

العمل في صربيا

حقوقك وفرصك



دليل طالبي اللجوء والأشخاص الذين تم منحهم
حق اللجوء أو الحماية المؤقتة



GOVERNMENT
OF SERBIA



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Confederation

Implemented by



UNHCR
The UN Refugee Agency



IOM
UN MIGRATION



COMMISSARIAT
FOR REFUGEES AND MIGRATION
OF THE REPUBLIC OF SERBIA

This publication was produced within the project "Strengthening Migration Governance and Asylum Systems in Serbia: Enhancing Policies, Protecting Rights" implemented by UNHCR Serbia in partnership with Ministry of Interior, Commissariat for Refugees and Migration and IOM Serbia, with the support of Switzerland. The UNHCR Serbia is solely responsible for the content, which does not necessarily reflect the official views of Switzerland.

UNHCR Serbia extends its sincere appreciation to the project partners and donor, as well as to the National Employment Service, for their valuable contributions, careful review, and expert input in the development of this publication.



عليك تقديم طلب اللجوء رسمياً واستكمال الإجراءات القانونية اللازمة لتسجيله لدى السلطات المختصة.

ما الذي أحتاج إليه لكي أبدأ العمل في صربيا؟

كيف أجد عملاً؟

إن من الخطوات الأولى والمهمة في رحلة البحث عن عمل هي **التسجيل في سجل الهيئة الوطنية للتوظيف (NSZ)**—المؤسسة العامة التي تعنى بتقديم خدمات التوظيف والدعم للأشخاص الباحثين عن العمل، وربطهم بأصحاب العمل، بغض النظر عن جنسيتهم، بالإضافة إلى تقديم مجموعة واسعة من الخدمات والبرامج التي من شأنها تسهيل الوصول إلى فرص العمل المناسبة.

علماً أن للهيئة الوطنية للتوظيف فروع منتشرة في جميع المدن والبلديات في جمهورية صربيا، وللاستفادة من خدماتها، يتعين عليك **التسجيل شخصياً في الفرع المختص الواقع ضمن منطقة إقامتك**، وذلك خلال أيام العمل الرسمية من الساعة الثامنة صباحاً (08:00) وحتى الساعة الثانية والنصف بعد الظهر (14:30).

يُعدّ الحق في العمل من الحقوق الأساسية التي تتمتع بها في جمهورية صربيا. وعليه، فإذا ما تم منحك صفة **اللجوء أو الحماية الثانوية أو الحماية المؤقتة**، فإنه يحق لك **العمل بصورة قانونية ومنظمة في البلد**. كما لا يُشترط في هذه الحالة الحصول على تصريح عمل لممارسة العمل أو الإقامة؛ إذ تُعد **بطاقة الهوية الشخصية** الصادرة عن مكتب اللجوء التابع لوزارة الداخلية وثيقة كافية لإثبات حقك في الإقامة والعمل.

أما إذا كنت من **طالبي اللجوء**، فيحق لك الالتحاق بسوق العمل **بعد مرور ستة أشهر على تاريخ تقديم طلب اللجوء**. ويمكنك في هذه الحالة العمل بصورة قانونية باستخدام بطاقة هوية طالب اللجوء والوثيقة، الصادرتين عن مكتب اللجوء، اللتين تثبت وضعك القانوني.

يُرجى الانتباه إلى أن تقديم طلب اللجوء يختلف قانونياً عن مجرد التعبير عن النية في طلب اللجوء. فلكي تكتسب الحق في العمل بعد انقضاء فترة الستة أشهر، يتعين

التوظيف، سيتم إعداد خطة توظيف فردية تُحدّد في إطارها التدابير والبرامج الأكثر ملاءمة لاحتياجاتك ومؤهلك، والتي تستوفي شروط الاستفادة منها.

يمكنك الحصول على مزيد من المعلومات من خلال الموقع الإلكتروني للهيئة الوطنية للتوظيف، حيث تتوفر معلومات مفصلة حول الخدمات والبرامج التي تقدمها الهيئة، كما يمكنك الاطلاع على إعلانات الوظائف الشاغرة ومتابعة فرص العمل المتاحة والتقدم إليها مباشرة عبر الرابط³

أما إذا ما تم منحك صفة اللجوء أو الحماية الثانوية، فسيقوم مستشار الاندماج التابع لمفوضية شؤون اللاجئين والهجرة في جمهورية صربيا، بالتنسيق معك، بإعداد خطة اندماج فردية تتناسب مع احتياجاتك وأهدافك. كما سيقوم بإطلاعك على فرص العمل المتاحة، ويقدم لك الدعم اللازم لتسهيل اندماجك في سوق العمل، بما في ذلك:

- (1) المساعدة في الحصول على الوثائق اللازمة للتسجيل لدى الهيئة الوطنية للتوظيف ووكالات التوظيف الأخرى.
- (2) المساعدة في الشروع بإجراءات الاعتراف بالشهادات والمؤهلات الدراسية الأجنبية.
- (3) دعم اندماجك في برامج التعليم الإضافي والتدريب المهني والتأهيلي بما يتوافق مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل.
- (4) المساعدة في الاستفادة من تدابير وسياسات التوظيف الفعالة المتاحة.

ما هي الطرق الأخرى التي يمكن اتباعها للعثور على عمل، إلى جانب خدمات الهيئة الوطنية للتوظيف؟

يُمكن الخيار الأول في إنشاء ملف شخصي على منصة إنفوستود للوظائف (infustud poslovi)⁴ —المنصة الإلكترونية الرائدة للبحث عن الوظائف في صربيا، والمتاحة باللغتين الصربية والإنجليزية.

يمكنك البحث في إعلانات الوظائف الشاغرة بحسب مجال العمل أو الموقع الجغرافي، فضلاً عن مجموعة متنوعة من المعايير وخيارات التصفية التي تساعدك

يُرجى إحضار بطاقة الهوية الشخصية ورقم تسجيل الأجنبي (EBS) الصادر عن وزارة الداخلية لغرض التسجيل.

كما يمكنك التسجيل في سجل الهيئة إلكترونياً باللغة الصربية، وذلك من خلال تعبئة نموذج التسجيل لأول مرة في السجل وإرساله إلى عنوان البريد الإلكتروني الخاص بالفرع المختص وفقاً لمكان الإقامة الدائمة أو المؤقتة.

كذلك، يمكنك تعبئة النموذج إلكترونياً على الحاسوب وحفظه متضمناً جميع البيانات المطلوبة، أو طباعته وتعبئته بخط اليد، ثم مسحه ضوئياً أو تصويره وإرساله إلى البريد الإلكتروني للفرع المختص، مرفقاً بجميع المستندات المطلوبة. بعدها سيتواصل معك الموظف المختص لإبلاغك بالخطوات والإجراءات اللاحقة.

وبعد إتمام عملية التسجيل، ستتم دعوتك إلى مقابلة مع مستشار التوظيف، بهدف تزويدك بالمعلومات المتعلقة بحقوقك وواجباتك، والخدمات التي تقدمها الهيئة الوطنية للتوظيف، فضلاً عن فرص العمل المتاحة. كما سيقوم المستشار بإحاطتك علماً بفرص العمل المناسبة لمؤهلك وخبراتك. لذا يتعين عليك تلبية جميع الدعوات والمواعيد التي تحددها الهيئة الوطنية للتوظيف، باعتبار ذلك جزءاً من إجراءات الاستفادة من خدماتها.

تُعدّ هيئة التوظيف الجهة الأولى التي يمكنك اللجوء إليها للحصول على الدعم والإرشاد في التخطيط لمسارك المهني وتطوير فرصك في سوق العمل. لذا، يُنصح بالاستفسار عن التدابير والبرامج التعليمية والتأهيلية التي تنظمها الهيئة، مثل برامج التدريب الموجه لاحتياجات سوق العمل، والتدريب بناءً على احتياجات أصحاب العمل، وبرامج التدريب العملي والتدريب المهني، فضلاً عن البرامج الهادفة إلى اكتساب المعارف والمهارات العملية. وقد تكون تلك البرامج مفيدة، بشكل خاص، خلال الفترة اللازمة لاستكمال إجراءات الاعتراف بشهاداتك الدراسية الأجنبية²، أو إذا كنت ترغب في اكتساب مؤهلات جديدة أو الانتقال إلى مجال مهني آخر.

أما في حال عدم الاعتراف بشهاداتك الدراسية الأجنبية في جمهورية صربيا، فلن يكون بإمكانك التسجيل في سجل الباحثين عن العمل إلا بوصفك شخصاً غير مؤهل مهنيًا. ومن خلال التعاون والتشاور مع مستشار

² <https://www.unhcr.org/sites/rs/files/legacy-pdf/Vodic-za-karijerno-usmeravanje-izbeglica.pdf>

³ <https://www.nsz.gov.rs>

⁴ <https://poslovi.infostud.com>

علاقات العمل بموجب قانون العمل، الذي يحدد الحقوق الأساسية والحد الأدنى من الضمانات القانونية التي يتمتع بها جميع العاملين. وتُعد معرفة تلك الحقوق خطوة أساسية نحو حماية مصالحك وضمان حصولك على معاملة عادلة في بيئة العمل.

سنبدأ بالتعريف بأهم وثيقة تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وهي عقد العمل.

ما الذي يجب أن يتضمنه عقد العمل، ولماذا يُعدّ مهماً؟

يبدأ التوظيف بإبرام عقد عمل خطي يوقعه كل من العامل وصاحب العمل. ويُعدّ عقد العمل الوثيقة القانونية الأساسية التي تنظم العلاقة بين الطرفين، إذ يحدد حقوق كل منهما والتزاماته ومسؤولياته بصورة واضحة. لذلك، يُنصح بقراءته بعناية فائقة قبل التوقيع عليه، والتأكد من أنه يتضمن جميع الشروط والأحكام التي تم الاتفاق عليها مع صاحب العمل.

وفي حال وجود أي بند غير واضح أو أي معلومات تحتاج إلى توضيح، ينبغي طلب الاستفسار من صاحب العمل أو الجهة المختصة قبل التوقيع على العقد. لضمان فهم جميع الالتزامات والحقوق المترتبة عليه، هذا ويُحرّر عقد العمل عادةً في ثلاث نسخ أصلية متطابقة، ويجب أن تحتفظ بإحدى النسخ للرجوع إليها عند الحاجة.

ويتعين أن يتضمن كل عقد عمل، كحد أدنى، المعلومات التالية:

- « اسم صاحب العمل وعنوانه
- « الاسم الكامل للعامل وعنوان إقامته الدائمة أو المؤقتة
- « نوع ومستوى المؤهلات العلمية أو المهنية
- « طبيعة العمل والمهام الوظيفية التي سيقوم بها العامل
- « مكان العمل
- « نوع علاقة العمل، سواء كانت لمدة محددة أو غير محددة، مع بيان مدة العقد في الحالة الأخيرة
- « تاريخ بدء العمل وساعات العمل
- « مقدار الأجر الأساسي، وطريقة تقييم الأداء في العمل، وأي بدلات أو مستحقات مالية أخرى
- « مواعيد دفع الأجور والمستحقات الأخرى
- « الإشارة إلى الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي للعمل المعمول بها لدى صاحب العمل

في العثور على الفرص المناسبة لمؤهلاتك وخبراتك. كما يمكنك أيضاً إضافة المنصة كتطبيق على الهاتف المحمول لتسهيل متابعة فرص العمل والتقديم عليها.

أما الخيار الثاني فيتمثل في طلب المساعدة من **مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (UNHCR) في صربيا**، والتي تتعاون مع أصحاب العمل بهدف توفير فرص عمل **لائقة** للاجئين وطالبي اللجوء وتعزيز فهم حقوقهم واحتياجاتهم في صربيا.

يمكنك الاطلاع على قائمة بأصحاب العمل والوظائف الأكثر طلباً والتواصل مع المفوضية عبر الروابط المتاحة على الموقع الإلكتروني لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في صربيا إذا كنت مهتماً بالحصول على مزيد من المعلومات أو الاستفادة من تلك الفرص.

هذا وقد أطلقت المفوضية العليا لشؤون اللاجئين، وبالتعاون مع شركة إيكيا (IKEA) التي توظف اللاجئين وتدعم اندماجهم من خلال التدريب والتبرعات وغيرها من الوسائل، **شبكة القطاع الخاص (Zalzbeglice#)**، التي تضم شركات وجمعيات أعمال ملتزمة بدعم اللاجئين من خلال توفير فرص العمل والتدريب المهني، والتبرع بالمنتجات والخدمات، وتعزيز التوعية العامة، وغيرها من أشكال الدعم.

وعلاوة على ذلك، تتعاون مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين مع عدد من الشركات وأصحاب العمل الذين يوفران فرص عمل لائقة وفقاً للقوانين المحلية السارية في جمهورية صربيا. ومن بين تلك الجهات **وكالتا التوظيف كونيكسا (Qonnexa) وأديكو (Adecco)**، إذ يمكنك التواصل معهما مباشرة للحصول على الدعم والمشورة بشأن فرص العمل المتاحة.

وأخيراً، يُنصح دائماً بالاستفادة من شبكات العلاقات والتواصل داخل المجتمع المحلي الذي تقيم فيه، والاستفسار بصورة مستمرة عن فرص العمل المتاحة. ومع تنامي مهاراتك في اللغة الصربية، ستصبح عملية البحث عن العمل أكثر سهولة وفعالية، كما ستتوسع فرصك في الوصول إلى أصحاب العمل وبناء علاقات مهنية مثمرة. وفي الوقت نفسه، من الضروري **الإلمام بحقوقك وواجباتك في بيئة العمل**، وفهم الأطر القانونية التي تنظم العلاقة مع أصحاب العمل، بما يضمن حصولك على ظروف عمل عادلة وأمنة ومتوافقة مع القوانين واللوائح المعمول بها.

ما هي حقوقي في العمل في صربيا؟

من المهم بمكان أن تكون على دراية بحقوقك كعامل قبل البدء بالعمل في جمهورية صربيا، حيث يتم تنظيم

تشغيله خلال فترات الدراسة، كما لا يجوز أن تتجاوز مدة عمله خمسا وثلاثين (35) ساعة أسبوعياً أو ثمانين (8) ساعات يومياً.

وبالإضافة إلى ذلك، يحظر القانون تشغيل العاملين الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر (18) عاماً خلال ساعات الليل، باستثناء بعض الأنشطة المحددة في مجالات الثقافة والرياضة والفنون والإعلانات، أو في الحالات الاستثنائية التي تستدعي استكمال عمل توقف نتيجة قوة القاهرة، شريطة أن يكون العمل مؤقتاً ولا يمكن تأجيله، وألا يتوافر لدى صاحب العمل عدد كافٍ من العاملين البالغين للقيام به.

كما لا يجوز تشغيل العاملين دون سن الثامنة عشرة (18) في الأعمال التي تنطوي بصورة خاصة على مجهود بدني شاق، أو في الأعمال التي تُنجز تحت الأرض أو تحت الماء أو على ارتفاعات شاهقة، أو في الأعمال التي تنطوي على التعرض للإشعاعات الضارة أو المواد السامة والخطرة. ولا يجوز إسناد تلك الأعمال إلى القاصرين إلا بناءً على تقرير صادر عن الجهة الصحية المختصة يؤكد أن طبيعة العمل لا تشكل خطراً على صحتهم أو نموهم.

إذا كانت لديك أي استفسارات أو شكوك تتعلق بمحتوى عقد العمل أو بحقوقك والتزاماتك بموجبيه، يمكنك التواصل مع مستشار الاندماج في مفوضية شؤون اللاجئين والهجرة للحصول على المشورة والمساعدة اللازمة لفهم بنود العقد وتفسيرها.

ما أنواع العقود المتاحة؟

إلى جانب عقود العمل التي تنشئ علاقة عمل اعتيادية بين العامل وصاحب العمل، يجيز القانون في بعض الحالات إبرام أنواع أخرى من العقود لتنفيذ أعمال محددة لا تدرج ضمن علاقة العمل التقليدية. ومن بين تلك العقود عقود الأعمال المؤقتة والعرضية وعقد إنجاز العمل.

يستخدم عقد إنجاز العمل حصراً للأعمال التي لا تشكل جزءاً من النشاط المعتاد أو الأساسي لصاحب العمل. وبمعنى آخر، لا يجوز لصاحب العمل استخدام هذا النوع من العقود لتشغيلك في وظائف تدرج ضمن الأعمال الدائمة أو المنتظمة التي يمارسها في إطار نشاطه الاعتيادي.

ويُبرم عقد إنجاز العمل دائماً بصورة خطية، ويجب أن يتضمن وصفاً واضحاً للعمل المطلوب إنجازه، وتاريخ بدء تنفيذ العمل وانتهائه، ومقدار المقابل المالي المستحق، فضلاً عن الحقوق والالتزامات المتبادلة بين الطرفين.

« عدد ساعات العمل اليومية والأسبوعية

وقد يتضمن العقد أيضاً أحكاماً إضافية تتعلق بحقوق والتزامات العامل، مثل عدد أيام الإجازة السنوية، التي يبلغ الحد الأدنى القانوني لها عشرين يوم عمل، وإمكانية الاستفادة من الإجازة المرضية، وفترة الإشعار المسبق بإنهاء العمل، والحقوق المرتبطة بالتأمين الصحي والتأمين التقاعدي. ولا تُدرج هذه الأحكام عادةً في العقد إلا إذا كانت تختلف عن الحقوق المنصوص عليها في قانون العمل أو تتضمن مزايا إضافية.

كما قد يتضمن العقد بنداً خاصاً بالفترة التجريبية، أي الفترة التي تهدف إلى تمكين كل من العامل وصاحب العمل من تقييم مدى ملائمة الوظيفة واستمرار علاقة العمل. ولا يجوز أن تتجاوز مدة فترة التجربة ستة أشهر، ويحق، خلالها، لأي من الطرفين إنهاء علاقة العمل، شريطة الالتزام بفترة إشعار مسبق لا تقل عن خمسة أيام عمل.

ويمكن أن يكون عقد العمل من أحد النوعين التاليين:

« عقد عمل لمدة محددة: وهو العقد الذي يُبرم لفترة زمنية محددة مسبقاً، كما هو الحال في الأعمال الموسمية أو عند وجود حاجة مؤقتة لزيادة عدد العاملين

« عقد عمل لمدة غير محددة: وهو العقد الذي لا يتضمن تاريخاً محدداً لانتهاء سريانه

وفي حال إبرام عقد عمل لمدة محددة، فلا يجوز أن تتجاوز مدته الإجمالية أربعة وعشرين (24) شهراً، سواء بصورة متواصلة أو مع فترات انقطاع. ولا يُعتبر الانقطاع الذي يقل عن ثلاثين (30) يوم عمل انقطاعاً فعلياً.

واستثناءً من ذلك، يجوز أن تستمر علاقة العمل لمدة محددة لأكثر من أربعة وعشرين (24) شهراً إذا كان العامل يحل محل عامل آخر غائب بصورة مؤقتة، وفي هذه الحالة تستمر العلاقة التعاقدية إلى حين عودة العامل الأصلي إلى عمله.

وإذا ما واصل العامل أداء عمله لمدة لا تقل عن خمسة أيام عمل بعد انتهاء المدة المحددة في العقد، فإن علاقة العمل تتحول بحكم القانون إلى علاقة عمل لمدة غير محددة. أما في غير ذلك، فتنتهي علاقة العمل بانتهاء المدة المتفق عليها في العقد.

يجوز للشخص في جمهورية صربيا الدخول في علاقة عمل إذا بلغ الخامسة عشرة (15) من العمر على الأقل، شريطة أن يحصل، من هو أقل من سن الثامنة عشر (18)، على موافقة خطية من الوالدين أو الوصي القانوني. وإذا كان العامل قاصراً ويتابع تعليمه، فلا يجوز



تييانا
موظفة في شركة إيكيا

مشاركته. إلا أن هذا المقابل لا يُعتبر أجراً بالمعنى القانوني الكامل.

وإضافة إلى ذلك، يمكن إبرام عقد للتطوير المهني من أجل المشاركة في برامج التخصص المهني أو التدريب المتقدم أو غيرها من أشكال التطوير واكتساب الخبرات المهنية الإضافية.

لماذا يُعد العمل دون عقد قانوني صحيح، أي في "السوق السوداء"، أمراً خطيراً؟

يُعد العمل في "السوق السوداء" شكلاً من أشكال العمل غير القانوني الذي يتم خارج الأطر القانونية المنظمة لعلاقات العمل. وعند العمل دون عقد قانوني صحيح أو دون استيفاء المتطلبات القانونية اللازمة، يفقد العامل الحماية التي يكفلها له قانون العمل وأنظمة الضمان الاجتماعي، مما قد يعرضه لمخاطر مهنية ومالية وقانونية جسيمة.

فالعمل غير الرسمي لا يضمن لك التمتع بالحقوق الأساسية التي يكفلها القانون للعاملين، مثل الحق في الأجر، والإجازة السنوية، والإجازة المرضية، والتأمين

ويجوز لصاحب العمل أن يبرم عقداً للأعمال المؤقتة والعرضية بالنسبة للأعمال التي لا تتجاوز بطبيعتها (120) يوم عمل خلال السنة التقويمية مع شخص عاطل عن العمل، أو عامل يعمل بدوام جزئي حتى استكمال الدوام الكامل، أو مستفيد من راتب التعاقد.

وفي بعض المهن المنظمة قانوناً، يتعين على العامل عند دخوله سوق العمل للمرة الأولى إكمال فترة تدريب مهني قبل ممارسة المهنة بصورة مستقلة. وتمثل تلك الفترة مرحلة تأهيل عملي تهدف إلى تزويد المتدرب بالمعارف والخبرات والمهارات اللازمة لأداء مهامه المهنية بكفاءة واستقلالية.

وتستمر فترة التدريب المهني عادةً لمدة تصل إلى سنة واحدة. وقد تكون أطول بالنسبة لبعض المهن أو المؤهلات التي تخضع لأحكام خاصة منصوص عليها في القوانين ذات الصلة. ويحق للمتدرب خلال فترة التدريب الحصول على أجر لا يقل عن ثمانين في المائة (80%) من الأجر المقرر للوظيفة التي يشغلها.

كما يمكن إبرام عقد للتأهيل المهني، وهو عقد يهدف إلى تمكين الشخص من اكتساب الخبرة العملية والمهارات المهنية اللازمة. وفي هذه الحالة، قد يحق للمشارك الحصول على بدل أو تعويض مالي مقابل

وإذا قرر صاحب العمل إنهاء علاقة العمل، فيجب أن يتم ذلك بموجب قرار خطي ومعلن يُسلم إليك شخصياً وفق الإجراءات القانونية المعمول بها.

وعند انتهاء علاقة العمل، سواء بالاستقالة أو بقرار من صاحب العمل، يظل صاحب العمل ملزماً بتسوية جميع المستحقات المالية المترتبة لك حتى آخر يوم عمل، بما في ذلك:

« جميع الأجور المستحقة التي لم تُدفع لك حتى تاريخ انتهاء العمل

« جميع التعويضات والمستحقات المالية الأخرى التي لك الحق فيها، بما في ذلك أجور العمل الإضافي، والبدلات اليومية، والتعويضات المختلفة، وأي مبالغ أخرى مستحقة بموجب القانون أو عقد العمل.

كيف يتم تحديد ساعات عملي خلال اليوم أو الأسبوع؟

يُقصد بالدوام الكامل في جمهورية صربيا العمل لمدة أربعين (40) ساعة أسبوعياً، أي ما يعادل عادةً ثماني (8) ساعات يومياً. أما إذا كانت ساعات العمل أقل من ذلك، فيُعد العمل بدوام جزئي.

وبالنسبة للأعمال التي تُصنّف، استناداً إلى تقييم مهني مختص، على أنها شاقة أو مرهقة أو تنطوي على مخاطر صحية خاصة، فيجوز تخفيض ساعات العمل بما يصل إلى عشر ساعات أسبوعياً. وفي هذه الحالة، يتمتع العاملون بجميع الحقوق التي يتمتع بها العاملون بدوام كامل، رغم انخفاض عدد ساعات عملهم.

في المقابل، يجوز لصاحب العمل، في بعض الحالات الاستثنائية مثل الزيادة المفاجئة في حجم العمل أو الظروف الطارئة وغير المتوقعة، أن يطلب من العامل أداء عمل إضافي. ومع ذلك، لا يجوز أن تتجاوز مدة العمل الإضافي ثماني (8) ساعات أسبوعياً.

كما يجوز لصاحب العمل، وفقاً لاحتياجات العمل وطبيعة النشاط أو بهدف تحسين استخدام الموارد ووسائل العمل أو إنجاز مهمة محددة، إعادة توزيع ساعات العمل خلال فترة معينة. ويمكن أن تستمر إعادة توزيع ساعات العمل لمدة تصل إلى ستة أشهر خلال السنة التقويمية الواحدة، أو لمدة تصل إلى تسعة أشهر في الحالات التي يجيزها القانون. وفي جميع الأحوال، لا يجوز أن تتجاوز مدة العمل ستين (60) ساعة أسبوعياً خلال فترة إعادة التوزيع.

ويُعتبر العمل المنجز بين الساعة العاشرة مساءً (22:00) والساعة السادسة صباحاً (06:00) من اليوم

الصحي، والتأمين التقاعدي، والحماية في حالات إصابات العمل أو الأمراض المهنية. كما قد تجد نفسك دون أي وسيلة فعالة للمطالبة بحقوقك في حال نشوء نزاع مع صاحب العمل أو الامتناع عن دفع الأجور المستحقة.

ويُقصد بالعمل في "السوق السوداء" أي نشاط مهني أو عمل يُمارس دون الالتزام بالمتطلبات القانونية أو بالمخالفات للقواعد التي تنظم علاقات العمل والتشغيل. ومن الأمثلة الشائعة على ذلك:

« العمل دون عقد عمل خطي موقع من الطرفين

« استخدام أنواع من العقود لا تتوافق مع الطبيعة الحقيقية للعمل، مثل إبرام عقد إنجاز عمل أو عقد أعمال مؤقتة وعرضية في حين أن طبيعة العمل دائمة وتستوفي شروط إقامة علاقة عمل نظامية

« العمل دون التسجيل في نظام التأمينات الاجتماعية الإلزامية - إذ يقع على عاتق صاحب العمل واجب تسجيل العامل لدى صندوق التأمين التقاعدي والعجز (PIO) والصندوق الجمهوري للتأمين الصحي، وتسليم العامل نسخة من وثائق التسجيل خلال خمسة عشر (15) يوماً

« العمل في أنشطة أو وظائف لا يملك صاحب العمل ترخيصاً قانونياً لممارستها، أو لا تستوفي الشروط والمعايير القانونية المطلوبة

« تشغيل العاملين خارج الحدود القانونية لساعات العمل أو بما يتجاوز الحد المسموح به للعامل الإضافي

« عدم دفع الأجور المستحقة للعامل، أو دفع جزء من الأجر نقداً خارج السجلات والأنظمة الرسمية

« ممارسة أنشطة تجارية أو خدمية دون إصدار إيصالات أو مستندات ضريبية رسمية وفقاً للقانون

أريد إنهاء عملي، ما ينبغي عليّ معرفته عن الاستقالة؟

إذا كنت ترغب في إنهاء علاقة العمل بإرادتك، فيتعين عليك تقديم استقالة خطية إلى صاحب العمل قبل التاريخ الذي تنوي التوقف فيه عن العمل. علماً أن مدة الإشعار المسبق تبلغ خمسة عشر (15) يوماً على الأقل.

وفي المقابل، يجوز لصاحب العمل إنهاء علاقة العمل إذا توفّر سبب قانوني ومبرر يجيز ذلك. ويتعين عليه، قبل اتخاذ قرار الفصل، إبلاغك خطياً بالأسباب أو المخالفات المنسوبة إليك، ومنحك مهلة لا تقل عن ثمانية أيام لتقديمك رداً أو توضيحاً بشأنها.

أما بالنسبة للإجازة السنوية، فلك الحق فيها بعد العمل لمدة شهر واحد على الأقل بصورة متواصلة. وتُعد الإجازة السنوية حقاً أساسياً يهدف إلى تمكين العامل من الراحة واستعادة قدرته على العمل. ولا يجوز أن تقل مدة الإجازة السنوية عن عشرين (20) يوم عمل في السنة. وقد يحدد صاحب العمل عدداً أكبر من الأيام وفقاً للوائح الداخلية أو الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل. ويمكن الاستفادة من الإجازة السنوية دفعة واحدة أو تجزئتها إلى عدة فترات، وفقاً للاتفاق مع صاحب العمل واحتياجات العمل.

ويثبت الحق في الإجازة السنوية للعاملين الذين تربطهم بصاحب العمل علاقة عمل قائمة على عقد عمل، سواء كان العقد لمدة محددة أو غير محددة.

ما الذي ينبغي أن أعرفه عن حقي في الأجر؟

يكفل قانون العمل في جمهورية صربيا مبدأ المساواة في الأجر، بحيث يحق لجميع العاملين لدى صاحب العمل نفسه الحصول على أجر متساو مقابل العمل نفسه أو العمل ذي القيمة المتساوية، دون أي تمييز.

ويجب على صاحب العمل دفع الأجر بصورة منتظمة مرة واحدة على الأقل كل شهر، في موعد لا يتجاوز نهاية الشهر الجاري عن العمل المنجز خلال الشهر. كما يُدفع الأجر نقداً أو عن طريق التحويل المصرفي وفقاً للقواعد المعمول بها، ولا يجوز استبداله بسلع أو خدمات أو أي شكل آخر من أشكال المقابل، إلا في الحالات التي يجيزها القانون صراحة.

وتحدد جمهورية صربيا حداً أدنى قانونياً للأجور يُحتسب استناداً إلى الحد الأدنى لسعر العمل بالساعة، وبشكل هذا الحد المستوى الذي لا يجوز لصاحب العمل النزول عنه عند تحديد أجر العامل مقابل الأداء المعياري للعمل. وبناءً عليه، يتمتع كل عامل بالحق في الحصول على أجر لا يقل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً، بصرف النظر عن طبيعة العمل الذي يؤديه.

فعلى سبيل المثال، يبلغ الحد الأدنى لسعر العمل في جمهورية صربيا اعتباراً من كانون الثاني/يناير 2026 مبلغ 371 ديناراً صربياً عن كل ساعة عمل، قبل اقتطاع الضرائب والاستحقاقات الإلزامية. ويُحتسب الحد الأدنى للأجر الشهري من خلال ضرب هذا المبلغ في عدد ساعات العمل الفعلية خلال الشهر.

كذلك، إذا كان الشهر يتضمن اثنين وعشرين (22) يوم عمل، فإن الحد الأدنى للأجر الشهري يبلغ 65,296 ديناراً

التالي عملاً ليلياً، وتُطبق عليه الأحكام الخاصة المنصوص عليها في قانون العمل.

قواعد خاصة بحماية العاملين الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر عاماً

إذا كنت دون سن الثامنة عشرة (18)، فإن القانون يوفر لك حماية إضافية في مكان العمل، وتشمل ما يلي:

« لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل خمساً وثلاثين (35) ساعة أسبوعياً أو ثماني (8) ساعات يومياً

« لا يجوز تكليفك بالعمل الإضافي أو إخضاعك لنظام إعادة توزيع ساعات العمل

« يُحظر تشغيلك ليلاً، باستثناء الحالات الاستثنائية التي يجيزها القانون صراحةً

« يُحظر تشغيلك في الأعمال التي تتطلب جهداً بدنياً شاقاً بصورة خاصة، أو في الأعمال التي تُنجز تحت الأرض أو تحت الماء أو على ارتفاعات شاهقة، أو في الأعمال التي تنطوي على التعرض للإشعاعات أو المواد الخطرة، أو في أي أعمال تعتبرها الجهات الصحية المختصة ضارة بصحتك أو بملوك البدني والنفسي

ما هي حقوقي في الراحة والإجازة في مكان العمل؟

يحق لك خلال يوم العمل الحصول على استراحة يومية مدفوعة الأجر لا تقل عن ثلاثين (30) دقيقة إذا كانت مدة عملك ست ساعات أو أكثر. ولا يجوز، كقاعدة عامة، منح تلك الاستراحة في بداية يوم العمل مباشرة أو في نهايته، بل يجب أن تُنظم خلال ساعات العمل بما يتيح لك الاستراحة الفعلية.

وإذا كانت طبيعة العمل لا تسمح بمغادرة مكان العمل أثناء ساعات العمل، كما هو الحال في بعض الوظائف التي تتطلب خدمة الزبائن بصورة متواصلة أو العمل ضمن نوبات لا يمكن إيقافها، يلتزم صاحب العمل بتنظيم العمل بطريقة تتيح لك الاستفادة من فترة الراحة دون تعطيل سير العمل. ويُحتسب وقت الاستراحة ضمن ساعات العمل الفعلية.

كما يحق لك، خلال كل فترة أربع وعشرين (24) ساعة، الحصول على راحة يومية متواصلة لا تقل عن اثنتي عشرة (12) ساعة بين يومي عمل متتاليين. وبالإضافة إلى ذلك، يحق لك الحصول على راحة أسبوعية متواصلة لا تقل عن أربع وعشرين (24) ساعة، وتُمنح عادةً يوم الأحد.

جميع الدفوعات بصورة منتظمة ودقيقة إلى الجهات المختصة.

يتم دفع دفوعات التأمين ضد البطالة للعاملين المرتبطين بعلاقة عمل قانونية، بما في ذلك العاملون بموجب عقود العمل لمدة محددة أو غير محددة، وكذلك في بعض الحالات التي ينص عليها القانون مثل عقود الأعمال المؤقتة والعرضية.

كيف تتم حماية سلامتي وصحتي في مكان العمل؟

تُعد السلامة والصحة المهنية من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها جميع العاملين. وتكتسب أهمية خاصة نظراً لأن حوادث وإصابات العمل قد تؤدي إلى أضرار جسدية أو نفسية خطيرة. لذا يلتزم أصحاب العمل، بموجب القانون، بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية واتخاذ التدابير اللازمة للوقاية من المخاطر المهنية. كما يلتزمون بالإبلاغ عن أي إصابة عمل تقع أثناء أداء العمل أو بسببه إلى الجهات المختصة وإعداد التقارير القانونية اللازمة بشأنها.

وبصفتك عاملاً، يحق لك الحصول على معلومات واضحة وكاملة حول جميع المخاطر الموجودة في مكان العمل، والتدابير الوقائية الواجب اتباعها، والطرق الآمنة لأداء المهام الموكلة إليك. هذا ويُقصد بالخطر أي عامل أو ظرف قد يؤدي إلى إلحاق ضرر بصحة العامل أو سلامته الجسدية أو النفسية.

صربياً قبل اقتطاع الضرائب واستحقاقات الضمانات الاجتماعية.

لماذا يُعدّ التأمين الاجتماعي مهماً؟ وماذا يشمل؟

عندما تعمل بصورة قانونية في جمهورية صربيا، فإنك تتمتع بالحق في الاستفادة من نظام التأمين الاجتماعي. والذي يُعدّ أحد أهم أشكال الحماية الاجتماعية التي تكفل للعامل وأفراد أسرته قدراً من الأمان والاستقرار في مواجهة المخاطر والظروف التي قد تؤثر في قدرته على العمل أو في مستوى معيشتة.

وبصفتك شخصاً مؤمناً عليه، فإنك تتمتع بالحماية في حالات المرض أو الإصابة، والعجز عن العمل، والشيخوخة، وفقدان العمل، فضلاً عن بعض الحالات المرتبطة بوفاة أحد أفراد الأسرة أو فقدان مصدر الدخل.

ويشمل نظام التأمين الاجتماعي في جمهورية صربيا ثلاثة فروع رئيسية:

- « التأمين الصحي
- « التأمين التقاعدي وتأمين العجز
- « التأمين في حالة البطالة

ويتم تمويل هذه الأنظمة من خلال دفوعات تُقُطع من الأجر وفق النسب المحددة قانوناً. ويقع على عاتق صاحب العمل واجب تسجيل العامل وسداد

3 التأمين في حالة البطالة

- يتم تمويل هذا النوع من التأمين من خلال الدفوعات المخصصة له، ويُدار من قبل الهيئة الوطنية للتوظيف (NSZ). وفي حال فقدانك لعملك واستيفائك للشروط القانونية المطلوبة، فقد يحق لك الحصول على إعانة مالية مؤقتة خلال فترة البحث عن عمل جديد.

2 التأمين التقاعدي وتأمين العجز

- يتم تسديد الدفوعات الخاصة بالتأمين التقاعدي وتأمين العجز إلى صندوق التأمين التقاعدي وتأمين العجز (PIO). وتُسجل تلك الدفوعات طوال فترة عملك، وتُحتسب لاحقاً عند استيفائك شروط التقاعد القانونية. ويعتمد مقدار المعاش التقاعدي المستقبلي، إلى حد كبير، على مدة الدفوعات وقيمة المساهمات المسددة خلال سنوات العمل.

1 التأمين الصحي

- يتم تسديد دفوعات التأمين الصحي إلى الصندوق الجمهوري للتأمين الصحي (RFZO). ومن خلال هذا التأمين تكتسب الحق في الحصول على بطاقة تأمين صحي سارية المفعول، تتيح لك الاستفادة من خدمات الرعاية الصحية العامة، بما في ذلك زيارة الأطباء، والحصول على العلاج، والاستفادة من الخدمات الاستشفائية وغيرها من الخدمات الطبية التي يغطيها النظام الصحي.



7 ما هي واجباتي ومسؤولياتي فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية؟

إذا ما تعرضتُ للتمييز أو التمييز أو لم أتقاض أجري، ما يمكنني أن أفعل؟

من المهم الإبلاغ عن أي انتهاك لحقوقك أو أي سلوك غير مقبول في مكان العمل، سواء تعلق الأمر بالتمييز أو التمييز أو عدم دفع الأجور أو غير ذلك من المخالفات. ويُستحسن، في البداية، محاولة معالجة المشكلة من خلال الحوار مع المشرف المباشر أو قسم الموارد البشرية لدى صاحب العمل. كما يمكنك طلب المشورة أو الدعم من مستشاري الاندماج في مفوضية شؤون اللاجئين والهجرة في جمهورية صربيا، أو من مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (UNHCR).

وإذا لم تؤد تلك الخطوات إلى حل المشكلة، فيمكنك اللجوء إلى الجهات الحكومية المختصة، ومنها:

« مفتشية العمل التابعة لوزارة العمل والتوظيف وشؤون المحاربين القدامى والشؤون الاجتماعية، والتي تتولى مراقبة تطبيق تشريعات العمل. وعند وجود مؤشرات أو أدلة كافية على وقوع مخالفة، يمكن للمفتشية إجراء تفتيش لدى صاحب العمل واتخاذ الإجراءات القانونية المناسبة

وقد تشمل المخاطر المهنية التعرض للأمراض المهنية، مثل فقدان السمع أو اضطرابات الجهاز التنفسي أو الإصابات الناتجة عن الإجهاد المتكرر والحركات غير السليمة، كما قد تؤدي إلى وقوع إصابات عمل مختلفة، بما في ذلك الحروق والجروح والكسور وإصابات العمود الفقري، وفي بعض الحالات الإصابات الجسيمة أو المميتة.

ولضمان سلامتك في مكان العمل، يُنصح بطرح الأسئلة التالية على صاحب العمل أو المشرف المسؤول:

- 1 ما المخاطر المحتملة أو مصادر الخطر الموجودة في مكان عملي؟
- 2 إلى من يمكنني الرجوع إذا لم أكن متأكدًا من كيفية تنفيذ مهمة معينة بطريقة آمنة؟
- 3 ما ينبغي أن أفعل إذا لاحظت وجود خطر أو وضع غير آمن في مكان العمل؟
- 4 ما هي قواعد وإجراءات السلامة والصحة المهنية التي يتعين عليّ الالتزام بها؟
- 5 ما معدات الوقاية الشخصية التي يجب عليّ استخدامها؟ وهل سألتقي تدريباً على استخدامها بصورة صحيحة؟
- 6 كيف ينبغي التصرف في حالات الطوارئ؟ ومن يجب إبلاغه فوراً في حال وقوع إصابة أو حادث عمل؟

بالإضافة إلى ذلك، يمكنك التواصل مع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (UNHCR) للحصول على معلومات حول فرص التدريب والتطوير المهني المتاحة في إطار التعاون مع شركاء القطاع الخاص، أو ضمن المشاريع المخصصة لدعم إدماج اللاجئين في سوق العمل، ومنها مشروع "كسب المعرفة من أجل العمل" وغيره من المبادرات المشابهة.

أما إذا كنت ترغب في معادلة مؤهلاتك وشهادتك الدراسية الأجنبية، أو متابعة الدراسة في صربيا، أو الحصول على إرشاد مهني وتعليمي، فيمكنك الاستفادة من "دليل التوجيه المهني للاجئين"، المتاح باللغتين الصربية والإنجليزية عبر الموقع الإلكتروني للهيئة الوطنية للمؤهلات، وكذلك من خلال الموقع الإلكتروني لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

أريد أن أبدأ مشروعاً خاصاً في صربيا. هل يمكنني الحصول على دعم، وما نوعه؟

قبل الشروع في إطلاق أي نشاط تجاري خاص بك، يُنصح بدراسة جدوى الفكرة والتأكد من وجود طلب فعلي عليها في السوق الصربية. علماً أن الهيئة الوطنية للتوظيف، توفر في هذا الإطار، مجموعة من برامج الدعم المخصصة للأشخاص الراغبين في إنشاء مشاريعهم الخاصة، من بينها دورات تدريبية متخصصة في ريادة الأعمال وإدارة المشاريع الصغيرة، بالإضافة إلى توفير دعماً مالياً في شكل إعانات للتشغيل الذاتي ومساعدات مالية تُصرف دفعة واحدة للمستفيدين المؤهلين.

يمكنك الحصول في الفرع التابع للهيئة الوطنية للتوظيف على معلومات بشأن الشكل القانوني للنشاط التجاري وإجراءات تسجيل المشروع، والالتزامات الضريبية والمالية الأخرى، وطريقة إعداد خطة العمل، وإمكانيات الاستفادة من الإعانات والمساعدات المالية.

وبالإضافة إلى ذلك، يمكنك التواصل مع أحد المصارف التي تقدم الدعم لرواد الأعمال المبتدئين، والذي لا يقتصر على القروض فحسب، بل ويشمل أيضاً الاستشارات التجارية والإرشاد المهني. وعند التواصل مع المصارف، يمكنك أيضاً طلب المساعدة من مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (UNHCR) في حال لم تكن المصارف مستعدة لقبولك كعميل.

« مفوضية حماية المساواة، وهو هيئة مستقلة مختصة بالنظر في شكاوى التمييز. ويمكنك تقديم شكوى خطية مباشرة، كما يجوز لمنظمات حماية حقوق الإنسان تقديم الشكاوى نيابة عنك في بعض الحالات.

ولكي تتمكن من التعرف على أي انتهاك محتمل لحقوقك في مكان العمل، من الضروري الإلمام بالحقوق الأساسية المنصوص عليها في قانون العمل وغيره من التشريعات ذات الصلة. هذا ويولي القانون الصربي أهمية خاصة لمبدأ المساواة وحظر التمييز في مجال العمل والتوظيف.

وفي هذا السياق، ينص القانون على ما يلي:

"يحظر التمييز المباشر وغير المباشر ضد الأشخاص الباحثين عن عمل والعاملين بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو العرق أو لون البشرة أو العمر أو الحمل أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو الانتماء القومي أو المعتقد الديني أو الحالة الاجتماعية أو الالتزامات الأسرية أو التوجه الجنسي أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر أو النوع الاجتماعي أو الوضع المالي أو العضوية في الأحزاب السياسية أو النقابات أو أي سمة شخصية أخرى."

ماهي الفرص المتاحة لي لإعادة التأهيل المهني والتدريب والتعليم الإضافي في صربيا؟

كما ورد سابقاً في هذا الدليل، يمكنك التحدث مع مستشار التوظيف في الهيئة الوطنية للتوظيف بشأن التدابير والبرامج التعليمية والتدريبية التي تنظمها هذه المؤسسة العامة. كما يمكنك متابعة أحدث المعلومات المتعلقة بالدورات التدريبية وبرامج التأهيل المهني وفرص التطوير الوظيفي من خلال الموقع الإلكتروني للهيئة الوطنية للتوظيف⁵

كما يمكنك الحصول على معلومات ومشورة مهنية متخصصة من خلال مراكز الإعلام والإرشاد المهني (CIPS)، التي تقدم خدمات التوجيه المهني والتخطيط للمسار الوظيفي واختيار فرص التدريب المناسبة. هذا وتوجد المراكز في عدد من المدن الصربية، بما في ذلك بلغراد، ونوفي ساد، ونيش، وكراغوييفاتس، وباعودينا، وتشاتشاك، وشاباتس، وسريمسكا ميتروفيتسا، وكيكيندا، وزريناين، وبانتشيفو، وبوجاريفاتس، وزايتشار. كذلك، يمكنك الاطلاع على عناوين هذه المراكز ومعلومات الاتصال بها من خلال الموقع الإلكتروني للهيئة الوطنية للتوظيف.

لدى دائرة المؤهلات المختصة قبل التقدم للحصول على التراخيص المهنية اللازمة.

ولاحصول على معلومات أكثر تفصيلاً بشأن معادلة الشهادات الأجنبية والاعتراف بالمؤهلات المهنية ومتطلبات العمل في المهن المنظمة، يمكنك الرجوع إلى "دليل التوجيه المهني للاجئين" المشار إليه سابقاً في هذا الدليل.

وإلى جانب شرط معادلة المؤهلات والشهادات الدراسية الأجنبية، توجد **متطلبات إضافية لممارسة المهن الصحية** في جمهورية صربيا، من بينها إتمام فترة **التدريب المهني** واجتياز الامتحان المهني الإلزامي. علماً أن الأطباء يقضون فترة التدريب المهني في المؤسسات الصحية الحكومية أو الخاصة المعتمدة، وفق برنامج وخطة تدريب محددة، وخلال ساعات العمل الرسمية للمؤسسة، بمعدل أربعين (40) ساعة أسبوعياً ولمدة ستة وعشرين (26) أسبوعاً، أي ما يعادل ستة أشهر متواصلة.

هذا وتوجد إمكانية لاعتراف وزارة الصحة بهذه الفترة أو بجزء منها، بناءً على طلب مقدم من العاملين الصحيين الذين أتموا فترة التدريب المهني أو جزءاً منها خارج

ما أنواع الوظائف التي تتطلب تصاريح أو تراخيص خاصة للعمل في صربيا؟

من المهم أن تعلم أن بعض المهن والأنشطة في جمهورية صربية تتطلب الحصول على **تصريح صحي** أو الخضوع إلى **فحوصات طبية** وخاصة للمهن التي تنطوي على مخاطر كبيرة، مثل أعمال البناء.

بالإضافة إلى ذلك، توجد مهن منظمة قانوناً لا يجوز ممارستها إلا بعد الحصول على ترخيص أو اعتماد مهني من الجهة المختصة. وتشمل هذه الفئة، على سبيل المثال، بعض المهن في القطاع الصحي والقطاع السياحي وغيرها من المهن التي تتطلب مؤهلات خاصة وإثبات الكفاءة المهنية.

وفيما يتعلق **بالمهن الطبية**، يُعد الاعتراف بالمؤهلات والشهادات الدراسية الأجنبية شرطاً أساسياً لممارسة المهنة في جمهورية صربيا. لذا، يتعين على الأشخاص الحاصلين على مؤهلات طبية أو صحية من خارج صربيا استكمال إجراءات معادلة شهاداتهم



المهم الإشارة إلى أنه لا توجد إمكانية للاعتراف بالامتحان المهني الذي تم اجتيازه خارج جمهورية صربيا، إذ يتعين على المتقدمين استيفاء هذا الشرط وفقاً للإجراءات الوطنية المعمول بها.

وللحصول على معلومات أكثر تفصيلاً بشأن إجراءات التدريب المهني والامتحان المهني ومتطلبات الترخيص لممارسة المهن الصحية، يمكنك الرجوع إلى الموقع الإلكتروني لوزارة الصحة في جمهورية صربيا⁶

يُعد التسجيل في نقابة الأطباء الصربية شرطاً إلزامياً لجميع الأطباء الذين يزاولون المهنة في جمهورية صربيا، سواء كانوا يعملون في المؤسسات الصحية الحكومية أو الخاصة، أو في مؤسسات الرعاية الاجتماعية، أو في مؤسسات تنفيذ العقوبات، أو في غيرها من الجهات التي تقدم خدمات الرعاية الصحية. ويتم التسجيل في النقابة بناءً على طلب يتقدم به الطبيب إلى الغرفة الإقليمية المختصة التابعة لنقابة الأطباء الصربية.

جمهورية صربيا. ويشترط لذلك أن يكون برنامج التدريب الذي أنجز في الخارج متوافقاً من حيث المحتوى والمتطلبات مع برنامج التدريب المهني المعتمد في صربيا، وأن يتم إثبات ذلك من خلال الوثائق والشهادات الرسمية اللازمة.

وبعد استكمال فترة التدريب المهني، يتعين على الأطباء التقدم إلى وزارة الصحة لاجتياز الامتحان المهني، الذي يُعد شرطاً أساسياً لممارسة المهنة بصورة مستقلة. ويتكون الامتحان المهني من جزأين: الجزء العام، ويغطي موضوعات تتعلق بالنظام الدستوري في جمهورية صربيا، والتشريعات المنظمة لعلاقات العمل، ونظام التأمين التقاعدي وتأمين العجز، وأحكام الرعاية الصحية والتأمين الصحي، إضافة إلى حقوق المرضى؛ والجزء الخاص الذي يهدف إلى تقييم المعارف والمهارات المهنية اللازمة لممارسة المهنة الصحية بصورة مستقلة وأمنة.

هذا ويؤدي الأطباء الامتحان المهني شفوياً، الأمر الذي يتطلب مستوى مناسباً من إتقان اللغة الصربية. ومن

روابط مفيدة للتوظيف

مركز معلومات الوظائف

<https://jobinfo.rs>

منصة "الطريق السهل
إلى العمل" للتوظيف

<https://www.lakodoposla.com>

مفتشية العمل التابعة لوزارة العمل
والتوظيف والشؤون الاجتماعية
وشؤون المحاربين القدامى

[https://informatior.preduzetnistvo.gov.rs/
kontakt](https://informatior.preduzetnistvo.gov.rs/kontakt)

مفوضية حماية المساواة
في جمهورية صربيا

<https://ravnopravnost.gov.rs>

بوابة الإدارة الإلكترونية

<https://euprava.gov.rs>

مفوضية شؤون اللاجئين
والهجرة في جمهورية صربيا
- المساعدة في الاندماج

[https://kirs.gov.rs/lat/azil/pomoc-pri-
integracij-azil](https://kirs.gov.rs/lat/azil/pomoc-pri-integracij-azil)

الهيئة الوطنية للتوظيف

<https://www.nsz.gov.rs>

دائرة المؤهلات

<https://azk.gov.rs>

مفوضية الأمم المتحدة لشؤون
اللاجئين (UNHCR) في صربيا

[https://help.unhcr.org/serbia/ar/living-in-
serbia](https://help.unhcr.org/serbia/ar/living-in-serbia)

[https://www.unhcr.org/rs/integration-
resources](https://www.unhcr.org/rs/integration-resources)

منصة "إنفوستود" للوظائف
(Poslovi Infostud)

<https://poslovi.infostud.com>

"ستارتوي إنفوستود" (Startuj)
لطلاب المدارس
الثانوية والجامعات والأشخاص
في بداية مسيرتهم المهنية

<https://startuj.infostud.com>



The UNHCR Representation in Serbia

Bulevar Zorana Đinđića 64
11070 Belgrade, Republic of Serbia

www.unhcr.rs

