا الاستمرار أو لا يستطيعون مواصلة التعليم النظامي لأسباب مختلفة. ويمكن أيضا للأجانب المقيمين في تركيا الاستفادة من هذه الفرص. لغة التعليم في مدارس التعليم المفتوح هي اللغة التركية وتجري الامتحانات باللغة التركية. توفر الشهادة التي تحصل عليها من مدارس التعليم المفتوح الفرصة لمواصلة التعليم العالي في تركيا.

للحصول على معلومات تفصيلية زيارة المواقع الإلكترونية التالية:



قراءة الرمز

[bit.ly/3Z0Fh3T](https://bit.ly/3Z0Fh3T)

[bit.ly/3UNEpNI](https://bit.ly/3UNEpNI)



قراءة الرمز

## كلية التعليم المفتوح

إذا كنتم ترغبون في الحصول على التعليم لمدة سنتين في الجامعة والتعليم الجامعي في تركيا، إلا أنه لا يمكنكم الانضمام في برامج التعليم الرسمي للجامعات لأسباب متعددة حينها يمكنكم التسجيل في برامج التعليم المفتوح في جامعات مختلفة تقتصر على برامج معينة. توجد كلية التعليم المفتوح في ثلاث جامعات:



قراءة الرمز

[bit.ly/3US3vLd](https://bit.ly/3US3vLd): جامعة أناضولو في إسكي شهير



قراءة الرمز

[bit.ly/4hHuUt9](https://bit.ly/4hHuUt9): جامعة أتاتورك في أرزوروم



قراءة الرمز

[bit.ly/40PRARI](https://bit.ly/40PRARI): جامعة إسطنبول وموقعها الإلكتروني

## دراسة اللغة

أنا أرغب في تعلم اللغة التركية وأو تحسين لغتي التركية. إلى أين يمكنني تقديم المراجعة؟

- يمكنك حضور دورات اللغة المجانية التي تقدمها مراكز التعليم الشعبية.
- يمكنك التسجيل في مراكز تطبيقات وأبحاث اللغة التركية والأجنبية تحت بنية الجامعة.
- يمكنك الاستفادة من دورات اللغة التي تفتحها مختلف منظمات المجتمع المدني وعلى رأسها منظمة Türk Kızılay .
- يمكنك المشاركة في دورات اللغة عبر الإنترنت التي ينظمها معهد يونس امرأة.

## الدعم الاجتماعي والمنح الدراسية

أحتاج إلى دعم مالي لمواصلة تعليمي. ما الذي يمكنني القيام به بهذا الخصوص؟

تقدم «المساعدة التعليمية المشروطة» (SEY) للعائلات المحتاجة التي ليس لديها ضمان اجتماعي، بشرط أن يواصل الأطفال تعليمهم النظامي وألا يتغيروا عن المدرسة أكثر من ٤ أيام في الشهر خلال الأشهر التي تكون فيها المدرسة مفتوحة. للحصول على معلومات مفصلة حول شروط الاستفادة من المساعدة وعملية التقديم، يمكنكم زيارة الرابط التالي:

[bit.ly/4hMTqZG](http://bit.ly/4hMTqZG)



قراءة الرمز

يمكنكم التقديم إلى مختلف المنظمات التي تقدم المنح التعليمية. وإليكم نقدم بعض العناوين التي يمكنك من خلالها الحصول على معلومات حول المنح التعليمية:

[bit.ly/4euqPp8](http://bit.ly/4euqPp8)



قراءة الرمز

[bit.ly/3ULZdoF](http://bit.ly/3ULZdoF)



قراءة الرمز

[bit.ly/3Z0X236](http://bit.ly/3Z0X236)



قراءة الرمز

يمكنكم الاتصال بمنظمات المجتمع المدني وذلك لأجل الحصول على معلومات حول فرص المنح الدراسية الأخرى.

### ٣- الصحة

الحصول على الخدمات الصحية هو جزء من الحقوق الصحية. النظام الصحي التركي؛ يتألف من الخدمات الصحية الطارئة، ومراكز الصحة ذات الدرجة الأولى والثانية والثالثة.

### نظام التأمين الصحي العام (GSS)

التأمين الصحي العام: يعني التأمين الذي يحافظ على صحة الافراد بالدرجة الأولى وتوفير التمويل لنفقاتهم في حالة تعرضهم لمخاطر صحية.

تم إدراج المواطنين الأتراك المقيمين في تركيا بشكل إجباري ضمن نطاق التأمين الصحي العام (GSS) بتاريخ ٢٠١٢/٠١/٠١.

للحصول على معلومات تفصيلية حول الاستفادة من الحقوق الصحية، والخدمات الصحية المتاحة، والحالات التي تتطلب دفع رسوم إضافية، يمكنكم زيارة الرابط التالي:

[bit.ly/40KaMAv](http://bit.ly/40KaMAv)



قراءة الرمز

كيف يمكنني التقديم على التأمين الصحي العام (GSS)؟

يمكن التقديم على التأمين الصحي العام (GSS) إلكترونياً من خلال نظام الدولة الإلكترونية (e-Devlet):

التقديم على التأمين  
الصحي العام (GSS)

الصحة

الضمان الاجتماعي

e-DEVLET

من أجل الحصول على التأمين الصحي العام/ GSS يشترط الإقامة لمدة **عام واحد** في تركيا! إلا أن التأمين الصحي العام لمقدمي طلبات الحماية الدولية وحاملي هذه الصفة من الذين ليس لديهم أي تأمين صحي في تركيا والذين لا يملكون القدرة على الدفع يتم تغطية التأمين الصحي العام لهم من قبل مديرية إدارة الهجرة لمدة **عام واحد** اعتباراً من تاريخ التسجيل المراجعة للحماية الدولية. لا يوجد شرط الالتزام بسنة واحدة لذوي الاحتياجات الخاصة والذين وافقت وزارة الداخلية على استمرار تسجيلهم التأميني.

## الخدمات الصحية الطارئة

خدمات الطوارئ الطبية هي خدمات طوارئ توفر العلاج الطارئ قبل دخول المستشفى وتحقيق الاستقرار والنقل للأمراض والإصابات الجدية. الذين هم في إطار الخدمات الصحية الطارئة في تركيا كما يلي:

- ← المواطنون الأتراك
- ← الأشخاص الذين يتمتعون بوضع الحماية المؤقتة والدولية
- ← الأشخاص الذين لم يحصلوا بعد على بطاقة هوية بعد اكتمال عملية التسجيل.

يمكنكم في حالات الطوارئ الاستفادة من الخدمات الصحية الطارئة وذلك عن طريق الاتصال بالرقم **112** من أي هاتف موفر.



## الخدمات الصحية من الدرجة الأولى والثانية والثالثة

- **الخدمات الصحية الأولية:** يتم توفيرها من خلال تطبيق طبابة العائلة السارية في جميع أنحاء تركيا من مراكز الصحة العائلية ومراكز صحة المجتمع والوحدات الصحية التابعة لها.
- **الخدمات الصحية من الدرجة الثانية:** يتم تقديم هذه الخدمة من قبل المستشفيات الحكومية التي هي ليست من المستشفيات التعليمية والبحثة وكذلك المستشفيات ذات الأقسام الخاصة، والمستشفيات الخاصة المرخصة وفق لائحة المستشفيات الخاصة، والمراكز الطبية الخاصة والمراكز ذات الأقسام المرضية الخاصة.
- **الخدمات الصحية من الدرجة الثالثة:** ويتم تقديمها من قبل المستشفيات التعليمية والبحثة ومستشفيات التدريب والبحث ذات الأقسام الخاصة والمستشفيات الجامعية.

يمكنكم من أجل تحديد موعد في المستشفيات في تركيا الاتصال بالرقم **182** أو استخدام النظام المركزي لمواعيد الأطباء (MHRS) عبر الإنترنت أو الهاتف.

المستشفيات الجامعية والمستشفيات الخاصة غير مشمولة في النظام المركزي لمواعيد الاطباء / MHRS. يمكنكم تلقي العلاج مقابل رسوم في المستشفيات الخاصة باستثناء الخدمات الصحية الطارئة والإحالة من المستشفيات العامة.

**مراكز صحة المهاجرين:** هي مراكز مصممة وفق معايير طبابة العائلة التركية لتوفير الرعاية الصحية الأولية للسوريين الخاضعين للحماية المؤقتة الذين يعيشون في تركيا حيث يتم إنشاؤها في المناطق كوحدات تابعة لمراكز صحة المجتمع. وفي هذه المراكز يمكن تلقي الخدمات في حالات الطوارئ وحالات الأمراض المعدية والوبائية، دون الحاجة إلى إبراز بطاقة الهوية.

## خدمات الصحة النفسية

تشمل خدمات الصحة النفسية الدعم المحترف وخدمات العلاج المقدمة بهدف حماية وتعزيز الرفاه النفسي والعاطفي والعقلي للأفراد.  
من أجل الاستفادة من خدمات الصحة النفسية:

- يمكنكم الاستفادة من خدمات الطب النفسي من أجل الأطفال والكبار في المستشفيات الحكومية التابعة لوزارة الصحة.
- يمكنكم مراجعة مراكز الصحة النفسية المجتمعية. يمكنك الحصول على معلومات الاتصال بمراكز الصحة النفسية المجتمعية في منطقتك من خلال العنوان الإلكتروني التالي:

[bit.ly/3YJiulC](https://bit.ly/3YJiulC)



قراءة الرمز

هل كنتم تعلمون هذا؟

أين يمكنني أن أقدم إذا كان لدي طلب أو شكوى أثناء فترة تلقي خدمة الرعاية الصحية؟  
أثناء تلقي الرعاية الصحية يمكنكم الاتصال على رقم **١٨٤** خط اتصال وزارة الصحة للإبلاغ عن أي مشاكل تواجهك في أي مرحلة من مراحل الخدمة الصحية هذه. بإمكانكم مراجعة وحدة حقوق المرضى داخل المستشفيات. يمكنكم تنفيذ وإجراء المراجعة من خلال العنوان التالي:

[bit.ly/4fprtpj](https://bit.ly/4fprtpj)



قراءة الرمز

## هل كنتم تعلمون هذا؟

لا أعرف اللغة التركية/أواجه صعوبة في التواصل. هل يمكنني الاستفادة من خدمة دعم الترجمة أثناء تلقي الرعاية الصحية؟  
يتم توفير دعم الترجمة العربية في مراكز صحة المهاجرين بحدود الامكانيات المتاحة.  
في حالة الطوارئ يمكنكم الحصول على خدمة دعم الترجمة من خلال مركز اتصالات الأجانب رقم **١٥٧** بتوجيه من مركز اتصال الطوارئ **١١٢**.  
عند الحصول على موعد للمعاينة من خلال خط **١٨٢** يمكنكم السؤال ان كان هناك أطباء يتحدثون اللغة العربية في ذلك المستشفى والقسم المعني بكم. لا توجد خدمة دعم للترجمة على الخط **١٨٢**.  
يمكنك الحصول على دعم الترجمة من خلال مركز اتصال الخدمات الصحية الدولية على رقم النداء التالي: **+٩٠ ٨٥٠ ٢٨٨ ٣٨ ٣٨**



## ٤- المعلومات الأساسية والخدمات الخاصة بالحقوق المدنية

الحقوق المدنية، هي حقوق الافراد الذين يعيشون في بلد ما ويتمتعون بها وفق القانون. وتضمن هذه الحقوق مشاركة الافراد في الحياة المدنية والسياسية دون تعرضهم للتمييز والقمع من خلال عدم السماح لتقييد حرية هؤلاء الافراد من طرف أشخاص معينين منذ ولادتهم وحتى وفاتهم.

### الولادة

تسجيل المواليد هو حق وواجب على الجميع بما في ذلك الرعايا الأجانب المقيمون في تركيا. وبموجب قانون خدمات النفوس فإنه يجب تسجيل ولادة الطفل من خلال الذهاب ومراجعة مديرية النفوس خلال ٣٠ يوما بعد الولادة. إذا كنتم من المواطنين الأجانب المقيمين في تركيا يجب عليكم أيضا بعد تبليغ مديرية النفوس بالمولود القيام بتبليغ مديرية إدارة الهجرة في المحافظة التي قمت بالتسجيل فيها. إذا تمت الولادة في مؤسسة صحية، يمكن لهذه المؤسسة أيضا القيام بالتبليغ. الطفل الذي لم يسجل عند الولادة لا يستطيع إثبات وضعه القانوني، ولا يمكنه الاستفادة من الخدمات الصحية والتعليمية التي تقدمها الدولة، كما يواجه خطر التعرض لأنشطة غير قانونية. تسجيل مولودكم الجديد لا يعني منحه مباشرة الجنسية التركية لكم أو له.



إذا تمت الولادة في مؤسسة صحية حينها يمكن أيضا اجراء التبليغ من قبل مسؤولي المؤسسة الصحية هذه. هذه نقطة هامة يجب عليكم متابعتها!



إذا كنتم تحت الحماية المؤقتة، أو تحت الحماية الدولية أو مقدم طلب الحماية الدولية ولم يتم تسجيل الولادة الجديدة فإنه لا يمكنكم القيام بما يلي: أولاً، لا يمكنكم إثبات الوضع القانوني لطفلكم، ولا يمكنكم الاستفادة من الخدمات الصحية والتعليمية التي تقدمها الدولة. وتصبحون عرضة لمخاطر مثل التهريب وتشغيل الأطفال، والتبني غير القانوني والاعتداء الجنسي.



تسجيل مولودكم الجديد لا يعني أنه سيتم منحكم أتم و مولودكم الجنسية التركية بشكل مباشر.



## الزواج

المبادئ الأساسية المتعلقة بالزواج حسب القانون المدني التركي:

◀ السن القانوني للزواج هو ١٨ عام ، وأن عقد الزواج الرسمي الذي يقوم به موظفو عقد الزواج المرخص لهم وفقاً للقانون هو الصحيح والمعترف. ومع ذلك يمكن للقاصرين الزواج عندما يبلغون ١٧ عاماً من خلال إذن عوائلهم أو الأوصياء القانونيين لهم. لا يمكن للأشخاص الذين تبلغ أعمارهم ١٦ عاماً الزواج إلا بإذن خاص من المحكمة وذلك «في الحالات الاستثنائية وبشرط وجود مبرر مصيري بالخصوص».

◀ ممنوع الزواج بين الأقارب المقربين .

◀ يمنع الزواج بأكثر من زوجة (تعدد الزوجات).

السن القانوني للزواج هو ١٨ عام ، وأن عقد الزواج الرسمي الذي يقوم به موظفو عقد الزواج المرخص لهم وفقاً للقانون هو الصحيح والمعترف. الزواج في سن الطفولة هو الزواج الذي يكون فيه أحد الطرفين أو كليهما أقل من عمر ١٨

**عاما.** ويعتبر هذا أمرا غير قانوني وجريمة. ويعتبر هذا حالة إساءة معاملة الأطفال. ومع ذلك يمكن للقاصرين الزواج عندما يبلغون ١٧ عاما من خلال إذن عوائلهم أو الأوصياء القانونيين لهم. لا يمكن للأشخاص الذين تبلغ أعمارهم ١٦ عاما الزواج إلا بإذن خاص من المحكمة وذلك «في الحالات الاستثنائية و«بشرط وجود مبرر مصيري بالخصوص».

إذا كنتم من مواطني بلد آخر فإن الحالة المدنية التي اكتسبتها بشكل رسمي في بلدكم معترف بها في تركيا أيضا. في حال الزواج من مواطنة تركية/ زواج من مواطن تركي يحق لكم في هذه الحالة التقدم بطلب للحصول على الجنسية التركية إذا بقيت حالة الزواج قائمة لمدة **٣ سنوات**. بالإضافة إلى ذلك سيحصل طفلك المستقبلي على الجنسية التركية عند الولادة.

## الطلاق

لا يمكن إجراء الطلاق في تركيا إلا بقرار من المحكمة. إذا كنتم تريدون الطلاق، عليكم رفع دعوى الطلاق إلى المحكمة المختصة في محافظتكم.

إذا كنتم من مواطني بلد آخر، فلا يمكنكم الطلاق إلا بموجب القوانين في تركيا حتى لو كان زواجكم قد تم في بلدكم. يجب إجراء التبليغ عن التغييرات في الحالة المدنية لدى مديرية النفوس وبالنسبة للمواطنين الأجانب لدى مديرية إدارة الهجرة في المحافظة وذلك خلال **٢٠ يوم عمل**.

## من سيتولى حضانة طفلي بعد الطلاق؟

يمكن للقاضي اتخاذ القرار بشأن حضانة طفلك. تؤخذ المصلحة العليا للطفل بعين الاعتبار عند اتخاذ القرار بهذا الخصوص.

## هل أستطيع الزواج مرة أخرى بعد الطلاق؟

نعم، يمكنك الزواج مرة أخرى بعد الانتهاء من دعوى الطلاق. لا يجوز للمرأة أن تتزوج إلا بعد مرور ٣٠٠ يوم على انتهاء زواجها السابق بالطلاق. أما إذا أثبتت المرأة عدم حملها بتقرير الطبيب تلغى هذه المدة بقرار من القاضي. لا يوجد مثل هذا التحديد الزمني بالنسبة للرجال.

## الوفاة

يتم تبليغ حالة الوفاة بالوسط الإلكتروني إلى مديرية النفوس من قبل مركز الصحة العامة وذلك خلال ١٠ أيام من حدوث الوفاة. إذا حدثت الوفاة في مؤسسة صحية رسمية أو تم تسليم الجثة إلى المؤسسات الرسمية في هذه الحالة يتم إصدار شهادة الوفاة من المؤسسة الصحية. إذا حدثت الوفاة في مؤسسة صحية خاصة فيجب تصديق المشكلة الصحية التي تسببت في الوفاة من قبل الطبيب مع إرفاق شهادة الوفاة من المركز الصحي أو طبيب الأسرة. الرعايا الأجانب ملزمون أيضا بالإبلاغ عن الوفاة إلى مديرية إدارة الهجرة بالمحافظة خلال مدة ٢٠ يوم عمل. يمكنكم الحصول على المزيد من المعلومات المفصلة حول معاملات الوفاة من خلال زيارة الموقع التالي:



قراءة الرمز

[bit.ly/4fA5iwq](https://bit.ly/4fA5iwq)

وبالتالي عندما تفقدون أحد أقاربكم يمكنكم الحصول على معلومات حول الخطوات التي يجب اتخاذها أولاً وذلك عن طريق الاتصال بخط خدمات الجنازة على الرقم ١٨٨٨. يمكنك المراجعة بطلب للحصول على خدمات الجنازة في البلديات التي لا تتوفر فيها خط النداء هذا.

## الميراث

يتشكل الميراث من جميع المكاسب والسلع والحقوق والديون التي اكتسبها الإنسان أثناء حياته. يتمتع الرجل والمرأة بحقوق متساوية فيما يتعلق بالميراث. ومن أجل تحديد الأشخاص الذين لهم حقوق على الميراث بعد وفاة الشخص يتم الحصول على «شهادة الميراث». يمكنكم معرفة الوثائق المطلوبة للحصول على شهادة الميراث من قاضي محكمة الصلح المدنية. إذا كنتم من حاملي صفة الحماية المؤقتة أو من حاملي حالة الحماية الدولية أو طالبي الحماية الدولية في تركيا فسيتم النظر في قضايا الميراث في المحاكم التركية ويتم تطبيق القوانين التركية بالخصوص. أما إذا كنتم تقيمون في تركيا بأوضاع وصفات أخرى فسيتم أخذ القانون الدولي بعين الاعتبار في الأحكام المتعلقة بالميراث.

## الإجراءات القانونية الأساسية والمساعدة القانونية

يتم توفير الدعم والمساعدة القانونيين في تركيا بشكل عام من قبل المحامين. المحاماة هي في الأساس مهنة مستقلة. يمكنكم الوصول إلى محامي من خلال الذهاب إلى مكتب محام أو المؤسسات التي تعمل كشراكات محامين. يحق للمحامين الحصول على أجور بموجب القانون مقابل جميع الخدمات التي يقدمونها بما في ذلك الاستشارات القانونية.

## أحتاج إلى محامي، إلا أنني لا أملك الإمكانيات المالية لدفع أتعاب المحاماة. ما الذي يجب علي أن أفعله؟

يحق للأشخاص غير القادرين على دفع أتعاب المحاماة ومصروفات التقاضي والادعاء أن يطلبوا دعماً للدعوى التي أقيمت أو سترفع ضدهم. الخدمات التي تقدمها نقابات المحامين لهؤلاء الأشخاص تسمى «المساعدة القانونية». يحق أيضاً للأجانب الاستفادة من خدمات المساعدة القانونية. للاستفادة من دعم المحاماة يتم تقديم طلب المساعدة القانونية إلى مكتب المساعدة القانونية التابع لنقابة المحامين في المحافظة التي سيتم تقديم خدمة المساعدة القانونية فيها. أما من أجل الحصول على الإعفاء من مصاريف التقاضي فتمت المراجعة بتقديم طلب إلى المحاكم.

**الدعوى:** هو التقدم إلى الجهات القضائية للفصل النهائي في إدعاء حق أو في نزاع. وبموجب القوانين التركية فإن كل شخص بالغ لديه القدرة على التمييز وغير مقيد لديه القدرة على ممارسة الحقوق وبالتالي القدرة على إقامة دعوى.

**الوساطة:** هي حل النزاعات الجارية خارج المحكمة بسرعة وبشكل نهائي. يمكن للأطراف البحث عن حل عبر الوسيط. في بعض الحالات، تكون مراجعة الوسيط إلزامياً، بينما في حالات أخرى يمكن للأطراف مراجعة الوسيط بشكل طوعي. ومع ذلك، لا يمكن للأطراف الذهاب إلى الوساطة في حالات مثل القضايا الجنائية، دعاوى تصحيح أو تغيير السجل المدني، حضانة الأطفال، مزاعم العنف المنزلي، قضايا القانون الضريبي، وجميع دعاوى التثبيت مثل تثبيت خدمة العمل أو إصابة العمل الناشئة عن قانون العمل.



بعض الحالات التي لا يستطيع فيها الطرفان اللجوء إلى الوساطة هي كالتالي:

- الدعاوي الجنائية
- دعاوي تصحيح أو تغيير السجل المدني
- حضانة الطفل
- المنازعات التي تنطوي على مزاعم العنف المنزلي
- المنازعات الناشئة عن قانون الضرائب
- جميع دعاوي الشئيت مثل تثبيت خدمة العمل أو إصابة العمل الناشئة عن قانون العمل

## ٥- المشاركة في الحياة الاجتماعية

### المعاملات البنكية

تؤدي المعاملات البنكية دوراً مهماً في تقديم الخدمات المالية ودعم الأنشطة الاقتصادية. وتشمل هذه المعاملات مجموعة متنوعة من الخدمات التي تقدمها البنوك لتلبية الاحتياجات المالية للأفراد والمؤسسات.

من الممكن للأجانب المقيمين في تركيا لأسباب مختلفة وكذلك الأجانب الذين يسافرون بشكل مكثف فتح حساب مصرفي لتلبية احتياجاتهم. كما يمكن للأجانب من مواطني الدول الأخرى فتح حساب في تركيا لدى البنوك الخاصة أو العامة أو البنوك التشاركية. يمكن للأشخاص الذين أكملوا الأوراق والوثائق المطلوبة لفتح حساب مصرفي فتح حسابهم البنكي خلال وقت قصير. كذلك يمكن استخدام أجهزة الصراف الآلي/ATM في كل وقت خلال اليوم.

#### هل كنتم تعلمون هذا؟

من الممكن للأجانب المقيمين في تركيا الحصول على بطاقات الائتمان من بعض البنوك في حال تمتعهم بشروط معينة. وأهم شرط من هذه الشروط هو أن يستطيع هؤلاء الأجانب من تقديم البيانات التي تثبت بأن لديهم دخل منتظم. لا تنسوا أن الشروط الأخرى المطلوبة قد تختلف من بنك لآخر.

### معاملات كاتب العدل

إن دوائر كاتب العدل هي مؤسسات رسمية تابعة للدولة وهي التي تمنح الوثائق الصفة الرسمية وتصادق على صحة المعاملات. من الضروري تنفيذ بعض المعاملات في دوائر كاتب العدل. لا يمكن إجراء المعاملات المتعلقة

بالأشخاص المشمولين بالحماية المؤقتة والأجانب الخاضعين للحماية الدولية في تركيا من خلال مكاتب كاتب العدل.

هل كنتم تعلمون هذا؟

في تركيا يتم قبول ملفات طلب إذن الإقامة فقط من خلال مكاتب كاتب العدل لمن هم تحت الحماية المؤقتة وكذلك الأجانب الخاضعين للحماية الدولية.



للحصول على المزيد من المعلومات المفصلة بخصوص معاملات كاتب العدل، يمكنكم زيارة عنوان الموقع التالي:

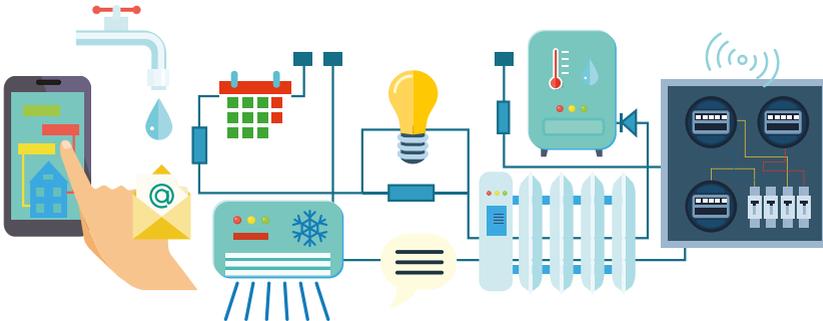
[bit.ly/3O4NZaZ](https://bit.ly/3O4NZaZ)



قراءة الرمز

## معاملات الاشتراك

بعد السكن في منزل أو في مكان عمل في تركيا من الضروري أن يقوم الشخص بإجراءات معاملات الاشتراك لربط وتوصيل الكهرباء والماء. للحصول على اشتراك الكهرباء، يجب إنهاء الاشتراك السابق ثم تقديم طلب جديد للمنزل



الجديد. يتم تسجيل اشتراك المياه في المدن الكبرى لدى البلدية، بينما يتم في المدن الأخرى لدى الوحدة المختصة بالبلدية. اشتراكات الغاز الطبيعي والهاتف اختيارية. يتم تقديم طلب اشتراك الغاز الطبيعي إلى شركة توزيع الغاز الطبيعي في المنطقة، بينما يتم تقديم طلب اشتراك الهاتف إلى شركات الاتصالات المعنية. يمكن إجراء معاملات الاشتراك لدى المؤسسات المعنية بشكل شخصي أو عن طريق توكيل رسمي. بمعنى، يمكن لشخص آخر أن يقوم بإتمام هذه الإجراءات نيابة عنكم. حالياً في تركيا تتم معاملات الاشتراكات هذه عادة من خلال نظام الحكومة الإلكترونية (e-Devlet).

## قواعد الآداب الاجتماعية والمجاملة

تعتبر آداب المجاملة والسلوك من القواعد التي يجب اتباعها في الحياة الاجتماعية. كما أنه في الوقت الذي لا توجد قواعد المجاملة بشكل كتابي كذلك لا توجد عقوبات جزائية ضد من لم يتبعها. ولكن من أجل علاقة اجتماعية صحيحة



وانسجام اجتماعي لا بد من تطبيق آداب المجاملة والسلوك. تساعد المجاملة وآداب السلوك في الحفاظ على النظام الاجتماعي وتقوية العلاقات الإنسانية وبالنتيجة تحقيق الانسجام الاجتماعي.

ومن أبرز قواعد المجاملة والآداب في الحياة الاجتماعية هي:

### قواعدنا

- يجب احترام الكبار والعطف والحب للصغار.
- يجب على الإنسان أن يكون نظيفاً ومرتباً.
- وأن لا يكون مسرفاً.
- يجب عدم مقاطعة الشخص الآخر أثناء حديثه ويجب الاستماع إليه.
- يجب الابتعاد عن القيل والقال.
- يجب التحدث بدون رفع الصوت.
- يجب عدم الحديث بالهمسة في الأذن في الأماكن المزدحمة.
- لا يجوز للإنسان أن يغضب أو يتصرف بشكل عصبي.
- يجب احترام حريات الآخرين.
- يجب احترام الحياة الخاصة.
- يجب على الإنسان أن يكون متسامحاً ومتفهماً.
- يجب على المرء أن يحترم اختلاف الثقافات.
- في حال إعطاء الوعد يجب الوفاء به.
- يجب حماية الأمانة الموكلة إليك.
- يجب التعامل بأمانة وتوازن.
- أثناء تناول الطعام يجب عدم التحدث وفمك مفتوح.
- يجب إعطاء الأولوية للجلوس إلى المسنين والحوامل في باصات النقل العام داخل المدينة.
- يجب إعطاء الأولوية للركاب النازلين من باصات النقل العام داخل المدينة.
- يجب الانتظار على الجانب الأيمن في المصعد الكهربائي.
- يجب معرفة كيفية الاعتذار والشكر.
- ينبغي الابتعاد عن النكت والمزاح الغير مناسب والابتعاد عن التلويحات اليدوية.
- يجب اتباع قواعد المرور دون استثناء.

## فيما يلي أمثلة لقواعد المجاملة وآداب السلوك التي تأتي في المقدمة أثناء ممارسة العمل:

### قواعدنا

- يجب التواجد في مكان العمل قبل بداية ساعات العمل.
- يجب الابتعاد عن تناول الأطعمة أو استعمال العطور ذات الروائح القوية.
- يجب تأجيل المحادثات الهاتفية الطويلة مع الأصدقاء/الأقارب.
- يجب الحضور إلى مكان العمل وفي الاجتماعات في الوقت المحدد.
- يجب الابتعاد عن سلوكيات التحدث والضحك بصوت عال.
- يجب مخاطبة الإداريين بكلمة «أنتم».
- ينبغي مخاطبة زملائك في العمل بـ «سيدتي/سيدي» أمام الأشخاص الذين لا يعرفونكم.
- لا يجوز تشغيل الموسيقى الصاخبة في محل العمل.
- لا يجوز ترك مكان العمل دون إذن قبل انتهاء ساعات الدوام في العمل.

## الأنشطة الاجتماعية والثقافية

تركيا تمتلك ماض غني من الناحية الثقافية. تقدم نشاطات ثقافية وإجتماعية متعددة مثل المتاحف. حيث توجد المتاحف في ٨١ محافظة من المحافظات التركية وهي تحتوي على أعمال مهمة تتعلق بهذه الجغرافيا والحضارة من الماضي إلى الحاضر. وفيما عدا المتاحف يمكن تعداد المعارض والعروض المسرحية والحفلات الموسيقية والسينما والرياضة من بين الأنشطة الاجتماعية والثقافية الرئيسية. تتمتع تركيا بتقاليد مسرحية مهمة وعميقة جداً فبالإضافة إلى المسارح الخاصة هناك مسارح تديرها الدولة أيضا. ومن أهم هذه المسارح هي مسارح الدولة التابعة لوزارة الثقافة والسياحة.



للمزيد من المعلومات المفصلة يمكنكم زيارة العنوان التالي :

[bit.ly/3Cr09sj](https://bit.ly/3Cr09sj)



قراءة الرمز

كما تملك المديرية العامة لأوبرا الدولة والباليه والتي تقع أيضا تحت بنية وزارة الثقافة والسياحة فنون الأداء مثل الأوبرا والباليه والمسرحيات الموسيقية وتتولى وظيفة هامة فيما يتعلق بالتنشئة الاجتماعية في المجتمع.

• للمزيد من المعلومات المفصلة يمكنك زيارة العنوان الموقع التالي :



قراءة الرمز

[bit.ly/3AsIsYR](https://bit.ly/3AsIsYR)

## مكافحة العنف

تتم مكافحة العنف داخل العائلة والعنف ضد المرأة في تركيا بموجب قانون خاص (القانون رقم ٦٢٨٤ بشأن حماية الأسرة ومنع العنف ضد المرأة). وبالتالي



تعطى أهمية خاصة لمكافحة العنف ضد المرأة في تركيا. في حالات العنف داخل العائلة / المنزل أو أي نوع من العنف ضد المرأة يجب الاتصال بالخط الاستشاري للخدمة الاجتماعية للأسرة والنساء والأطفال والمعوقين وكبار السن وأقارب الشهداء والمحاربين القدامى مجانًا على الرقم **١٨٣**.



يمكن للأشخاص في حالات العنف المنزلي والعنف ضد المرأة طلب المساعدة من «خط المساعدة في حالات الطوارئ للعنف المنزلي» الذي تم أنشأه من قبل اتحاد الجمعيات النسائية في تركيا. للحصول على المزيد من المعلومات المفصلة يمكنكم زيارة عنوان الموقع التالي:

[bit.ly/3AAZYGk](https://bit.ly/3AAZYGk)



قراءة الرمز



## ٦- الوصول إلى سوق العمل والتوظيف

### ثقافة العمل وقيمه في تركيا

بالإضافة إلى القيم العالمية فإن ثقافة العمل لها خصائص متميزة في كل مجتمع من المجتمعات. كما أن معرفة هذه القيم ومحاولة تنفيذها في المجتمع الذي تعيشون فيه يزيد من قدرتكم على التكيف الاجتماعي كذلك يوفر كسب التقدير والنجاح في الأعمال التي تقومون بها.

لذلك، فإن فهم قيم المجتمع الذي تعيشون فيه وتطوير نظام عمل يتماشى معها، يُعد ميزة مهمة للتقدم في مسيرتكم المهنية.



بعض القيم الأخلاقية في حياة العمل لها مكانة في قانون العمل على أنها قواعد قانونية.

المواقف التي لا تتسجم مع القواعد الأخلاقية ومع حسن النية المنصوص عليها في قانون العمل تؤدي إلى الإنهاء الفوري المحقق لعقد العمل من قبل العامل وصاحب العمل. وفقا لذلك:

- في حال قيام الطرفين أثناء إبرام عقد العمل بتضليل بعضهما البعض بكلمات غير صادقة، وصرف الطرفين لكلمات وسلوكيات من شأنها المساس بشرفهم وأخالقهم تجاه بعضهم البعض أو أفراد أسرهم؛

«قضت المحكمة العليا بأن لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل للموظف بسبب قيودات البريد الإلكتروني للموظف التي تحتوي على إهانات لصاحب العمل وفي هذه الحالة لا يحق للموظف الحصول على تعويضات نهاية الخدمة والتبليغ».



- قيام العامل بالتحرش الجنسي أو التعرض الدائم بالكلمات المزعجة أو السكر أو تعاطي المخدرات في مكان العمل؛

«قضت المحكمة العليا بأن كلام الموظف للعاملة في نفس مكان العمل، «أنا أشاهدك من الكاميرا، مظهرك جميل للغاية»، «أنت أمينة الصندوق لا مثيل لك يا أجمل أمينة صندوق لدي»، يعتبر ككل مثيرا لقلق المخاطب وفي هذه الحالة يعتبر إنهاء عقد العمل الذي قام به صاحب العمل مبرراً.»



- في حال قيام العامل بسلوكيات لا تتفق مع الصدق والوفاء مثل استغلال العامل لثقة صاحب العمل والسرقة وإفشاء الأسرار المهنية لصاحب العمل،
- وارتكاب العامل جريمة في مكان العمل عقوبتها السجن لمدة تزيد على **٧ أيام** و ارتكابه لجرم لا يؤجل عقوبته،
- وغياب العامل عن العمل دون إذن من صاحب العمل أو بدون سبب مبرر لمدة **يومي عمل** متتاليين أو **مرتين** خلال **شهر واحد** في يوم العمل بعد أي عطلة أو **٣ أيام عمل في شهر واحد**،

- إصرار العامل رغم تذكيره على عدم أداء الواجبات الملزمة به،

«قضت المحكمة العليا بأن إنهاء العقد الذي قام به صاحب العمل كان له ما يبرره على أساس أن الموظف اعتاد عدم الحضور إلى العمل على الرغم من تحذيرات صاحب العمل التي أثبتتها الشهود وإصراره على عدم القيام بالواجبات الملزم بأدائها، وأن مطالبة العامل الذي قام بهذه التصرفات بتعويضات الفصل والتبليغ لن تكن مناسبة.»



- أن يعرض العامل سلامة الوظيفة للخطر بسبب إرادته أو إهماله أو يتسبب في تلف وخسارة الآلات أو المنشآت أو غيرها من السلع والمواد التي تكون ملكاً لمكان العمل أو ليست ملكاً له ولكنها تحت تصرفه بحيث لا يستطيع فيه دفع مبلغ هذه الاضرار من أجرته عن ٣٠ يوم.



تشكل قيم حياة العمل في المجتمع التركي: في إطار العديد من القواعد الأخلاقية مثل الاجتهاد والصدق والجدارة والانضباط والعمل الجماعي والتضامن والقيام بمتطلبات الواجب والتنظيم واللياقة واحترام الزملاء. إن الالتزام بالقواعد التالية سيعم نجاحكم في الحياة العملية:

## قواعدنا

- التصرف في بيئة العمل في جميع علاقات العمل بكرامة وشرف وأمانة.
- الابتعاد أثناء قيامه بمسؤولياته عن أي سلوك أو موقف شخصي من شأنه الإضرار بسمعة صاحب العمل.
- معرفة القوانين بالتفصيل في الأمور المتعلقة بواجباتهم والالتزام بها.
- عدم مشاركة المعلومات الغير مفتوحة للعام والخاصة بصاحب العمل والعملاء والزلاء مع أطراف ثالثة.
- التصرف وفقاً لسياسات الشركة وإجراءاتها وتعليماتها فيما يتعلق بتنظيم ظروف العمل وحماية انضباط العمل.
- عدم التعبير عن وجهات نظره السياسية والاجتماعية والدينية في بيئة العمل
- الابتعاد عن ارتداء الملابس التي لا تتناسب مع جدارة المؤسسة التي يعمل بها والملابس التي لها معنى سياسي أو ديني أو تعبر عن آراء اجتماعية.
- عدم التصرف في مكان العمل بما يخالف المساواة والاحترام بين الرجل والمرأة والأخلاق العامة والسلوك الأخلاقي المقبول اجتماعياً.

إن عدم التصرف وفقاً لأحكام القيم المجتمعية التي نعيش فيها في الحياة العملية ستسبب لنا العديد من المشاكل. وإليكم بعض هذه المشاكل:

- فقدان وظيفتك وسمعتك
- العزلة عن المجتمع
- فقدان المصداقية
- ضعف الالتزام المهني والتنظيمي
- فقدان احترام الذات
- تدهور العلاقات مع الزلاء
- الأضرار بالاعتبار الشخصي

## الضمانات والحقوق الاساسية الخاصة بالعمل

### حق العمل

حق العمل شرط للإستمرار في العيش في حياة تتفق مع كرامة الإنسان. وفقا لدستور الجمهورية التركية يعتبر العمل حق وواجب. حق العمل معترف به للجميع بغض النظر عن الاجنبي أو المواطن.

على الرغم من أن الحق في العمل يعرف بأنه حق دستوري وقانوني في تركيا إلا أنه يجب على الأجانب الذين يرغبون في الاستفادة من هذا الحق الحصول على إذن العمل.

تستطيع النظر للمادة ٦ من قانون العمل الدولي (Uluslararası İşgücü Kanunu).



في حين منحَ المشرع حق العمل للأشخاص الذين من جنسية أجنبية، إلا أنه من ناحية أخرى كان يهدف إلى منع تعرّض مواطنيه للضرر ومراعاة حساسية الرأي العام من خلال وضع بعض القيود. يُحظر على الأجانب القيام بوظائف ومهن مثل طب الأسنان، وطبيب الأسنان، والتمريض، والطب البيطري، والمحاماة، وكاتب العدل والصيدلة وحارس الأمن الخاص، ومساعد مستشار الجمارك، حيث يُسمح للمواطنين الأتراك فقط بالعمل في هذه المهن والوظائف. للحصول على مزيد من المعلومات حول مجموعة المهن الممنوعة ممارستها بالنسبة للأجانب، يمكنك زيارة الموقع أدناه:

[bit.ly/3CU2kFO](http://bit.ly/3CU2kFO)



قراءة الرمز

## حق الضمان الاجتماعي

حق الضمان الاجتماعي، الذي يعدّ نتيجة لمفهوم الدولة الحديثة في دولة القانون الاجتماعية، هو الحق في مطالبة الدولة، أن تتحمل مسؤولية توفير الحد الأدنى من مستوى المعيشة اللائق بكرامة الإنسان وحماية الأفراد في المجتمع، باتخاذ التدابير اللازمة في هذا الصدد وتأسيس المؤسسات الضرورية لتحقيق هذه الغاية.

هل كنتم تعلمون هذا؟

لكي تكون قادراً على الاستفادة من تطبيقات التأمينات الاجتماعية المقررة ضمن حق الضمان الاجتماعي في تركيا؛ تقع على عاتقك مسؤولية العمل في وظيفة مسجلة ودفع أقساط التأمين. الوظيفة المشتملة على تأمين توفر لكم الحماية ضد العديد من المخاطر. صاحب العمل هو المسؤول عن دفع أقساط الضمان الخاصة بالموظف. يستفيد الأشخاص المؤمن عليهم من المزايا المقدمة في فروع التأمين المغطاة من قبل مؤسسة الضمان الاجتماعي (SGK).

فروع التأمين الاجتماعي التي توفر الحماية في تركيا ضمن نطاق نظام الضمان الاجتماعي هي التأمين ضد العجز، والتأمين ضد الشيخوخة، والتأمين ضد الوفاة، والتأمين ضد حوادث العمل والأمراض المهنية، وتأمين الأمومة، والتأمين الصحي العام، والتأمين ضد البطالة. يمكنك الوصول إلى المزايا المقدمة بموجب تطبيقات التأمين من خلال العنوان التالي:

[bit.ly/4hHxSOj](http://bit.ly/4hHxSOj)



قراءة الرمز

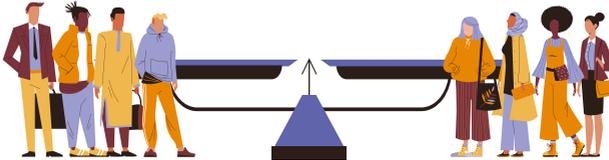
## مبدأ المساواة

يوفر مبدأ المساواة المستمد من الدستور وقانون العمل عدم التمييز والتعامل بمساواة مع الموظفين الذين هم في شروط متساوية من قبل صاحب العمل. لا يتعرض الموظفون لسلوكيات سلبية لأسباب مثل العرق أو اللون أو الجنس أو الأصل العرقي، كما أنه لا يمكن حرمانهم من بعض المزايا دون سبب مبرر. بالإضافة الى ذلك فإنه يتم تطبيق «مبدأ التفسير لصالح العامل» في تشريعات العمل في تركيا، والذي يهدف إلى حماية العامل الضعيف أمام صاحب العمل. يجب على صاحب العمل مساعدة العامل، ومنع تعرضه للضرر، وحماية شخصيته.



الأجنبي يتمتع بنفس الحقوق والمسؤوليات التي يتمتع بها المواطن التركي. ينطوي التزام المساواة في المعاملة من جانب صاحب العمل على جانبيين:

- حظر التمييز: المعايير التي تحمي الأفراد من الحرمان من بعض المنافع أو التعرض لسلوكيات سلبية لأسباب مثل العرق، اللون، الجنس، والأصل العرقي.
- الالتزام بالمساواة في المعاملة: يشير الى التزام صاحب العمل بشأن معاملة موظفيه على قدم المساواة والتعامل مع العاملين في نفس الوضع أو في وضع مماثل بشكل متساوي.





عدم التزام صاحب العمل في التعامل بالتماشي مع مبدأ المساواة ينطوي على قيام صاحب العمل بدفع تعويض للعامل المتعرض لسلكيات عدم المساواة ضمن إطار التشريعات ذات الصلة. يجوز للعامل الذي يتعرض للتمييز أن يطالب صاحب العمل بتعويض مناسب بقدر أجره لمدة أربعة أشهر وحقوقه الأخرى التي حُرِمَ منها. جميع الموظفين والعاملين الذين يواجهون معاملة تمييزية في حياتهم المهنية يحق لهم مطالبة صاحب العمل بتعويض التمييز والحقوق الأخرى التي حُرِموا منها بالفضل لهذا الحكم.



## أهمية العمل بشكل نظامي

أحد أهم مُحددات مدى الرفاهية في المجتمع هو مستوى مساهمة الأفراد في الإنتاج الاجتماعي للمجتمع الذي يعيشون فيه. إن تدني مستوى هذه المساهمة، أي ازدياد العمل الغير نظامي، يشكل خسارةً وخطراً كبيراً على المجتمع والأفراد الذين يعملون بشكل غير مسجّل.

### ما هو العمل الغير نظامي؟

عدم إبلاغ مؤسسة الضمان الاجتماعي عن العامل على الإطلاق، الإبلاغ بعدد أيام عمل أقل من العدد الفعلي، الإبلاغ بقيمة أجور، والتي هي أساس قسط التأمين، أقل مما هي على الحقيقية.



## العمل بشكل غير نظامي سيعرضك لمواجهة المخاطر التالية:

- أيام عملك لا تصلح للاحتساب لأغراض المعاش التقاعدي.
- لا يمكنك الاستفادة من معاش العجز/الإعاقة إذا أصبحت غير قادر على العمل لأي سبب من الأسباب.
- لا يمكن لأفراد أسرتك المتبقيين الاستفادة من حق راتب الوفاة في حالة الوفاة نتيجة لحادث.
- لا يمكنك الاستفادة من إعانة العجز المؤقت (رسوم التقرير) أو دخل العجز الدائم إذا تعرضت لحادث عمل أو أصبت بمرض مهني.
- العاملات الإناث لا يمكنهن الاستفادة من إعانة التعطل المؤقت ضمن نطاق تأمين الأمومة في حالة الحمل.
- لن يحق لك الاستفادة من إعانات البطالة إذا أصبحت عاطلاً عن العمل.
- لن تكتسب حق الحصول على تعويض التبليغ ومكافأة نهاية الخدمة إذا تركت عملك.
- لا يمكنك الاستفادة من حقوق مثل الإجازة السنوية، والإجازة الأسبوعية، وإجازة الولادة.



قد يخضع مكان عملك وسجلات مكان عملك للتدقيق من قبل موظفي تدقيق مؤسسة الضمان الاجتماعي (SGK) في أي وقت. يتم إجراء التدقيق بهدف تحديد ما إذا كان أصحاب العمل والأشخاص المؤمن عليهم يتصرفون وفقاً لتشريعات الضمان الاجتماعي، ولمنع العمالة غير المسجلة ومكافحة إساءة استخدام التأمين الاجتماعي. يلتزم أصحاب العمل بدفع كامل دفعات التأمين الخاصة بالعمال الذين يعملون لديهم وفي مواعيدها المحددة. تنفيذ أصحاب العمل لإخطارات الضمان الاجتماعي للعمال الذين يعملون لديهم بشكل متوافق مع التشريعات يؤدي إلى مكافأتهم بالعديد من العلاوات والحوافز، وتصرفهم بشكل مخالف للتشريعات تلك سينتج عنه التعرض لغرامات باهظة للغاية.



## قانون العمل وقانون العمل الدولي في تركيا

يوجد في تركيا العديد من التشريعات المتنوعة والمختلفة التي تنظم معايير أساسية للعمال، وتضمن حقوق العاملين. ينظم قانون العمل الحقوق الأساسية للعمال مثل الأجور والإستراحة والصحة والسلامة المهنية وظروف العمل الأخرى. كما أن قانون العمل ينظم ظروف العمل الصغرى للعمال. بالإضافة إلى ذلك، يتم تنظيم وصول الأجانب إلى سوق العمل بموجب قانون العمل الدولي.

[bit.ly/3AEHgS4](https://bit.ly/3AEHgS4)



قراءة الرمز

يمكنك الاطلاع على التشريعات المتعلقة بقانون العمل من خلال العنوان التالي:



قراءة الرمز

[bit.ly/4if5mDS](https://bit.ly/4if5mDS)

## تصريح العمل

تصريح العمل هو وثيقة صادرة من وزارة العمل والضمان الاجتماعي (ÇSGB)، المديرية العامة للقوى العاملة الدولية (UİGM)، تشير إلى إمكانية عمل الأشخاص الأجانب بشكل قانوني. الأجانب لا يمكنهم العمل في تركيا إلا إذا كانوا حاصلين على تصريح عمل.

تصريح العمل يضعك تحت حماية قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي وقانون الصحة والسلامة المهنية؛ كما أنه يُدرج الأفراد الذي تعيلهم في نظام الضمان الاجتماعي. يمكنك الاطلاع على شروط التقدم بطلب الحصول على تصريح عمل للأجانب من خلال الرابط التالي:

[bit.ly/3UPpv9o](https://bit.ly/3UPpv9o)



قراءة الرمز

في حال لم يكن لدى الأجنبي تصريح إقامة، فإنه يتقدم بطلب للحصول على تأشيرة عمل من خلال التوجه إلى الممثلة الخارجية لجمهورية تركيا في البلد الذي يحمل جنسيته.

إذا كنت قد مُنحت صفة لاجئ أو صفة الحماية الثانوية، فيمكنك العمل بشكل «تابع» أو «مستقل» من تاريخ حصولك على هذه الصفة. العمل المستقل هو قيام الشخص الأجنبي بالعمل في تركيا لحسابه الخاص دون أن يكون تابعاً لأي صاحب عمل، أما العمالة التابعة فهي عندما يعمل الأجنبي لحساب صاحب عمل ما.

## من قبل من وكيف يتم تقديم طلب الحصول على تصريح عمل؟

بالنسبة لتجديد تصريح العمل؛ يجب التقدم بطلب تمديد تصريح العمل قبل ٦٠ يوم على الأكثر من انتهاء صلاحية وثيقة تصريح العمل وقبل انتهاء صلاحية تصريح العمل إذا كان الأجانب العاملون بتصريح عمل سيعملون لدى نفس صاحب العمل في نفس الوظيفة. كما يتم تقديم طلبات التمديد عن طريق الإنترنت عبر نظام الحكومة الإلكترونية. (e-Devlet)

[bit.ly/4hl97S2](https://bit.ly/4hl97S2)



قراءة الرمز



قراءة الرمز

[bit.ly/4epEePp](https://bit.ly/4epEePp)

الرسوم والتكاليف الواجب دفعها عند التقدم بطلب الحصول على تصريح عمل هي مسؤولية صاحب العمل ولا يمكن لصاحب العمل أن يطالبك بها أو يجبرك على دفعها. الأجانب الراغبين بفتح أعمالهم التجارية الخاصة بهم يتعين عليهم التقدم بطلب الحصول على تصريح عمل بشكل منفرد.





يوجد استثناء لتطبيق نصاب العمالة: قد لا يتم تطبيق قاعدة نصاب العمالة في الطلبات التي يوثق فيها صاحب العمل من مديرية العمل والتوظيف الموجودة في المحافظة المسجل فيها مكان العمل، وخلال فترة الأربعة أسابيع السابقة لتاريخ تقديم طلب استخراج تصريح العمل، عدم تواجد مواطن تركي بنفس المؤهلات لتأدية العمل الذي سيتم توظيف الأجنبي فيه.



#### هل كنتم تعلمون هذا؟

- إذا تم رفض طلب تصريح العمل، فمن الممكن التقدم بطلب اعتراض إلى وزارة العمل والضمان الاجتماعي في غضون ٣٠ يوماً. كما تُتاح سبل رفع دعوى في حالة رفض الاعتراض في التقييم المُجرى من قبل الوزارة.
- بالنسبة لتجديد تصريح العمل؛ يجب على الأجنبي الذين سيستمرون بالعمل في المكان نفسه وفي الوظيفة نفسها لدى صاحب العمل نفسه تقديم طلب تمديد تصريح العمل قبل ٦٠ يوم على الأقل من انتهاء صلاحية تصريح العمل عن طريق الانترنت عبر البوابة (e-Devlet) الالكترونية الحكومية



## هل يمكن للأجانب العمل بدون تصريح عمل؟

إحدى طرق عمل الأجانب بدون تصريح عمل هي الحصول على وثيقة الإعفاء من تصريح العمل. حيث يستطيع الفرد العمل بصفته مُعفى من تصريح العمل بشكل موسمي في مجالات الزراعة أو تربية الماشية فقط. مع ذلك، يتوجب استخراج وثيقة الإعفاء من تصريح العمل. يتم تقديم طلبات استخراج وثيقة الإعفاء من تصريح العمل إلى المديرية الإقليمية لمؤسسة العمل والتشغيل الموجودة في محافظة الإقامة.

للحصول على معلومات مفصّلة، يمكنكم زيارة هذا الموقع:

[bit.ly/4gfN43s](http://bit.ly/4gfN43s)



قراءة الرمز



في حال انتهاء صلاحية الحماية المؤقتة الخاصة بك، فإن تصريح العمل الذي بحوزتك سينتهي أيضًا دون أي إجراء آخر. تُفرض غرامات إدارية على أصحاب العمل الذين يوظفون أجانب بدون تصريح عمل، وعلى الأجانب الذين يعملون بدون تصريح عمل. بالإضافة إلى ذلك، قد يتم ترحيل الأجانب الذين ليس لديهم تصريح عمل. يمكنك معرفة الغرامات الإدارية المفروضة لعام ٢٠٢٤ من خلال الرابط التالي:

[bit.ly/4hHHbOF](https://bit.ly/4hHHbOF)



قراءة الرمز

تم تنقيح معايير التوظيف والكفاءة المالية والأجور المدرجة ضمن معايير تقييم تصاريح العمل مع اللائحة التي دخلت حيز التنفيذ اعتبارًا من تاريخ ١ تشرين الأول ٢٠٢٤، ولقد تم وضع ترتيبات جديدة تعتمد على أسس القطاع أو المهنة أو الوظيفة. يمكنك زيارة العنوان أدناه للحصول على معلومات مفصلة:



قراءة الرمز

[bit.ly/3AGMIt3](https://bit.ly/3AGMIt3)

## هل كنتم تعلمون هذا؟

يستطيع العاملون تقديم جميع أنواع الأسئلة والاقتراحات والانتقادات والتبليغات والشكاوى والطلبات المتعلقة بالحياة المهنية والضمان الاجتماعي من خلال الاتصال بخط الاستعلام-الاستشارة **الـ ١٧٠** التابع لمركز اتصالات وزارة العمل والضمان الاجتماعي.

## عقد العمل

عقد العمل وفقاً لقانون العمل هو اتفاق يقوم على علاقة عمل يتم تأسيسها بين عامل وصاحب عمل، حيث يُظهر العقد تعهد العامل بأداء العمل المعني ويتعهد صاحب العمل بدفع الأجر مقابل هذا العمل. الشرط الوحيد وفقاً لقانون العمل، يُطلق اسم العامل على الشخص الحقيقي الذي يعمل بموجب عقد عمل.

يتعين على صاحب العمل، في الحالات التي لا يتم فيها إبرام عقد عمل، أن يقوم **خلال فترة شهرين على الأكثر** بتزويد العامل بوثيقة تشرح بوضوح شروط العمل، وأوقات العمل، والأجور، والمزايا الإضافية، ومواعيد دفع الأجور، ونطاق أوقات العمل إذا كان وقت العمل محدداً، والأحكام الواجب الالتزام بها في حالة إنهاء العمل.



## هل كنتم تعلمون هذا؟

يجب أن يُحرر عقد العمل كتابيةً إذا كانت مدة العمل تبلغ **سنة واحدة** أو أكثر. أطلع الي: المادة ٨ من قانون العمل  
تماشياً مع قانون العمل فإنه يجوز إبرام عقود العمل بشكليين، عقد عمل محدد المدة وعقد عمل غير محدد المدة. يكون عقد العمل غير محدد المدة إذا لم يتفق طرفا عقد العمل على انتهاء العقد في تاريخ معين. تنظيم عقد عمل محدد المدة يعتمد على «كون العمل المطلوب إنجازه لفترة زمنية معينة».



## هل كنتم تعلمون هذا؟

العامل الذي يعمل بموجب عقد عمل محدد المدة لا يجوز معاملته معاملة مختلفة عن نظيره الذي يعمل بموجب عقد عمل غير محدد المدة لمجرد كون عقده محدد لمدة زمنية معينة، ما لم يكن هناك سبب يبرر التمييز.



## ما هو عقد العمل بدوام جزئي؟

يكون عقد العمل عبارة عن عقد عمل بدوام جزئي في حال تحديد أوقات العمل الأسبوعية العادية للعامل بمقدار أقل بكثير من الموظف المماثل الذي يعمل بعقد عمل بدوام كامل. بعبارة أخرى، يشير عقد العمل بدوام جزئي إلى أوقات العمل التي تصل مدتها إلى **ثلاثي أوقات العمل الأسبوعي** الذي يجري تنفيذه بموجب عقد عمل بدوام كامل في مكان العمل. تبلغ أوقات العمل الأسبوعية الكاملة المحددة قانوناً **٤٥ ساعة**، في حين تم تحديد الحد الأقصى لأوقات العمل للعاملين بدوام جزئي بقدر يبلغ **٣٠ ساعة** أسبوعياً. أنظر: المادة ٣١ من قانون العمل

## إنهاء عقد العمل

### الإنهاء بإشعار:

هو إنهاء عقد العمل من قبل أحد الطرفين مع الالتزام بفترة إشعار محددة (مدة الإخطار). وفقاً لقانون العمل، عندما يرغب صاحب العمل أو العامل في إنهاء عقد العمل، يجب عليه إبلاغ الطرف الآخر بنيته مسبقاً. يتم تحديد فترة الإخطار بناءً على أقدمية العامل، على النحو التالي:

- بعد أسبوعين من توجيه الإشعار للطرف الآخر، بالنسبة للعامل الذي استمر عمله **لمدة أقل من ستة أشهر**،
- بعد **4 أسابيع** من توجيه الإشعار للطرف الآخر، بالنسبة للعامل الذي استمر عمله لمدة تتراوح ما بين 6 أشهر إلى 15 سنة،
- بعد **6 أسابيع** من توجيه الإشعار للطرف الآخر، بالنسبة للعامل الذي استمر عمله لمدة تتراوح بين 15 سنة و3 سنوات،
- بعد **8 أسابيع** من توجيه الإشعار، بالنسبة للعامل الذي عمل لمدة أكثر من 3 سنوات، يعد العقد مفسوخ.

هذه الفترات هي الحدود الصغرى ويمكن زيادتها بموجب اتفاقيات. يجب على الطرف الذي لا يلتزم بشرط الإشعار أن يدفع تعويضاً يعادل مبلغ الأجر المتعلق بفترة الإشعار.

## هل كنتم تعلمون هذا؟

يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل عن طريق دفع الأجر مقابل فترة الإشعار مقدماً. يجب على صاحب العمل الذي ينهي عقد عمل غير محدد المدة لعامل لديه أقدمية **لا تقل عن ٦ أشهر** في أماكن العمل التي توظف ٣٠ عاملاً أو أكثر أن يُسند الإنهاء على سبب مبرر ناشئ عن كفاءة أو سلوك العامل، متطلبات العمل، مكان العمل أو طبيعة العمل. الأقدمية غير مطلوبة للعمال الذين يعملون في أعمال تحت الأرض. أنظر: المادة (١٨) من قانون العمل.

يُلزم صاحب العمل أن يعطيك إشعاراً مكتوباً بإنهاء الخدمة، وأن يذكر بوضوح ودقة سبب الإنهاء.

لا يمكن إنهاء عقد عمل عاملاً غير محدد المدة لأسباب تتعلق بسلوك ذلك العاملاً أو كفاءته دون الحصول أولاً على دفاعه/دفاعها ضد الادعاءات الموجهة ضده/ضدها. ومع ذلك، يرجى مراعاة أنه قد تكون هناك استثناءات لهذه القاعدة.

كما أن كلا العامل وصاحب العمل يتمتعان بحق إنهاء عقد العمل فوراً لأسباب مبررة.

يحتفظ العامل بحق الإنهاء الفوري للعقد لسبب وجيه في الحالات التالية:

• أسباب صحية  
• السلوكيات التي لا تتوافق مع قواعد الأخلاق وحسن النية وما شابه ذلك  
• الأسباب القسرية

للحصول على معلومات أكثر تفصيلاً حول محتوى الأسباب المذكورة أعلاه،  
يرجى زيارة الموقع التالي :

[bit.ly/3AEHgS4](https://bit.ly/3AEHgS4)



قراءة الرمز

يحتفظ صاحب العمل بحق الإنهاء الفوري للعقد لسبب وجيه في  
الحالات التالية :

• أسباب صحية  
• السلوكيات التي لا تتوافق مع قواعد الأخلاق وحسن النية وما شابه ذلك  
• الأسباب القسرية

للحصول على معلومات أكثر تفصيلاً حول محتوى الأسباب المذكورة أعلاه،  
يرجى زيارة الموقع التالي :



قراءة الرمز

[bit.ly/3AEHgS4](https://bit.ly/3AEHgS4)



يلزم في فسخ عقود العمل دفع كامل أجور ومزايا العامل التي يمكن  
قياسها بالمال والناشئة عن العقد والقانون.



## تعويض نهاية الخدمة

تعويض نهاية الخدمة هو الحق النقدي الذي يُحدد وفقاً لمدة عمل العامل وأجره، بحيث يدفعه صاحب العمل للعامل الذي لديه مدة معينة من الأقدمية وينتهي عقد عمله بإحدى الحالات المنصوص عليها في القانون، أو يُدفع لورثته في حالة وفاة العامل،

استحقاق العامل لتعويض نهاية الخدمة يعتمد على الشرطين التاليين:

- إنهاء أو انتهاء عقد العمل بسبب الظروف المحددة في القانون،
- أن يكون العامل قد عمل **لمدة عام واحد على الأقل**.

تعويض نهاية الخدمة لا يتم دفعه في الحالات التالية:

- إذا كان العامل قد ترك العمل طواعية،
- إذا لم يتم الالتزام بقواعد الأخلاق وحسن النية وتم إنهاء عقد العمل لأسباب مماثلة،
- لا تُدفع تعويض نهاية الخدمة عند انتهاء مدة العقد بالنسبة لعقود العمل محددة المدة.

للحصول على معلومات، يرجى زيارة الموقع التالي:



قراءة الرمز

[bit.ly/3AEHgS4](https://bit.ly/3AEHgS4)

## تعويض التبليغ

هو التعويض الذي يتعين على الطرف الذي ينهي عقد العمل، سواء كان العامل أو صاحب العمل، دفعه للطرف الآخر في حالة إنهاء العقد دون سبب مبرر

وعدم الالتزام بفترات الإخطار القانونية. يتم حساب تعويض الإخطار بناءً على مدة الخدمة. وفقاً لذلك، إذا لم يلتزم الطرف الذي أنهى العقد بفترات الإخطار المنصوص عليها في القانون، فإنه يكون ملزماً بدفع الأجر الإجمالي لمدة فترة الإخطار كتعويض. يتم توضيح التفاصيل المتعلقة بفترات تعويض الإخطار في قسم «الإنهاء بمدة محددة».

## الأجور وحقوق العمل

الأجر هو حق مهم بالنسبة للعامل، والالتزام أساسي من ناحية صاحب العمل. يعرف الأجر على أنه المبلغ المدفوع من قبل صاحب العمل أو أطراف ثالثة لشخص ما مقابل أدائه للعمل.

يمكنك الاطلاع على: المادة (٣٢) من قانون العمل (İş Kanunu)

هل كنتم تعلمون هذا؟

كقاعدة عامة، يتم دفع الأجور والزيادات والمكافآت وما إلى ذلك بالعملة التركيبية في مكان العمل أو إلى حساب مصرفي مفتوح خصيصاً لذلك. دفع جزء من الأجرة عبر البنك ودفع المتبقي باليد لا يصح ولا يجوز قانوناً.



لا يجوز دفع الأجور في شكل سندات أو قسائم أو أي صك آخر يزعم أنه يمثل العملة السارية في البلد أو بأي طريقة أخرى.

- يُدفع الأجر في موعد أقصاه مرة واحدة في الشهر. يمكن تخفيض فترة الدفع إلى أسبوع واحد بموجب عقود العمل أو اتفاقيات المفاوضة الجماعية.

يجوز للعامل الذي لم يتم دفع أجره خلال **٢٠ يومًا** اعتبارًا من يوم الدفع، باستثناء حالة القوة القاهرة، أن يمتنع عن الوفاء بالتزام أداء العمل. لا يمكن إنهاء عقود عمل هؤلاء العمال لعدم قيامهم بالعمل لهذا السبب ولا يمكن تعيين عمال جدد بدلاً منهم؛ ولا يمكن أيضاً إسناد هذه الأعمال إلى أشخاص آخرين.

## الحد الأدنى للأجور

الأجر الذي يُدفع للعامل عن يوم عمل عادي وبكفي لتلبية احتياجاتهم الإجبارية بحد أدنى يُطلق عليه مسمًى الحد الأدنى للأجور.

يشير الحد الأدنى للأجور إلى أقل مبلغ يمكن لصاحب العمل دفعه قانونًا لأي عامل. بموجب قانون العمل؛ لا يمكن دفع أجر أقل من الحد الأدنى للأجور للعامل الذي يعمل بموجب عقد عمل. وبعبارة أخرى، فإن دفع الأجر إلزامي، شريطة ألا يكون أقل من الحد الأدنى للأجور المحدد قانونًا.

وزارة العمل والضمان الاجتماعي تحدد الحدود الصغرى للأجور من خلال لجنة تحديد الحد الأدنى للأجور **كل سنتين على الأكثر**، وذلك من أجل تنظيم الوضع الاقتصادي والاجتماعي لجميع أنواع العمال العاملين بموجب عقد عمل

والذين يشملهم أو لا يشملهم هذا القانون. قرارات اللجنة نهائية.

يتم تحديد الحد الأدنى للأجور على أساس إجمالي. أما الأجر الصافي فهو الأجر الذي يتلقاه الشخص بعد إجراء جميع الاستقطاعات الضريبية اللازمة وغيرها من الاستقطاعات.

لا يصح أن يتفق العامل وصاحب العمل على أجر أقل من الحد الأدنى للأجور.

## نصف الأجر

إذا ظهرت أسباب قاهرة تؤدي إلى توقف العمل في مكان عمل العامل لمدة **تزيد عن أسبوع واحد**، أو ظهر سبب قاهر يحول دون عمل العامل في مكان عمله لمدة **تزيد عن أسبوع واحد**، فإنه يتوجب دفع نصف الأجر للعامل الذي لا يستطيع العمل أو لا يتم تشغيله، وذلك عن كل يوم لمدة تصل إلى أسبوع واحد خلال فترة الانتظار هذه.

## أجر العمل الإضافي

يجوز أداء العمل الإضافي لأسباب مثل المصلحة العامة للبلد أو طبيعة العمل أو زيادة الإنتاج. العمل الإضافي هو العمل الذي يتجاوز **٤٥ ساعة** في الأسبوع في إطار الشروط المنصوص عليها في القانون.

إذا واجهت مثل هذه الحالة، فإن أجرك الذي ستحصل عليه عن **كل ساعة** من العمل الإضافي ستتم زيادتها بنسبة **٥٠٪** من الأجر العادي في الساعة.

أوقات العمل التي تتجاوز متوسط أوقات العمل الأسبوعية المطبقة وفقاً للأسس المذكورة أعلاه وحتى **٤٥ ساعة** تعتبر فترات عمل إضافية في الحالات التي تكون فيها أوقات العمل الأسبوعية أقل من ٤٥ ساعة عمل بموجب العقود. يتم في حالة العمل لفترة إضافية دفع الأجر الذي يتعين دفعه عن **كل ساعة** من العمل لفترة إضافية عن طريق زيادة مبلغ الأجر العادي للساعة بنسبة **٢٥٪**.

#### هل كنتم تعلمون هذا؟

إذا كنت قد عملت لساعات إضافية أو لفترة إضافية، فإنه يمكنك تقييم مقابل هذه الأعمال على شكل استخدام **ساعة و ٣٠ دقيقة** لكل ساعة تعمل فيها عمل إضافي **وساعة و ١٥ دقيقة** لكل ساعة تعمل فيها ضمن فترة العمل الإضافي كوقت فراغ وبدلاً من تحصيل أجر إضافي. يمكنك استخدام وقت الفراغ الذي اكتسبته خلال **٦ أشهر**، داخل أوقات العمل وبدون تطبيق أي خصم على راتبك.

يُشترط موافقة العامل على العمل فيما يتعلق بساعات العمل الإضافية. لا يمكن أن يتجاوز مجموع أوقات العمل الإضافي **٢٧٠ ساعة** في السنة الواحدة.



## العمال ذوي المؤهلات المدرجة أدناه لا يمكن تشغيلهم لساعات عمل إضافية:

- العمال الذين تقل أعمارهم عن ١٨ عامًا
- العمال الموثقة حالتهم الصحية بتقرير صحي يفيد بعدم القدرة على العمل لمدة إضافية
- العاملات الحوامل وحديثات الولادة والمرضعات، على النحو المحدد في اللائحة المنصوص عليها في المادة ٨٨ من قانون العمل
- العمال العاملون بموجب عقد عمل بدوام جزئي



## أوقات العمل والإجازات

أوقات العمل تتكون من مجموع الأوقات التي يقدم فيها العامل قوته العاملة إلى صاحب العمل، سواء كان يعمل خلالها أم لا، بالإضافة للفترات التي تعتبر أوقات عمل حسب القانون. أوقات العمل الأسبوعية العادية هي ٤٥ ساعة. يتم تقسيم اوقات العمل هذه بالتساوي على أيام العمل الأسبوعية في أماكن العمل، ما لم يتم الاتفاق بخلاف ذلك، يجوز بموافقة الطرفين توزيع وقت العمل الأسبوعي العادي بشكل مختلف على أيام العمل الأسبوعية في أماكن العمل، شريطة عدم تجاوز ١١ ساعة في اليوم الواحد. أي أنه يمكن توزيع ساعات العمل بشكل متساوٍ أو مختلف على ٦ أيام أو أقل من أيام الأسبوع، بما لا يتجاوز ١١ ساعة في اليوم الواحد و ٤٥ ساعة في الأسبوع.

## العمل في أيام الأعياد الوطنية والعطلات العامة

يتم تحديد مسألة ما إذا كان سيتم العمل في أماكن العمل خلال أيام الأعياد الوطنية والعطلات العامة من خلال اتفاقيات المفاوضة الجماعية أو عقود العمل.

يلزم الحصول على موافقة العامل لأجل العمل في الأيام المذكورة إذا لم يتواجد نص بشأن ذلك في العقود.

يمكنك الاطلاع الى: المادة (٤٤) من قانون العمل

٢٩ تشرين الأول هو يوم عيد وطني. ١ كانون الثاني، ٢٣ نيسان، ١ أيار، ١٩ أيار، ١٥ تموز، ٣٠ آب، أيام عيد الفطر وعيد الأضحى تعتبر عطلات عامة.

١ أيار	٢٣ نيسان	١ كانون الثاني	٢٩ تشرين الأول
يوم واحد	يوم واحد	يوم واحد	١٥ يوم
عيد الأضحى	عيد الفطر	٣٠ آب	١٥ تموز
٥٤ يوم	٣٥ أيام	يوم واحد	يوم واحد

## العمل التعويضي

يمكن لصاحب العمل طلب العمل التعويضي عن الفترات التي لم يتم العمل فيها خلال فترة **٤ أشهر** في حالات التوقف عن العمل لأسباب إجبارية أو الإجازة في مكان العمل قبل أو بعد الأعياد الوطنية والعطلات العامة، أو العمل لساعات أقل بكثير من ساعات العمل المعتادة في مكان العمل لأسباب مماثلة أو في حالة الإجازة الكلية أو الجزئية أو الإجازة الممنوحة بناءً على طلب الموظف. لا يجوز أن يتجاوز العمل التعويضي **٣ ساعات** في اليوم، شريطة ألا يتجاوز الحد الأقصى لوقت العمل اليومي. لا يمكن تنفيذ العمل التعويضي في أيام العطل.

## الاستراحة

يتم منح العمال فترة استراحة، بحيث يتم التنظيم لها وفقًا لتقاليد المكان ومتطلبات العمل المعني لتكون في زمن يتوسط وقت العمل اليومي، على شكل:

للأعمال البالغة مدتها  
أكثر من ٧٥ ساعة

١ ساعة

للأعمال التي تزيد مدتها عن ٤  
ساعات وحتى ٧٥ ساعات (بما  
في ذلك ٧٥ ساعات)

٣٠ دقيقة

للأعمال البالغة مدتها ٤  
ساعات أو أقل

١٥ دقيقة

## العمل الليلي

تشير كلمة «الليل» في الحياة المهنية إلى الفترة من الساعة ٢٠:٠٠ على أقصى تقدير حتى الساعة ٠٦:٠٠ على أقرب تقدير.

يجب ألا يزيد العمل الليلي للعمال عن ٧٥ ساعة. ومع ذلك، يرجى العلم أن هناك مجالات مهنية مستثناة من هذه القاعدة.

## العطلات الأسبوعية

يجب أن يُمنح العامل ما لا يقل عن ٢٤ ساعة كفترة راحة متواصلة (عطلة أسبوعية) خلال فترة ٧ أيام، شريطة أن يكون العامل قد عمل في أيام العمل المحددة في عقد العمل قبل يوم العطلة ذلك. بموجب قانون العمل فإن صاحب العمل يدفع أجر يوم العطلة الأسبوعية كاملاً دون مقابل عمل في ذلك اليوم.

هل كنتم تعلمون هذا؟

لا ينص قانون العمل على أن عطلة العامل الأسبوعية يجب أن تكون يوم الأحد.

## الإجازة السنوية

الحق في الراحة معترف به كحق أساسي من حقوق الإنسان. يتم ضمن هذا الإطار تنظيم حق الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر كحق لا غنى عنه في قانون العمل.

يتم بموجب قانون العمل في تركيا منح إجازة سنوية مدفوعة الأجر للعمال الذين يكونون قد عملوا لمدة **سنة واحدة على الأقل**، بدءاً من اليوم الذي بدأوا فيه العمل في مكان العمل وشاملاً للفترة التجريبية. يستخدم العامل إجازته السنوية عن كل سنة من سنوات الخدمة في السنة التالية من الخدمة. فترات الإجازة السنوية حسب مدة العمل الخاصة بك هي كالتالي:

الحدة الأجازة	مدة العمل (سنوي)
١٤ يوم	١-٥ سنوات (بما في ذلك السنة الخامسة)
٢٠ يوم	٥-١٥ سنة
٢٦ يوم	١٥ سنة أو أكثر

لا يمكن لصاحب العمل تقسيم الإجازة السنوية مدفوعة الأجر. ومع ذلك، يمكنك في حال الاتفاق مع صاحب العمل استخدام مدة الإجازة السنوية على شكل ثلاثة أجزاء كحد أقصى، على ألا تقل مدة الجزء الواحد عن ١٠ أيام.



العمال البالغين من العمر ١٨ عامًا فما دون والعمال البالغين من العمر ٥٠ عامًا فما فوق لا يمكن أن تقل إجازتهم السنوية مدفوعة الأجر عن ٢٠ يومًا.

تتضمن المادة ٥٥ من قانون العمل الحالات التي تعتبر قد تم العمل فيها من حيث حساب الإجازة السنوية. للحصول على معلومات مفصلة عن هذه الحالات، يرجى زيارة الموقع التالي:

[bit.ly/3AEHgS4](http://bit.ly/3AEHgS4)



قراءة الرمز

هل كنتم تعلمون هذا؟

والغرض من الإجازة السنوية المدفوعة الأجر هو ضمان حصول العامل على الراحة بعد أن يكون قد عمل لمدة سنة، ويتنافى مع هذا الغرض أن يقوم العامل بالعمل في وظيفة أخرى خلال فترة الإجازة السنوية المدفوعة الأجر. إذا اتضح أن العامل المستخدم لإجازته السنوية مدفوعة الأجر يعمل مقابل أجر خلال فترة الإجازة، فإنه يجوز لصاحب العمل استرداد الأجر المدفوع للعامل خلال فترة الإجازة. يمكنك الاطلاع على: المادة ٥٨ من قانون العمل



## هل كنتم تعلمون هذا؟

لا تُحتسب أيام الأعياد الوطنية والعطلات الأسبوعية والعطلات العامة التي تتزامن مع فترة الإجازة على أنها من فترة الإجازة عند حساب أيام الإجازة السنوية المدفوعة الأجر. بالنسبة للأفراد الذين سيقضون إجازتهم السنوية مدفوعة الأجر في مكان آخر غير المكان الذي يقع فيه مكان العمل، فإن صاحب العمل ملزم بإعطاء إجازة غير مدفوعة الأجر حتى **4 أيام** لتغطية الفترة التي سوف يقضونها على الطرقات في طريق ذهابهم وعودتهم شريطة أن يقدموا طلبًا ويوثقوا هذا الأمر.



## هل كنتم تعلمون هذا؟

يحق للعامل بموجب قانون العمل الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لمدة **3 أيام** في حالة الزواج أو التبرني أو وفاة أحد الوالدين أو الزوجة أو الزوج أو الأخ أو الطفل، وإجازة مدفوعة الأجر لمدة **5 أيام** في حالة ولادة طفل له.



## الحقوق الاجتماعية والتأمينات

### تأمين البطالة

نشأ تأمين البطالة من الحاجة إلى اتخاذ تدابير تعويضية للقضاء على الأضرار الناجمة عن البطالة. الشرط الأساسي للاستفادة من فرع التأمين هذا هو «أن تصبح عاطلاً عن العمل».

حسب قانون تأمين البطالة؛ لكي يتمكن المؤمن عليه من الاستفادة من إعانة البطالة فإنه لا بد من أن يكون سبب إنهاء عقد عمله غير ناشئ عن تقصير من العامل أو إرادته. يرجى زيارة الموقع أدناه للحصول على معلومات مفصلة:

[bit.ly/3CQZoJl](http://bit.ly/3CQZoJl)



قراءة الرمز

## الحقوق الاجتماعية المتعلقة بالعمالة

لا يوجد نص في قانون العمل فيما يتعلق بدفع المزايا الاجتماعية (السفر والوجبات والمكافآت وما شابهها) للعمال بخلاف الأجور، وبإمكان الطرفين الاتفاق فيما بينهما على ذلك. لذلك، يجوز للموظف أن يستفيد من حقوق أخرى غير الأجور وفقاً لطبيعة العمل المنجز وفي حال تم الإتفاق بين العامل وصاحب العمل بشأن ذلك.

## الصحة والسلامة المهنية

الحق في حماية صحة وسلامة العامل هو نتيجة لالتزام صاحب العمل بتوفير «الصحة والسلامة المهنية». يلتزم أصحاب العمل باتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل وتوفير الأدوات والمعدات اللازمة لها بشكل متكامل.

هذا الالتزام الواقع على صاحب العمل يمنح العمال حق المطالبة باتخاذ التدابير اللازمة. كما يلتزم العمال أيضاً بالامتثال لجميع التدابير المتخذة فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية. كل عامل ملزم بإبلاغ صاحب العمل عن أي حالة خطرة



يراهها في مختلف مناطق مكان العمل وحق المطالبة بالتخلص من الحالات الخطرة. يشمل حق العمال في الصحة والسلامة المهنية توفير التدريبات اللازمة واتخاذ التدابير المناسبة في جميع عمليات العمل، بدءاً من إجراءات التوظيف. في هذا السياق فإن المذكورين أدناه يحظر تشغيلهم في بعض الأعمال الشاقة والخطرة:

- الذين تقل أعمارهم عن **١٦ عامًا**
- الذين لم يتلقوا تدريبًا مهنيًا فيما يتعلق بعملهم
- النساء
- العمال الشباب الذين بلغوا **سن ١٦ عام** ولم يبلغوا **سن ١٨ عام**

حقوق العامل فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية تتكون من العناصر التالية:

- حق العامل في مراعاة صحته
- الحق في التدريب على الصحة والسلامة المهنية
- الحق في طلب معدات الوقاية الشخصية
- الجاهزية للحوادث والطوارئ

التزامات العامل فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية تتكون من العناصر التالية:

- يجب أن يتصرف العمال وفقًا للسياسات الخاصة «بالصحة والسلامة المهنية» المتبعة في مكان العمل من أجل تهيئة بيئة عمل صحية وآمنة.
- الامتثال للعمليات والتعليمات والتحذيرات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية.
- استخدام معدات الحماية الشخصية المخصصة بشكل مناسب.
- المشاركة في تدريبات الصحة والسلامة المهنية التي سيتم تنظيمها، والامتثال للتعليمات والإجراءات في هذا الصدد، والعمل بما يتوافق مع التدريب الممنوح.



## التشريعات الخاصة بالمجموعات المستضعفة

### من هم المجموعات المستضعفة؟

هناك العديد من المجموعات المستضعفة التي تعيش داخل المجتمع. الشباب والنساء وكبار السن وذوي الاحتياجات الخاصة هم من المجموعات التي يمكن النظر فيها في المقام الأول.

### توظيف الشباب

يحظر تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن **١٥ عاماً** في تركيا.

يتماشى هذا الحكم مع سن إتمام التعليم الأساسي الإلزامي في تركيا. ومع ذلك، يعتبر **«بلوغ سن ١٤ عاماً»** كافياً في بعض الظروف. يجوز تشغيل الأحداث الذين تجاوزوا الرابعة عشرة من العمر وأكملوا التعليم الابتدائي الإلزامي في أعمال خفيفة لا تتعارض مع نموهم البدني والعقلي والاجتماعي والأخلاقي، ولا تمنعهم من مواصلة تعليمهم بالنسبة لأولئك الذين يواصلون تعليمهم. أنظر: قانون العمل المادة (٧١)

لا يمكن توظيف طلاب التعليم المهني (المتدربين والمتمرنين) إلا لغرض التدريب على العمل حيث يتم إبقائهم في مكان العمل لأغراض التدريب.





لا يجوز للعمل أن يمنع الأطفال من الالتحاق بالمدرسة أو مواصلة التعليم المهني، ولا يمكن أن يتعارض مع حضوره المنتظم إلى المدرسة.

الذين أتموا سن ١٥ عامًا ولكن لم يكملوا سن ١٨ عامًا يعتبرون من العمال الشباب في تركيا. للحصول على معلومات مفصلة حول توظيف الأحداث والعمال الشباب، يرجى زيارة الموقع التالي:

[bit.ly/3ZOIssq](https://bit.ly/3ZOIssq)



قراءة الرمز



## العاملات الإناث

تطورت فكرة حماية المرأة العاملة ضمن إطار حظر عمل المرأة في الأعمال الشاقة والخطرة، وحظر العمل الليلي وحماية المرأة بحكم الأمومة. ينص قانون العمل على حظر التمييز القائم على أساس الجنس وعلى حق المرأة العاملة في الحصول على معاملة متساوية.

يحظر على النساء والرجال الذين تقل أعمارهم عن ١٨ عامًا العمل تحت الأرض أو تحت الماء في المناجم أو مد الكابلات أو الصرف الصحي أو بناء الأنفاق. أما في الأعمال الصناعية، فإن العمل الليلي محظور على الأطفال والعمال الشباب الذين تقل أعمارهم عن ١٨ عامًا. يمكنك الاطلاع على: قانون العمل المادة ٧١-٧٢-٧٣



يمكنك الاطلاع على تفاصيل اللائحة الخاصة بالعمل الليلي للعمليات في الأعمال الصناعية على العنوان التالي:

[bit.ly/3Cpm7vK](https://bit.ly/3Cpm7vK)



قراءة الرمز

الأساس هو عدم تشغيل العاملات لمدة **١٦ أسبوعًا**، بحيث تكون على شكل ٨ أسابيع قبل الولادة و٨ أسابيع بعد الولادة. يضاف أسبوعان إلى فترة ٨ أسابيع التي لن يتم العمل فيها قبل الولادة في حالة الحمل المتعدد.



إذا ولدتِ ولادة مبكرة قبل الأوان، يمكنك استخدام الفترات التي لم تتمكني من استخدامها قبل الولادة عن طريق إضافتها إلى الفترة ما بعد الولادة. في حالة وفاة الأم عند الولادة أو بعد الولادة، فإن الفترات التي لا يمكن الاستفادة منها بعد الولادة تعطى للأب.



هل كنتم تعلمون هذا؟

عند الطلب، تُمنح العاملة إجازة غير مدفوعة الأجر **لمدة تصل إلى ٦ أشهر** بعد إكمال ١٦ أسبوع من الحمل أو ١٨ أسبوع في حالة الحمل المتعدد. تُمنح العاملات الإناث ما مجموعه **١٠٥ ساعة** من إجازة رضاعة يوميًا لإرضاع أطفالهن الذين تقل أعمارهم عن سنة واحدة. تحدد العاملة بنفسها كيفية تقسيم وعدد أجزاء هذه المدة ومواعيد استخدامها. يتم احتساب هذه المدة من وقت العمل اليومي.



ينص قانون العمل على احتفاظ الموظفة التي ترغب في ترك وظيفتها بسبب الزواج بحقها في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة. إذا أنهت الموظفة عقد عملها طواعية في غضون **سنة واحدة** من تاريخ الزواج، فإن حقها في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة يكون محفوظاً.

## العمال ذوي الإحتياجات الخاصة

يتم تعريف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ضمن أطر معينة في نطاق القانون. يجب استيفاء بعض الشروط حتى يتم اعتبار فرد ما من ذوي الإحتياجات الخاصة وفقاً للقوانين المعمول بها في أيامنا الحالية. أهم هذه الشروط هو مستوى ومعدل الإعاقة. بموجب القانون ذي الصلة فإنه يجب أن تكون نسبة فقدان الوظيفة في كامل الجسم تبلغ مستوى **٤٠٪ على الأقل** لكي يتم تصنيف الفرد على أنه من ذوي الاحتياجات الخاصة. أما الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة الذين تبلغ نسبة فقدان الوظيفة لديهم **٤٠٪** أو أكثر فإنهم يصنفون رسمياً كأشخاص ذوي إعاقة ويمكنهم الالتحاق بوظيفة مندرجة ضمن نطاق توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاعين الخاص والعام. يجب على الشخص ذي الإعاقة الراغب في الحصول على وظيفة أن يتوجه أولاً إلى مؤسسة صحية معتمدة ويقوم باستخراج تقرير يتعلق بالإعاقة التي يعاني منها.



أصحاب العمل ممن يستوفون شروطاً معينة ملزمون بتوظيف عمال من ذوي الاحتياجات الخاصة وفقاً لنصاب معين. يمنك الاطلاع الى: قانون العمل المادة ٣٠.

نصاب توظيف عمال من ذوي الاحتياجات الخاصة وفقاً للتشريعات ذات الصلة هو على النحو التالي:

- أماكن العمل الخاصة التي توظف ٥٠ عاملاً أو أكثر ملزمة بتوظيف ٣% من الموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة.
- أماكن العمل العامة التي توظف ٥٠ عاملاً أو أكثر ملزمة بتوظيف ٤% من الموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة.
- حد عدد العمال بالنسبة للمؤسسات الزراعية والحرجية الخاصة أو العامة هو ٥١ وليس ٥٠ عاملاً.

## حقوق التنظيم والتنظيم النقابي

### حقوق النقابة والتنظيم

يتضمن النشاط النقابي جميع أنواع الأنشطة التي يقوم به العمال ذوي المصلحة المهنية المشتركة بغرض حماية أو تطوير حقوقهم ومصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من خلال العمل النقابي. حق التنظيم والإضراب، وهما من بين الحقوق الأساسية للعمال، ينظمهما قانون النقابات العمالية واتفاقيات المفاوضات الجماعية.

حرية الانضمام إلى النقابات العمالية مكفولة دستورياً ولا يمكن إجبار أحد على الانضمام أو عدم الانضمام إلى نقابة عمالية. ينص قانون النقابات العمالية

واتفاقيات مفاوضة العمل الجماعية على أنه، كقاعدة عامة، لا يمكن التمييز بين العمال النقابيين وغير النقابيين في التوظيف والتعيين وإنهاء الخدمة.



لا يوجد أي عائق أمام العمال الأجانب في تركيا للانضمام إلى النقابات العمالية.



## تأسيس العمل وفعاليات البحث عن العمل مبادرات العمل في تركيا

يخضع تأسيس الشركات في تركيا من قبل الأشخاص الطبيعيين والاعتباريين لنفس القواعد لجميع المستثمرين، دون تمييز بين المستثمرين المحليين والأجانب.

### قبل تأسيس الشركة:

يجب تحديد عنوان الشركة ونطاق نشاطها ومقرها الرئيسي ومديرها أو ممثلها ورأس مالها وأسهمها ومجلس إدارتها، بغض النظر عن نوع الشركة.



إن توكيل محامٍ متخصص في هذا المجال بواسطة كاتب عدل قبل إتمام إجراءات التأسيس سيوفر لك السهولة والراحة من حيث أمان المعاملات وسرعة إنجازها.



## مرحلة تأسيس الشركة:

يتم بدء إجراءات تأسيس الشركات من قبل مستخدمي النظام عبر تطبيق نظام السجل المركزي (MERSIS)، وهو نظام إلكتروني على الإنترنت:

[bit.ly/40JnUWt](http://bit.ly/40JnUWt)



قراءة الرمز

عقب تقديم الطلب من خلال نظام MERSIS، يجب حجز موعد عبر الإنترنت من إدارة السجل التجاري ويجب التواجد في مكتب الممثل الإقليمي في وقت الموعد. تتم عملية التسجيل في مديريات السجل التجاري بعد سداد جميع الرسوم المطلوبة لتأسيس شركة في تركيا. يجب تقديم مستندات مختلفة لكل نوع من أنواع الشركات أثناء عملية التسجيل.

كم من الوقت يستغرق تأسيس شركة في تركيا؟  
يستغرق تأسيس شركة في تركيا حوالي ٧ أيام.

لأ الأجانب الذين سيفتتحون مشروعًا تجاريًا ويعملون باسمهم وحسابهم الخاص: وفقًا لقانون العمل الدولي رقم ٦٧٣٥ ولائحة فتح الأعمال وتراخيص العمل المنشورة في الجريدة الرسمية رقم ٢٥٩٠٢ بتاريخ ٢٠٠٥١٠٨١١٠، يجب على الأجانب استيفاء الشروط المعينة والحصول على تصريح عمل من وزارة العمل والضمان الاجتماعي. يجب تقديم الطلبات وفقًا للتشريعات ذات الصلة ويجب أن يكون لدى المتقدمين عنوان إشعار إلكتروني يمكنهم الحصول عليه من فروع PTT. للحصول على معلومات مفصلة، يمكنك زيارة الموقع أدناه:

[bit.ly/3COs71a](http://bit.ly/3COs71a)



قراءة الرمز



**ISDEP** |

## بعد تأسيس الشركة:

ويجب على رواد الأعمال بعد تأسيس شركة في تركيا الوفاء بالتزامات الإخاطر والإجراءات الضريبية واستكمال إجراءات قانون العمل الخاصة بموظفيهم.

- يمكن الاطلاع على معلومات مفصلة عن عملية تأسيس شركة في تركيا على الموقع الإلكتروني:

[bit.ly/3YKf2NF](http://bit.ly/3YKf2NF)



قراءة الرمز

- يوجد في تركيا برامج دعم مختلفة لمساندة المؤسسات المنشأة حديثاً. تتمتع رئاسة تنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة (KOSGEB) بالحصصة الأكبر في دعم وتشجيع رواد الأعمال، إلى جانب العديد من المنظمات غير الحكومية. يمكنك الوصول إلى معلومات مفصلة عن برامج الدعم التي تقدمها رئاسة تنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة (KOSGEB) على العنوان:



قراءة الرمز

[bit.ly/3YOWuQG](http://bit.ly/3YOWuQG)

## أنشطة البحث عن العمل

يشكل نشاط البحث عن عمل إحدى أهم مراحل الحصول على عمل. إن أهم طريقة لكي يكون المرء سعيداً في عمله ويصل إلى مستوى جيد من الرفاهية ويساهم في المجتمع الذي يعيش فيه هو أن يعمل في عمل أو وظيفة تتوافق مع معرفته ومهاراته وخبراته. إن معرفة قنوات البحث عن الأعمال والوظائف والتعرف على طرق الوصول إلى هذه القنوات له أهمية كبيرة من أجل الوصول إلى العمل والوظيفة المناسبة.



## قنوات البحث عن عمل شائعة الاستخدام في تركيا:

- الإعلانات التي يتم الإعلان عنها عبر القنوات الإعلامية مثل الصحف والإذاعة والتلفزيون.
- الإعلانات المتعلقة في أماكن العمل.
- النشرات الإعلانية.
- مواقع الشركات على الويب.
- النقابات العمالية والمنظمات المهنية.
- الزيارات المدرسية للشركات، وأيام المهن، ومراكز الاستشارات الوظيفية.
- الأصدقاء والأقارب والمعارف ومنصات التواصل الاجتماعي المنشأة من خلالهم.
- مؤسسة التوظيف التركية (İŞKUR)
- مؤسسات التوظيف الخاصة، وشركات الموارد البشرية والمواقع الإلكترونية. ([kariyer.net](http://kariyer.net), [yenibiris.com](http://yenibiris.com), [eleman.net](http://eleman.net), [secretcv.com](http://secretcv.com))



## مؤسسات التوظيف الرسمية والخاصة

قنوات البحث عن العمل الأكثر شيوعاً في تركيا هي القنوات الرسمية ومكاتب التوظيف الخاصة، بشرط حصولها على تصريح من مؤسسة التوظيف التركية. مؤسسة التوظيف الرسمية في تركيا هي (İŞKUR).

كيف يمكنني العثور على وظيفة من خلال مؤسسة التوظيف التركية (İŞKUR)؟

أولاً، يجب عليك الذهاب إلى أقرب مركز خدمة İŞKUR أو إلى مديريات İŞKUR التابعة للمحافظة والتسجيل في İŞKUR وإضافة سيرتك الذاتية إلى قاعدة بيانات İŞKUR. يمكنك بعد هذه المرحلة الوصول إلى خدمات İŞKUR مباشرة من مراكز الخدمة ومن خلال فرع الإنترنت الخاص بمؤسسة التوظيف التركية (İŞKUR):



قراءة الرمز

[bit.ly/3CQ1IQO](http://bit.ly/3CQ1IQO)

## كيف يمكنني التسجيل في مؤسسة التوظيف التركية (İŞKUR)؟

يمكنهم التسجيل عن طريق تسجيل الدخول إلى فرع مؤسسة التوظيف التركية (İŞKUR) على الإنترنت.	مواطنو الجمهورية التركية
يشترط أن يكون الفرد مسجلاً في تركيا لمدة <b>٦ أشهر على الأقل</b> . يمكنك التسجيل عن طريق التقدم بطلب إلى مديريات العمل ومؤسسة التوظيف التركية (İŞKUR) في المحافظات مصطحباً معك وثيقة هويتك المُظهرة لوضعك والصادرة من قبل المديرية الإقليمية لإدارة الهجرة.	إذا كنت حائزاً على وضع الحماية المؤقتة، أو لاجئ مشروط، أو مقدم طلب الحماية الدولية
لا يشترط أن يكون الفرد مسجلاً في تركيا لمدة <b>٦ أشهر على الأقل</b> . يكفي التقدم بطلب إلى مؤسسة التوظيف التركية (İŞKUR) مصطحباً معك وثيقة هويتك المُظهرة لوضعك	إذا كنت لاجئاً أو حائزاً على وضع الحماية الثانوية
لا يوجد شرط مسبق لاستخراج تصريح عمل عند التسجيل في مؤسسة التوظيف التركية (İŞKUR)	إذا كنت مقدم طلب للحماية الدولية أو حائزاً على الحماية الدولية

هل كنتم تعلمون هذا؟

ستحظى بمستشار وظيفي ومهني لدعمك في بحثك عن عمل من خلال التسجيل في مؤسسة التوظيف التركية (İŞKUR).



## برامج التعليم والدورات التدريبية لمؤسسة التوظيف التركية (İŞKUR)

مؤسسة التوظيف التركية (İŞKUR) تنفذ العديد من برامج التعليم والدورات التدريبية في نطاق خدمات القوى العاملة النشطة لزيادة فرص العمل لديك. الاشتراك في دورات التعليم المهني وبرنامج التدريب على رأس العمل مجاني. وبالإضافة إلى ذلك، تقدم مؤسسة التوظيف التركية (İŞKUR) خلال هذه الدورات والبرامج التي تشاركون بها أجوراً يومية وتدفع أقساط التأمين للأمراض المهنية والحوادث المهنية والتأمين الصحي العام. يمكنك التقدم بطلب إلى المديرية الإقليمية لمؤسسة العمل والتشغيل في محافظتك وإلى مراكز الخدمة للمشاركة في الدورات التدريبية المقدمة من قبل مؤسسة التوظيف التركية (İŞKUR). يمكنك الوصول إلى معلومات مفصلة عن محتوى ومتطلبات التقديم لهذه البرامج التي يمكنك الاستفادة منها على العنوان التالي:

[bit.ly/4fAqt1y](http://bit.ly/4fAqt1y)



قراءة الرمز

## مؤسسات التوظيف الخاصة

يشير إلى الوحدات التي يؤسسها الأشخاص الطبيعيون أو الاعتباريون المصرح لهم من قبل مؤسسة التوظيف التركية للتوسط في تنسيب الباحثين عن عمل في الوظائف المناسبة لهم وإيجاد عمال مناسبين لمختلف الوظائف و/أو للقيام بأنشطة علاقات العمل المؤقتة. يمكنك الوصول إلى قائمة مؤسسات التوظيف الخاصة المرخصة من قبل مؤسسة التوظيف التركية (İŞKUR) عبر العنوان أدناه:

[bit.ly/3YJsVfg](http://bit.ly/3YJsVfg)



قراءة الرمز

## تحضير السيرة الذاتية

تعد السيرة الذاتية من أقوى الأدوات للوصول إلى العمل، حيث إنها الطريقة الأنسب ليصف فيها الفرد نفسه. سيكون من المفيد لك مراعاة النقاط المذكورة أدناه عند إعداد السيرة الذاتية:

- عرّف عن نفسك بعبارات قصيرة وموجزة، مع التركيز على مهاراتك.
- صمم سيرتك الذاتية بما يتناسب مع العمل والمنصب الذي تتقدم له.
- ادمع تعليمك ومعرفتك وخبرتك ومهاراتك بالبيانات والشهادات.
- حضر سيرتك الذاتية بصيغة واضحة ومفهومة واحترافية.
- احرص على اتباع قواعد اللغة.

## مهارات المقابلة

المقابلة هي عبارة عن لقاء يتم إجراؤه بين الأفراد لفترة زمنية محدودة بهدف الحصول على معلومات أو إجراء تقييم. إنها واحدة من أهم المراحل في عملية التوظيف. الهدف هو توظيف الشخص المناسب للوظيفة المناسبة. سيفيدك أن تأخذ بعين الاعتبار النقاط المذكورة أدناه لتحسين مهاراتك في المقابلات:

- اقرأ المقالات والوثائق المتعلقة بالمجال الذي تريد العمل فيه واستوعب متطلبات الوظيفة.



- قم بإجراء بحث تفصيلي عن الشركة التي تقدمت لها وعن قطاع الأعمال الذي تقع فيه.
- قم بتقييم المسافة وخيارات المواصلات بين مكان إقامتك ومكان العمل.
- استكمل السيرة الذاتية ووثائق الطلب الأخرى بعناية.
- تدرب على ضبط حماسك أثناء المقابلة، وشاهد مقاطع الفيديو المتعلقة بالمقابلات.
- قم بالاطلاع على صاحب العمل والعمل.



## المصادر

- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. <https://www.aile.gov.tr>.
- Boğaziçi Üniversitesi (2024). <https://boenstitu.com/blog/nezaket-ve-gorgu-kurallari>
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. <https://www.csgeb.gov.tr>.
- Göç İdaresi Başkanlığı. (2022). Türkiye'de Yaşam Rehberi. Uyum ve İletişim Genel Müdürlüğü, İletişim Daire Başkanlığı.
- Göç İdaresi Başkanlığı. <https://www.goc.gov.tr>.
- Hayata Destek. <https://hayatadestek.online/yayinlar/>.
- ILO. (2016). Rehber İlkeler Mülteciler ve Diğer Zorla Yerinden Edilmiş Kişilerin İşgücü Piyasasına Erişimi. Labour Migration Branch (MIGRANT) International Labour Office, Geneva.
- ILO. (2023). Dealing With Vulnerable Groups of Workers. International Labour Office, Geneva.
- İş Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.
- İŞKUR. <https://www.iskur.gov.tr>.
- KOSGEB. <https://www.kosgeb.gov.tr>.
- Milli Eğitim Bakanlığı. <https://www.meb.gov.tr>.
- Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5718.pdf>.
- Mülteci Hakları Merkezi. <https://www.mhd.org.tr/tr/yayinlar/bilgi-kitapciklari>.
- Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü. <https://www.nvi.gov.tr>.
- Karadeniz, O. (2023). Türkiye İşgücü Piyasasında Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin Sosyal Güvenlik Durumu ve Kayıtlı İstihdama Geçiş İçin Öneriler. ILO Türkiye Ofisi, Ankara.
- ÖSYM. <https://www.osym.gov.tr>.
- Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2017). Geçici Koruma Statüsündeki Bireylere Yönelik Rehberlik Hizmetleri Kılavuz Kitabı. Genel Yayın No 6565.



Sağlık Bakanlığı. <https://saglik.gov.tr>.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf>.

Sosyal Güvenlik Kurumu. <https://www.sgk.gov.tr/Home/Index2/>.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?-MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

Ticaret Bakanlığı. <https://ticaret.gov.tr>.

TİSK. (2020). Göçmenlerin İşgücü Piyasasına Uyum Raporu.

Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemi ve Paradigma Değişimi, MEB.

Türkiye'de Şirket Kurmak, Ticaret Bakanlığı.

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Kariyer Kapısı. <https://kariyer-kapisi.cbiko.gov.tr/ulusalstajprogrami>.

Türk Medeni Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4721.pdf>.

Türkiye Noterler Birliği. <https://portal.tnb.org.tr/Sayfalar/AnaSayfa.aspx>.

Uluslararası Çalışma Ofisi (2011). Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı, Ankara.

Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, Çalışma İzni. <https://www.calismaizni.gov.tr>.

UNHCR Türkiye. <https://www.unhcr.org/tr/>.

İçişleri Bakanlığı. Yabancı Yatırımcıların Türk Vatandaşlığını Kazanmaları, Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü. <https://www.nvi.gov.tr/kurumlar/nvi.gov.tr/Duyurular/yabanciyatirimciturkvatandasligiislemadihlari.pdf>

Yükseköğretim Kurulu. <https://www.yok.gov.tr>.