



TÜRK KIZILAY

TOPLUM TEMELLİ GÖÇ PROGRAMLARI KOORDİNATÖRLÜĞÜ
SOSYOEKONOMİK GÜÇLENDİRME PROGRAMI

İŞGÜCÜ PİYASASINA GEÇİŞİN DESTEKLENMESİ PROJESİ İŞGÜCÜ PİYASASINA GEÇİŞ REHBERİ

Türk Kızılay Yayınları
Ankara, Türkiye
Kasım 2024

"Bu yayın Avrupa Birliğinin maddi desteği ile hazırlanmıştır. Yayının içeriği T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu, Türk Kızılay sorumluluğu altındadır ve Avrupa Birliğinin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir."

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

Rehber Geliştirme: Mehmet Altay SEVİNÇ, Şeyda YEĞİNER, Hümeyra DOĞANAY, Melike BÜYÜ ELPE, Serengül GÜMÜŞ, Hazel TURGUT, Fatma Rana CEYLANDAĞ KARBAN, Ayşe Hitay TUÇALTAN, Necmeddin MAHMUD, Ali BOZGEYİK, Dünya KOYUNCU

Yayına Hazırlayan: Mehmet Altay SEVİNÇ, Şeyda YEĞİNER

Grafik Tasarım: PGlobal Küresel Danışmanlık ve Eğitim Hizmetleri A.Ş.

Türkiye Kızılay Derneği

Ataç-1 Sok. No: 32 Yenışehir-Ankara/Çankaya

E-Posta: info@kizilay.org.tr

Bu rehber içeriği,  PGlobal Küresel Danışmanlık ve Eğitim Hizmetleri A.Ş. tarafından oluşturulmuştur. Her hakkı Türk Kızılay'a aittir.

Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir. Rehberin bir kısmının ya da tamamının çoğaltılması için Türk Kızılay'dan izin alınmalıdır. Türk Kızılay'ın izni olmadan hiçbir şekilde çoğaltılmamalı ve dağıtılmamalıdır.

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	4
I- TÜRKİYE'DE ULUSLARARASI KORUMA PROSEDÜRLERİ VE BARINMA HAKKI ..5	
Uluslararası Koruma.....	5
İkincil Koruma	6
Geçici Koruma	7
İkamet İzni.....	9
Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşlığını Kazanma	10
Barınma Hakkı	11
Sınır Dışı Edilme.....	12
Sınır Dışı Etme Kararına İtiraz	13
II- EĞİTİM HİZMETLERİ.....	15
Örgün Eğitim	16
Mesleki Eğitim Merkezleri (MESEM)	19
Yaygın Eğitim	20
Halk Eğitim Merkezleri	20
Açık Öğretim.....	22
Açık Ortaokul ve Açık Lise.....	22
Açık Öğretim Fakültesi	22
Dil Eğitimi.....	23
Sosyal Destekler ve Burslar.....	23
III- SAĞLIK	25
Genel Sağlık Sigortası (GSS) Sistemi.....	25
Acil Sağlık Hizmetleri.....	26
Birinci, İkinci, Üçüncü Basamak Sağlık Hizmetleri	27
Ruh Sağlığı Hizmetleri	28
IV- MEDENİ HAKLARA İLİŞKİN TEMEL BİLGİLER VE HİZMETLER.....	30
Doğum.....	30
Evlilik.....	31
Boşanma	32
Ölüm.....	33
Miras	34
Temel Adli İşlemler ve Adli Yardım	34
V- TOPLUMSAL HAYATA KATILIM.....	36
Bankacılık İşlemleri.....	36
Noter İşlemleri	36
Abonelik İşlemleri	37
Toplumsal Görgü ve Nezaket Kuralları	38
Sosyal ve Kültürel Faaliyetler	40
Şiddetle Mücadele	41

VI- İŞGÜCÜ PİYASASINA ERİŞİM VE İSTİHDAM.....	43
Türkiye'de Çalışma Kültürü ve Değerleri.....	43
Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve Güvenceler	47
Çalışma Hakkı.....	47
Sosyal Güvenlik Hakkı.....	48
Eşitlik İlkesi	49
Kayıtlı İstihdamın Önemi.....	50
Türkiye'de İş Kanunu ve Uluslararası İşgücü Kanunu.....	52
Çalışma İzni	53
İş Sözleşmesi	57
İş Sözleşmesinin Feshi.....	58
Sürelî Fesih.....	58
Kıdem Tazminatı.....	61
İhbar Tazminatı.....	62
Ücretler ve Çalışma Hakları.....	62
Asgari Ücret	63
Yarım Ücret	64
Fazla Çalışma Ücreti	64
Çalışma Süreleri ve İzinler	65
Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma	66
Telafi Çalışması.....	66
Ara Dinlenmesi.....	67
Gece Çalışması	67
Hafta Tatili.....	67
Yıllık İzin.....	68
Sosyal Haklar ve Sigortalar.....	70
İşsizlik Sigortası.....	70
Çalışmaya Bağlı Sosyal Haklar.....	70
İş Sağlığı ve Güvenliği.....	71
Kırılgan Gruplara Yönelik Düzenlemeler.....	73
Gençlerin Çalıştırılması	73
Kadın İşçiler	74
Engelli İşçiler	76
Sendikalaşma ve Örgütlenme Hakları.....	77
Sendika ve Örgütlenme Hakkı.....	77
İş Kurma ve Arama Faaliyetleri	78
Türkiye'de Girişimcilik.....	78
İş Arama Faaliyetleri.....	80
Resmî ve Özel İstihdam Kurumları.....	81
İŞKUR Eğitim ve Kurs Programları.....	82
Özel İstihdam Kurumları	83
Öz Geçmiş Hazırlama.....	83
Mülakat Becerileri.....	84
KAYNAKÇA.....	85



ÖN SÖZ

İşgücü piyasası, emek arz ve talebinin karşılaştığı ve çalışma koşullarının belirlendiği organizasyondur. Bireylerin kendi niteliklerine uygun bir işte çalışarak gelir elde etmeleri hem kişisel gelişimin hem de toplumsal kalkınmanın aracıdır. Gelişmiş toplumlar işgücü piyasalarının iyi düzenlendiği ve istihdam düzeyinin yüksek olduğu toplumlardır.

Çalışma hayatının karmaşık ve çok aktörlü yapısı, iş arayanların ve işverenlerin piyasa koşullarına ilişkin yeterli bilgiye sahip olmalarına engelleyebilmektedir. Bu bilgi eksikliği, göçmenler, engelliler ve yaşlılar gibi kırılgan grupların işgücü piyasasında daha büyük güçlüklerle karşılaşmalarına neden olmaktadır. Bu bağlamda, eğitici ve yönlendirici bir rehberin çalışma hayatı merkezli sorunların çözümünde faydalar sağlayacağı düşünülmektedir.

İşgücü piyasası bireylere sunduğu istihdam fırsatları ile hem gelire ve refaha ulaşmanın yasal ve ahlaki yolunu açarken hem de içinde bulunduğu toplumun değerlerini tanıma, onlarla bütünleşme ve toplumsal iş bölümü içinde sorumluluklarını yerine getirme duygusu ile bireylerin öz güvenlerini güçlendirir. Göçmenlerin içinde yaşadıkları toplumsal değerleri daha kolay öğrenmelerine ve onlara uyum sağlamalarına kaynaklık eder. Bireylerin sahip olduğu bilgi ve becerilerle uyumlu işlerde çalışması, kaynakların etkin kullanılması ve bireysel ve toplumsal refahın oluşmasına kaynaklık edecektir.

“İşgücü Piyasasına Geçiş Rehberi”, işgücü piyasası hakkında sunduğu detaylı bilgi ve yönlendirmelerle bireylerin bilinçli kararlar almasını sağlayarak istihdama erişimlerini destekleyecektir.

I- TÜRKİYE'DE ULUSLARARASI KORUMA PROSEDÜRLERİ VE BARINMA HAKKI

Uluslararası Koruma

Uluslararası koruma, devletlerin kendi vatandaşlarının haklarını güvence altına alma sorumluluğunu yerine getirmemesi ya da getirememesi durumunda bu bireyler için ulusal koruma olanağı kalmadığından ihtiyaç duyulan bir koruma biçimidir.



Uluslararası korumadan yararlanan yabancılar, Türkiye'de yasalarla belirlenmiş hak ve yükümlülöklere sahiptir.

Türkiye'de bulunan yabancıların hukuki durumlarını düzenlemekle yükümlü olan kurum Göç İdaresi Başkanlığıdır.

Türkiye'ye sığınma amacıyla geldim. Türkiye'de yasal statü sahibi olabilmek için ne yapmalıyım?

Birinci seçenek: Uluslararası Koruma Kimlik Belgesi (Kimlik) edinebilmek adına, Uluslararası Koruma Sistemi altında kayıt yaptırmanız gerekmektedir.

İkinci seçenek: Türkiye sınırında giriş damgası vurulmuş geçerli pasaportla Türkiye'ye giriş yapanlara sağlanan ikamet iznine (İkamet) başvurmanız gerekmektedir.

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



Uluslararası koruma başvurusu nereye yapılır?

Uluslararası koruma kaydı başvurusu bulunduğunuz ilin valiliğine bağlı olan İl Göç İdaresi Müdürlüğüne yapılır.

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



Türkiye'de uluslararası koruma kaydı başvurusunun **bizzat** yapılması gerekmektedir.

MÜLTECİ

Avrupa ülkelerinde meydana gelen olaylar nedeniyle;

ŞARTLI MÜLTECİ

Avrupa ülkeleri dışında meydana gelen olaylar sebebiyle;

ırkı, dini, tabiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşüncelerinden dolayı zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan ya da söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancıya veya bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen vatansız kişiye statü belirleme işlemleri sonrasında verilen statüyü ifade eder.

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



Şartlı mülteci statüsündeki bir kişiye, üçüncü bir ülkeye yerleştirilene kadar Türkiye'de kalma hakkı tanınır.

İkincil Koruma

Mülteci veya şartlı mülteci olarak nitelendirilemeyen, ancak menşee ülkesine veya ikamet ülkesine geri gönderildiği takdirde;

- Ölüm cezasına mahkûm olacak veya ölüm cezası infaz edilecek,
- İşkenceye, insanlık dışı ya da onur kırıcı ceza veya muameleye maruz kalacak,
- Uluslararası veya ülke genelindeki silahlı çatışma durumlarda, ayırım gözetmeyen şiddet hareketleri nedeniyle şahsına yönelik ciddi tehditle karşılaşacak, olması nedeniyle menşee ülkesinin veya ikamet ülkesinin korumasından yararlanamayan veya söz konusu tehdit



nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancı ya da vatansız kişiye, statü belirleme işlemleri sonrasında verilen statüyü ifade eder.

Geçici Koruma

Ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen ve bireysel ya da kitlesel olarak Türkiye sınırlarına gelen ya da Türkiye sınırlarından geçen ve koruma başvuruları bireysel olarak değerlendirmeye alınmayan yabancılara uygulanmaktadır.

Suriye'den kitlesel veya bireysel olarak Türkiye'ye gelmiş Suriye vatandaşları ile vatansızlar ve mülteciler Göç İdaresi tarafından geçici koruma altına alınır.

Kayıt işlemlerinizi tamandıktan sonra adınıza bireysel olarak Geçici Koruma Kimlik Belgesi düzenlenecektir.

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



Yalnızca Suriye vatandaşları değil; aynı zamanda Suriye'den gelen ve vatansız konumunda olan kişiler ile Filistinliler de dâhil olmak üzere Suriye'den Türkiye'ye gelen mülteciler de geçici koruma rejimine tabidirler.

Geçici koruma statüsü ile sahip olduğum haklar nelerdir?

- Geçici koruma statüsüne sahip kişilerin, kendi istekleri dışında ülkelerine geri gönderilmeleri güvence altına alınır.
- Geçici koruma statüsünde olan kişilere, Türkiye'de yasal olarak ikamet etme hakkı tanınır.
- Geçici koruma statüsünde olan kişilere, sağlık ve eğitim gibi temel haklara erişim imkânı sunulur.



İkamet İzni

Türkiye'deki yasalara göre vizenin ya da vize muafiyetinin tanıdığı süreden ya da **90 günden** fazla kalacak her yabancı'nın **ikamet izni alması zorunludur**. İkamet izni, geçerli olduğu süre içinde Türkiye'de yasal olarak kalmanızı sağlayan bir izindir. Eğer geçerli bir pasaport ve vize ile yasal yollardan Türkiye'ye giriş yaptıysanız ikamet iznine başvurabilmeniz mümkündür.



KAREKODU
OKUTUNUZ

6 çeşit ikamet izni bulunmaktadır. Detaylı bilgi almak için bit.ly/3Cp7lja adresini ziyaret edebilirsiniz.

İkamet izni başvurularını bit.ly/3CAkv27 adresinden gerçekleştirebilirsiniz. Ancak insani ikamet izinlerinde diğer ikamet izinlerinin verilmesindeki şartlar aranmamaktadır. İnsani ikamet izni başvurusu için bizzat İl Göç İdaresine başvurmanız gerekmektedir.



KAREKODU
OKUTUNUZ

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



İkamet iznine şahsen başvurabileceğiniz gibi yasal temsilciniz veya vekalet verdiğiniz avukatınız aracılığı ile de başvurabilirsiniz.

E-İkamet sistemi üzerinden yapılan başvurularda; kimlik bilgileri, yapılan ikamet izni başvuru ve randevu tarihi gibi bilgilerin yer aldığı **“İkamet İzni Başvuru/Kayıt Formu”** verilmektedir. Bu belge size randevu tarihinize kadar Türkiye'de **yasal olarak kalma hakkı** verecektir.

Başvurunun nasıl yapılacağı ya da hangi kişilerin istisnai olarak vatandaşlık hakkı kazanabileceği hususunda daha detaylı bilgi alabilmek için bit.ly/4fP07cb adresini ziyaret edebilirsiniz.



KAREKODU
OKUTUNUZ

Barınma Hakkı

Türkiye'de herkesin adres sistemine kayıtlı bir yerleşim yerinin bulunması zorunludur. Uluslararası koruma ve geçici koruma ile Türkiye'de bulunanların statüleri gereği Göç İdaresi Başkanlığı'nın belirlemiş olduğu illerde ikamet etmeleri zorunludur.



Türkiye'de yabancılara taşınmaz mülk (ev, dükkân, arsa vb.) satın alma hakkı tanınmıştır. Ancak bu hakkın kullanımında belirli kısıtlamalar yapıldığını unutmayınız. Bu kısıtlamalar hakkında detaylı bilgi almak için Tapu ve Kadastro İl Müdürlüklerine başvurabilirsiniz.

Barınma için ev satın alma yönteminin dışında ev kiralama oldukça yaygın olarak başvuru olan bir seçenektir. Türkiye'de ev arama işlemi genellikle internet, gazete ya da bir emlakçı vasıtasıyla gerçekleştirilir.

Eğer kiralama yöntemine başvurduysanız şu hak ve yükümlülükleri edinmelisiniz:



- Ev sahibi sizden izin almadan sizin evinize giremez.
- Evi nasıl teslim aldıysanız o şekilde teslim etmeniz gerekir.
- Eğer eve herhangi bir zarar vermediyseniz vermiş olduğunuz depozitonun evden çıkarken size iade edilmiş olması gerekir.
- Kira ödemesinin sözleşmede belirtilen tarihte ve şekilde verilmesi gerekir.
- Ev sahibi kira sözleşmesi boyunca haklı gerekçe olmadıkça sizi evden çıkaramaz.

Kira artış miktarı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından açıklanan bir önceki yılın yurt içi tüketici fiyat endeksindeki (Y-TÜFE) **12 aylık** ortalama değişim oranını geçemez.



Uluslararası koruma ve geçici koruma altında bulunan kişiler Türkiye’de herhangi bir sebeple kayıtlı oldukları ilden başka bir ile taşınma talebinde bulunabilirler ve bu talebinizi, kayıtlı olduğunuz ildeki İl Göç İdaresi Müdürlüğüne iletmeniz gerekmektedir. Başvuru talebi uygun görülen kişilerin, İl Göç İdaresi Müdürlüğüne giderek veya **“e-Devlet”** sistemi üzerinden online olarak yol izin belgesi almaları gerekmektedir. Yol izin süresi **15 gündür**.



Sınır Dışı Edilme

Sınır dışı etme süreci Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun ilgili maddeleri çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Bu yaptırım ilgili kanun maddesinde düzenlenen sebepleri ihlal edenler hakkında uygulanır. Sınır dışı etme kararının değerlendirme ve karar aşaması en fazla **48 saat** sürer.

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



Sınır dışı etme kararı sadece valiliklerce alınabilir.

Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununda sınır dışı etme kararı alınacak durumlar açıkça belirtilmiştir. Bu durumlardan birinin ya da birkaçının oluşması durumunda valiliğın sınır dışı etme kararı alması zorunludur. Sınır dışı etme kararı alınacak durumlar için bit.ly/4fJFKx2 adresini ziyaret edebilirsiniz.



KAREKODU
OKUTUNUZ

Sınır Dışı Etme Kararına İtiraz

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



Yabancı, yasal temsilcisi ya da avukatı, sınır dışı etme kararına karşı, kararın tebliğinden itibaren **7 gün** içinde idare mahkemesine başvurabilir.

Yabancıнын rızası saklı kalmak kaydıyla, sınır dışı etme kararına itiraz için dava açma süresi içinde veya yargı yoluna başvurulması hâlinde, yargılama sonuçlanıncaya kadar yabancı sınır dışı edilmez. Mahkemenin bu konuda vermiş olduğu karar kesindir. Bununla birlikte Anayasa Mahkemesine başvuru yolu açıktır.

Gerek AİHS, AYM ve YUKK hükümlerince tebligatın yabancıнын anadilinde yapılması gerekmektedir. **Yabancıнын ana dilinde yapılmayan tebligat geçersizdir.** Hakkında sınır dışı etme kararı alınanlardan;

Sınır dışı etme kararı verilen kişilerden; kaçma veya kaybolma riski taşıyanlar, Türkiye'ye giriş veya çıkış kurallarını ihlal edenler, sahte veya asılsız belge kullananlar, Türkiye'den çıkmaları için verilen süre içinde çıkmayanlar ve mazeret göstermeyenler, ayrıca kamu düzeni, güvenliği



veya sağlığına tehdit oluşturanlar hakkında valilik tarafından idari gözetim kararı alınması veya idari gözetime alternatif ykmllklrin getirilmesi gerekmektedir.

Bu ykmllklre uyulmaması halinde yabancı idari gözetim altına alınabilir.

- Sınır dışı edilmek üzere verilen idari gözetim süresi **6 ayı** geçemez. Ancak bu süre, sınır dışı etme işlemlerinin yabancının iş birliği yapmaması veya ülkesiyle ilgili doğru bilgi ya da belgeleri vermemesi nedeniyle tamamlanamaması halinde en fazla **6 ay** daha uzatılabilir.
- İdari gözetim altına alınan kişi, geri gönderme merkezinde tutulur.

Bir mültecinin rızası dışında kendi ülkesine, o ülkede yaygın şiddet olayları sürerken ya da kişisel olarak haklı bir zulüm korkusu taşırken geri gönderilmesi, **“geri gönderme yasağı” (non-refoulement) ilkesi** kapsamında hukuka aykırılık taşır.

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



Türkiye'ye ekonomik sebeplerle gelmiş kişiler eğer Türkiye'de bir statü alamamış ya da kendi ülkelerinde yaşam haklarını tehlikeye sokacak bir durum söz konusu değilse **“geri gönderme yasağı”** ilkesinden yararlanamaz.

II- EĞİTİM HİZMETLERİ

Türkiye’de tüm çocuklar (Yabancılar da dahil olmak üzere) Anayasa ile güvence altına alınan eğitim hakkına sahiptir. Türkiye’de zorunlu eğitim ücretsizdir ve süresi **12 yıldır**. Üçlü kademedeki **4+4+4** sistemi ile uygulanır. Tüm düzeylerde **“özel eğitim kurumları”** devlet okulları gibi ücretsiz olmayıp, ücretleri okul tarafından belirlenir.



Türkiye’de eğitim hakkından yararlanabilmek için, yasal olarak ülkede bulunma zorunluluğu vardır ancak Türkçe bilme şartı aranmamaktadır.

Eğitim sistemi örgün eğitim ve yaygın eğitim olmak üzere iki ana bölümden oluşur.



Örgün Eğitim

Okullarda planlı ve programlı şekilde yürütülen ve belirli yaş gruplarına göre seviyelere ayrılan eğitim kurumlarını ve faaliyetlerini kapsar.

Türkiye’de;

- Okul öncesi eğitim,
- İlköğretim,
- Ortaöğretim,
- Yükseköğretim kurumları,
- Örgün Mesleki ve Teknik Eğitim Okulları,
- Mesleki Eğitim Merkezleri **Örgün Eğitim** çatısı altındadır.

Okul Öncesi Eğitim; isteğe bağlı, zorunlu ilköğretim çağına girmemiş çocukların eğitimini kapsayan kurumlardır.

Okul öncesi eğitim kurumları:

- Resmi ve özel ana okulları
- Ana sınıfları
- Uygulama sınıflarıdır.

Ana okulu: Eylül ayı sonu itibarıyla **36-68 aylık** çocukların eğitimi amacıyla açılır.

Ana sınıfı: Eylül ayı sonu itibarıyla **57-68 aylık** çocukların eğitimi amacıyla ilkokul bünyesinde açılır.

Zorunlu Eğitim: İlk ve Ortaöğretim

İlköğretim, **4 yıl** süreli ilkokul ve **4 yıl** süreli ortaokuldan oluşur. Türkiye’de 6-13 yaş grubundaki çocuklar, zorunlu ilköğretim çağındadır.



Çocuğunuzu bir devlet okuluna kaydettirmek için oturduğunuz yere en yakın okula başvurarak gerekli belgeleri öğrenebilirsiniz. İkamet adresine göre kayıt yapılması gereken okul bilgisine e-Okul sistemi üzerinden erişebilirsiniz:



KAREKODU
OKUTUNUZ

bit.ly/3ABiW3A



Türkiye'de ikamet eden yabancı uyruklu öğrenciler, Türk öğrencilerle aynı okullarda eğitim görmektedir. Ancak, bir okuldaki yabancı uyruklu öğrenci oranı **%50'yi** aştığında, dengeli bir dağılım sağlamak amacıyla öğrenciler belirlenen diğer okullara yönlendirilir.



BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



Çocuğunuza yabancı geçerli kimlik belgesi için başvuruda bulunmuş fakat henüz kimlik belgesi edinememişseniz: Bu süre içinde “**misafir öğrenci**” statüsünde kayıt yaptırabilirsiniz.

➔ Geçmiş eğitim düzeyinin belgelendirilmesi gereken durumlarda:

İl/ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerindeki Denklik Merkezlerinden veya bit.ly/3O7fVuW adresinden denklik başvurusu gerçekleştirebilirsiniz.



KAREKODU
OKUTUNUZ

Ortaöğretim (Lise); En az 4 yıllık, Genel, Mesleki ve Teknik eğitim kurumlarının tümünü kapsar. Bu kurumlar, 14-17 yaş grubu gençleri bir alana/mesleğe ve/veya yükseköğretime hazırlar.

Bu kurumlar, **14-17 yaş** grubu gençleri bir alana/mesleğe ve/veya yüksek öğretime hazırlar.

Yükseköğretim

- Üniversiteler
- Konservatuvarlar
- Fakülteler
- Uygulama ve araştırma merkezleri yükseköğretim kurumlarıdır.
- Enstitüler
- Yüksek okullar
- Meslek yüksek okulları



KAREKODU
OKUTUNUZ

Lisans, yüksek lisans ve doktora programları için, girmeniz gereken sınavlar ve yeterlilik koşulları hakkında bilgi almak için bit.ly/3Z2SoS6 adresini ve üniversitelerin web sayfalarını ziyaret edebilirsiniz.



ISDEP |



KAREKODU
OKUTUNUZ

Türkiye'de üniversiteye devam etmek isteyen bir yabancı iseniz, **Türkiye Yurtdışından Öğrenci Kabul Sınavı (TR-YÖS)**'na girmeniz gerekmektedir. Sınavla ilgili tüm duyuru ve bilgilere bit.ly/4eoXX1D adresinden ulaşabilirsiniz.

Ön lisans, lisans ya da yüksek lisans eğitiminizi Türkiye dışında tamamlamış iseniz, diplomanıza ilişkin denklik işlemleri Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) tarafından yapılacaktır. Denklik işlemleri ile bilgiye bit.ly/4ftoU5S adresinden ulaşabilirsiniz.



KAREKODU
OKUTUNUZ

Staj: Türkiye'de üniversite öğreniminiz boyunca mezun olmadan önce iş hayatını tecrübe edebilmek için çeşitli kurum ve kuruluşlarda staj yapma imkanına sahipsiniz.

“Ulusal Staj Programı”, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi koordinasyonunda tüm kamu kurumlarının ve özel sektörden gönüllü işverenlerin katılımıyla, tüm üniversiteli gençlerin fırsat eşitliği ve liyakat ilkelerine uygun olarak staj olanaklarından faydalanmasına yönelik olarak yürütülmektedir. Başvuru koşulları ve süreci hakkında detaylı bilgi için bit.ly/4fLJhuL adresini ziyaret edebilirsiniz.



KAREKODU
OKUTUNUZ

Mesleki Eğitim Merkezleri (MESEM)

Mesleki Eğitim Merkezleri programına katılan bireyler, öğrenci statüsünde olup tüm öğrenci haklarından yararlanabilirler.

Mesleki Eğitim Merkezine devam eden,

- **9., 10., 11. sınıf öğrencileri asgari ücretin en az %30'u,**
- **12. Sınıf öğrencileri asgari ücretin en az yarısı (%50) kadar ücret** alırlar.



Mesleki Eğitim Merkezi mezunları,

→ “Ustalık Belgesi” ile “Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi” diploması olarak kendi iş yerlerini açabilirler.

Türkiye’de okul öncesinden yüksek öğretime kadar tüm mesleki ve teknik örgün eğitim kurumlarına buradan ulaşabilir; il, ilçe ve okul türü açısından arama yapabilirsiniz: bit.ly/3CyMrU1



KAREKODU
OKUTUNUZ

Yaygın Eğitim

Örgün eğitime destek olmak üzere oluşturulan çeşitli eğitim kurumlarını ve faaliyetlerini kapsar.

Türkiye’de örgün eğitim sistemine hiç girmemiş, herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademelerden birinden ayrılmış olan bireylere ilgi ve gereksinim duydukları alanda düzenlenen tüm eğitim faaliyetleri **Yaygın Eğitim** çatısı altındadır.

Yaygın eğitim kurumları şunlardır:

- Halk Eğitim Merkezleri
- Pratik Kız Sanat Okulları
- Olgunlaşma Enstitüleri
- Endüstri Pratik Sanat Okulları
- Özel Dershaneler
- Açık İlköğretim Okulu
- Açık Öğretim Lisesi
- Mesleki Açık Öğretim Lisesi
- Açık Öğretim Fakültesi

Halk Eğitim Merkezleri

Halk Eğitim Merkezleri, bulunduğu bölgenin eğitim, öğretim, üretim, rehberlik, danışma, kültür ve sanat merkezidir.

Halk Eğitim Merkezlerinde, okuma-yazma, mesleki-teknik ve sosyal-kültürel kurslar gibi çeşitli eğitimlerden faydalanabilirsiniz.



Kurs ve etkinliklere nasıl başvurulur?

Geçerli kimlik belgesi ile Halk Eğitim Merkezlerine şahsen başvuru yapılabilir.

Halk Eğitim Merkezlerindeki kurslara kimler katılabilir?

Her yaştan, eğitim seviyesinden, sosyal statüden ve kültürel düzeyden bireyler kurslara katılabilir.

Halk Eğitim Merkezleri Bilişim Ağı ile online kursları takip edip e-Devlet sistemi üzerinden katılım sağlayabilirsiniz:

bit.ly/4hGysM5



KAREKODU
OKUTUNUZ

Her kursun sonunda, Millî Eğitim Bakanlığı onaylı sertifika verilir.



Dil Eğitimi

Yabancı dil öğrenmek ve/veya yabancı dilimi geliştirmek istiyorum. Nereye başvurabilirim?

- Halk Eğitim Merkezlerinde ücretsiz dil kurslarına katılabilirsiniz.
- Üniversite bünyelerinde yer alan Türkçe ve Yabancı Dil Uygulama ve Araştırma Merkezlerine kaydolabilirsiniz.
- Türk Kızılay vb. çeşitli sivil toplum kuruluşlarının açmış olduğu dil kurslarından yararlanabilirsiniz.
- Yunus Emre Enstitüsü tarafından düzenlenen çevrim içi dil kurslarına katılabilirsiniz.

Sosyal Destekler ve Burslar

Eğitimime devam etmek için maddi desteğe ihtiyacım var. Ne yapabilirim?

Sosyal güvencesi olmayan ve ihtiyaç sahibi olan ailelere çocukların örgün eğitime devam etmeleri ve okulun açık olduğu aylarda bir ay içerisinde 4 günden fazla devamsızlık yapmamaları şartıyla, “**Şartlı Eğitim Yardımı (ŞEY)**” yapılmaktadır.

Yarımdan yararlanma şartları ve başvuru süreci hakkında detaylı bilgiye bit.ly/4hMTqZG adresinden ulaşabilirsiniz.



KAREKODU
OKUTUNUZ



Funded by the European Union
Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir
ممول من الاتحاد الأوروبي



Eğitim bursu sağlayan çeşitli kuruluşlara başvuru yapabilirsiniz.

Eğitim bursları hakkında bilgi edinebileceğiniz bazı adresler:

bit.ly/4euqPp8



KAREKODU
OKUTUNUZ



bit.ly/3ULZdoF

KAREKODU
OKUTUNUZ

bit.ly/3ZOX236



KAREKODU
OKUTUNUZ

Diğer burs imkanları hakkında bilgi almak için sivil toplum kuruluşlarına ulaşabilirsiniz.





III- SAĞLIK

Temel sağlık hizmetlerine erişebilmek sağlık hakkının bir parçasıdır. Türk sağlık sistemi; acil sağlık hizmetleri, birinci, ikinci ve üçüncü basamak sağlık merkezlerinden oluşur.

Genel Sağlık Sigortası (GSS) Sistemi

GSS; kişilerin öncelikle sağlıklarının korunmasını, sağlık riskleriyle karşılaşmaları durumunda ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan bir sigortadır.

Türkiye'de ikamet eden Türk vatandaşları 1/1/2012 tarihinde zorunlu olarak GSS kapsamına alınmıştır.

GSS kapsamında;

Türkiye'de ikamet eden Türk vatandaşları, 1.1.2012 tarihinden itibaren zorunlu olarak GSS kapsamına alınmış olup, sağlık hakkından yararlanma durumu, yararlanılabilecek sağlık hizmetleri, ilave ücret ödenmesi gereken haller gibi konular hakkında detaylı bilgiye bit.ly/40KaMAv adresinden ulaşabilirsiniz.



KAREKODU
OKUTUNUZ

GSS'ye nasıl başvurabilirim?

GSS başvurusu e-Devlet sistemi üzerinden online olarak gerçekleştirilebilir:





GSS yaptırmak için Türkiye'de **1 yıl** ikamet etme şartı aranır! Ancak Türkiye'de herhangi bir sağlık güvencesi olmayan ve ödeme gücü bulunmayan uluslararası koruma başvuru ve statü sahiplerinin genel sağlık sigortaları, uluslararası koruma başvuru kaydından itibaren **1 yıl** süreyle Göç İdaresi Başkanlığı tarafından karşılanır. Özel ihtiyaç sahipleri ve İçişleri Bakanlığı tarafından sigorta kaydının devamı uygun görülen kişiler için **1 yıllık** süre sınırı aranmaz.



Acil Sağlık Hizmetleri

Acil sağlık hizmetleri, ciddi hastalık ve yaralanmalar için hastane öncesi acil tedavi, stabilizasyon ve nakil sağlayan acil servislerdir.

Türkiye'de

- **Vatandaşlar**
- **Geçici ve uluslararası koruma statüsündeki kişiler**
- **Henüz kayıt işlemleri tamamlanarak kendisine kimlik verilmemiş kişiler acil sağlık hizmetleri kapsamındadır.**





Acil durumlarda her türlü telefonda **112** numaralı hattı arayarak acil sağlık hizmetlerinden yararlanabilirsiniz.



Birinci, İkinci, Üçüncü Basamak Sağlık Hizmetleri

- **Birinci basamak sağlık hizmetleri:** Türkiye genelinde uygulanmakta olan aile hekimliği uygulaması ile Aile Sağliğı Merkezleri, Toplum Sağliğı Merkezleri ve bunlara bağlı birimler tarafından verilir.
- **İkinci basamak sağlık hizmetleri:** Eğitim ve araştırma hastanesi olmayan devlet hastaneleri, özel dal hastaneleri, özel hastaneler yönetmeliğine göre ruhsat almış özel hastaneler, özel tıp merkezleri ve özel dal merkezleri tarafından verilir.
- **Üçüncü basamak sağlık hizmetleri:** Eğitim ve araştırma hastaneleri, özel dal eğitim ve araştırma hastaneleri ve üniversite hastaneleri tarafından verilir.

Türkiye'de hastanelerden randevu almak için **182** numaralı telefon hattını arayabilir ya da internet veya telefon üzerinden Merkezi Hekim Randevu Sistemini (MHRS) kullanabilirsiniz.



Merkezi **Hekim Randevu** Sistemi

MHRS'ye üniversite hastaneleri ve özel hastaneler dahil değildir. Özel hastanelerde, acil sağlık hizmetleri ve kamu hastanelerinden sevk edilme haricinde ancak ücret karşılığı tedavi olabilirsiniz.

Göçmen Sağliğı Merkezleri: Türkiye'de yaşayan geçici koruma altındaki Suriyelilere birinci basamak sağlık hizmeti sunulması amacıyla Türkiye aile hekimliği standartlarında tasarlanmış, ilçelerin Toplum Sağliğı Merkezine



bağlı birimi olarak oluşturulmuş merkezlerdir. **Bu merkezlerde, acil durumlarda, bulaşıcı ve salgın hastalık durumlarında, kimlik ibrazı şartı aranmadan hizmet alınabilir.**

Ruh Sağlığı Hizmetleri

Ruh sağlığı hizmetleri, bireylerin psikolojik, duygusal ve zihinsel iyilik hallerini korumak ve geliştirmek amacıyla sunulan, profesyonel destek ve tedavi hizmetlerini kapsar.

Ruh sağlığı hizmetlerinden faydalanabilmek için;

- Sağlık Bakanlığına bağlı devlet hastanelerinin çocuk ve yetişkinler için psikiyatri servislerinden yararlanabilirsiniz.
- Toplum Ruh Sağlığı Merkezlerine başvurabilirsiniz. Bulduğunuz bölgedeki Toplum Ruh Sağlığı Merkezlerinin iletişim bilgilerine bit.ly/3YJiuIC adresinden ulaşabilirsiniz.



KAREKODU
OKUTUNUZ

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



Sağlık hizmeti aldığım süre içerisinde bir talebim veya şikâyetim olduğunda nereye başvurabilirim?

Sağlık hizmeti alırken hizmetin herhangi bir aşamasında yaşadığınız sorunları iletebilmek için Sağlık Bakanlığı iletişim hattı olan **184** numaralı telefon hattını arayabilirsiniz.

Hastaneler içerisindeki Hasta Hakları Birimine başvurabilirsiniz. Başvurunuzu bit.ly/4fprtpj adresi üzerinden de gerçekleştirebilirsiniz.



KAREKODU
OKUTUNUZ

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



Türkçe bilmiyorum/iletişim kurmakta zorlanıyorum. Sağlık hizmeti alırken tercümanlık desteğinden yararlanabilir miyim?

Göçmen Sağlığı Merkezlerinde Arapça tercümanlık desteği imkanlar ölçüsünde sağlanmaktadır.

Acil bir durum söz konusu olduğunda **112** Acil Çağrı Merkezinin yönlendirmesiyle **157** numaralı Yabancılar İletişim Merkezi üzerinden tercümanlık desteği alabilirsiniz.

182 numaralı hattan muayene randevusu alırken o hastanede ve ilgili bölümde Arapça bilen hekimlerin bulunup bulunmadığı bilgisini sorabilirsiniz. **182** numaralı hatta tercümanlık desteği bulunmamaktadır.

+90 850 288 38 38 Uluslararası Sağlık Hizmetleri Çağrı Merkezi'nden tercümanlık desteği alabilirsiniz.





IV- MEDENİ HAKLARA İLİŞKİN TEMEL BİLGİLER VE HİZMETLER

Medeni haklar bir ülkede yaşayan insanların yasalara dayalı olarak sahip olduğu haklardır. Bu haklar, doğumdan ölüme kadar kişilerin özgürlüklerini özel kişilerce kısıtlanmaktan koruyarak kişinin ayrımcılığa ve baskıya uğramadan medeni ve siyasi yaşama katılımını garanti altına alır.

Doğum

Doğum kaydı, Türkiye'deki tüm bireyler için bir hak ve yükümlülüktür. Nüfus Hizmetleri Kanunu'na göre, doğumdan itibaren **30 gün** içinde çocuğun kaydının yapılması gerekmektedir. Yabancı uyruklu bireyler için, doğum kaydının ardından Göç İdaresi Müdürlüğüne de bildirim yapılmalıdır. Doğum bir sağlık kuruluşunda gerçekleşmişse, bildirim bu kurum tarafından da yapılabilir. Doğum kaydı yapılmayan çocuk, yasal statüsünü ispatlayamaz ve devletin sunduğu sağlık ve eğitim hizmetlerinden yararlanamaz, ayrıca yasa dışı faaliyetlere maruz kalma riski taşır. Yeni doğan çocuğunuzun kaydını yapmanız çocuğunuza ve size doğrudan Türk vatandaşlığı verileceği anlamına gelmez.



Doğum bir sağlık kuruluşunda gerçekleştiyse bildirim sağlık kuruluşu tarafından da yapılabilir. Bu hususu takip etmeniz önemlidir!



Geçici koruma altında, uluslararası koruma altında veya uluslararası koruma başvuru sahibi iseniz çocuğunuzun doğum kaydı yapılmadığı takdirde; çocuğunuzun yasal statüsünü ispatlayamazsınız, devlet tarafından sunulan sağlık ve eğitim gibi hizmetlerden yararlanamazsınız,

kaçakçılık, çocuk işçiliği, yasa dışı evlat edinme, cinsel istismar gibi risklere açık hale gelirsiniz.



Yeni doğan çocuğunuzun kaydını yapmanız çocuğunuza ve size doğrudan Türk vatandaşlığı verileceği anlamına gelmez.



Evlilik

Türk Medeni Kanununa göre evliliğe ilişkin temel ilkeler:

→ Yasal evlilik yaşı **18'dir** ve sadece kanunlar uyarınca yetkili kılınmış nikah memurları tarafından gerçekleştirilen resmi nikahlar geçerlidir. Bununla birlikte, ergin (reşit) olmayan kişiler **17 yaşına** bastıklarında ancak ailelerinin ve yasal vasilerinin izniyle evlenebilirler. **16 yaşındaki** kişiler ise ancak "istisnai durumlarda ve hayati önem arz eden bir gerekçenin olması şartıyla" mahkemeden alınan özel izinle evlenebilirler.

→ Yakın akrabalar arasında evlilik yasaktır.

→ Birden fazla kişiyle evlilik (çok eşlilik) yasaktır.

Yasal evlilik yaşı **18'dir** ve sadece kanunlar uyarınca yetkili kılınmış nikah memurları tarafından gerçekleştirilen resmi nikahlar geçerlidir. Çocuk yaşta evlilik, taraflardan birinin veya ikisinin de **18 yaşından** küçük olduğu





ve yasa dışı, suç teşkil eden, ocuk istismarı olarak kabul edilen evliliklerdir. Ancak ergin (reşit) olmayan kişiler 17 yaşına bastıklarında ancak ailelerinin ve yasal vasilerinin izniyle evlenebilirler. 16 yaşındaki kişiler ise ancak **“istisnai durumlarda ve hayati önem arz eden bir gerekçenin olması şartıyla”** mahkemeden alınan özel izinle evlenebilirler.



Bir başka ülke vatandaşı iseniz, kendi ülkenizde resmi olarak edildiğiniz medeni durum Türkiye’de tanınır.

Bir Türk vatandaşı ile evlenmeniz durumunda, **3 yıl** boyunca evli kalır iseniz Türk vatandaşlığına başvuru hakkı kazanabilirsiniz. Ayrıca, doğacak çocuğunuz doğumla birlikte Türk vatandaşlığını kazanmış olacaktır.



Boşanma

Türkiye’de evliliğin sona ermesi yalnızca mahkeme kararı ile mümkündür. Eğer boşanmak istiyorsanız, bulunduğunuz ildeki yetkili mahkemede bir boşanma davası açmanız gerekir.



Bir başka ülke vatandaşı iseniz kendi ülkenizde evlenmiş dahi olsanız ancak Türkiye’deki kanunlara göre boşanabilirsiniz.

Medeni durum değişiklikler **20 iş günü** içinde Nüfus Müdürlüğüne ve yabancılar için İl Göç İdaresi Müdürlüğüne bildirilmelidir.





Boşanma sonrasında çocuğumun velayeti kimde olacak?

Çocuğunuzun velayetine ilişkin karar hâkim tarafından alınabilir. Karar verilirken çocuğun yüksek yararı gözetilir.

Boşandıktan sonra tekrar evlenebilir miyim?

Evet, boşanma davanız sonuçlandıktan sonra tekrar evlenebilirsiniz. Kadın önceki evliliği sona erdikten sonra **300 gün** geçmedikçe evlenemez. Ancak kadın hamile olmadığını doktor raporuyla belgelerse bu süre hâkim kararıyla kaldırılır. Erkekler için böyle bir süre kısıtlaması bulunmamaktadır.

Ölüm

Ölüm bildirimleri ölümün gerçekleşmesinden sonra **10 günlük** süre içinde Halk Sağlığı Merkezi tarafından dijital olarak Nüfus Müdürlüğüne bildirilir. Eğer ölüm resmi sağlık kurumunda gerçekleşti ise veya cenaze resmi kurumlara teslim edilmiş ise, ölüm belgesi sağlık kurumu tarafından düzenlenir. Eğer ölüm özel bir sağlık kuruluşunda gerçekleşti ise, ölüme neden olan sağlık sorunu doktor tarafından ölüm belgesi ile birlikte sağlık ocağı veya aile hekimi tarafından onaylanmalıdır. Yabancılar, ölüm olayını **20 iş günü** içinde İl Göç İdaresi Müdürlüğüne de bildirmekle yükümlüdür.



KAREKODU
OKUTUNUZ

Ölüm işlemleri hakkında detaylı bilgiye bit.ly/49gFDab adresinden ulaşabilirsiniz.

Yakınınızı kaybettiğinizde öncelikle yapılması gereken işlemler konusunda **188** numaralı Cenaze Hizmetleri Hattı'nı arayarak bilgi alabilirsiniz. Bu hattın olmadığı belediyelerde Cenaze Hizmetlerine başvurabilirsiniz.



Miras

Miras, kişinin sağ iken elde ettiği tüm kazanımlar, mal, hak ve borçlarından oluşur. Miras hakkı bakımından kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Kişinin ölümünün ardından miras üzerinde hak sahibi olan kimselerin belirlenmesine ilişkin mirasçılık belgesi alabilmeniz için gerekecek belgeleri sulh hukuk hakiminden öğrenebilirsiniz. Türkiye’de geçici koruma statüsü sahibi, uluslararası koruma statüsü sahibi veya uluslararası koruma başvuru sahibi iseniz, miras davaları Türk mahkemelerinde görülür ve Türk kanunları uygulanır. Diğer statülerle Türkiye’de ikamet eden kişiler açısından, mirasa ilişkin hükümler uluslararası hukuk çerçevesinde değerlendirilir.

Temel Adli İşlemler ve Adli Yardım

Türkiye’de hukuki destek ve yardım kural olarak avukatlar tarafından verilir. Avukatlık serbest bir meslektir. Bir avukatın bürosuna ya da avukatlık ortaklığı olarak faaliyet gösteren kurumlara giderek avukata ulaşabilirsiniz. Avukatlar, hukuki danışmanlık da dahil olmak üzere verdikleri her türlü hizmet için kanun gereği ücrete hak kazanır.

Avukata ihtiyacım var; ancak avukatlık ücretini ödeyecek maddi gücüm bulunmuyor. Ne yapmalıyım?

Avukatlık ücretini, dava ve takip masraflarını ödeme gücünden yoksun olan kişiler, kendilerine karşı açılmış veya açacakları davalar için destek talep etme hakkına sahiptir. Bu kişilere barolar tarafından sunulan hizmetlere “**adli yardım**” adı verilir. Yabancılar da adli yardım hizmetlerinden yararlanabilme hakkına sahiptir. Avukatlık desteğinden yararlanmak için adli yardım istemi, adli yardım hizmetinin verileceği ildeki baroya bağlı adli yardım bürosuna yapılır. Yargılama giderlerinden muaf olmak için ise mahkemelere başvuru yapılır.

Dava: Bir hakkın ya da uyuşmazlığın yargı organlarına başvurarak çözülmesidir. Ayırt etme gücüne sahip ve kısıtlı olmayan her ergin kişi dava açma ehliyetine sahiptir.

Arabuluculuk: Uyuşmazlıkların mahkeme dışı, hızlı bir şekilde çözülmesidir. Taraflar, arabulucu aracılığıyla çözüm arayabilir. Bazı durumlarda arabulucuya başvuru zorunlu olup, diğer durumlarda ise taraflar gönüllü olarak başvurabilir. Ancak, ceza davaları, nüfus kaydının düzeltilmesi veya değiştirilmesi davaları, çocuk velayeti, aile içi şiddet iddiaları, vergi hukuku ve iş hukukuna dayalı tespit davaları gibi durumlarda tarafların arabulucuya başvurması mümkün değildir.



Tarafların arabulucuya gidemeyecekleri bazı durumlar:

- Ceza davaları
- Nüfus kaydının düzeltilmesi veya değiştirilmesi davaları
- Çocuğun velayeti
- Aile içi şiddet iddiasını içeren uyuşmazlıklar
- Vergi hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklar
- İş hukukundan kaynaklanan hizmet ya da iş kazasının tespiti gibi tüm tespit davaları





V- TOPLUMSAL HAYATA KATILIM

Bankacılık İşlemleri

Bankacılık işlemleri, finansal hizmetlerin sunulmasında ve ekonomik faaliyetlerin desteklenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu işlemler, bireylerin ve kurumların finansal ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla bankalar tarafından sağlanan çeşitli hizmetleri kapsamaktadır.

Türkiye’de çeşitli nedenlerle ikamet eden ve sıklıkla seyahat eden yabancıların da ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için banka hesabı açmaları mümkündür. Başka ülke vatandaşı yabancılar için Türkiye’nin özel, kamu veya katılım bankalarında hesap açılabilir. Banka hesabı açmak için talep edilen evrakları ve belgeleri eksiksiz bir şekilde tamamlayan kişiler, banka hesabını kısa süre içerisinde açtırabilir. Ayrıca ATM’ler günün her saati kullanılabilir.

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



Türkiye’de yaşayan yabancıların belirli şartları taşımaları halinde bazı bankalardan kredi kartı alabilmeleri mümkündür. Bu şartlardan en önemlisi yabancıların düzenli bir gelirin bulunduğunu beyan edebilmesidir. Diğer talep edilen şartların bankalar arasında farklılaşabileceğini unutmayınız.

Noter İşlemleri

Türkiye’de noterlikler belgelere resmiyet kazandıran, işlemlerin geçerliliğini onaylayan devlete bağlı resmî kurumlardır. Bazı işlemlerin noterliklerde yapılması zorunludur. Türkiye’de geçici koruma altında bulunanlar ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar ile ilgili işlemler noterlikler üzerinden yapılamamaktadır.

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



Türkiye'de geçici koruma altında bulunanlar ile uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar ile ilgili noterlikler üzerinden yalnızca ikamet izni başvuru dosyaları alınmaktadır.

Noterlik işlemleri hakkında daha detaylı bilgi alabilmek için şu adresi ziyaret edebilirsiniz:



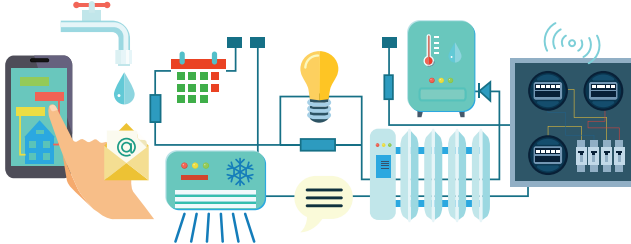
KAREKODU
OKUTUNUZ

bit.ly/3O4NZaZ

Abonelik İşlemleri

Türkiye'de bir eve ya da iş yerine yerleştikten sonra elektrik ve su abonelik işlemleri zorunludur. Elektrik aboneliği için, önceki abonelik kapatılarak yeni ev için başvuru yapılmalıdır. Su aboneliği, büyükşehirlerde belediyeye, diğer illerde ise belediyenin ilgili birimine yapılır. Doğal gaz ve telefon abonelikleri ise isteğe bağlıdır. Doğal gaz aboneliği, bölgedeki doğal gaz dağıtım şirketine; telefon aboneliği ise ilgili telekomünikasyon şirketlerine yapılır.

Tüm bu abonelik işlemleri şahsen yapılabileceği gibi, vekaletname ile de yapılabilir. Yani, bir başkası sizin adınıza bu işlemleri gerçekleştirebilir. Günümüzde abonelik işlemleri yaygın olarak e-Devlet sistemi üzerinden de gerçekleştirilebilmektedir.



Toplumsal Görgü ve Nezaket Kuralları

Nezaket ve görgü kuralları, toplumsal yaşam içinde uyulması gereken kurallardır. Nezaket ve görgü kuralları yazılı olmadığı gibi, yerine getirilmediği takdirde hiçbir cezai yaptırımını bulunmaz. Ancak doğru bir



toplumsal ilişki ve toplumsal uyum için nezaket ve görgü kuralları mutlaka uygulanmalıdır. Nezaket ve görgü kuralları, toplumsal düzeni sağlamaya, beşeri ilişkileri güçlendirmeye ve nihayetinde toplumsal uyumu gerçekleştirmeye yardımcı olur.

Toplumsal hayatta ön plana çıkan nezaket ve görgü kurallarının bazıları şunlardır:

KURALLARIMIZ

- Büyüklere saygılı olmalı, küçüklere sevgi gösterilmelidir.*
- Temiz ve düzenli olunmalıdır.*
- Müsrif olunmamalıdır.*
- Karşımızdaki kişi konuşurken sözü kesilmemeli, dinlenmelidir.*
- Dedikodudan kaçınılmalıdır.*
- Bağırmeden konuşulmalıdır.*
- Kalabalık bir ortamda kulaktan kulağa konuşulmamalıdır.*
- Öfkeli olunmamalı, sınırlı davranılmamalıdır.*
- Başkalarının özgürlüklerine saygı duyulmalıdır.*
- Özel hayata saygı duyulmalıdır.*
- Hoşgörölü ve anlayışlı olunmalıdır.*
- Farklı kùltürlere karşı saygılı olunmalıdır.*
- Söz verildiğinde tutulmalıdır.*
- Emanet alınan bir şeye sahip çıkılmalıdır.*
- Dürüst ve tutarlı davranılmalıdır.*
- Yemek yerken ağız açarak konuşulmamalıdır.*
- Toplu ulaşım araçlarında yaşlı ve hamilelere yer verilmelidir.*
- Toplu ulaşım araçlarında inen yolculara öncelik verilmelidir.*
- Yürüyen merdivenin sağ tarafında beklenmelidir.*
- Özür dilemeyi ve teşekkür etmeyi bilmek gerekir.*
- Uygunsuz şakalardan ve el hareketlerinden kaçınılmalıdır.*
- Trafik kurallarına istisnasız uyulmalıdır.*

İş hayatında ön plana çıkan nezaket ve görgü kuralları aşağıda örneklendirilmiştir:

KURALLARIMIZ

- Mesai saati başlamadan iş yerinde hazır bulunulmalıdır.
- Ağır kokulu yiyecekler ya da parfümlerden kaçınılmalıdır.
- Arkadaşlarla/akrabalarla yapılacak uzun telefon trafikleri ertelenmelidir.
- İş yerine ve yapılan toplantılara vaktinde katılım sağlanmalıdır.
- Yüksek sesle konuşma, gülmeye gibi davranışlardan uzak durulmalıdır.
- Yöneticilere "siz" diye hitap edilmelidir.
- Sizi tanımayan kişilerin yanında iş arkadaşlarına "hanım/bey" diye hitap edilmelidir.
- İş yerinde yüksek sesle müzik açılmamalıdır.
- Mesai saati bitmeden iş yeri izinsiz terk edilmemelidir.

Sosyal ve Kültürel Faaliyetler

Türkiye, kültürel açıdan zengin bir geçmişe sahip olup, çeşitli sosyal ve kültürel etkinlikler sunmaktadır. Ülkede, geçmişten günümüze önemli eserlerin sergilendiği müzeler, 81 ilde yer almaktadır. Bunun yanı sıra sergiler, sahne gösterileri, konserler, sinema ve spor etkinlikleri de yaygın kültürel faaliyetler arasında yer almaktadır. Türkiye, köklü bir tiyatro geleneğine sahip olup, özel tiyatroların yanı sıra devlet destekli tiyatro kurumları da faaliyet göstermektedir. Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı Devlet Tiyatroları, bu alandaki en önemli kurumlardan biridir.



KAREKODU
OKUTUNUZ

Daha detaylı bilgi için şu adresi ziyaret edebilirsiniz:
bit.ly/3Cr09sj

Yine Kùltür ve Turizm Bakanlığı bünyesinde yer alan Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü opera, bale ve müzikal gibi sahne sanatlarını da barındırmakta ve toplumun sosyalleşmesi anlamında önemli bir misyon üstlenmektedir.

Daha detaylı bilgi için şu adresi ziyaret edebilirsiniz:
bit.ly/3AslsYR



KAREKODU
OKUTUNUZ

şiddetle Mücadele

Türkiye'de aile içi şiddet ve kadına yönelik şiddetle mücadele, özel bir kanunla (6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Yönelik şiddetin Önlenmesine Dair Kanun) yürütölmektedir. Dolayısıyla Türkiye'de kadına



karşı şiddetle mücadeleyle özel bir önem verilmektedir. Aile içi şiddet vakalarında veya kadına karşı her türlü şiddet vakalarında öncelikle **183** numaralı telefondan ücretsiz olarak Aile, Kadın, Çocuk, Engelli, Yaşlı, şehit yakınları ve gazilere yönelik Sosyal Hizmet Danışma Hattı aranmalıdır.



Aile içi ve kadına karşı şiddet vakalarında Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu tarafından kurulan “**Aile İçi Şiddet Acil Yardım Hattı**”ndan da yardım talep edebilmektedir. Daha detaylı bilgi alabilmek için şu adresi ziyaret edebilirsiniz: bit.ly/3AAZXGk



KAREKODU
OKUTUNUZ



VI- İŞGÜCÜ PİYASASINA ERİŞİM VE İSTİHDAM

Türkiye’de Çalışma Kültürü ve Değerleri

Çalışma kültürü, evrensel değerlerin yanı sıra her toplumda kendine özgü farklı özellikler taşır. Yaşadığınız toplumun çalışma hayatında öne çıkan bu değerleri bilmek ve bunlara uygun davranmak, hem toplumsal uyum yeteneğinizi artırır hem de iş yaşamında çevrenizden takdir görmeye



ve başarıya ulaşmanıza yardımcı olur. Bu nedenle, içinde bulunduğunuz toplumun değerlerini anlamak ve onlara uygun bir çalışma disiplini geliştirmek, kariyerinizde ilerlemek için önemli bir avantaj sağlar.

Çalışma hayatında bazı ahlaki değerler İş Kanunu’nda yasal kurallar olarak yer almaktadır.

İş Kanunu’nda belirlenen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller, işçi ve işveren tarafından iş sözleşmesinin derhal haklı olarak sona erdirilmesine neden olmaktadır. Buna göre:

- İş sözleşmesinin yapılması esnasında tarafların birbirlerini gerçeğe uymayan sözlerle yanıltması, tarafların birbirleri ya da aile üyeleri hakkında şeref ve namuslarına dokunacak söz ve davranışlar göstermesi;



“Yüksek mahkeme, işçi tarafından işveren hakkında hakaret içeren e-mail kayıtları sebebiyle işçinin iş akdinin işverence feshinin haklı olduğunu ve işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarını alamayacağına hükmetmiştir.”

- İşçinin iş yerinde cinsel taciz gerçekleştirmesi, sataşması, sarhoş olması yahut uyuşturucu madde kullanması;



“Yüksek mahkeme işçinin aynı iş yerinde kadın işçiye “kameradan seni izliyorum çok güzel gözükyorsun”, “benim biricik kasiyerim, en güzel kasiyerim” sözleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde muhatabını rahatsız edici nitelikte olduğuna ve bu durumda işverence yapılan feshin haklı sayılmasına hükmetmiştir.”

- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması,
- İşçinin, iş yerinde, **7 günden** fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi,
- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına **2 iş** günü veya **1 ay** içinde **2 defa** herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut **1 ayda 3 iş** günü işine devam etmemesi,

- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi;



“Yüksek mahkeme, işçinin, işverenin tanıklarca ispatlanan uyarılarına rağmen işe gelmemeyi alışkanlık haline getirdiği ve yapmakla yükümlü olduğu görevlerini gereği gibi yerine getirmemekte ısrar ettiği gerekçesiyle işveren tarafından yapılan feshin haklı olduğu ve bu eylemleri yerine getiren işçinin kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin yerinde olmayacağına hükmetmiştir.”

- İşçinin kendi isteği veya savsaklaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, iş yerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri **30 günlük** ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.



Türk toplum hayatında çalışma hayatı değerleri; çalışkanlık, dürüstlük, liyakat, disiplin, birlikte çalışma, dayanışma, görevin gereklerini yerine getirme, düzenli olma, nezaket ve iş arkadaşlarına saygılı olma gibi birçok ahlaki kural çerçevesinde oluşmaktadır. Aşağıdaki kurallara umanız çalışma hayatında başarınızı destekleyecektir.

KURALLARIMIZ

- Çalışma ortamında tüm iş ilişkilerinde haysiyetli, şerefli ve dürüst davranmak,
- Sorumluluklarını yerine getirirken, işverenin saygınlığını zedeleyecek her türlü kişisel davranış ve tutumdan kaçınmak,
- Görevleri ile ilgili konularda, yasaları detaylı olarak bilmek ve bunlara bağlı kalmak,
- İşverenin, müşterilerin ve iş arkadaşlarının halka açık olmayan bilgilerini, üçüncü şahıslarla paylaşmamak,
- Çalışma şartlarının düzenlenmesi, iş disiplininin korunması ile ilgili olarak şirket politika, prosedür ve talimatlara uygun davranmak,
- Siyasi, sosyal ve dini görüşlerini çalışma ortamında ifade etmemek,
- Çalıştığı kurumun ciddiyeti ile bağdaşmayacak kıyafetler ile siyasi veya dini anlam taşıyan veya toplumsal görüşü ifade eden giysiler giymekten kaçınmak,
- İş yerinde, kadın-erkek eşitliğine, saygısına ve genel ahlak ile toplumda kabul görmüş ahlaki davranışlara aykırı davranmamak.

Çalışma hayatında içinde yaşanan toplumun değer yargılarına uygun hareket etmemek birçok sorunla karşılaşmamıza neden olacaktır. Bu sorunların bazıları;

- İşini ve saygınlığını kaybetme,
- Toplumdan soyutlanma,
- Güvenilirliğini yitirme,

- Mesleki ve örgütsel bağlılığın zayıflaması,
- Öz saygının yitirilmesi,
- Çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin bozulması,
- Kişisel imajın zarar görmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve Güvenceler

Çalışma Hakkı

Çalışma hakkı, insan onuruna uygun bir yaşam sürebilmenin gereğidir. T.C. Anayasasına göre çalışmak bir hak ve ödevdir. Çalışma hakkı, yabancı veya vatandaş ayrımı gözetilmeksizin herkese tanınmıştır.

Türkiye'de çalışma hakkı anayasal ve yasal bir hak olarak tanımlandığı halde bu haktan yararlanmak isteyen yabancıların çalışma izni almaları gerekmektedir. *Detaylı bilgi için Uluslararası İşgücü Kanunu Madde 6'ya göz atabilirsiniz.*



Kanun koyucu yabancı uyruklu bireylere çalışma hakkı tanıırken bir yandan bazı sınırlamalarla vatandaşlarının mağdur olmasının önüne geçmeyi ve kamuoyunun hassasiyetini dengelemeyi amaçlamıştır. Dişçilik, diş tabipliği, hasta bakıcılık, veterinerlik, avukatlık, noterlik, eczacılık, özel güvenlik görevliliği ve gümrük müşavir yardımcılığı gibi mesleklerde, yalnızca Türk vatandaşlarının çalışmasına izin verilmekte olup yabancı uyruklu kişilerin bu mesleklerde çalışması yasaktır.



Yabancıların icrasına kapalı olan meslek gruplarıyla ilgili daha fazla bilgiye ulaşmak için adresini ziyaret edebilirsiniz:

bit.ly/3CU2kFO



KAREKODU
OKUTUNUZ

Sosyal Güvenlik Hakkı

Sosyal güvenlik hakkı, modern devlet anlayışının bir sonucu olan sosyal hukuk devletinde, toplumdaki insanlara, insan onuruna yaraşır asgari yaşam düzeyi sağlamak ve onları korumakla görevli devletten bu yönde gerekli tedbirleri almasını ve teşkilatları kurmasını talep hakkıdır.

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



Türkiye'de sosyal güvenlik hakkı içinde tanımlanan sosyal sigorta uygulamalarından yararlanabilmek için; kayıtlı bir işte çalışma ve sigorta primlerini ödeme sorumluluğunuz vardır. Sigortalı çalışılan bir iş, birçok risk karşısında size koruma sağlar. Çalışanın sigorta primlerinin yatırılmasından işveren sorumludur. Sigortalı kişiler, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kapsamında bulunan sigorta kollarında sunulan menfaatlardan yararlanırlar.

Sosyal güvenlik sistemi kapsamında Türkiye'de koruma sağlayan sosyal sigorta kolları, Malullük Sigortası, Yaşlılık Sigortası, Ölüm Sigortası, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası, Analık Sigortası, Genel Sağlık Sigortası ve İşsizlik Sigortasıdır. Bu sigorta uygulamaları kapsamında sağlanan menfaatlere şu adresten erişebilirsiniz:

bit.ly/4hHxSOj



KAREKODU
OKUTUNUZ

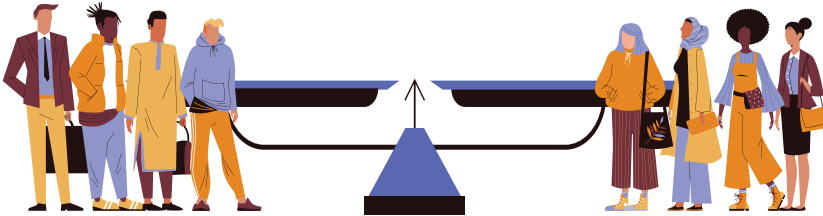
Eşitlik İlkesi

Anayasadan ve İş Kanunu'ndan kaynaklanan **eşitlik ilkesi**, işverenin ayrımcılık yapmamasını ve aynı durumdaki çalışanlara eşit davranmasını sağlar. Çalışanlar, ırk, cinsiyet, etnik köken gibi nedenlerle olumsuz muameleye tabi tutulamaz. Ayrıca, Türkiye'deki çalışma mevzuatında, zayıf olan işçinin işveren karşısında korunmasını sağlayan "**işçi yararına yorum ilkesi**" uygulanır. İşveren, işçiye yardımcı olmalı, zarar görmesini engellemeli ve kişiliğini korumalıdır.



Türk ve yabancı çalışanlar, aynı haklara ve sorumluluklara sahiptir. İşverenin eşit davranma borcu ise iki yönlüdür:

- **Ayrımcılık yasağı**; kişileri ırk, renk, cinsiyet, etnik köken gibi nedenlerle olumsuz davranışların muhatabı olmaktan ya da kişiyi birtakım menfaatlerden mahrum bırakılmaktan koruyan normlardır.
- **Eşit işlem yapma borcu**; aynı veya benzer durumda bulunan işçilere eşit davranmayı ve işverenin işçileri arasında eşit davranma yükümlülüğünü ifade eder.





Kayıt dışı bir işte çalışmanız aşağıdaki risklerle karşılaşmanıza neden olacaktır:

- Çalıştığınız günler emeklilik için geçerli sayılmaz.
- Herhangi bir nedenle çalışamaz duruma geldiğinizde malullük aylığından faydalanamazsınız.
- Kaza sonucunda ölüm gerçekleşirse geride kalan aile bireyleriniz ölüm aylığı hakkında yararlanamazlar.
- İş kazası geçirmeniz ve meslek hastalığına yakalanmanız halinde ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinden (rapor creti) veya sürekli iş göremezlik gelirinden yararlanamazsınız.
- Kadın işçiler analık sigortası kapsamında, hamilelik durumunda geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanamazlar.
- İşsiz kalmanız halinde işsizlik ödeneklerinden faydalanamazsınız.
- İşten ayrılmamız halinde ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamazsınız.
- Yıllık izin, haftalık izin, doğum izni gibi haklardan yararlanamazsınız.





İş yeriniz ve iş yeri kayıtlarınız SGK denetim elemanları tarafından her zaman denetlenebilir. Denetim, işverenlerin ve sigortalıların sosyal güvenlik mevzuatına uygun hareket edip etmediklerini tespit etmek, kayıt dışı istihdamı önlemek ve sosyal sigorta suistimalleri ile mücadele etmek amacıyla yapılır. İşverenler, istihdam ettikleri işçilerin sigortalarını eksiksiz ve zamanında yatırmak zorundadır. İşverenlerin istihdam ettikleri işçilerin sosyal güvenlik bildirimlerini mevzuata uygun olarak yapmaları birçok prim ve teşvik ile ödüllendirilmelerine, mevzuata aykırı hareket etmeleri ise çok ağır para cezalarıyla karşılaşmalarına neden olacaktır.



Türkiye’de İş Kanunu ve Uluslararası İşgücü Kanunu

Türkiye’de çalışma standartlarını düzenleyen ve çalışanların haklarını güvence altına alan çok çeşitli ve farklı düzenlemeler mevcuttur. İşçilerin, çalışmaya bağlı ücret, dinlenme, iş sağlığı ve güvenliği gibi temel hakları ile diğer çalışma koşulları, İş Kanunu ile düzenlenmiştir. İş Kanunu, işçilerin asgari çalışma şartlarını düzenler. Ayrıca, yabancıların işgücü piyasasına erişimleri, Uluslararası İşgücü Kanunu ile düzenlenmektedir. İş Kanunu’na ilişkin düzenlemelere şu adresten ulaşabilirsiniz:

bit.ly/3AEHgS4



KAREKODU
OKUTUNUZ

Uluslararası İşgücü Kanunu’na ilişkin düzenlemelere şu adresten ulaşabilirsiniz:



KAREKODU
OKUTUNUZ

bit.ly/4if5mDS

Çalışma İzni

Çalışma izni, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü (UİGM) tarafından verilen, yabancıların yasal olarak çalışabileceğine dair belgedir. Türkiye’de yabancıların çalışması ancak çalışma izni almalarına bağlı olarak gerçekleşir.



Çalışma izni, sizi İş Kanunu, Sosyal Güvenlik Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun koruması altına alır; bakmakla yükümlü olduklarınızı da sosyal güvenlik sistemine dâhil eder. Yabancılar için çalışma izni başvurusu yapabilmenin koşullarını şu adresten öğrenebilirsiniz:

bit.ly/3UPpv9o



KAREKODU
OKUTUNUZ



Yabancı, ikamet izni olmadığı durumda, uyuğuunda bulunduğu ülkedeki T.C. dış temsilciliğine giderek çalışma vizesi başvurusunda bulunur.

Mülteci veya ikincil koruma statüsü aldıysanız, bu statüyü aldığınız tarihten itibaren **“bağımlı”** veya **“bağımsız”** olarak çalışabilirsiniz. Bağımsız çalışma, yabancıların Türkiye’de herhangi bir işverene bağlı olmadan kendi ad ve hesabına çalışması, bağımlı çalışma ise yabancıların bir işverenin yanında çalışmasıdır.





Çalışma izni başvurusu kim tarafından ve nasıl yapılır ?

Çalışma izni başvurusu sizi iş yerinde çalıştırmayı düşünen işveren tarafından yapılır. İşveren e-Devlet üzerinden

bit.ly/4h197S2



KAREKODU
OKUTUNUZ



KAREKODU
OKUTUNUZ

ya da bit.ly/4epEePp adresine girerek ve elektronik imzasını kullanarak çalışma izni başvurusu yapabilmektedir. Çalışma iznine başvururken ödenmesi gereken harç ve ücretler, **işverenin sorumluluğundadır** ve işveren bunların ödenmesini sizden talep edemez ve sizi buna zorlayamaz. Kendi işini açmak isteyen yabancılar çalışma iznine bireysel olarak başvurmalıdırlar.



İstihdam kotası uygulamasının bir istisnası bulunmaktadır: İşveren tarafından, iş yerinin kayıtlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünden, çalışma izni başvurusu tarihinden önceki **4 haftalık** süre içerisinde yabancıların çalıştırılacağı işi yapacak aynı nitelikte Türk vatandaşı bulunmadığının belgelendirildiği başvurularda istihdam kotası **uygulanmayabilir**.



BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



- Çalışma izni başvurusunun reddi durumunda, **30 gün** içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına itiraz başvurusunda bulunmak mümkündür. Bakanlık tarafından yapılan değerlendirmede itirazın reddedilmesi durumunda dava yolu açıktır.
- Çalışma izninin yenilenmesi durumunda, çalışma izniyle çalışan yabancıların aynı işveren yanında, aynı işte çalışacak olmaları halinde, Çalışma İzni Belgesinin süresinin dolmasına **en fazla 60 gün** kala ve çalışma izni süresi dolmadan önce, çalışma izni uzatma başvurusu yapılmalıdır. Uzatma başvuruları da e-Devlet sistemi üzerinden çevrim içi olarak yapılır.





Yabancılar çalışma izni almadan çalışabilir mi?

Yabancıların çalışma izni almadan çalışabilmelerinin bir diğer yolu da çalışma izni muafiyet belgesi almalarıdır. Çalışma izninden muaf olarak **sadece mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde** çalışılabilir. Ancak yine de çalışma izni muafiyet belgesinin alınması gerekir. Çalışma izni muafiyet başvuruları ikamet edilen ildeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine yapılır. Detaylı bilgi için şu adresi ziyaret edebilirsiniz:

bit.ly/4gfN43s



KAREKODU
OKUTUNUZ



Geçici koruma statüsü sona erdiğinde, bu statüye bağlı çalışma izni de otomatik olarak sona ermektedir. Çalışma izni olmadan çalıştırılan her bir yabancı için işverenlere ve izinsiz çalışan yabancılara idari para cezası uygulanır; ayrıca, çalışma izni bulunmayan yabancılar sınır dışı edilebilir.

2024 yılına ait idari para cezalarına resmi internet sitesinden ulaşabilirsiniz: bit.ly/4hHHb0F



KAREKODU
OKUTUNUZ



1 Ekim 2024 tarihi itibarıyla yürürlüğe giren düzenleme ile çalışma izni değerlendirme kriterlerinde yer alan istihdam, mali yeterlilik ve ücret kriterleri revize edilmiş olup sektör, meslek veya iş temelinde yeni düzenlemeler yapılmıştır.

Detaylı bilgi için şu adresi ziyaret edebilirsiniz:

bit.ly/3AGMit3



KAREKODU
OKUTUNUZ

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



Çalışanlar, çalışma hayatı ve sosyal güvenlik hakkında her türlü soru, öneri, eleştiri, ihbar, şikâyet, başvuru ve taleplerini ÇSGB İletişim Merkezine ait **ALO 170** bilgi-danışma hattını arayarak iletebilirler.

İş Sözleşmesi

İş sözleşmesi, İş Kanunu'na göre bir çalışan ve bir işveren arasında kurulan iş ilişkisine dayalı, işçinin iş görmeyi, işverenin de bu işe karşılık ücret ödemeyi taahhüt ettiğini gösteren sözleşmedir. İş Kanunu'na göre, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denilmektedir.

Sözleşmenin yapılmadığı durumlarda işveren işçiye çalışma koşulları, çalışma süresi, ücret ve yan ödemelerini, ücret ödeme dönemini, çalışma süresi belirli ise sürenin kapsamını ve fesih halinde uyulması gereken hükümleri açıkça anlatan bir belgeyi **en geç 2 ay** içerisinde vermek zorundadır.

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



İş sözleşmesinin, işin süresi **1 yıl** ya da daha fazlaysa **yazılı olarak yapılması zorunludur**. Detaylı bilgi için: İş Kanunu Madde 8'e göz atabilirsiniz.

İş Kanunu'na göre iş sözleşmeleri belirli ya da belirsiz süreli olarak yapılabilir. İş sözleşmesinin taraflarınca sözleşmenin belirli bir tarihte sona ereceği kararlaştırılmamış ise, iş sözleşmesi belirsiz sürelidir. Belirli süreli sözleşmenin düzenlenmesi, "**yapılacak işin belirli süreli olması**"na bağlıdır.

- İŖi **1,5 yıldan 3 yıla** kadar sürmüŖ olan iŖçi için, bildirimini diğer tarafa yapılmasından baŖlayarak **6 hafta** sonra,
- İŖi **3 yıldan fazla** sürmüŖ iŖçi için, bildirim yapılmasından baŖlayarak **8 hafta** sonra feshedilmiŖ sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile arttırılabilir. Bildirim Ŗartına uymayan taraf, bildirim süresine iliŖkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



İŖveren bildirim süresine ait ücreti peŖin vermek suretiyle iŖ sözleşmesini feshedebilir. 30 veya daha fazla iŖçi çalıŖtıran iŖ yerlerinde **en az 6 aylık** kıdemli olan iŖçinin belirsiz süreli iŖ sözleşmesini fesheden iŖveren, iŖçinin yeterliliğinden veya davranıŖlarından ya da iŖletmenin, iŖ yerinin veya iŖin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yer altı iŖlerinde çalıŖan iŖçilerde kıdem Ŗartı aranmaz. *Detaylı bilgi için İŖ Kanunu Madde 18'e göz atabilirsiniz.*



İŖveren size fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir Ŗekilde belirtmek zorundadır.



Hakkındaki iddialara karŖı savunmasını almadan bir iŖçinin belirsiz süreli iŖ sözleşmesi, o iŖçinin davranıŖı veya verimi ile ilgili nedenlerle **feshedilemez**. Ancak, bu durumun birtakım istisnaları olabileceğini unutmayınız.





Bununla birlikte hem işçinin hem de işverenin haklı nedenle derhal fesih hakları bulunmaktadır.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı şu hallerde saklıdır:

- Sağlık sebepleri
- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri
- Zorlayıcı sebepler

Yukarıda sayılan maddelerin içeriği hakkında daha detaylı bilgi için şu adresi ziyaret edebilirsiniz:

bit.ly/3AEHgS4



KAREKODU
OKUTUNUZ

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı şu hallerde saklıdır:

- Sağlık sebepleri
- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri
- Zorlayıcı sebepler

Yukarıda sayılan maddelerin içeriği hakkında daha detaylı bilgi için şu adresi ziyaret edebilirsiniz:

bit.ly/3AEHgS4



KAREKODU
OKUTUNUZ



İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanun'dan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.





Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesi yasa da öngörülen durumlardan birisi ile sona eren ve belirli süre kıdemi bulunan işçiye veya işçinin ölümü halinde mirasçılara işveren tarafından ödenmesi gereken, işçinin çalışma süresine ve ücretine göre belirlenen parasal hak tır.

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi, aşağıdaki iki koşula bağlıdır:

- İş sözleşmesinin kanunda belirtilen haller nedeniyle feshedilmiş veya sona ermiş olması,
- İşçinin **en az 1 yıl** çalışmış olması.

Şu hallerde kıdem tazminatı ödenmez:

- İşçi işi kendi isteği ile bırakmışsa,
- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uyulmamışsa ve buna benzer nedenlerden iş sözleşmesi feshedilmişse,
- Belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin süresinin sona ermesi halinde kıdem tazminatı ödenmez.

Daha detaylı bilgi için şu adresi ziyaret edebilirsiniz:

bit.ly/3AEHgS4



KAREKODU
OKUTUNUZ

İhbar Tazminatı

İhbar tazminatı, iş sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın feshi durumunda kanuni bildirim sürelerine uymayan tarafın diğer tarafa kanunda belirtilen miktarda ödemekle yükümlü olduğu tazminattır. İhbar tazminatı çalışma süreleri temel alınarak hesaplanır. Buna göre, kanunda belirtilen bildirim sürelerine uymayan taraf bildirim süresi kadar brüt ücreti tazminat olarak



ödemekle yükümlüdür. İhbar tazminatının sürelerine ilişkin hususlar Süreli Fesih bölümünde detaylı olarak belirtilmiştir.

Ücretler ve Çalışma Hakları

Ücret, işçi yönünden önemli bir hak; işveren yönünden ise başlıca borçtur. Ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar şeklinde tanımlanır. *Detaylı bilgi için İş Kanunu Madde 32'ye göz atabilirsiniz.*

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



Ücret, prim, ikramiye vb. kural olarak, **Türk parası ile** iş yerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücretin bir kısmının bankadan kalanın elden ödenmesi, **geçerli ve yasal değildir.**





Bono ile kuponla veya ÷lkedeki geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir Şekilde ücret ödemesi **yapılamaz**.

- Ücret en geç ayda bir ödenir. İŞ sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

Ücreti ödeme gününden itibaren **20 gün** içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu işçilerin bu nedenle iş sözleşmeleri çalışmadıkları için **feshedilemez** ve yerine **yeni işçi alınamaz**; bu işler başkalarına **yaptırılmaz**.



Asgari Ücret

İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve zorunlu ihtiyaçlarını asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrete asgari ücret denilmektedir.

Asgari ücret; bir işvereninin bir işçiye yasal bakımdan ödeyebileceği en düşük tutarı ifade etmektedir. İş Kanunu gereği bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan bir işçiye, asgari ücretin altında ücret verilemez. Yani yasal olarak belirlenmiş asgari ücretin altında olmamak koşulu ile ücret ödenmesi zorunludur.

İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanun'un kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları **en geç 2 yılda** bir belirlenir. Komisyon kararları kesindir.



Asgari ücret **brüt** olarak belirlenir. **Net ücret** ise gerekli tüm vergi ve diğer kesintilerin yapılmasından sonra kişinin eline geçen ücretidir.



İşçi ve işveren taraflarının asgari ücretin altındaki bir ücrette anlaşmaları geçerli değildir.



Yarım Ücret

İşçinin çalıştığı iş yerinde **1 haftadan fazla** süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması ya da işçiyi iş yerinde **1 haftadan fazla** süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde 1 haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

Fazla Çalışma Ücreti

Ülkenin genel yararları, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık **45 saati** aşan çalışmalardır.

Böyle bir durumla karşılaşırsanız, her **1 saat** fazla çalışma için alacağınız ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **%50** yükseltilmesi suretiyle ödenecektir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle **45 saatin** altında belirlendiği durumlarda, yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla

sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her **1 saat** fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **%25** yükseltilmesiyle ödenir.

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yaparsanız, bu çalışmalar karşılığında zamli ücret yerine, fazla çalıştığınız her saat karşılığında **1 saat 30 dakikayı**, fazla sürelerle çalıştığınız her saat karşılığında **1 saat 15 dakikayı** serbest zaman olarak kullanabilirsiniz. Hak ettiğiniz serbest zamanı **6 ay** içinde, çalışma süreleri içinde ve ücretinizde bir kesinti olmadan kullanabilirsiniz. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma süresinin toplamı 1 yılda **270 saatten** fazla olamaz.



Şu nitelikleri taşıyan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz:

- 18 yaşını doldurmamış işçiler,
- Sağlığının elvermediği sağlık raporu ile belgelenen işçiler,
- İş Kanunu'nun 88. maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler.



Çalışma Süreleri ve İzinler

Çalışma süresi; işçinin çalışsın ya da çalışmasın işgücünü işverene sunduğu sürelerden ve kanunda çalışma süresinden sayılan sürelerin



toplamından oluşmaktadır. **Haftalık çalışma süresi 45 saattir.** Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde **11 saati** aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bir diğer ifade ile; çalışma süresi günde 11 saati ve haftada 45 saati aşmamak üzere, haftanın 6 ya da daha az gününe eşit ya da farklı sürelerle dağıtılabilir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde iş yerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. *Detaylı bilgi için İş Kanunu Madde 44'e göz atabilirsiniz.*

29 Ekim ulusal bayramdır. 1 Ocak, 23 Nisan, 1 Mayıs, 19 Mayıs, 15 Temmuz, 30 Ağustos, Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramı günleri ise genel tatil olarak kabul edilir.

29 Ekim	1 Ocak	23 Nisan	1 Mayıs
1,5 GÜN	1 GÜN	1 GÜN	1 GÜN
15 Temmuz	30 Ağustos	Ramazan Bayramı	Kurban Bayramı
1 GÜN	1 GÜN	3,5 GÜN	4,5 GÜN

Telafi Çalışması

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra iş yerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle iş yerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren **4 ay** içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Telafi

çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde **3 saatten** fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

Ara Dinlenmesi

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere aşağıdaki gibi ara dinlenmesi verilir:

4 saat veya daha kısa süreli işlerde	4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dâhil) süreli işlerde	7,5 saatten fazla süreli işlerde
15 DAKİKA	30 DAKİKA	1 SAAT

Gece Çalışması

Çalışma hayatında “gece çalışması”, **en geç saat 20.00’de** başlayarak **en erken saat 06.00’ya** kadar geçen dönemi ifade eder.



İşçilerin gece çalışmaları **7,5 saati** geçemez. Ancak bu kuraldan istisna tutulan meslek alanlarının bulunduğunu unutmayınız.



Hafta Tatili

İşçilere tatil gününden önce, iş sözleşmesiyle belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz **en az 24 saat** dinlenme (hafta tatili) verilir. İş Kanunu’na göre; çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



İş Kanunu'nda işçinin hafta tatilinin mutlaka pazar günü olması şartı bulunmamaktadır.

Yıllık İzin

Dinlenme hakkı, temel bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir. Bu çerçevede İş Kanunu'nda yıllık ücretli izin hakkı vazgeçilmez bir hak olarak düzenlenmiştir.

Türkiye'de İş Kanunu'na göre; iş yerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, **en az 1 yıl** çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. İşçi, her hizmet yılına karşılık yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır. Yıllık izin süreleri çalışma sürenize göre şu şekildedir:

ÇALIŞMA SÜRESİ (YILLIK)	ASGARİ İZİN SÜRESİ
1-5 yıl (5 yıl dâhil)	14 Gün
5-15 yıl	20 Gün
15 yıl ya da üzeri	26 Gün

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Ancak yıllık izin sürelerinin bir bölümünü işveren ile anlaşmanız halinde 10 günden aşağı olmamak üzere en çok üç bölüm hâlinde kullanabilirsiniz.





18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi **20 günden** az olamaz. İş Kanunu Madde 55, yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan hallere yer vermektedir. Bu hallere ilişkin detaylı bilgi almak için şu adresi ziyaret edebilirsiniz:

bit.ly/3AEHgS4



KAREKODU
OKUTUNUZ



BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



Yıllık ücretli iznin amacı bir yıl çalışan işçinin dinlenmesinin sağlanması olup, işçinin yıllık ücretli izin süresi içinde bir başka işte çalışması, bu amaca aykırıdır. Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir. *Detaylı bilgi için İş Kanunu Madde 58'e göz atabilirsiniz.*

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Yıllık ücretli izinleri iş yerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara, talepte bulunmaları ve bu hususu belgelenmeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere, işveren toplam **4 güne** kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.



BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



Kanunlar, çalışanlara belirli durumlarda mazeret izni hakkı sağlar. Çalışanlar, evlilik, evlat edinme ya da birinci derece yakınlarının (anne, baba, eş, kardeş veya çocuk) vefatı durumunda **3 gün**; eşlerinin doğum yapması hâlinde ise **5 gün** izin alabilirler.

Sosyal Haklar ve Sigortalar

İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, işsizliğin meydana getirmiş olduğu tahribatı ortadan kaldırmaya yönelik, tazmin edici önlemlerin alınması ihtiyacından doğmuştur. Bu sigorta kolundan yararlanmanın ön koşulu, **“çalışırken işsiz kalınmasıdır.”**

İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre; sigortalının işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için öncelikle hizmet akdinin (iş sözleşmesinin) işçinin kusurundan veya kendi isteğinden kaynaklanmayan bir nedenle feshi gerekmektedir. Daha detaylı bilgi için şu adresi ziyaret edebilirsiniz:

bit.ly/3CQZoJl



KAREKODU
OKUTUNUZ

Çalışmaya Bağlı Sosyal Haklar

İş Kanunu'nda çalışanlara ücret dışında ve sosyal yardım niteliğinde (yol, yemek, ikramiye ve benzeri) ödeme yapılmasına ilişkin bir düzenleme olmayıp, taraflar aralarında kararlaştırabilirler. Dolayısıyla işçi ve işveren anlaştığı taktirde, işçi gerçekleştirmiş olduğu işin niteliğine göre ücret haricinde sağlanan tüm haklardan faydalanabilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği

İşçinin sağlığını ve güvenliğini koruma hakkı, işverenin “**İş Sağlığı ve Güvenliği**”ni sağlama yükümlülüğünün sonucudur. İşverenler, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmakla yükümlüdürler.

İşverenin bu yükümlülüğü işçilere, önlem alınmasını isteme hakkı verir. İşçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. Her işçinin iş yerinin çeşitli bölümlerinde görülecek tehlikeli durumlardan işvereni haberdar etme yükümlülüğü ve tehlikeli durumun giderilmesini isteme hakkı vardır.



İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği hakkı, işverenlere işçileri işe alma sürecinden başlayarak, tüm çalışma süreçlerinde gerekli eğitimlerin verilmesini ve uygun önlemlerin alınmasını içerir. **Bu kapsamda:**

- **16 yaşı**nı doldurmamış olanların,
- Yapacağı işle ilgili olarak mesleki eğitim almamış olanların,
- Kadınların,
- **16 yaşı**nı doldurmuş fakat **18 yaşı**nı bitirmemiş genç işçilerin bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği yönünden işçi hakları şu unsurlardan oluşmaktadır:

- İşçinin sağlığının gözetilmesi hakkı
- İş sağlığı ve güvenliği eğitimi hakkı
- Kişisel koruyucu donanım isteme hakkı
- Kaza ve acil durumlara hazırlık



İş sağlığı ve güvenliği yönünden işçi yükümlülükleri şu unsurlardan oluşmaktadır:

- İşçiler, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesisi için iş yerinde oluşturulan “iş sağlığı ve güvenliği” politikasına uygun davranmalıdır.
- Hazırlanan iş sağlığı ve güvenliği süreçlerine, talimatlarına ve uyarılarına uymalıdır.
- Verilen kişisel koruyucuları uygun şekilde kullanmalıdır.
- Düzenlenecek olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmalı, bu konudaki talimat ve prosedürlere uymalı, verilen eğitim doğrultusunda davranmalıdır.

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallara uymamak işçi açısından iş sözleşmesinin gereğini yerine getirmemek anlamına gelir ve işverene iş sözleşmesini derhal (tazminatsız) fesih hakkı verir.



Yüksek mahkeme iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbir alınmamasının işçiye fesih hakkı tanıdığını, iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı sebeple feshedilmesi nedeniyle de işçinin kıdem tazminatı talebinin kabul edilmesi gerektiğine hükmetmiştir.

İş kazası nedir?

İş kazası işçinin, iş yeri alanı içerisinde, iş yeri dışında veya işverenin iş yeri dışındaki bir işinde meydana gelen ve işçiye zarar veren olaydır. *Detaylı bilgi için: Sosyal Sigortalar ve GSS Kanunu Madde 13'e göz atabilirsiniz.*



İşçinin iş kazasından bedenen zarar görmesi gerekmez. İş kazasına bağlı ruhsal rahatsızlıklar da iş kazası kapsamına girer. İş kazası ile ilgili daha detaylı bilgi için aşağıdaki adresi ziyaret edebilirsiniz:

bit.ly/3Cqgv4k



KAREKODU
OKUTUNUZ



Kırılgan Gruplara Yönelik Düzenlemeler

Kırılgan gruplar kimlerdir?

Toplumda birçok kırılgan grup bulunmaktadır. Bunların başında gençler, kadınlar, yaşlılar ve engelliler gelmektedir.

Gençlerin Çalıştırılması

Türkiye'de **15 yaşını** doldurmamış çocukların çalıştırılmaları yasaktır.

Bu hüküm, ülkemizde zorunlu temel eğitimin tamamlandığı yaş ile de uyum gösterir. Ancak bazı koşullarda **“14 yaşını doldurmuş olmak”** yeterli görülmüştür. 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. *Detaylı bilgi için İş Kanunu Madde 71'e göz atabilirsiniz.*

Mesleki eğitim öğrencileri (stajyer ve çıraklar), eğitim amacı ile iş yerinde bulundurulduklarından sadece işi öğretmek amacıyla çalıştırılabilirler.





Çocuğun gördüğü iş, onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz; onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.

Türkiye'de **15 yaşını** tamamlamış, ancak **18 yaşını** tamamlamamış olanlar, genç işçi olarak kabul edilir. Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması konusunda detaylı bilgi için şu adresi ziyaret edebilirsiniz:

bit.ly/3ZOIssq



KAREKODU
OKUTUNUZ



Kadın İşçiler

Kadın işçilere yönelik koruma düşüncesi; kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasının yasaklanması, gece çalışmalarının yasaklanması ve analık nedeniyle korunması çerçevesinde gelişmiştir. İş Kanunu ile kadın işçilere, cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı ve eşit davranılması hakkı getirilmiştir.

Kadınların ve 18 yaşını doldurmamış olan erkeklerin maden ocakları ile kablo döşenmesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalıştırılmaları yasaktır. Sanayi işlerinde ise 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalışması yasaktır. *Detaylı bilgi için: İş Kanunu Madde 71-72-73. maddelere göz atabilirsiniz.*





ISDEP |

Kadın işçilerin sanayi işlerinde gece çalıştırılmalarına ilişkin düzenlemenin detaylarına şu adresten erişebilirsiniz:

bit.ly/3Cpm7vK



Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam **16 haftalık** süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir.



Erken doğum yapmanız halinde doğumdan önce kullanamadığınız çalıştırılmayacak süreleri, doğum sonrası sürelere eklemek suretiyle kullanabilirsiniz. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır.



BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



İsteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra **6 aya kadar** ücretsiz izin verilir.

Kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam **1,5 saat** süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.



İş Kanunu'nda, evlilik nedeniyle işten ayrılmak isteyen kadın işçinin kıdem tazminatı alma hakkı saklıdır. Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren **1 yıl** içinde iş sözleşmesini kendi isteği ile sona erdirmesi halinde kıdem tazminatı alma hakkı saklıdır.



Engelli İşçiler

Engelli bireylerin tanımı kanun hükmünde belirli çerçeveler içerisinde yapılmıştır. Günümüzde geçerli olan kanunlara göre engelli statüsünde değerlendirilebilmek için bazı şartlar taşımak gerekir. Bu şartların başında engel seviyesi ve oranı gelir. İlgili kanuna göre, bir bireyin engelli olarak nitelendirilmesi için, tüm vücut bütününde fonksiyon kaybının **en az %40** seviyesinde olması gerekir. %40 ya da daha fazla seviyede fonksiyon kaybı yaşayan engelli bireyler, resmi bir şekilde engelli olarak nitelendirilir ve özel ve kamuda engelli istihdamı kapsamında iş sahibi olabilirler. Bir işe girmek isteyen engelli bir bireyin, ilk etapta akredite bir sağlık kuruluşuna giderek engel durumunu raporlaması gerekir.





Belirli şartları taşıyan işverenler, belirli bir kota dahilinde engelli çalışan çalıştırmakla yükümlüdür. *Detaylı bilgi için İş Kanunu Madde 30'a göz atabilirsiniz.*

İlgili mevzuata göre, engelli istihdamı kotası şu şekildedir:

- 50 ya da daha fazla sayıda işçi çalıştıran özel iş yerleri, **%3** oranında engelli çalışan çalıştırmak zorundadır.
- 50 ya da daha fazla sayıda işçi çalıştıran kamu iş yerleri **%4** oranında engelli çalışan çalıştırmak zorundadır.
- Özel ya da kamu tarım ve orman işletmeleri için söz konusu çalışan sınırı 50 değil, 51'dir.



Sendikalaşma ve Örgütlenme Hakları

Sendika ve Örgütlenme Hakkı

Sendikal faaliyet, aralarında ortak mesleki çıkar bulunan işçilerin sendikacılık yoluyla iktisadi, sosyal ve kültürel hak ve çıkarlarını korumak veya geliştirmek amacıyla yaptıkları her türlü faaliyeti içerir. Çalışanların temel haklarından olan örgütlenme ve grev hakkı, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda düzenlenmiştir. Sendikaya üye olma özgürlüğü, anayasal güvence altında olup hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, işçilerin işe alınmaları, çalıştırılmaları ve işlerine son verilmelerinde, kural olarak sendikalı-sendikasız ayrımının yapılamayacağını belirtmektedir.



Türkiye'de çalışan yabancı işçilerin sendika üyesi olmalarında herhangi bir engel bulunmamaktadır.





İş Kurma ve Arama Faaliyetleri

Türkiye'de Girişimcilik

Gerçek ve tüzel kişilerin Türkiye'de şirket kurması, yerli ve yabancı ayrımı olmaksızın tüm yatırımcılar için aynı kurallara tabidir.

Şirket Kuruluşu Öncesi:

Şirketin türü fark etmeksizin şirketin unvanı, faaliyet konusunun kapsamı, merkezi, müdürü ya da temsilcisinin kim olacağı, sermaye ve paylar ile yönetim kurulu belirlenmelidir.



Kuruluş işlemlerinden önce bu konuda profesyonel olarak çalışmış bir avukata noter aracılığı ile vekaletname verilmesi, işlem güvenliği ve hızı açısından size kolaylık sağlayacaktır.



Şirket Kuruluşu Aşaması:

Şirket kurma işlemleri online bir sistem olan Merkezi Sicil Sistemi Uygulaması (MERSİS) üzerinden sistem kullanıcıları tarafından başlatılır:

bit.ly/40JnUWt



KAREKODU
OKUTUNUZ

MERSİS üzerinden yapılacak başvuruyu takiben Ticaret Sicili Müdürlüğünden online olarak randevu alınmalı ve randevu saatinde bölge temsilciliğinde hazır bulunulmalıdır. Türkiye'de şirket kurma işlemleri için gerekli olan tüm ücretlerin ödenmesinin ardından, ticaret sicil müdürlüklerinde tescil işlemi yapılmaktadır. Yapılacak tescil işleminde her şirket türü için ayrı belgelerin ibrazı zorunludur.



Türkiye’de ne kadar sürede bir şirket kurabilirim?

Türkiye’de şirket kurması yaklaşık olarak **7 gün** sürmektedir.

Bir İşyeri Açarak Kendi Nam ve Hesabına Çalışacak Yabancılar: 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ve 10.08.2005 tarihli ve 25902 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik gereğince, yabancı uyruklu kişilerin işyeri açabilmesi için belirli şartları yerine getirmesi ve Çalışma ve Sosyal Güvenliği Bakanlığında çalışma izni alması zorunludur. Başvurular, ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılmalıdır ve başvuruyu yapacak kişilerin PTT şubelerinden temin edebilecekleri bir elektronik tebligat adresine sahip olmaları gerekmektedir. Detaylı bilgi almak için aşağıdaki linke göz atabilirsiniz.



KAREKODU
OKUTUNUZ

bit.ly/3COs71a

Şirket Kuruluşu sonrası:

Girişimciler, Türkiye’de şirket kurduktan sonra; bildirim yükümlülüklerini ve vergisel iş ve işlemlerini yerine getirmeli, çalışanları için iş hukuku prosedürlerini tamamlamalıdır.

- Türkiye’de şirket kurma sürecine ilişkin detaylı bilgiye bit.ly/3YKf2NF adresinden erişebilirsiniz.
- Türkiye’de KOSGEB, girişimcilere şirket kurmadan önce ve şirket kurduktan sonra farklı destekler sunmaktadır. Ancak, sağlanan desteklerin türü başvuran kişinin durumu ve ihtiyaçlarına göre değişmektedir. KOSGEB’in destek programlarıyla ilgili detaylı bilgiye şu adresten erişebilirsiniz: bit.ly/3YOWUqG



KAREKODU
OKUTUNUZ



KAREKODU
OKUTUNUZ

İş Arama Faaliyetleri

İş arama faaliyeti istihdama erişimde en önemli aşamalardan birini oluşturmaktadır. Bulunduğu işte mutlu olabilmenin, iyi bir refah düzeyine erişmenin ve içinde yaşanılan topluma katkı sağlamanın en önemli yolu kişinin, bilgi, beceri ve deneyimleriyle uyumlu bir işte çalışmasıdır. Kişinin doğru işe erişimde iş arama kanallarını bilmesi ve bu kanallara erişim yollarını tanıması büyük önem taşır.



Türkiye'de yaygın olarak kullanılan iş arama kanalları:

- Gazete, radyo ve televizyon gibi medya kanallarından duyurulan ilanlar,
- İş yerlerine asılan ilanlar,



- El ilanları,
- Firmaların kurumsal internet siteleri,
- Sendikalar ve mesleki kuruluşlar,
- Firmaların okul ziyaretleri, kariyer günleri, kariyer merkezleri,
- Arkadaş, akraba ve tanıdıklar ve bunlar aracılığıyla oluşturulan sosyal medya platformları,
- Resmi istihdam kurumları (Türkiye İş Kurumu-İŞKUR)
- Özel istihdam kurumları (insan kaynakları (İK) firmaları ve internet siteleri-kariyer.net, yenibiris.com, eleman.net, secretcv.com vb.)

Resmi ve Özel İstihdam Kurumları

Türkiye'de iş arama kanalları içinde en yaygın yöntemler **resmi kanallar** ve Türkiye İş Kurumundan yetki almak şartıyla **özel istihdam bürolarıdır**. Türkiye'nin resmi istihdam kurumu İŞKUR'dur.

İŞKUR aracılığıyla nasıl iş bulurum?

Öncelikle en yakın İŞKUR Hizmet Merkezine ya da İŞKUR İl Müdürlüklerine giderek İŞKUR'a kayıt yaptırmalı ve İŞKUR veri tabanına öz geçmişinizi eklemelisiniz. Bu aşamadan sonra hem doğrudan hizmet merkezlerinden, hem de



KAREKODU
OKUTUNUZ

bit.ly/3CQ1IQO adresindeki İŞKUR internet şubesi üzerinden İŞKUR hizmetlerine erişebilirsiniz.

İŞKUR'a nasıl kayıt yaptırabilirim?

TÜRKİYE CUMHURİYETİ VATANDAŞLARI	İŞKUR internet şubesine giriş yaparak kaydolabilirler.
GEÇİCİ KORUMA SAHİBİ, ŞARTLI MÜLTECİ VE ULUSLARARASI KORUMA BAŞVURU SAHİBİ STATÜSÜNDEYSENİZ	Türkiye'de en az 6 aydır kayıtlı olma şartı aranır. Göç İdaresi İl Müdürlüğü tarafından düzenlenmiş olan ve statünüzü gösteren kimlik belgeniz ile Çalışma ve İŞKUR İl Müdürlüklerine başvurarak kayıt yaptırabilirsiniz.
MÜLTECİ VEYA İKİNCİL KORUMA STATÜSÜNDEYSENİZ	Türkiye'de en az 6 aydır kayıtlı olma şartı aranmaz. Statünüzü gösteren kimlik belgeniz ile İŞKUR'a başvurmanız yeterlidir.
ULUSLARARASI KORUMA BAŞVURU VEYA STATÜ SAHİBİYSENİZ	İŞKUR'a kayıt yaptırırken çalışma izni ön koşulu aranmaz.

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?



İŞKUR'a kayıt yaptırarak, iş arama sürecinde size rehberlik edecek bir İş ve Meslek Danışmanından destek alabilirsiniz.

İŞKUR Eğitim ve Kurs Programları

İŞKUR, istihdam fırsatlarınızın artırılmasına yönelik aktif işgücü hizmetleri kapsamında çeşitli eğitim ve kurs programları yürütmektedir. Bu kapsamdaki mesleki eğitim kursları ve İşbaşı Eğitim Programına katılım ücretsizdir. Ayrıca bu kurs ve programlar süresince İŞKUR size katılım sağladığınız kurslar için günlük ödeme sağlamakta, iş kazası ve meslek



ISDEP |

hastalığı ile genel sağlık sigortası primlerinizi ödemektedir. İŞKUR'un vermiş olduğu eğitimlere katılmak için bulunduğunuz ildeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne ve Hizmet Merkezlerine başvurabilirsiniz. Yararlanabileceğiniz bu programların içeriğine ve başvuru şartlarına ilişkin detaylı bilgiye şu adresten erişebilirsiniz:

bit.ly/4fAqt1y



KAREKODU
OKUTUNUZ

Özel İstihdam Kurumları

İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan birimleri ifade etmektedir. İŞKUR tarafından yetkilendirilen özel istihdam bürolarının listesine aşağıdaki adres üzerinden erişebilirsiniz:



KAREKODU
OKUTUNUZ

bit.ly/3YJsVfg

Öz Geçmiş Hazırlama

Kişinin kendisini en uygun bir biçimde tanımlamasının aracı olan öz geçmişler, istihdama erişimin en güçlü araçlarından biridir. **Öz geçmiş hazırlamada aşağıdaki hususları dikkate almanız size fayda sağlayacaktır:**

- Becerilerinize odaklanarak kısa ve öz ifadelerle kendinizi tanımlayın.
- Öz geçmişinizi başvuracağınız işe ve pozisyona göre uyarlayın.
- Eğitim, bilgi, deneyim ve becerilerinizi veri ve sertifikalarla destekleyin.
- Öz geçmişinizi net, anlaşılır ve profesyonel bir formatta hazırlayın.
- Dil bilgisi kurallarına uymaya gayret gösterin.

Mülakat Becerileri

Mülakat, kişiler arasında sınırlı bir zaman diliminde gerçekleştirilen, bilgi almak veya değerlendirme yapmak için yapılan görüşmedir. İşe alım sürecinde en önemli aşamalardan biridir. Amaç, doğru işe doğru kişiyi almaktır.



Mülakat becerilerinizi geliştirmek için aşağıdaki hususları dikkate almanız size fayda sağlayacaktır:

- Çalışmak istediğiniz alanla ilgili yazı ve dokümanları okuyun, işin gerekliliklerini özümseyin.
- Başvuru yapmış olduğunuz şirket ve bulunduğu iş kolu hakkında da detaylı araştırma yapın.
- İkamet adresiniz ve işiniz arasındaki mesafe ve ulaşım imkanlarını değerlendirin.
- Öz geçmiş ve diğer başvuru belgelerini dikkatli bir şekilde tamamlayın.
- Mülakat sırasında heyecanınızı kontrol etmeye yönelik çalışmalar yapın, videolar izleyin.
- İşveren ve iş hakkında bilgi sahibi olun.



KAYNAKÇA

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://kariyerkapi.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/yabanci-yatirimciturkvatandasligiislemadimlari.pdf>

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



