

دليل حقوق العمال المهاجرين في تركيا

GÖÇMEN İŞÇİLER için

İŞÇİ HAKLARI

KILAVUZU



BİRTEK-SEN

**BİRLEŞİK TEKSTİL DOKUMA
VE DERİ İŞÇİLERİ SENDİKASI**

نقابة عمال الغزل والنسيج
و عمال الجلود الموحدة

(BİRTEK-SEN)





BİRTEK-SEN

BİRLEŞİK TEKSTİL, DOKUMA VE DERİ İŞÇİLERİ SENDİKASI



ROSA LUXEMBURG STIFTUNG

نقابة عمال الغزل والنسيج و عمال الجلود الموحدة (BİRTEK-SEN)

Bu yayın, Federal Almanya Cumhuriyeti Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Federal Bakanlığı fonlarıyla Rosa Luxemburg Vakfı (RLV) tarafından desteklenmektedir. Bu yayının tümü veya bölümleri, özgün yayına uygun bir referans vermeleri şartıyla başkaları tarafından ücretsiz olarak kullanılabilir. Yayın içeriğinin sorumluluğu yalnızca BİRTEK-SEN'e aittir ve RLV'nin görüşlerini yansıtmaz.

هذا المنشور مدعوم من مؤسسة روزا لوكسمبورغ (RLV) بتمويل من الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية في جمهورية ألمانيا الاتحادية. يجوز للأخرين استخدام كل هذا المنشور أو أجزاء منه بحرية ، شريطة أن يقدموا إشارة مناسبة إلى المنشور الأصلي.

BİRTEK-SEN هي المسؤولة وحدها عن محتوى البث ولا تعكس آراء RLV.

Baskı: Anıt Matbaa - Alaybey Mahallesi, Musullu Sk. No:10, 27010
Şahinbey/Gaziantep - Kasım 2022

Birtek-Sen: Karatarla Mah. Dr. Mecit Barlas Cd. No: 23 Kat: Daire No: 203
Şahinbey/Gaziantep -Telefon: 0554 771 8227 - Email: birlesikteksilsendikasi@gmail.com



Giriş

Bilindiği üzere Türkiye’de son yıllarda çok büyük bir göçmen kitlesi oluştu. Başta Suriye ve Afganistan gibi ülkeler olmak üzere, bölge ülkelerinde yaşanan savaş, çatışmalar ve baskıcı yönetimlerden kaynaklı büyük bir göç dalgası yaşanıyor. Türkiye’de sayısı milyonları bulan bu göçmen kitlesinin büyük bir çoğunluğu sosyal ve ekonomik bakımdan son derece kötü koşullarda, düzenli bir gelir, barınma ve eğitim gibi hiçbir güvenceleri olmadan hayatta kalma savaşı veriyor. En düşük ücretlerle ve kölelik koşullarında, en ağır ve en kötü işlerde çalışarak hayatta kalmaya çalışan göçmenlerin yaşadığı en büyük sorunlardan biri de ülkede uğradıkları ayrımcılık ve göçmen düşmanlığı.

Bu koşullar içinde mültecilerin en ağır ve yaygın biçimde yaşadığı hak ihlallerinin başında ise mülteci işçilerin çalışma yaşamında maruz kaldığı ayrımcılık ve hak gaspları oluyor. Kayıt dışı, asgari ücretin bile çok çok altında ücretlerle çalışma, 12-14 saat çalışma süreleri, sağlık ve iş güvenliği önlemleri olmadan çalışma, dayak, mobbing, cinsel istismar, ayrımcılık, ücret ve diğer alacakların ödenmemesi vb. gibi pek çok hak ihlaline maruz kalan mülteci işçilerin en önemli sorunlarından biri de bu hak ihlalleri karşısında yasal yollara başvurmak ve örgütlenmek gibi olanakların son derece yetersiz olması.

BİRTEK-SEN olarak, savunduğumuz sendikal mücadele anlayışı, demokratik değerler ve ilkelerimiz gereği, ırk, inanç, dil, cinsiyet, ülke, siyasal görüş vb. farklılıklardan kaynaklı her türlü ayrımcılığa karşı çıktığımız gibi, işçiler içinde göçmen-yerli ayrımına ve göçmen işçilere yönelik ayrımcı uygulamalara karşı da mücadele etme sorumluluğuyla hareket ediyoruz. Her milliyetten, her inançtan, her görüşten işçilerin tek bir sınıfın; işçi sınıfının parçası olduğuna, çıkarlarının ve kaderlerinin ortak olduğuna inanıyoruz. Bu yüzden de, işçi sınıfını bölen, patronların sömürsüne ve hak gasplarına karşı birlik olup hakları için mücadele et-

melerine engel olan her türlü ayrımcılığa karşı, göçmen-yerli demeden; Suriyeli, Türk, Kürt, Arap demeden, her milliyetten işçiler olarak birlik olmayı ve haklarımız için ortak örgütlenmeyi savunuyoruz.

Ülkenin pek çok yerinde göçmen işçilere yönelik ayrımcı uygulamalara karşı faaliyet yürüten sendikamız BİRTEK-SEN, özellikle Gaziantep'te Suriyeli ve yerli işçilerin birlikte çalıştığı fabrikalarda işçilerin ortak örgütlenmesi için çalışma yürütüyor. Ayrıca işyerinde hak ihlaline uğrayan, haksız yere işten atılan, ücret ve tazminat gibi alacakları gasp edilen Suriyeli işçilere sendika ve sendika avukatlarımız aracılığıyla hukuki destek veriyoruz.

Gaziantep'te mülteci işçilerin yerli işçilerle ortak örgütlenmesini ve entegrasyonunu da teşvik etmek üzere, hak ihlalleri karşısında yasal hakları konusunda bilinçlendirilmesi, eğitimi ve hukuki olarak desteklenmesini amaçlayan bu çalışmamız kapsamında 'Göçmenler İçin İşçi Hakları Kılavuzu' adlı bu kitapçığımızın göçmen işçilerin uğradığı hak ihlallerine karşı verilen mücadeleye ve göçmen ve yerli işçilerin ortak örgütlenmesine katkı sunmasını umuyoruz.

Göçmen ve yerli işçilerin hak ihlalleri karşısında yasal haklarını bilmesi ve hukuki destek alabilmesi son derece önemli olsa da, sorunlarımızın çözümü için bunun tek başına yeterli olmadığını unutmamalıyız. Her türlü haksızlığa, ayrımcılığa ve ağır çalışma koşullarına karşı, insanca çalışma koşulları ve insanca bir yaşam için sendikalarda örgütlenmeliyiz. Bu vesileyle, BİRTEK-SEN olarak işkolumuzda yer alan bütün tekstil, dokuma, giyim ve deri işçilerini sendikamız çatısı altında örgütlenmeye, birlik olmaya çağırıyoruz.

دليل حقوق العمال المهاجرين

كما هو معروف، ثمة موجة هجرة ضخمة من المهاجرين تعبر الحدود بسبب الحروب والصراعات والأنظمة القمعية في دول المنطقة ، وخاصة في دول مثل سوريا وأفغانستان. الذين ناهزت أعدادهم الملايين في تركيا ، يناضلون من أجل البقاء في ظروف اجتماعية واقتصادية سيئة للغاية ، دون أي ضمان مثل الدخل المنتظم والمأوى والتعليم.

وإحدى أكبر المشاكل التي يواجهها المهاجرون الذين يحاولون البقاء على قيد الحياة تتمثل في العمل تحت أصعب وأسوأ الوظائف في ظل ظروف أشبه بالعبودية و بأجور بخسة، وفوق ذلك كله يعانون التمييز والكرهية في البلاد.

في ظل هذه الظروف ، فإن أخطر انتهاكات الحقوق التي يتعرض لها اللاجئين هي التمييز واغتصاب الحقوق التي يتعرض لها العمال اللاجئون في حياتهم اليومية. العامل المهاجر غير مسجل رسمياً، يعمل بأجور أقل بكثير من الحد الأدنى للأجور ، ويعمل ما بين ٢١ ساعة إلى ٤١ ساعة يومياً، و بدون تدابير الصحة والسلامة المهنية ، ويتعرضون للضرب ، و المضايقة ، والاعتداء الجنسي ، والتمييز ، وعدم دفع الأجور والمستحقات الأخرى ، إلخ. غير انهم لا يمتلكون الفرصة لاتخاذ الإجراءات القانونية والتنظيم لمواجهة هذه الانتهاكات الجسيمة.

نحن في نقابة (BİRTEK-SEN) ، ندين جميع أنواع التمييز على أساس العرق أو المعتقد أو اللغة أو الجنس أو البلد أو الرأي السياسي وما إلى ذلك ، وفقاً لفهمنا للنضال النقابي والقيم والمبادئ الديمقراطية.

كما أننا نقف ضد التمييز العنصري بين العمال المهاجرين والسكان الأصليين. نتحمل مسؤولية مناهضة الممارسات العنصرية أيضاً. العمال طبقة اجتماعية واحدة من جميع الجنسيات والمعتقدات والآراء ؛ ونعتقد أننا جزء من الطبقة العاملة ، وأن مصالحننا ومصيرنا واحد. لذلك ، نقف ضد كل أنواع التمييز التي تقسم الطبقة العاملة وتمنعها من النضال من أجل حقوقها من خلال الاتحاد ضد استغلال أرباب العمل واغتصاب الحقوق ، بغض النظر عن كون العامل من المهاجرين أو من السكان المحليين ؛ بصفتنا عمالاً من جميع الجنسيات ، بغض النظر عن السوريين أو الأتراك أو الأكراد أو العرب ، فإننا ندعو إلى

الوحدة والتنظيم والعمل معا لنيل حقوقنا المشتركة.

تعمل نقابتنا BİRTEK-SEN ضد الممارسات العنصرية ضد العمال المهاجرين في أجزاء كثيرة من البلاد ، من أجل تنظيم مشترك للعمال في المصانع حيث يعمل العمال السوريون والمحلين معاً ، لا سيما في غازي عنتاب. بالإضافة إلى ذلك ، نقدم الدعم القانوني من خلال نقابتنا ونقابتنا المحامين للعمال السوريين الذين تنتهك حقوقهم في مكان العمل ، ويتم فصلهم بشكل غير عادل ، ويتم اغتصاب مستحقاتهم مثل الأجور والتعويضات.

في نطاق هذا العمل الذي يهدف إلى رفع مستوى الوعي والتعليم والدعم القانوني للعمال اللاجئين حول حقوقهم القانونية في مواجهة انتهاكات الحقوق ، من أجل تشجيع التنظيم المشترك ودمج العمال اللاجئين مع العمال المحليين في غازي عنتاب ، هذا الكتيب يُطلق عليه «ل دليل حقوق العمال المهاجرين» ضد انتهاكات الحقوق التي يعاني منها العمال المهاجرون. ونأمل أن يساهم في النضال والتنظيم المشترك للعمال المهاجرين والسكان الأصليين.

على الرغم من أنه من المهم للغاية بالنسبة للعمال المهاجرين والمحليين معرفة حقوقهم القانونية وتلقي الدعم القانوني في مواجهة انتهاكات الحقوق ، يجب ألا ننسى أن هذا وحده لا يكفي لحل مشاكلنا. يجب أن ننظم في نقابات ضد جميع أنواع الظلم والتمييز وظروف العمل القاسية ، من أجل ظروف العمل الإنسانية والحياة الإنسانية. في هذه المناسبة ، بصفتنا BİRTEK-SEN ، ندعو جميع عمال النسيج والنسيج والملابس والجلود في مجال أعمالنا إلى التنظيم والتوحيد تحت سقف نقابتنا.



GÖÇMEN İŞÇİLER İÇİN İŞÇİ HAKLARI KLAVUZU

1 Çalışma izni nasıl alınır?

Türkiye’de çalışma izni başvurusu için öncelikle kişinin ülkeye girdiği anda bulunduğu ildeki yetkili makama giderek geçici koruma talebinde bulunması gerekmektedir. Burada yetkili makam İl Göç İdaresi olup başvurular bu kuruma yapılmalıdır. Buldukları ülkede kaotik ortam, savaş, toplu katliam vs. gibi durumlar bulunan kişiler doğrudan Geçici Koruma Statüsüne alınmaktadır. Bu statü ile birlikte ikamet edilen il valiliğinden geçici koruma kimlik belgesi ve kimlik numarası da verilmektedir. Bunun için kimlik ve resmi evrakla bile gelmiş olmasına gerek yoktur. Bu geçici koruma statüsü Türkiye’de kalmanızı, zorla geri dönüşe karşı korunmanızı ve en temel hak ve ihtiyaçlara erişimin yanında, sağlık hizmetleri, eğitim, sosyal yardım, psikolojik destek ve işgücü piyasasına erişimi kapsamaktadır.

Geçici koruma sağlanan yabancılar (Suriye uyruklu yabancılar), geçici koruma kayıt tarihinden 6 ay sonra çalışma izni için başvuruda bulunabileceklerdir. Çalışma izni başvuruları, geçici koruma sağlanan yabancıları çalıştıracak işveren tarafından e-Devlet üzerinden yapılacaktır. Bağımsız çalışma iznine başvurma hakkı olanlar ise kendi adına başvuruda bulunacaklardır. Ancak bağımsız çalışma izni hakkı olanlar ön izin başvurusu için mesleğinin ilgisine göre ilgili bakanlığa başvurmak zorundadır. (Örneğin; sağlık mesleğine mensup olan kişilerin öncelikle sağlık bakanlığından ön izin başvurusunu alıp ardından çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığına başvurması gerekmektedir.)

Burada çalışma izni kanun ve yönetmeliklere göre izin alınmadan çalıştırılan işçiler açısından, işverene idari para cezası uygulanmaktadır. (Ayrıntılı Bilgi için Bkz. 6203 Sayılı Geçici Koruma Yönetmeliği)

دليل حقوق العمال للمهاجرين

(١-) كيف أحصل على تصريح عمل؟

من أجل التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل في تركيا ، أولاً وقبل كل شيء ، يجب أن يتوجه الشخص إلى السلطة المختصة في المقاطعة التي يقيم فيها ثم يتقدم بطلب للحصول على حماية مؤقتة. السلطة المختصة وهنا هي إدارة الهجرة ، ويجب تقديم الطلبات إلى هذه المؤسسة. وتقديم أسباب التقدم بالطلب مثل: البيئة فوضوية ، الحرب ، القتل الجماعي ، وما شابه ذلك من الاسباب. الأشخاص الذين يعانون من مثل هذه الحالات يتم نقلهم مباشرة إلى وضع الحماية المؤقتة. مع هذا الوضع ، يستطيع بعدها الحصول على وثيقة هوية حماية مؤقتة ورقم هوية من قبل حاكم الولاية التي يقيم فيها. لهذا ، ليس من الضروري إحضار وثائق هوية ووثائق رسمية. تغطي حالة الحماية المؤقتة هذه إقامتك في تركيا ، والحماية من العودة القسرية والوصول إلى أبسط الحقوق والاحتياجات ، فضلاً عن الوصول إلى الخدمات الصحية والتعليم والمساعدة الاجتماعية والدعم النفسي وسوق العمل.

سيتمكن الأجانب الخاضعون للحماية المؤقتة (المواطنون السوريون) من التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل بعد ٦ أشهر من تاريخ تسجيل الحماية المؤقتة. سيتم تقديم طلبات تصاريح العمل عبر البوابة الإلكترونية E-DEVLET من قبل صاحب العمل الذي سيوظف الأجانب تحت الحماية المؤقتة. أولئك الذين لديهم الحق في التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل مستقل سوف يتقدمون نيابة عنهم. ومع ذلك ، يتعين على أولئك الذين يحق لهم الحصول على تصريح عمل مستقل التقدم بطلب إلى الوزارة ذات الصلة للحصول على طلب تصريح أولي ، اعتماداً على مصلحة مهنتهم. (على سبيل المثال ، يجب على الأشخاص الذين يعملون بالمهن الصحية التقدم أولاً للحصول على تصريح مبدئي من وزارة الصحة ثم التقدم بطلب إلى وزارة العمل والضمان الاجتماعي.)

هنا يتم فرض غرامة إدارية على صاحب العمل بالنسبة للعمال الذين يعملون بدون تصريح عمل حسب القوانين والأنظمة (للحصول على معلومات مفصلة انظر لائحة الحماية المؤقتة رقم ٣٠٢٦) .

2 Kayıt dışı/ sigortasız çalıştırılma karşısında haklarımız nelerdir?

Türkiye’de çalışma hayatı içerisinde bir işverene bağlı olarak çalışan herkes Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmek ve kurum nezdinde kişiyi “sigortalamak” zorundadır. Sosyal sigortalar kanunu ve iş kanununa göre, işverenin işe aldığı her işçinin sigortasını, işe başladığı tarihten itibaren yaptırmak zorundadır.

Eğer sigortasız olarak çalıştırılıyor iseniz öncelikle bu durumu ilgili kurumlara bildirmeniz gerekmektedir. SGK tarafından kurulan ALO 170 hattı aranarak, SGK’nın internet sitesi üzerinden online olarak, kişinin bulunduğu il ve ilçedeki Sosyal Güvenlik Kurumlarına şikâyet dilekçesiyle ihbar edebilirsiniz. İhbar gerçekleştirirken ilgili kurumun iş yeri unvanı ve adres bilgileri SGK ile paylaşılmalıdır. Etkin bir denetleme halinde işveren açısından ciddi idari yaptırımlar söz konusu olacaktır.

Bunun dışında hukuki yollara başvurarak çalışmış olduğunuz dönem için hizmet tespiti talebinde bulunup, geçmişe yönelik çalışmalarınızı tescil ettirip ve doğmuş ise işçilik alacak haklarınızı talep edebilirsiniz.



٢-) ما هي حقوق العامل غير المسجل / غير المؤمن عليه؟

كل شخص يعمل لدى صاحب عمل في تركيا خلال حياته العملية يجب إخطار مؤسسة الضمان الاجتماعي بمباشرة العمل و «تأمين» الشخص أمام المؤسسة. وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي وقانون العمل ، يلتزم صاحب العمل بالحصول على تأمين كل موظف تم تعيينه اعتباراً من تاريخ التوظيف.

إذا كنت موظفاً بدون تأمين ، فيجب عليك أولاً إخطار المؤسسات ذات الصلة بهذا الموقف. من خلال الاتصال بخط ALO ٠٧١ الذي أنشأته SGK ، يمكنك إبلاغ مؤسسات الضمان الاجتماعي في المقاطعة والمنطقة التي يوجد بها الشخص ، مع عريضة شكوى ، عبر الإنترنت عبر موقع SGK. أثناء تقديم الإخطار ، يجب مشاركة معلومات عنوان مكان العمل وعنوان المؤسسة ذات الصلة مع SGK. في حالة التفتيش الفعال ، ستكون هناك عقوبات إدارية خطيرة على صاحب العمل.

بصرف النظر عن هذا ، يمكنك طلب تحديد الخدمة الفترة التي عملت فيها من خلال تطبيق الوسائل القانونية ، وتسجيل أعمالك السابقة والمطالبة بحقوق العمل المستحقة لك.



3 Sendika ne işe yarar?

Sendikal örgütlenme hakkı nedir?

Sendikalı olmak, göçmen işçiler de dahil, bütün işçilerin yasal ve Anayasal hakkıdır. Çalışma izni alarak her hangi bir işyerinde sigortalı çalışan göçmen işçiler, tıpkı yerli işçiler gibi, çalıştığı işkolunda faaliyet yürüten bir sendikaya üye olma hakkına sahiptir.

Sendika işçilerin birliği demektir. Sendika, işçilerin patronun tek taraflı keyfi uygulamalarına ve işçileri mağdur eden haksızlıklara karşı kendi aralarında kurduğu birliktir. Sendika, işçilerin hakları, ortak çıkar ve talepleri için bir araya geldiği bir çatıdır. İşçilerin dayanışma ve mücadele örgütüdür.

İşçiler tek tek patronlar karşısında güçsüz ve çaresizdir. İşçiler birlik olmadan haksızlığa ve baskılara karşı duramaz, herhangi bir hak talebinde bulunamazlar. Sendikalı olunca, işçiler patrona karşı hakları ve talepleri için toplu pazarlık yapma ve haklarını toplu sözleşmeyle güvence altına alabilirler. Sendikalı olmak, işçinin işyerinde ücret, sosyal haklar ve çalışma koşulları gibi, işçiyi ilgilendiren her konuda söz hakkına ve pazarlık gücüne sahip olması demektir. Sendikalı olmak, işçilerin gerektiğinde hakları ve talepleri için greve gitme, üretimden gelen gücünü kullanma hakkına sahip olması demektir.

İşçileri sendikalı olduğu için işten atmak, baskı ve tehdit uygulamak, sendikadan istifaya zorlamak yasalara göre suçtur. Hapis cezası da olan bu suçu işleyen ve sendikal nedenle işçiyi işten atan işverenler, kıdem ve ihbar tazminatı dışında işçiye ayrıca 12+4 maaş tutarında sendikal tazminat öderler.

Ayrıca patron ve işyeri yönetimi, sen istemediğin sürece sendikaya üye olduğunu hiçbir şekilde öğrenemez. Sendikaya e-devlet'ten çok kolayca üye olabilirsiniz ve hiç kimse senden e-devlet şifreni isteyemez, bu suçtur.

Sendikaya üye olmak ve sendika hakkında daha fazla bilgi almak için bu kitapçıkta yer alan iletişim bilgileri üzerinden BİRTEK-SEN sendikası ile iletişime geçebilirsiniz.

٣) ماذا يفعل الاتحاد؟ ما هو الحق في تكوين نقابات؟

أن تكون عضواً في نقابة هو حق قانوني ودستوري لجميع العمال ، بمن فيهم العمال المهاجرون. يحق للعمال المهاجرين ، المؤمن عليهم في أي مكان عمل من خلال الحصول على تصريح عمل ، أن يصبحوا أعضاء في نقابة تعمل في المجال الذي يعملون فيه ، تماماً مثل عمال المنازل.

النقابة هي اتحاد العمال فيما بينهم ضد الممارسات التعسفية أحادية الجانب من قبل رب العمل والظلم الذي يلحق الضرر بالعمال. النقابة هي سقف يجتمع فيه العمال من أجل حقوقهم ومصالحهم ومطالبهم المشتركة. إنها منظمة تضامن ونضال العمال.

العمال لا حول لهم ولا قوة أمام الرؤساء. لا يمكن للعمال أن يقفوا ضد الظلم والقمع ، ولا يمكنهم المطالبة بأي حقوق بدون وحدة. عندما يكون العمال نقابيين ، يمكنهم المساومة بشكل جماعي على حقوقهم ومطالبهم ضد رئيسهم وتأمين حقوقهم من خلال المفاوضة الجماعية.

أن تكون عضواً في نقابة يعني أن للعامل الحق في التحدث من موقع قوة والتفاوض في جميع الأمور المتعلقة به ، مثل الأجور والحقوق الاجتماعية وظروف العمل. إن كونك نقابة يعني أن للعمال الحق في الإضراب حتى نيل حقوقهم ومطالبهم

يعتبر فصل العمال من النقابة جريمة بموجب القانون ، بما في ذلك الضغط عليهم وتهديدهم ، لإجبارهم على الاستقالة من النقابة. أرباب العمل الذين يرتكبون هذه الجريمة ، التي يعاقب عليها أيضاً بالسجن ، ويطردون العامل لأسباب نقابية ، يدفعون أيضاً للعامل تعويض نقابي ٢١ + ٤ بالإضافة إلى مكافأة إنهاء الخدمة والإخطار.

بالإضافة إلى ذلك ، لا يمكن للمدير وإدارة مكان العمل أبداً معرفة أنك عضو في النقابة إلا إذا طلبت ذلك. يمكنك أن تصبح عضواً في الاتحاد بسهولة شديدة من الحكومة الإلكترونية ولا يمكن لأي شخص أن يطلب منك كلمة مرور الحكومة الإلكترونية الخاصة بك ، فهذه جريمة.

لتصبح عضواً في النقابة وللحصول على مزيد من المعلومات حول الاتحاد ، يمكنك الاتصال باتحاد BİRTEK-SEN عبر معلومات الاتصال في هذا المكتب.

4 Aynı işyerinde diğer işçilerle eşit ücret alma hakkım var mıdır ?

Öncelikle Anayasamızda herkesin dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu garanti altındadır.

İş hukuku açısından ise aynı şekilde emredici kanun hükmü bulunmaktadır. Aynı ve eşit değerde bir iş için farklı bir ücret verilemez. İşveren açısından cinsiyet, yabancılık unsuru, dil, ırk, inanç farkı gözetmeksizin eşit davranma ve ayrımcılık yapmama yükümlülüğü bulunmaktadır. Buna aykırı davranılması halinde idari ve cezai yollarla, şartları doğdu ise başvurulabilir. Hukuki olarak ise işçinin iş ahdini haklı nedenle derhal fesih etme hakkı doğacaktır.



٤- هل يحق لي الحصول على أجور متساوية مع العمال الآخرين في نفس مكان العمل؟

بادئ ذي بدء ، ينص الدستور التركي على أن الجميع متساوون أمام القانون دون أي تمييز على أساس اللغة أو العرق أو الجنس أو الرأي السياسي أو المعتقد الفلسفي أو الدين أو المذهب أو أسباب مماثلة.

فيما يتعلق بقانون العمل ، هناك أيضًا حكم قانوني إلزامي. لا يمكن دفع أجر مختلف عن عمل بنفس القيمة ومتساوٍ. صاحب العمل ملزم بمعاملة الجميع على قدم المساواة وعدم التمييز بغض النظر عن الجنس أو العنصر الأجنبي أو اللغة أو العرق أو المعتقد. في حالة مخالفة ذلك ، يجوز اتخاذ الإجراءات الإدارية والجزائية إذا دعت الظروف. من الناحية القانونية ، يحق للموظف إنهاء عقد العمل على الفور لسبب وجيه.



5 **Günlük ve haftalık çalışma süreleri, hafta tatili ve fazla mesailer**

4857 Sayılı İş Kanununda haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu hüküm altına alınmıştır. Bu çalışma sürelerini aşan çalışmalar fazla mesai olarak değerlendirilmelidir.

Haftalık mesai süresi günlük uygulamaya farklı şekilde bölünebilmektedir. Ancak günlük çalışma saatinin 11 saati aşamayacağı kanunda belirtilmiştir. Gece çalışması ise günlük olarak 7.5 saati geçmesi yasaklanmıştır.

Günlük mesai içerisinde ara dinlenmesi yapılması zorunludur. İşçinin 7.5 saatten fazla çalışmasının karşılığı olarak en az bir saat kesintisiz ara dinlenmesi yapılması zorunludur. Ara dinlenmesi süreleri ise mesaiden sayılmamaktadır. Bunun dışında haftalık mesai süresini (45 Saat) tamamlayan her işçinin yedi günlük zaman dilimi içerisinde kesintisiz en az 24 saat (bir gün) dinlenme (hafta tatili) hakkı vardır. Bu günün ücreti çalışılmış gibi tam olarak ödenir.

Kanunda belirtilen mesai süreleri dışında çalışma fazla mesai ve hafta tatili çalışması olarak kabul edilir. Fazla mesai işçinin iş sözleşmesinde onayı ile veya daha sonradan rızası ile yaptırılabilir. İşçiler fazla mesaiye zorlanmaz. Aynı şekilde Hafta tatilinde çalıştırılmaya zorlanamaz.

İşçinin rızası ile yapılan fazla mesai için her bir saate saatlik yevmiyesinin 1.5 katı kadar ücret hesaplanarak ödenir. Hafta tatili ücreti, çalışılmaksızın hak edilen bir ücrettir. Hafta tatilinde (Pazar günü ya da işyerinde uygulanan hafta tatili hangi gün ise) mesai yapıldığında ayrıca, o gün için haftalık çalışma süresini aşan fazla bir çalışma olması sebebiyle, yüzde elli zamlı ücret de ödenecektir. Yani hafta tatilinde çalıştığında işçi toplamda 2.5 günlük bir ücrette hak kazanacaktır. Bu yapılan ödemeler banka yolu ile olmalı ve işçinin ücret bordrosuna doğru bir şekilde yansıtılmalıdır.

İşçinin fazla mesaisinin ödenmemesi fazla mesaiye zorlanması veya günlük 11 saati aşan çalışmalar (gece için 7.5 saat) işçi açısından iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı doğurur.

٥- ساعات العمل اليومية والأسبوعية و عطلات نهاية الأسبوع والعمل الإضافي

نص قانون العمل رقم ٧٥٨٤ على أن وقت العمل الأسبوعي ٥٤ ساعة. يجب اعتبار العمل الذي يتجاوز ساعات العمل هذه بمثابة ساعات عمل إضافية. يمكن تقسيم وقت العمل الأسبوعي إلى ممارسة يومية بشكل مختلف. ومع ذلك ، ينص القانون على أن ساعات العمل اليومية لا يمكن أن تتجاوز ١١ ساعة. يحظر العمل الليلي لأكثر من ٥,٧ ساعة في اليوم.

وجوب أخذ استراحة أثناء العمل اليومي. وجوب أخذ استراحة متواصلة لمدة ساعة على الأقل مقابل عمل العامل لأكثر من ٥,٧ ساعة. لا يتم احتساب فترات الراحة للراحة على أنها ساعات عمل إضافية. بصرف النظر عن هذا ، يحق لكل عامل أنهى فترة العمل الأسبوعية (٥٤ ساعة) الراحة (إجازة أسبوعية) لمدة ٤٢ ساعة على الأقل (يوم واحد) دون انقطاع خلال فترة سبعة أيام. يتم دفع أجر هذا اليوم بالكامل كما لو كان يعمل.

يعتبر العمل خارج ساعات العمل المحددة في القانون بمثابة ساعات عمل إضافية وعطلة نهاية الأسبوع. يمكن أن يتم العمل الإضافي بموافقة العامل في عقد العمل أو بعد ذلك بموافقه. لا يمكن إجبار العمال على العمل لساعات إضافية. وبالمثل ، لا يمكن إجبارها على العمل خلال عطلة الأسبوع.

بالنسبة للعمل الإضافي المنجز بموافقة العامل ، يتم حساب أجر الساعة ودفع ٥,١ مرة لكل ساعة.

عطلة نهاية الأسبوع هو أجر يُكتسب بدون عمل. عند العمل الإضافي خلال عطلة الأسبوع (الأحد أو أي يوم هو عطلة الأسبوع المطبقة في مكان العمل) ، سيتم دفع زيادة بنسبة خمسين بالمائة أيضاً بسبب العمل الإضافي الذي يتجاوز وقت العمل الأسبوعي لذلك اليوم . بمعنى آخر ، عند العمل خلال عطلة نهاية الأسبوع ، يحق للعامل الحصول على أجر إجمالي قدره ٥,٢ يوم. يجب أن تتم هذه المدفوعات عن طريق التحويل المصرفي ويجب أن تنعكس بدقة في كشوف رواتب الموظف.

عدم دفع العمل الإضافي للموظف ، أو إجباره على العمل الإضافي أو العمل أكثر من ١١ ساعة في اليوم (٥,٧ ساعة في الليلة) ، يحق للعامل إنهاء عقد العمل لسبب وجيه.

6 Ücretli izin hakkı nedir? Ücretsiz izne gönderilebilir miyim?

İşyerinde işe başladığı günden itibaren en az bir yıl çalışmış işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkı vazgeçilemez bir haktır. Bir yıldan beş yıla kadar hizmet süresi bulunanlar için yıllık 14 gün, hizmet süresi 5 yıldan fazla on beş yıldan az olanlara 20 gün, on beş yıl ve daha fazla çalışanlara ise 26 gün en az olacak şekilde ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin süreleri toplu iş sözleşmeler ile uzatılabilir. İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izni İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Ücretsiz izin ise ancak işveren ve işçinin karşılıklı rızası ile gerçekleşen bir durumdur. Bu sürede işçinin iş görme işverenin ise ücret ödeme yükümlülüğü askıdadır. İşçi onaylamaksızın kesinlikle ücretsiz izne gönderilemez. İşçinin rızası dışında ücretsiz izin kullanılması işverenin iş sözleşmesini zımni olarak feshettiği anlamı taşımaktadır. Bu durumda işçinin kıdem ve ihbar tazminatı hakkı, işsizlik ödeneği hakkı ve diğer işçilik alacakları hakkı doğacaktır.



٦-) ما هو الحق في الإجازة مدفوعة الأجر؟ هل يمكن منحي إجازة مجانية؟

يُمنح العمال الذين عملوا في مكان العمل لمدة سنة واحدة على الأقل من اليوم الذي بدأوا فيه العمل إجازة سنوية مدفوعة الأجر ، والحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر حق محسوم. ٤١ يوماً في السنة لمن لديهم مدة خدمة من سنة إلى خمس سنوات ، و ٠٢ يوماً لمن لديهم مدة خدمة تزيد عن ٥ سنوات وأقل من خمسة عشر عامًا ، و ٦٢ يوماً على الأقل لمن يعملون لمدة خمسة عشر عامًا أو أكثر . يمكن تمديد فترات الإجازة السنوية المدفوعة من خلال اتفاقيات المفاوضة الجماعية. الإجازات الأخرى المدفوعة وغير المدفوعة أو الإجازات والراحة والمرضية التي يمنحها صاحب العمل خلال العام لا يمكن خصم الإجازات الأخرى المدفوعة وغير المدفوعة أو إجازات الراحة والإجازات المرضية التي قدمها صاحب العمل خلال العام من الإجازة السنوية.

في حساب أيام الإجازة السنوية مدفوعة الأجر ، لا تحسب أيام العطل الرسمية وأيام الأسبوع والعطلات العامة التي تتزامن مع فترة الإجازة من فترة الإجازة.

من ناحية أخرى ، فإن الإجازة غير مدفوعة الأجر هي حالة لا تحدث إلا بموافقة متبادلة من صاحب العمل والموظف. خلال هذه الفترة ، يتم تعليق



التزام الموظف بالعمل وصاحب العمل بدفع الأجر. لا يمكن إرسال العامل في إجازة غير مدفوعة الأجر دون موافقة العامل. السماح للموظف باستخدام إجازة غير مدفوعة الأجر دون موافقته يعني أن صاحب العمل قد أنهى عقد العمل ضمناً. في هذه الحالة ، سينشأ حق الموظف في تعويض إنهاء الخدمة وإشعار التعويض وإعانة البطالة ومستحقات العمل الأخرى.

7 İş Sağlığı ve İş Güvenliği için haklarımız nelerdir ?

İşveren açısından gerekli iş güvenliği tedbirleri alınmalı, işçiler sağlıkları açısından güvenli ortamlarda çalıştırılmalıdır. İş güvenliği açısından gerekli eğitimler verilmeli, bu hususlarda yenileme eğitimleri yapılmalıdır. İşçi için gerekli iş donanım malzemeleri de temin edilmelidir.

İşçi açısından işyerinde ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kaldığında, işveren tarafından önlem alınmadığı zaman, bu durumun iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun olmadığı yerlerde işveren ya da işveren vekiline bildirmeli, gerekli önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkı'nı kullanmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında alınmayan önlemler halinde, sözleşmeyi fesih etme hakkı, iş sözleşmesiyle çalışanlara verilmiş bir haktır. İşçi, alınmayan önlemler karşısında haklı nedenle iş sözleşmesinin derhal feshedilme hakkı kullanabilir.

Çalışanlar, İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili eksikliklerle karşılaşma durumunda işvereni şikâyet ve ihbar etme hakkı kullanabilirler. Şikâyet ve ihbar için Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne başvuru yapılabilir.



٧-) ما هي حقوق العمال في الصحة والسلامة المهنية؟

يجب اتخاذ تدابير السلامة المهنية اللازمة لصاحب العمل ، ويجب استخدام العمال في بيئات معقمة من أجل صحتهم. يجب تقديم التدريبات اللازمة فيما يتعلق بالسلامة المهنية ، ويجب تقديم تدريبات متجددة حول هذه القضايا. يجب أيضًا توفير مواد معدات العمل اللازمة للعامل.

عندما يواجه الموظف خطرًا جسيمًا وشيئًا في مكان العمل ، وعندما لا يتخذ صاحب العمل الاحتياطات ، يجب عليه / عليها إبلاغ لجنة الصحة والسلامة المهنية ، حيث لا توجد مثل هذه اللجنة أو صاحب العمل أو ممثل صاحب العمل يجب استخدام حق الامتناع عن العمل حتى يتم اتخاذ الإجراءات اللازمة .

في حالة عدم اتخاذ تدابير في نطاق الصحة والسلامة المهنية ، فإن الحق في إنهاء العقد هو حق يُمنح للموظفين بموجب عقد العمل. يجوز للعامل أن يمارس حقه في إنهاء عقد العمل على الفور لسبب وجيه ، في مواجهة التدابير التي لم يتم اتخاذها .

يمكن للموظفين استخدام الحق في تقديم شكوى وإخطار صاحب العمل في حالة وجود أوجه قصور تتعلق بالصحة والسلامة المهنية . يمكن تقديم طلب إلى المديرية الإقليمية للعمل ووكالة التوظيف للشكوى.





8 İş Kazası durumunda neler yapılabilir?

İş Kazası : İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay” olarak tanımlanmıştır. Kısaca iş görme sırasındaki mesai saatleri içerisinde, işyerinde gerçekleşen her kaza iş kazasıdır. İşverence tesis edilen bir taşıt ve işçinin işin yapıldığı yere getirilip götürülmesi esnasında kaza geçirmesi hali yani servis kazaları iş kazası olarak değerlendirilmektedir.

İşçinin işyerinde iş kazası geçirmesi durumunda en kısa sürede ilgili sağlık kurumuna götürülmeli ve ilk tedavi, operasyon giderleri işverence karşılanmalıdır. Sağlık kuruluşuna giriş adli vaka olarak belirtilmelidir. Kaza için gelen adli kolluk birimine iş kazasının oluş şekli doğru bir biçimde aktarılmalı, kusur ve tedbirsizlik halinde şikayet hakkı muhakkak kullanılmalıdır. Akabinde Sosyal Güvenlik Kurumuna iş kazası nedeniyle meslekte kazanma gücü kaybı nedeniyle maluliyet başvurusunda bulunularak maluliyetin tespiti (Heyet Raporu) geçici iş göremezlik geliri ve sürekli iş göremezlik geliri talep edilmelidir. Çalışan, iş kazasına maruz kaldıysa, işverenden maddi ve manevi tazminat talep etme hakkına da sahiptir. Yine ölümlü iş kazalarında işçinin mirasçıları veya birlikte desteği ile yaşayan kişilerce maddi ve manevi tazminat davası açılabilir. Elbette kayıt dışı istihdam için de aynı hususlar geçerli olup kayıt dışı çalışanların da aynı hakları mevcuttur.

٨- ما الذي يمكن عمله في حالة وقوع حادث عمل؟

حادث عمل : يتم تعريفه على أنه حدث يقع في مكان العمل أو بسبب سير العمل ، مما يتسبب في الوفاة أو الإعاقات الجسدية عقلياً أو جسدياً. باختصار ، كل حادث يقع في مكان العمل أثناء ساعات العمل هو حادث مهني. المركبة التي تم تركيبها من قبل صاحب العمل والحادث أثناء إحضار العامل من وإلى مكان العمل ، أي حوادث الخدمة تعتبر حوادث عمل .

إذا تعرض العامل لحادث عمل في مكان العمل ، فيجب نقله إلى المؤسسة الصحية ذات الصلة في أقرب وقت ممكن ويجب أن يتحمل صاحب العمل مصاريف العلاج والتشغيل الأولى. يجب تحديد الدخول إلى المؤسسة الصحية كحالة طب شرعي. يجب نقل الطريقة التي وقع بها حادث العمل بدقة إلى وحدة تطبيق القانون الجنائي التي جاءت من أجل الحادث ، ويجب استخدام الحق في تقديم شكوى في حالة الخطأ والإهمال. بعد ذلك ، يجب تقديم طلب للإعاقاة بسبب فقدان القدرة على الكسب في المهنة بسبب حادث عمل إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي ويجب طلب تحديد الإعاقاة (تقرير اللجنة) ودخل العجز المؤقت ودخل العجز الدائم.

في حالة تعرض الموظف لحادث عمل ، يحق له المطالبة بتعويض مادي ومعنوي من صاحب العمل. مرة أخرى ، في حالة وقوع حوادث عمل مميتة ، يحق لورثة العامل أو الأشخاص الذين يعيشون معه تقديم شكوى للحصول على تعويض مادي ومعنوي. بالطبع ، تنطبق نفس القضايا على العمالة غير المسجلة ، ويتمتع العمال غير المهيكليين بنفس الحقوق.



9 Ücret zamanında ödenmezse ne yapılabilir?

Ücreti zamanında ödenmeyen ödeme günü üzerinden zorunlu sebepler dışında 20 gün geçmiş ise işçi iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleridir. Bu durum sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi usulsüz grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmaktadır. Bu işçilerin ücret ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmeleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.

4857 sayılı iş kanununun 24 üncü maddesinin (II) numaralı (e) bendinde “İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse” bu kanun maddesi gerekçe göstererek işçinin iş akdini sona erdirmesi mümkündür. Bu durumda sözleşmeyi işçi kendisi feshetmiş olsa da kıdem tazminatı hakkını alacaktır.



٩- ما الذي يمكن عمله إذا لم يتم دفع الأجور في الوقت المحدد؟

إذا مر ٠٢ يومًا على تاريخ الاستحقاق الذي لم يُدفع فيه الأجر في الوقت المحدد ، باستثناء الأسباب الإجبارية ، فيجوز للعامل الامتناع عن أداء عمل العمل. لهذا السبب ، فهم لا يوفون بديونهم التجارية بناءً على قراراتهم الشخصية. حتى لو اكتسب هذا الوضع طابعًا جماعيًا عدديًا ، فلا يمكن وصفه بأنه إضراب غير منتظم. ويتم تطبيق أعلى فائدة على الأجور التي لم يتم دفعها في اليوم.

لا يمكن إنهاء عقود عمل هؤلاء العمال بسبب عدم العمل بسبب عدم دفع الأجور ، ولا يمكن استبدالهم بعمال الجدد ، ولا يمكن للأخريين القيام بهذه الوظائف.

يمكن للموظف إنهاء عقد العمل بالاستشهاد بمادة في هذا القانون إذا «لم يتم احتساب أجر الموظف أو دفعه من قبل صاحب العمل وفقًا لأحكام القانون أو شروط العقد» في البند (هـ) من المادة ٤٢ من قانون العمل رقم ٧٥٨٤. في هذه الحالة ، حتى لو أنهى العامل العقد بنفسه ، فسيحصل على الحق في مكافأة نهاية الخدمة.



10 Haksız yere işten çıkarıldığımda ne yapmalıyım? Kıdem ve ihbar tazminatı hakkı nedir?

Haksız yere işten çıkarılma durumunda öncelikle işyeri iş güvenliği şartlarını taşıyor ise (30 ve üzeri işçi çalıştıran işyerleri) en az altı aylık kıdemi olan belirsiz süreli sözleşmeli işçi işe iade davası açabilecektir. Haksız olarak işten çıkarıldığında bunun tespiti ile iş geri dönmek, dava sürecinde boşa geçen süreler için tazminat hakkı kazanmak ve işe geri alınmadığınızda ayrıca bunun için de tazminat almak mümkündür. İşe iade davası açmak için çıkarıldıktan sonra 30 gün içinde buna ilişkin hukuki süreç başlatılmalıdır.

Bunun dışında haksız yere işten çıkarılan işçi, deneme süresi sona ermiş ise (en çok iki ay) ihbar tazminatı hakkı doğmaktadır.

Yine bir yılını tamamlamış işçiler için her bir yıl için bir brüt maaş kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır.

Yine çalışılan sürelerde eğer fazla mesai ücreti, yıllık ücretli izin hakkı alacağı, ulusal bayram genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti, prim alacakları gibi işçilik alacakları da ödenmemiş ise talep edilebilir.

Dava zamanaşımı genel olarak 5 yıllık zamanaşımına tabidir. Bu sürede öncelikle zorunlu hale gelen arabuluculuk başvurusu yapılmalıdır. Anlaşma sağlanmaması halinde dava açılmalıdır. Arabuluculuk başvuruları adliyelerde bulunan arabuluculuk merkezlerinde yapılmaktadır.

Ayrıca dava açmak için maddi zorluk yaşanması halinde bağlı bulunan illerdeki Barolar Adli Yardım Bürolarına başvuru yapılabilenekte, davalar ise adli yardım talepli açılabilenekte.



٠١-) ماذا أفعل إذا تم فصلي ظلماً؟ ما هو الحق في مكافأة نهاية الخدمة والإشعار؟

في حالة الفصل التعسفي ، إذا كان مكان العمل يفي بمتطلبات السلامة المهنية (أماكن العمل التي بها ٠٣ عاملاً أو أكثر) ، فسيكون بإمكان عامل متعاقد لأجل غير مسمى ولديه ستة أشهر على الأقل من الأقدمية رفع دعوى إعادة توظيف. عندما يتم فصلك بشكل غير عادل ، من الممكن العودة إلى العمل ، والحصول على تعويض عن الوقت الضائع أثناء إجراءات الدعوى ، والحصول على تعويض عن هذا إذا لم يتم إعادة توظيفك. من أجل رفع دعوى إعادة توظيف ، يجب أن تبدأ الإجراءات القانونية في غضون ٠٣ يوماً من الرفض.

بصرف النظر عن هذا ، العامل الذي تم فصله ظلماً ؛ إذا انتهت الفترة التجريبية (شهرين على الأكثر) ، ينشأ الحق في إشعار التعويض. مرة أخرى ، يحق للعمال الذين أكملوا سنة واحدة الحصول على راتب إجمالي ومكافأة نهاية الخدمة عن كل عام.

مرة أخرى ، خلال فترات العمل ، إذا لم يتم دفع مستحقات العمل مثل أجور العمل الإضافي ، واستحقاق الإجازة السنوية المدفوعة ، وأجر العطلة العامة ، وأجر الإجازة الأسبوعية ، ومستحقات الأقساط ، يمكن طلبها.

يخضع قانون التقادم بشكل عام لقانون التقادم لمدة ٥ سنوات. خلال هذه الفترة ، يجب تقديم طلب الوساطة ، الذي أصبح إلزامياً ، أولاً. إذا لم يتم التوصل إلى اتفاق ، يجب رفع دعوى قضائية. يتم تقديم طلبات الوساطة في مراكز الوساطة الموجودة في المحاكم.

بالإضافة إلى ذلك ، في حالة وجود صعوبات مالية لرفع دعوى قضائية ، يمكن تقديم طلب إلى مكاتب المساعدة القانونية لنقابات المحامين في المقاطعات ، ويمكن رفع دعاوى قضائية بطلب للحصول على مساعدة قانونية.



11 Asgari ücret altında çalıştırılabilir miyim?

Asgari ücret tam zamanlı çalışma karşılığı olarak işçiye verilen minimum ücrettir. Bir Aylık Ücret 2022 yılı Ekim Ayı itibari ile brüt olarak 6.471,00 TL net olarak ise 5.500,35 TL dir. Asgari ücret bir aylık (30 Günlük) ücret Alacağını İfade Eder. Günlük bazda ise minimum yevmiye 215,70 TL'dir. Bu rakamların altında çalıştırılmak yasaktır.

Gerek İş Kanunu gerekse Asgari Ücret Yönetmeliği'ne göre, işçilere komisyonca belirlenen ücretlerden daha düşük ücret ödenemez; iş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine bunun aksine hükümler konulamaz. (Toplu iş sözleşmesi ile elbette artırılabilir.) Ayrıca işverenlerce işçilere sağlanan sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten herhangi bir indirim yapılamaz.

Beş ve daha fazla sayıda işçinin çalıştığı işyerlerinde işçiye yapılacak ücret ve diğer ödemelerin banka kanalıyla yapılması zorunludur.

İş Kanunu, çalıştırdığı işçiye asgari ücreti ödemeyen ya da eksik ödeyen işverenler için idari para cezası öngörmektedir. Ayrıca karşılıksız çalıştırma ve angarya işler ceza kanunlarında suç olarak değerlendirilebilecektir. Asgari ücretin altında ücret ödenebilmesi ancak işçinin ay içinde çalışmasının çeşitli nedenlerle (raporlu, ücretsiz izinli, kısmi çalışmada, vb.) 30 günün altında olduğu ve bunun SGK'ya bildirilmesi ile mümkündür. İşverenler, SGK'ya bildirdikleri eksik günlerin belgelerini de bulundurmakla yükümlüdür.



١١-) هل يمكنني الحصول على الحد الأدنى للأجور؟

الحد الأدنى للأجور هو الحد الأدنى للأجور الممنوحة للعامل مقابل العمل بدوام كامل. اعتبارًا من أكتوبر ٢٠٢٢ ، تبلغ الرسوم الشهرية ١٧٤,٦ ، ٠٠,٠ ليرة تركية في الإجمالي و ٥٣,٠٠٥,٥ ليرة تركية في الصافي. يعني الحد الأدنى للأجور أنه سيحصل على أجر شهري (٠٣ يومًا). على أساس يومي ، الحد الأدنى للأجور هو ٠٧,٥١٢ ليرة تركية. يحظر العمل دون هذه الأرقام.

وفقًا لقانون العمل ونظام الحد الأدنى للأجور ، لا يمكن أن يتقاضى العمال أجرًا أقل من الأجور التي تحددها اللجنة ؛ لا يمكن إدراج أحكام مخالفة في عقود العمل واتفاقيات المفاوضات الجماعية. (بالطبع ، يمكن زيادتها باتفاقية مفاوضة جماعية). بالإضافة إلى ذلك ، لا يمكن إجراء أي خصم من الحد الأدنى للأجور بسبب المساعدة الاجتماعية المقدمة للعمال من قبل أرباب العمل.

في أماكن العمل التي تضم خمسة عمال أو أكثر ، يجب دفع الأجور والمدفوعات الأخرى للعامل من خلال البنك.

ينص قانون العمل على غرامات إدارية لأصحاب العمل الذين لا يدفعون الحد الأدنى للأجور لموظفيهم أو يدفعون لهم بشكل غير كامل. بالإضافة إلى ذلك ، يمكن اعتبار حظر العمل بدون مقابل والعمل الشاق من الجرائم في قوانين العقوبات. لا يمكن دفع أقل من الحد الأدنى للأجور إلا إذا كان عمل الموظف

خلال الشهر أقل من ٠٣

يومًا لأسباب مختلفة (تم

الإبلاغ عنها ، والإجازة

غير مدفوعة الأجر ،

والعمل الجزئي ، وما إلى

ذلك) ويتم إبلاغ SGK

بهذا. أرباب العمل ملزمون

أيضًا بالاحتفاظ بوثائق

الأيام الضائعة التي يتم

إبلاغ SGK بها.



12 Çocuk işçilik yasal mıdır? Çocuk işçiler hangi şartlarda çalıştırılabilir?

Türkiye'nin de imzacısı olduğu Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesine göre 18 yaşını doldurmamış her birey çocuktur. 18 yaşın altında, hane gelirine katkı sağlamak amacıyla çalışan her birey ise çocuk işçi olarak tanımlanmaktadır. Hafif ve az zamanlı işlerde 15 yaşını tamamlamış çocukların çalışması kabul edilebilirken, Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun tanımladığı ve Türkiye'nin de taraf olduğu sözleşmeye göre, ağır ve tehlikeli işlerde çalışmanın asgari yaşı 18 olarak kabul edilmiştir.

4857 Sayılı İş kanunumuzda ise; 15 yaşını tamamlamamış çocukların çalışması yasaktır. Ancak 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış olan çocuklar bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitimine devam edenlerin okullara devam engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten fazla olamaz. Ancak 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz haftada kırk iki saate kadar artırılabilir. Eğitime devam eden çocukların çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Bunun dışında ise kanunda 18 yaşını tamamlamamış işçilerin yer altında ve su altındaki işlerde çalıştırılmaları ve sanayiye ait işlerde gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır (4857 iş kanunu 72 ve 73. madde).



Bu yasaklara aykırı hareket eden işyerleri tespit veya

şikayet halinde ağır idari yaptırımlar ile karşı karşıya kalacaktır.

٢١-) هل عمالة الأطفال قانونية؟ تحت أي ظروف يمكن تشغيل الأطفال العاملين؟

وفقاً لاتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل ، والتي وقعت عليها تركيا ، يعتبر كل فرد دون سن ٨١ عاماً طفلاً. يُعرّف كل فرد دون سن ٨١ عاماً يعمل للمساهمة في دخل الأسرة بأنه عامل طفل . في حين أنه من المقبول للأطفال الذين أكملوا سن ٥١ أن يعملوا في وظائف خفيفة وقصيرة الوقت ، فإن الحد الأدنى لسن العمل في وظائف ثقيلة وخطيرة مقبول على أنه ٨١ ، وفقاً للاتفاقية التي حددتها منظمة العمل الدولية ILO التي تركيا طرف فيها.

في قانون العمل رقم ٧٥٨٤ ؛ الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ٥١ سنة ممنوعون من العمل. ومع ذلك ، يمكن للأطفال الذين تزيد أعمارهم عن ٤١ عاماً والذين أكملوا تعليمهم الابتدائي أن يعملوا في وظائف خفيفة لا تعيق نموهم البدني والعقلي والأخلاقي وحضور أولئك الذين يواصلون تعليمهم إلى المدرسة. لا يمكن أن تزيد ساعات عمل الأطفال الذين أكملوا تعليمهم الأساسي وخرجوا من المدرسة عن سبع ساعات في اليوم وخمسة وثلاثين ساعة في الأسبوع. ومع ذلك ، بالنسبة للأطفال الذين أكملوا سن ٥١ ، يمكن زيادة هذه الفترة لتصل إلى اثنتين وأربعين ساعة في اليوم في ثمانية أسابيع. يمكن أن تكون ساعات عمل الأطفال الذين يواصلون تعليمهم ساعتين في اليوم وعشر ساعات في الأسبوع على الأكثر ،

هذا ، يحظر القانون على العمال الذين لم يكملوا سن ٨١ عاماً أن يعملوا في أعمال تحت الأرض وتحت الماء وأن يعملوا ليلاً في الأعمال الصناعية (٧٥٨٤ قانون العمل ، المادتان ٢٧ و ٣٧).

ستواجه أماكن العمل التي تنتهك هذه المحظورات عقوبات إدارية شديدة في حالة الكشف أو الشكوى.



13 Kadın işçilerin hakları nelerdir ?

Anayasada ve iş kanununda işçi statüsünde çalışan kişiler arasında dil, din ırk, siyasi düşünce ve cinsiyet ayrımcılığı yasaklanmıştır. Çalışma hayatında kadın erkek eşitliği öncelikle işe alınma ve meslek seçimi konularında, akabinde ise çalışma şartlarında geçerlidir. Kadınların böyle bir ayrımcılıkla karşılaşması Ceza Kanununda da suç olarak nitelendirilmiştir. (TCK Madde 122)

Aynı veya eşit değerde iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük bir ücret kararlaştırılmaz.(İş Kanunu Madde 5) Ayrıca İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulamasını haklı kılamaz. Bunun yanında hamilelik halinde hamile işçinin sağlığını bozmayacak daha hafif işlerde çalışması durumunda ücretinde bir indirimle gidilemez.

Kadın işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalışması yasaklanmıştır. Gece çalışmasında ise bir takım kısıtlamalar bulunmaktadır. Hamilelik ve analık izni yine kanunda öngörülmüş bir haktır. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilmesi zorunludur. Kadın işçiler doğumdan önce 8 hafta doğumdan sonra 8 hafta çalıştırılmamaları esastır. Bu 16 haftalık izin kadın işçinin sağlık durumu ve çalışma arzusu ile farklı şekilde kullanılabilir. Bu süreçte geçici iş göremezlik ödeneği ile eşdeğer maaş alacaktır. 16 haftalık süre hekim raporu ile ayrıca artırılabilecektir. Ayrıca talep etmesi halinde işverenin rızası olmasa dahi 16 haftalık izin bitiminde 6 aya kadar ücretsiz izin hakkı kullanabilir.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için mesai gününde toplam 1.5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatlerde arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi tamamen kendisi belirleyebilecektir. Bu süreler çalışma sürelerinden sayılarak ücretinde kesintiye neden olamayacaktır.

٣١ - ما هي حقوق العاملات؟

يحظر الدستور وقانون العمل التمييز على أساس اللغة والدين والعرق والفكر السياسي والتمييز بين الجنسين. تنطبق المساواة بين الرجل والمرأة في الحياة العملية بشكل أساسي على التوظيف واختيار المهنة ، ثم على ظروف العمل. كما أن حقيقة أن المرأة تواجه مثل هذا التمييز تعتبر جريمة في قانون العقوبات. (المادة ٢٢١ من TCK)

لا يمكن تحديد أجر أقل للعمل من نفس القيمة ونفس السوية بسبب الجنس. (قانون العمل المادة ٥) كما أن تطبيق أحكام وقائية خاصة بسبب جنس العامل لا يمكن أن يبرر تطبيق أجر أقل. بالإضافة إلى ذلك ، في حالة الحمل ، إذا كانت العاملة الحامل تعمل في وظائف أخف ولا تضر بصحتها ، فلا يمكن إجراء تخفيض في أجرها.

لا يمكن اعتبار الأحكام واللوائح التي تتضمن تمييزاً إيجابياً في اللوائح القانونية نيابة عن المرأة تمييزاً.

يحظر على العاملات العمل في الأعمال الشاقة والخطيرة. هناك بعض القيود على العمل الليلي.

كما أن إجازة الحمل والأمومة حق ينص عليه القانون. ويلزم أرباب العمل خلال فترة الحمل بإعطاء إجازة مدفوعة. من الضروري ألا يتم تشغيل العاملات لمدة ٨ أسابيع قبل الولادة و ٨ أسابيع بعد الولادة. يمكن استخدام هذه الإجازة التي تبلغ مدتها ٦١ أسبوعاً بشكل مختلف حسب الحالة الصحية للعامل ورغبتها في العمل.

في هذه العملية ، ستحصل على راتب يعادل بدل العجز المؤقت. يمكن أيضاً زيادة الفترة إلى أكثر من ٦١ أسبوعاً بتقرير الطبيب. إذا طلب منها الاستراحة من طبيبتها ، فيحق لها التمديد حتى بدون موافقة صاحب العمل ، وفي نهاية الإجازة التي تبلغ مدتها ٦١ أسبوعاً ، فيمكنها الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر تصل إلى ٦ أشهر.

يُمنح ما مجموعه ساعة ونصف إجازة الرضاعة الطبيعية للعاملات لإرضاع أطفالهن دون العام الواحد. سيتمكن العامل من تحديد الساعات وعدد الأقسام التي سيتم استخدامها في هذه الفترة. تحسب هذه الفترات على أنها ساعات عمل ولن يترتب عليها أي استقطاعات من أجورهم.

NOT: Bu kitapçıkta yer alan yasal haklarımızın ve daha fazlasının elde edilebilmesi için işçilerin örgütlü mücadelesi zorunluluktur. Yasalarda, kağıt üzerinde pek çok hakkımız güvence altına alınmış olsa da, çoğu zaman patronlar bu haklarımızı gasp etmekte ve yasaları çiğnemektedirler. Ve maalesef yetkililer de çoğu zaman patronların bu hak ihlallerine ve işçilerin uğradığı haksızlığa göz yummaktadır. Ülkemizde işçiler yasalarda yer alan haklarını bile ancak birlik olup mücadele ederek koruyabilmektedir. İşçilerin hem yasalarda yer alan hakları hem de daha iyi ücret, sosyal haklar, ikramiye ve daha iyi çalışma koşulları için sendika çatısında örgütlenip birlik olmaları gerekmektedir.

BİRTEK-SEN olarak, tekstil, dokuma, konfeksiyon, giyim ve deri işkolunda çalışan göçmen ve yerli bütün işçileri sendikamıza üye olmaya, sendika çatısı altında birleşmeye çağırıyoruz.

Sendikamıza üye olsun olmasın, işkolumuzda olsun olmasın, yerli veya göçmen, her işçi, her hangi bir hak ihlali durumunda bilgi ve yardım almak için sendikamıza ulaşabilir.



ملاحظة: النضال المنظم للعمال أمر لا بد منه من أجل تحقيق حقوقنا القانونية وأكثر في هذا الكتيب. على الرغم من أن العديد من حقوقنا مضمونة في القانون على الورق ، غالبًا ما يغتصب أرباب العمل هذه الحقوق ويخالفون القانون. وللأسف ، غالبًا ما تغض السلطات الطرف عن هذه الانتهاكات للحقوق من قبل أرباب العمل والظلم الذي يعاني منه العمال. في بلدنا ، لا يمكن للعمال حماية حقوقهم القانونية إلا من خلال الاتحاد والنضال معًا. يحتاج العمال إلى أن يكونوا منظمين وموحدين تحت سقف النقابة من أجل حقوقهم القانونية ومن أجل تحسين الأجور والحقوق الاجتماعية والمكافآت وظروف عمل أفضل.

إننا في BİRTEK-SEN ، ندعو جميع العمال المهاجرين والمحليين العاملين في صناعة الغزل والنسيج والملابس والجلود إلى أن ينضموا إلى نقابتنا وأن يتحدوا تحت سقف النقابة.

يمكن لأي عامل ، سواء كان ضمن مجال عملنا أولاً ، وسواء كان محلي أو مهاجر ، الوصول إلى نقابتنا للحصول على المعلومات والمساعدة في حالة حدوث أي انتهاك للحقوق.



**ROSA
LUXEMBURG
STIFTUNG**



www.birteksen.org

 @birlesiktestil

 0554 771 82 27