

الحقوق الاجتماعية والحقوق الأخرى

“تطبق المعلومات المذكورة أدناه على كل من؛ المواطنين الأتراك، الأجانب، اللاجئين، أصحاب صفة الحماية المؤقتة، مقدمي طلب الحماية الدولية، أصحاب صفة الحماية الثانوية، مقدمي طلب اللجوء المشروط الذين يعملون في تركيا”.



نظام الضمان الاجتماعي:

إن إدراج الموظفين في نظام الضمان الاجتماعي هو حق وواجب في نفس الوقت. ويجب على صاحب العمل تقديم بيان الضمان الاجتماعي بالنيابة عنك. يمكنك الاستعلام من صاحب العمل إذا كان قد أرسل البيان أم لم يرسله. في حال عدم قيام صاحب العمل بإرسال البيان إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي، فلديك الحق في اللجوء إلى الطرق والإجراءات القانونية.

يوفر نظام الضمان الاجتماعي ما يلي:

- يمكنك الاستفادة من الخدمات الصحية.
 - يمكنك الاستفادة من الحقوق مثل: إعانة البطالة وتعويض نهاية الخدمة.
 - يمكنك الاستفادة من المساعدات والحقوق في حالات حوادث العمل والأمراض المهنية، واستحقاقات الأمومة.
 - يمكنك الاستفادة من الحقوق مثل: التقاعد على المدى الطويل، راتب التقاعد للزوج/ة والأطفال في حالة الوفاة.
- العمل المؤمن (أي بضمن اجتماعي) هو التزام قانوني. فلا يمكنك الاستفادة من الحقوق والمزايا التي يوفرها نظام الضمان الاجتماعي عند العمل بشكل غير رسمي وبدون ضمان اجتماعي، عليه فأنت تضع نفسك وعائلتك بوضع صعب.



1. الصحة

يمكن للعاملين المسجلين في نظام التأمين / الضمان الاجتماعي في تركيا الاستفادة من الخدمات الصحية المجانية بموجب الشروط المنصوص عليها في القانون. كذلك يحق للأشخاص المسجلين تحت الحماية المؤقتة والحماية الدولية الاستفادة من الخدمات الصحية المجانية.



2. إعانة البطالة

تعيد الدولة دفع جزء من أقساط التأمين ضد البطالة التي تم قطعها من الراتب أثناء العمل لوقاية العاطل عن العمل من الفقر.



من يمكنه الحصول على إعانة البطالة؟

- يجب أن تكون قد دفعت أقساط التأمين ضد البطالة لمدة 600 يوم خلال السنوات الثلاث الأخيرة قبل انتهاء مدة عقد العمل الذي تم توقيعه مع صاحب العمل. وأن تكون قد دفعت أقساط التأمين ضد البطالة قبل ترك العمل بمدة 120 يوماً وذلك دون انقطاع.

- أن تكون عاطلاً عن العمل لأسباب خارجة عن إرادتك.
- يجب عليك التقديم شخصياً بطلب إلى مؤسسة العمل التركية (Türkiye İş Kurumu) في غضون 30 يوماً من تاريخ انتهاء عقد الخدمة. سيؤدي أي تأخير في الوقت إلى تخفيض المبلغ الواجب دفعه.
- كما يجب أن تكون لديك الرغبة وأن تكون على استعداد للعمل مرة أخرى.
- يجب أن لا يكون لديك وارد أو دخل من أي مؤسسة أخرى.

ما هي مدة إعانة البطالة

يمكنك الحصول على إعانة البطالة إذا كانت أقساط التأمين ضد البطالة قد تم دفعها قبل انتهاء مدة عقد الخدمة بمدة 120 يوماً دون انقطاع وخلال ثلاثة سنوات.

- إذا عملت بشكل رسمي لمدة 600 يوم وتم دفع أقساط التأمين ضد البطالة فيمكنك الحصول على إعانة البطالة لمدة 180 يوماً.
- إذا عملت بشكل رسمي لمدة 900 يوم وتم دفع أقساط التأمين ضد البطالة فيمكنك الحصول على إعانة البطالة لمدة 240 يوماً.
- إذا عملت بشكل رسمي لمدة 1080 يوم وتم دفع أقساط التأمين ضد البطالة فيمكنك الحصول على إعانة البطالة لمدة 300 يوماً.

3. تعويض نهاية الخدمة

يحق للمواطنين الغير اترك الحاصلين على تصريح عمل الحصول على تعويض نهاية الخدمة وفق الشروط المنصوص عليها في القانون.

تعويض نهاية الخدمة: هو مبلغ إجمالي يتم دفعه للعامل عند تركه للعمل الذي عمل فيه على الأقل لمدة عام واحد وذلك ضمن شروط معينة.



يتم حساب تعويض نهاية الخدمة بناءً على المبلغ الإجمالي لأجر العمل لآخر شهر من العمل.

شروط تعويض نهاية الخدمة؟

أ. شروط الحصول على تعويض نهاية الخدمة للمستقيل من العمل:

يمكنك الحصول على تعويض نهاية الخدمة إذا تركت العمل لأسباب مبررة موضحة في القانون (راجع قسم فسخ عقد العمل) أو قدمت استقالتك بسبب الحالات المذكورة أدناه؛

- إذا تركت العاملة التي قدمت استقالتها العمل بصورة طوعية خلال السنة الأولى من الزواج،
- إذا ترك الموظف الذي قدم استقالته العمل بسبب الخدمة العسكرية الإلزامية،
- إذا مر 15 عام على يوم العمل الرسمي الأول، وبلغ إجمالي أيام أقساط التأمين 3600 يوم على الأقل وتم منح العامل شهادة تقاعد من قبل مؤسسة الضمان الاجتماعي.

ب. شروط الحصول على تعويض نهاية الخدمة للمُقال من العمل:

يحق لك الحصول على تعويض نهاية الخدمة إذا قام صاحب العمل بإقصائك عن العمل دون سبب مبرر كما هو موضح في القانون. في حال انتهاء صاحب العمل عقد العمل لسبب وجيه ينص عليه القانون (راجع قسم فسخ عقد العمل)، فلا يمكنك الحصول على تعويض نهاية الخدمة.

ت. شروط تعويض نهاية الخدمة في حالة الوفاة:

في حالة وفاة الموظف الذي يعمل بشكل رسمي لمدة لا تقل عن سنة سواء كانت الوفاة في مكان العمل أو في خارجه لأي سبب من الأسباب، فيحق لورثته الشرعيين (مثال: الزوج/ة ، الأطفال) طلب تعويض نهاية الخدمة.

ج. شروط تعويض نهاية الخدمة في حالة التقاعد:

يحق للموظف المؤهل للتقاعد الحصول على تعويض نهاية الخدمة في حال عمله لأكثر من سنة في نفس مكان العمل.

4. إجازة الوفاة و الزواج و الأمومة

يسمح بالحصول على إجازة مدفوعة الأجر مدتها ثلاثة أيام في حالة زواج العامل/العاملة أو تبني طفل/ طفلة أو في حالة وفاة أحد الوالدين، الزوج/ الزوجة، الأخ/ الأخت أو أحد الأطفال. كما يسمح له بالحصول على إجازة مدتها خمسة أيام مدفوعة الأجر في حالة ولادة الزوجة.



يُسمح للموظفين بالحصول على إجازة مدفوعة الأجر مدتها عشرة أيام كاملة أو مقسمة لتوفير الرعاية الطبية للطفل الذي لديه إعاقة بنسبة 70% أو مرض مزمن بناءً على تقرير طبي، بشرط أن يستخدم أحد الزوجين هذه الإجازة.

5. إجازة البحث عن عمل جديد

يلزم صاحب العمل بمنحك الإذن للبحث عن عمل جديد خلال ساعات العمل وبدون خصم أي أجرة منك، وذلك خلال فترة الإشعار.



يجب ألا يكون الوقت المخصص لهذا الغرض أقل من ساعتين يوميًا، كما يمكنك دمج هذه الساعات واستخدامها في آن واحد.

ولكن إذا رغبت باستخدام هذه الساعات في آن واحد فيجب عليك استخدامها في الأيام التي تسبق اليوم الذي ينتهي به عملك ويجب عليك إبلاغ صاحب العمل بذلك مسبقاً.

إذا لم يمنحك صاحب العمل الإذن للبحث عن عمل جديد أو تم منحك وقت أقل من المدة المنصوص عليها في هذه المادة، فيجب عليه أن يدفع لك أجور تلك الفترة.

إذا عملت خلال الوقت الذي يسمح لك بالبحث فيه عن عمل جديد، فعلى صاحب العمل أن يدفع لك ضعف الأجر الذي تستحقه.

6. العجز و الإعاقة:

وفقاً للقانون 5510 الخاص بالضمان الاجتماعي التركي، إذا خسر العامل صاحب التأمين قدرته على العمل أو فقد 60% من قدرته على كسب المال في المهنة نتيجة لحادث عمل أو مرض مهني معتمد من لجنة صحية، فيعتبر معاقاً.



من يمكنه الحصول على راتب العاجز أو المعاق؟

- من أجل الحصول على راتب العاجز أو المعاق يجب أن تكون قد عملت بشكل رسمي لمدة لا تقل عن عشرة سنوات، وأن تكون قد دفعت 1800 يوم من أقساط التأمين على المدى الطويل. وإذا كانت درجة العجز والإعاقة عالية لدرجة الحاجة لرعاية مستمرة فيجب عليك الإبلاغ عن أقساط تأمين العجز والشيخوخة والوفاة وذلك بغض النظر عن إجمالي فترة التأمين.
- أن يكون قد تم إنهاء عقدك من قبل صاحب العمل أو أن تكون قد أنهيت عملك الرسمي أو نشاطاتك وترك مهامك بسبب العجز.

7. الحقوق الممنوحة في التأمين الصحي وتأمين الأمومة:

يحق للعامل الذي لديه تأمين صحي الحصول على استحقاقات العجز المؤقت في حالة فقدان القدرة على العمل بسبب المرض. كما يضمن تأمين الأمومة للنساء العاملات استحقاقات العجز عن العمل واستحقاقات الرضاعة في حالة فقدان القدرة على العمل بسبب الأمومة.

استحقاقات العجز المؤقت عن العمل:

يتم منح استحقاقات العجز المؤقت للعامل الذي يعمل بشكل رسمي والذي لم يعد لديه القدرة على العمل بسبب وقوع حادث عمل أو بسبب إصابته بمرض مهني أو في حالات المرض والأمومة، وذلك خلال فترة الاستراحة الموضحة في تقارير الطبيب أو اللجنة الطبية المعتمدة من قبل مؤسسة الضمان الاجتماعي.

كما تعتبر استحقاقات العجز المؤقت معونة مالية يتم دفعها من قبل مؤسسة الضمان الاجتماعي للأيام التي يكون فيها العامل عاطلاً عن العمل. حيث يتم دفع استحقاقات الإجازة المرضية بعد ثلاثة أيام من حدوث العجز المؤقت عن العمل.

كيف يمكنني الاستفادة من استحقاقات العجز المؤقت عن العمل؟

لكي تكون مؤهلاً للاستفادة من استحقاقات العجز المؤقت عن العمل،

يجب أن يغطي تأمين العامل على الأقل اليوم الأول من الإجازة المرضية الموثقة بتقرير،

وأن يكون قد تم الإبلاغ عن أقساط التأمين لمدة 90 يوماً على الأقل خلال سنة واحدة على المدى القصير وذلك قبل بداية الإجازة المرضية،

ويجب أن يتم الحصول على الإجازة المرضية من الطبيب أو اللجنة الطبية المفوضة من قبل مؤسسة الضمان الاجتماعي.

8. العمل أثناء الحمل والأمومة وإن الرضاعة الطبيعية:

يحق للمرأة العاملة الحصول على إجازة لمدة ستة عشر أسبوعاً؛ أي ثمانية أسابيع قبل الولادة وثمانية أسابيع بعد الولادة. وفي حال الولادة المبكرة، تضاف الإجازة الغير مستخدمة قبل الولادة إلى إجازة ما بعد الولادة.

في حالة الحمل المتعدد، ستتم إضافة أسبوعين إلى مدة ثمانية أسابيع ما قبل الولادة ويجب على النساء العاملات أن لا يعملن خلال هذه المدة.



كما يتم منح المرأة العاملة إجازة مدفوعة الأجر للفحوص الدورية أثناء فترة الحمل.

في حالة وفاة الأم أثناء أو بعد الولادة، يتم منح الاجازات الغير مستخدمة بفترة ما بعد الولادة للأب. كما يمنح الأشخاص الذين تبنوا طفلاً دون الثالثة من العمر، إجازة أمومة مدتها ثمانية أسابيع تبدأ من تاريخ تسليم الطفل إليهم.

بعد إجازة الأمومة، يجوز للمرأة العاملة أو التي تبنت طفلاً دون عمر الثلاث سنوات أن تعمل نصف الوقت حتى مرور ستين يوماً من الولادة الأولى، ومائة وعشرين يوماً من الولادة الثانية ومائة وثمانون يوماً من الولادة الثالثة. في حالات الحمل المتعدد، يجب إضافة 30 يوماً لهذه الفترات.

وفي حال ولادة طفل لديه إعاقة فيتم منح أحد الأبوين إجازة لمدة 360 يوماً وذلك بناءً على تقرير طبي. ومع ذلك لا يتم تطبيق إجازة الرضاعة عليهم.

يجوز زيادة فترات الإجازات المذكورة أعلاه وفقاً للحالة الصحية للمرأة العاملة وبيئة العمل قبل وبعد الولادة حيث يتم تحديد هذه المدة من قبل الطبيب.

كما يجب أن تعمل المرأة العاملة الحامل بعمل أكثر مرونة وسهولة وذلك بناءً على تقرير الطبيب وفي حال ذلك لا يتم خفض أجرها.

كما يحق لك الحصول على إجازة الرضاعة الطبيعية لمدة ساعة ونصف يومياً وذلك لإرضاع طفلك دون سن السنة. ويمكن للمرأة العاملة تحديد طريقة استخدام هذه الإجازة. كما تعتبر مدة إجازة الرضاعة جزء من وقت العمل اليومي.

يحق لك استخدام إجازة بدون راتب تصل إلى ستة أشهر وذلك بعد انقضاء مدة الأسابيع الستة عشر أو مدة الأسابيع الثمانية عشر وذلك في حالة الحمل المتعدد.

9. راتب الشبخوخة:

يتم منح راتب الشبخوخة ضمن شروط معينة وذلك نتيجة انتهاء الحياة العملية للشخص. يمكنك زيارة موقع مؤسسة الضمان الاجتماعي على الانترنت، وبعد إدخال معلوماتك الشخصية يمكنك معرفة الزمن الذي يمكنك الحصول على التقاعد فيه.



10. منحة الوفاة (راتب ما بعد الوفاة)

هي الراتب الذي يتم منحه لأقارب العامل المتوفى.

ما هي شروط الحصول على منحة الوفاة؟

من أجل حصول أقارب العامل المتوفى على منحة الوفاة:

أ. (يجب الإبلاغ عن أقساط التأمين المتعلقة بالعجز والشبخوخة والوفاة لما لا يقل عن 1800 يوم.

ب. (أو أن يكون لديهم تأمين لمدة لا تقل عن خمسة سنوات باستثناء فترات عدم تسديد أقساط التأمين ، و الإبلاغ عن أقساط التأمين المتعلقة بالعجز والشبخوخة والوفاة لما لا يقل عن 900 يوم

من يمكنه الحصول على منحة الوفاة:

يتم منح منحة الوفاة لكل من:

أ. الزوج/ة

ب. الأبناء

ما هو راتب التقاعد الممنوح لعائلة الشخص المتوفى أثناء العمل:

هو الدخل الذي يتم منحه لعائلة الشخص الذي كان لديه تأمين و توفي نتيجة لحادث عمل أو مرض مهني وذلك أثناء حصوله على استحقاقات العجز الدائم. كما لا يوجد شروط لمنح راتب التقاعد لعائلة الشخص المتوفى أثناء العمل مثل: فترة التأمين، العمر أو رسوم التأمين المدفوعة. كما يتم منح راتب المتقاعد لعائلة الشخص المتوفى أثناء العمل، حتى ولو فقد الشخص الذي لديه تأمين حياته نتيجة لحادث عمل أو مرض مهني منذ اليوم الأول لعمله.

ما هي إعانة الوفاة؟

هي مساعدة لمرة واحدة فقط لعائلة الشخص المتوفى أثناء العمل و الذي كان لديه تأمين وذلك بناءً على تعرفه معينة يتم تحديدها من قبل مجلس إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي والموافقة عليها من قبل وزير العمل و الخدمات الاجتماعية و الأسرة.

ما هي شروط الاستفادة من إعانة الوفاة؟

يتم تقديم إعانة الوفاة لعائلة الشخص المتوفى أثناء العمل، أي؛

- نتيجة لحادث عمل أو مرض مهني
- أو أثناء تلقيه استحقاقات العجز الدائم عن العمل، الإعاقة أو الشيخوخة.
- أو وفاته أثناء إبلاغه عن أقساط تأمين الوفاة، العجز والشيخوخة لمدة 360 يوم على الأقل.

لن يتم طلب شرط وجود التأمين لدى الشخص أثناء الوفاة وذلك من أجل تقديم أعانة الوفاة لعائلة الشخص الذي أبلغ عن أقساط تأمين العجز، الوفاة والشيخوخة لمدة 360 يوم.

11. التأمين ضد حوادث العمل والأمراض المهنية

ما هي حوادث العمل؟

هي الحوادث التي تتعرض لها أثناء حياتك المهنية وتسبب لك ضرراً جسدياً ونفسياً أو أعاقه تجعلك عاجز عن العمل بشكل مؤقت.



تصنف حالات حوادث العمل على الشكل الآتي:

حوادث العمل هي الحوادث الذي تحدث؛

1. أثناء تواجدك في مكان العمل
2. بسبب العمل الذي تقوم به لخدمة صاحب العمل،
3. أثناء عملك لصاحب العمل في الوقت الذي لا تقوم فيه بعملك الأساسي و يتم توكيلك بمهام وإرسالك إلى مكان آخر خارج مكان العمل
4. في الوقت الذي تم تخصيصه من أجل إرضاع المرأة العاملة لطفلها.

5. أثناء الذهاب أو الإياب من وإلى مكان العمل أثناء تنفيذ مهام عمل تم تكليفك بها وذلك بواسطة مركبة تم تأمينها من قبل صاحب العمل.

متى يصنف الحادث من ضمن حوادث العمل؟

يجب توفر الشروط المذكورة أدناه من أجل النظر للحادث على أنه حادث عمل؛

- أن يكون لديك تأمين،
- أن تكون قد تعرضت لحادث خطير
- أن تكون قد تعرضت لضرر جسدي أو نفسي

من يقوم بالإبلاغ عن حالات حوادث العمل وكيف؟

يجب أن يتم الإبلاغ عن حالات حوادث العمل من قبل صاحب العمل، كما يجب عليه إبلاغ الشرطة بوقوع الحادث في وقت حدوثه و مؤسسة الضمان الاجتماعي في غضون ثلاثة أيام.

من أجل الإبلاغ عن حوادث العمل:

يتم الإبلاغ عن حوادث العمل عن طريق؛

–تطبيق التأمين الإلكتروني بالضغط على الرابط:

<http://uyg.sgk.gov.tr/IsvBildirimFormu/welcome.do>

–أو ملئ نموذج “الإبلاغ عن حوادث العمل والأمراض المهنية” وتسليمه بشكل مباشر أو عن طريق البريد إلى مديرية الضمان الاجتماعي في المحافظة / مركز الضمان الاجتماعي. يمكنك الحصول وتحميل النموذج ذو الصلة عن طريق الروابط المذكورة أدناه:

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/form_ve_dilekceler/formlar

“SGK-032-İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu”

فوائد التأمين ضد حوادث العمل:

يمكنك الاستفادة من الحقوق المذكورة أدناه التي يوفرها التأمين ضد حوادث العمل؛ ومن أجل الاستفادة من هذه الحقوق لا يوجد شرط معين لدفع الأقساط اليومية.

- استحقاقات العجز المؤقت عن العمل
- استحقاقات العجز الدائم عن العمل
- منحة الوفاة
- منحة الزواج
- إعانة الوفاة

ب. ما هي الأمراض المهنية؟

هي أمراض مؤقتة أو دائمة، أو إعاقة جسدية أو عقلية تعرضت لها نتيجة لحوادث متكررة بسبب طبيعة أو شروط العمل الذي تقوم به.



متى يصنف المرض من الأمراض المهنية؟

يتم تصنيف الضرر الذي تعرضت له من ضمن الأمراض المهنية في حال إقرار ذلك من قبل المجلس الصحي لمؤسسة الضمان الاجتماعي وذلك بناءً على التقارير والوثائق الطبية.

من يقوم بالإبلاغ عن حالات الأمراض المهنية وكيف؟

يجب أن يتم الإبلاغ عن حالات الأمراض المهنية من قبل صاحب العمل، كما يجب عليه إبلاغ مؤسسة الضمان الاجتماعي خلال ثلاثة أيام تبدأ من اليوم الذي يتم فيه معرفة المرض.

من أجل الإبلاغ عن حالات الأمراض المهنية:

يتم الإبلاغ عن حالات الأمراض المهنية عن طريق؛

- تطبيق التأمين الإلكتروني بالضغط على الرابط:

<http://uyg.sgk.gov.tr/IsvBildirimFormu/welcome.do>

- أو ملئ نموذج "الإبلاغ عن حوادث العمل والأمراض المهنية" وتسليمه بشكل مباشر أو عن طريق البريد إلى مديرية الضمان الاجتماعي في المحافظة / مركز الضمان الاجتماعي. يمكنكم الحصول وتحميل النموذج ذو الصلة عن طريق الروابط المذكورة أدناه:

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/form_ve_dilekceler/formlar

"SGK-032-İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu"

إثناء تحضير هذه المعلومات تم الاستفادة من موقع مؤسسة الضمان الاجتماعي على الإنترنت. من أجل معلومات أكثر يمكنك مراجعة مؤسسة الضمان الاجتماعي الموجودة في المدينة التي تعيش فيها.