

# ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Cilt: 12 Sayı: 66 Ekim 2019  
www.sosyalarastirmalar.com  
Issn: 1307-9581



Volume: 12 Issue: 66 October 2019  
www.sosyalarastirmalar.com  
Issn: 1307-9581

Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2019.3667>

## BATI AVRUPADAKİ TÜRK İŞÇİLERİNİN EMEKLİLİKLE İLGİLİ SOSYAL HAKLARI, TÜRKİYEYE KESİN DÖNÜŞ YAPTIKTAN SONRA BU HAKLARIN TEMİNİ VE YAŞADIKLARI SORUNLAR

### THE SOCIAL RIGHTS OF THE TURKISH WORKERS IN THE WESTERN EUROPE RELATED TO THE RETIREMENT, THE PROVISION OF THESE RIGHTS AND PROBLEMS FACED AFTER RETURNING TO TURKEY

Eyüp ZENGİN\*

#### Öz

Türk İşgücü göçü 60'lı yıllardan itibaren başta Almanya, Avusturya, Fransa, İsviçre ve Hollanda olmak üzere daha çok Batı Avrupa ülkelerine yapılmıştır. Bu ülkelerde çalışan Türk işçilerine ve ailelerine ikili sosyal güvenlik anlaşmaları gereğince birtakım haklar sağlanmış ve bu haklar uluslararası sözleşmeler gereğince koruma altına alınmıştır. Yurt dışında çalışan işçiler, Türkiye'ye döndüklerinde de Türk sosyal güvenlik kurumları bu hakların temininde onlara aracı olmuş, ayrıca yurt dışında çalışmış olmalarından dolayı onlara bazı ek sosyal haklar da vermiştir. Bu sosyal haklar, işçilerin çalıştığı ülkelerde hak ettikleri başta emeklilik maaşı olmak üzere; emekli olamayanlara Almanya ve İsviçre gibi ülkelerin sağladığı sigorta prim iadesi, bazı ülkelerin ise eksik kalan sigortalılık sürelerinin tamamlanmasıyla sağladığı emeklilik hakkıdır. Sigorta kurumlarının sağladığı emeklilik hakkının dışında, 10 yılı aşkın süreyle bir iş yerinde çalışan işçilere, iş yerinin bağladığı yıpranma maaşı "Betriebsrente" Almanya'nın sağladığı önemli haklardan biridir. Son yıllarda gündeme gelen çocuk bakım sürelerinin emeklilikte değerlendirilmesi de kadınlara sağlanan önemli sosyal haklardan biridir. Yurt dışında çalışan işçilerin hedefledikleri en önemli haklardan biri de, Türkiye'ye kesin dönüş yaptıktan sonra, Türkiye'de de emekli olabilme hakkını sağlayan yurt dışı borçlanmasıdır.

Yurt dışından Türkiye'ye kesin dönüş yapan işçiler, yukarıda sıralanan bu hakların temininde birçok sorun yaşamaktadırlar. Bu sorunlar, bir yandan Avrupa ülkelerinin sağladığı sosyal hakların temininde ortaya çıkan sıkıntılar ve kısıtlamalar, diğer yandan ise Türkiye'ye kesin dönüş yaptıktan sonra sosyal hakların temininde yaşadıkları sorunlar ve uyum problemleridir. Bu çalışma, işçilerin sosyal haklarının temini ve yaşadıkları sorunların irdelenmesi üzerinedir.

**Anahtar Kelimeler:** Yurt Dışı Emeklilik, Sosyal Haklar, Emekli Maaşı, Borçlanma, Sorunlar.

#### Abstract

Since the 1960s, Turkish labour migration has taken place in many Western European countries, particularly in Germany, Austria, France, Switzerland and the Netherlands. Turkish workers working in these countries and their families have been granted certain rights according to the bilateral social security agreement, which have been protected under international conventions. When these workers returned to Turkey, Turkish social security institutions have mediated them in the provision of these rights. Besides, the workers were given some additional benefits since they had worked abroad. These social rights include the retirement pension for workers, the refunding of insurance charges provided by countries such as Germany and Switzerland to workers who couldn't retire, as well as the right to the retire after completing the insurance coverage period, which is provided by some countries. One of the most important rights is "Betriebsrente" in Germany, meaning occupational pension, provided by the insurance companies to the workers serving longer than 10 years. The evaluation of childcare periods, coming up in recent years, is one of the important social rights provided to the women. One of the most important rights workers aim to secure is foreign borrowing, which provides the right to retire in Turkey after returning completely.

Workers returning from abroad to Turkey face many problems in securing these social rights. These are, on one hand, problems and limitations arising in the provision of the benefits provided by the European countries, and on the other hand, the problems in the provision of the social rights and the adjustment problems after returning to Turkey. This paper focuses on securing these social rights and problems faced in this process.

**Keywords:** Abroad retirement, social rights, retirement pension, loan, problems

\* Öğr. Gör. Dr., Sakarya Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Çeviribilim Bölümü, ezengin@sakarya.edu.tr



## Giriş

İnsanlar iş bulmak, kendilerini ve ailelerini geçimini sağlamak için geçici süre ile veya daimi olarak daha çok gelişmiş ülkelere göç etmek zorunda kalmışlardır. Elli yılın aşkın süredir devam eden işgücü göçü neticesinde şu anda yurt dışında yaşayan ve buldukları ülkelerin işgücü talebinin karşılanmasına katkı sağlayan dört milyona yakın vatandaşımız vardır. Türkiye açısından, dış ülkelere olan işgücü göçü, 1960'lı yıllardan itibaren başta 2. Dünya Savaşı neticesinde genç nüfusunun büyük bir bölümünü kaybetmiş ve ekonomisinin yeniden kurulması için yabancı iş gücüne yoğun bir gereksinim duyan Federal Almanya Cumhuriyeti'ne olmak üzere, Avusturya, Fransa, Hollanda ve İsviçre gibi Avrupa ülkelerine yapılmıştır. Zaman içerisinde yurtdışında çalışan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliklerinin sağlanması amacıyla iki taraflı sözleşmeler imzalanmış ve bunların sosyal haklarının temini için gerekli tedbirler alınmaya çalışılmıştır.

Sosyal güvenlik, yer ve zaman farkı olmaksızın en temel insan hakkı ve evrensel bir değer olarak tanımlanmaktadır. İnsanların kendi ülkesi veya başka bir ülkede çalışmasının karşılığı olarak sosyal güvenlik haklarına erişmesi, her ülkenin en önemli sosyal politikası olarak benimsenmiştir. Başka bir ifadeyle, ikili sosyal güvenlik sözleşmeler, diğer ikili anlaşmalar ile uluslararası sözleşmeler ve Avrupa Birliği hukukundan doğan hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesine yönelik yurt dışında çalışan işçilerimizin ve aile bireylerinin sosyal güvenlik hakları düzenlenmiştir (Tan, 2016, 126).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 62. Maddesi, "Devlet, yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının aile birliğinin, çocuklarının eğitiminin, kültürel ihtiyaçlarının ve sosyal güvenliklerinin sağlanması, anavatanla bağlarının korunması ve yurda dönüşlerinde yardımcı olunması için gereken tedbirleri alır" hükmü ile yabancı ülkelerde çalışan Türk işçilerinin haklarını güvence altına almıştır. Yurt dışında çalışan, geçici olarak Türkiye'ye gelen ya da emekli olduktan sonra sürekli olarak Türkiye'de yaşayan vatandaşlarımız ile hak sahiplerinin taleplerine ilişkin yürütülen faaliyetler, Türkiye'de Sosyal Güvenlik Kurumu'nun ilgili birimlerince yürütülmektedir. Yurtdışında ise bu işlemler yapılan sosyal güvenlik anlaşmaları gereğince bu ülkelerin resmi sosyal güvenlik kurumları, sağlık kurumları, işyerlerinin yetkili kıldığı sigorta kurumları ve diğer özel sigorta kurumları tarafından yürütülmektedir.

### 1. Almanya

Köklü bir sosyal devlet geleneğine sahip olan Almanya, sosyal güvenlik uygulamalarını dünyada ilk defa başlatan ve zorunlu güvenlik sistemlerini ilk kurumsallaştıran ülkedir. Alman Anayasası'nın 20. maddesine göre, "Almanya Federal Cumhuriyeti, demokratik ve sosyal bir federal devlettir." Almanya'da sosyal sigortalar sistemi zorunluluk esasına dayanmakta olup devlet tarafından yürütülmektedir.

Almanya'da sosyal güvenlik sisteminin esasını, toplam nüfusun yaklaşık % 90'ını kapsayan sosyal sigortalar sistemi oluşturmaktadır. Oldukça ayrıntılı bir sosyal güvenlik sistemine sahip olan Almanya, Anayasa'sında belirtmiş olduğu gibi, kendisini bir sosyal devlet olarak tanımlamakta ve vatandaşlarının sosyal güvencesine öncelik veren bir sosyal politika izlemektedir (Koçer, 2014, 1)

Federal Almanya Cumhuriyeti ile Türkiye Cumhuriyeti arasındaki sosyal güvenlik ile ilgili devletlerarası ilişkiler ve bu konudaki düzenlemeler 50 yılı aşkın süredir devam etmekte ve bu sözleşmelerin ilki 1964 yılında olmak üzere, 1984 yılındaki Ek Sözleşme'nin değişik şekliyle devam etmektedir. Sözleşme her iki tarafın vatandaşlarını kapsamaktadır. Eğer bir Türk vatandaşı Almanya'da ikamet ediyorlar ve Alman mevzuatı uygulanıyor ise, Türk vatandaşları ve geride kalanları Almanlarla eşit haklara sahiptirler. Aynı durum doğal olarak Almanlar için de geçerlidir.

Alman sosyal güvenlik sistemi Yasal Emeklilik Sigortası, Yasal Hastalık Sigortası, Yasal Kaza Sigortası, İşsizlik Sigortası ve Bakım Sigortası olmak üzere beş temel kurumdan oluşur.

Yasal Emeklilik Sigortası (Gesetzliche Rentenversicherung): Bu hizmet Alman Emeklilik Sigorta Kurumu (Deutsche Rentenversicherung) tarafından sağlanır ve tıbbi, mesleki rehabilitasyon, yaşlılık ve işgücü kaybı nedeniyle sigortalılara emekli aylığı, ölüm aylığı, çocuk yetiştirme aylığı gibi alanları kapsar.

Yasal Hastalık Sigortası (Gesetzliche Krankenversicherung): Sağlık hizmetleri, Yasal Hastalık Kasaları (Gesetzliche Krankenkassen) tarafından karşılanır. Bunlar sağlık tedbirleri, tıbbi rehabilitasyon, sağlık yardımı, analık yardımı, tedavi masrafları, gerekli görülen tıbbi araç ve gereçlerin tedariki gibi hizmetlerdir.

Yasal Kaza Sigortası (Gesetzliche Unfallversicherung): İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigorta Kurumları tarafından sağlanan hizmetlerdir. Bu hizmetler, kazadan korunma önlemleri, iş kazalarının ardından tıbbi ve mesleki rehabilitasyon, geride kalanlara emekli aylığı, kazanın neden olduğu işgücü kaybını gidermek için fizik tedavi imkanı ve yol masrafları gibi hizmetlerdir.

İşsizlik Sigortası (Arbeitslosenversicherung): Federal İstihdam Ajansı'nın sağladığı sosyal güvenlik hizmetleridir. Bunlar, sosyal güvenlik niteliğinde işsizlik yardımı, iş ve mesleki eğitim yeri bulunmasında



aracılık yapma, mesleki rehabilitasyon, mesleki alanlarda danışmanlık ve mesleğe yönlendirme, kendi işini kurmak isteyen işsizlere destek, mesleki eğitime destek, mesleki danışmanlıktır.

Bakım Sigortası (Pflegeversicherung): Bakım Kasaları tarafından sağlanan sigorta hizmetleridir. Ayakta ve yatılı tedavilerde aynı ve maddi yardım, kişisel bakım, beslenme yardımı, ev hizmetlerine yardım, bakımevinde yardım gibi hizmetlerdir.

### 1.2. Almanya'da Emeklilik Türleri

Yaşlılık Aylığı (Altersrente): 65 yaşını doldurmuş ve en az 60 ay sigortalı olarak çalışmış sigortalılar emekli olma hakkına sahiptirler. 60 ayı doldurmadan 65 yaşını dolduran sigortalılar emekli olamamalarına rağmen, emeklilik sigorta kurumuna ödedikleri sigorta primlerinin iadesini talep edebilirler. Kadın sigortalılar ise 60 yaşını doldurduktan sonra emekli olabilmek hakkına sahiptirler. Bu haktan yararlanmak isteyen kadın sigortalıların 1 Ocak 1952'den önce doğmuş ve en az 15 yıl yaşlılık sigorta kurumuna prim ödemiş olmaları, ayrıca 40 yaşını doldurduktan sonra da en az 10 yıl emeklilik sigorta kurumuna primlerini yatırmış olmaları gerekmektedir.

Kadınlar için yaşlılık aylığı 1 Ocak 1952 tarihinden önce doğan, 5 yıllık sigortalılık süresini doldurmuş olan ve 40 yaşını doldurmasından sonra on yıldan fazla bir süre sigortalı bir iş veya serbest çalışmadan dolayı zorunlu prim süresi olan kadın sigortalıya bağlanır. Kesintisiz aylık için yaş sınırı 60 yaşından 65 yaşına yükseltilmiştir (Deutsche Rentenversicherung, 2014, 15).

2007'de gerçekleştirilen Emeklilik Reformu ile emeklilik yaşı kademeli olarak 65'ten 67'ye yükseltilmiştir. Kadınların emeklilik yaşı ise kademeli olarak 65'e yükseltilmiştir. Emeklilik Sigortası Yaş Sınırlarını Uyarlama Yasası, yaş sınırını 2012 yılından itibaren kademeli olarak yükseltmeyi öngörmektedir.

1947 yılından önce doğanlar için genel yaşlılık aylığı sınırı 65 yaşydı. 1947 doğum yılından itibaren 1963 doğum yılına kadar doğanlar için yaş sınırı 65 yaştan 67 yaşına kadar basamak basamak bir aylık adımlarla yükseltilmiştir. 1964 doğum yılından itibaren doğanlar için genel yaşlılık aylığı sınırı olarak 67 yaş geçerlidir (Deutsche Rentenversicherung, 2014, 13)

Malullük Aylığı (Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit): Herhangi bir işte günde 3 ila 6 saat arasında çalışabilen sigortalılara kısmi (kısmi iş göremezlik), herhangi bir işte günde 3 saatten az çalışabilen kişilere ise (tam iş göremezlik) tam maluliyet aylığı ödenmektedir (Koçer, 2014, 60).

Malulen emekli olabilmek için şu şartların yerine getirilmiş olması gereklidir:

- Hastalık nedeniyle tamamen veya kısmen iş göremez durumda olmak,
- Emeklilik sigorta kurumuna en az beş yıl prim ödemiş olmak,
- Son beş yılda yaşlılık sigortasına 36 ay prim ödemiş olmak.

Malullük aylığı, emeklilik yaşı dolduruluncaya kadar ödenir. Daha sonra, miktar olarak maluliyet aylığından az olmamak kaydıyla, yaşlılık aylığı bağlanır.

Kısmi İş Göremezlik: Kısmi iş göremezlik, sigortalının sağlık nedenlerinden ötürü iş gücü kaybı yaşaması ve bundan ötürü genel iş piyasasının olağan şartları altında altı saatten az çalışabilmesi durumudur. Kısmi maluliyet aylığı, tam maluliyet aylığının yarısı kadardır (Koçer, 2014, 60).

Tam İş Göremezlik: Tam iş göremezlik, sigortalının sağlık nedenlerinden dolayı iş gücü kaybı yaşaması ve üç saatten fazla çalışamaması durumudur. Tam maluliyet aylığının miktarı, ağır engelli insanlar için bağlanan maluliyet aylığının miktarına eşittir.

Ölümden Dolayı Emekli Aylığı / Dul Ve Yetim Aylığı (Rente wegen Todes):

Dul Aylığı (Witwenrente): Vefat eden bir sigortalının aile bireyleri, belirli şartlar altında emeklilik haklarından yararlanabilmektedir. Ölen sigortalının eşinin bu haktan yararlanabilmesi için 45 yaşını doldurmuş olması veya işgücü kaybı olduğunu ispatlaması veya yetim maaşı hakkı olan bir çocuğunun olması gerekir. Bu şartlardan birinin mevcut olması durumunda, vefat eden sigortalının, vefat ettiği gün hak etmiş olduğu malulen emeklilik hakkının % 55'i, yaşayan eşe emeklilik maaşı olarak bağlanır. Dul aylığının bağlanmasında, ölüm anında kişinin ya emekli aylığı alıyor olması ya da en az beş yıl prim ödemiş olması şartı aranmaktadır.

Yetim Aylığı (Waisenrente): Ölen sigortalının çocukları da emeklilik hakkından yararlanabilmektedir. Annesini ve babasını kaybeden çocuk, vefat eden sigortalının ölüm anında hak etmiş olduğu malulen emeklilik hakkının beşte birini, ebeveynlerden biri yaşıyorsa onda birini hak eder. Geride kalan çocuklara, 18 yaşını doldurana kadar yetim aylığı bağlanmaktadır. Çocuğun öğretime devam etmesi veya meslek eğitimi görmesi halinde söz konusu maaş 27 yaşına kadar ödenir.



### 13. İşletme Emekli Maaşı (Betriebsrente)

Almanya'nın sosyal güvenlik sisteminde zorunlu sigorta dışında, fazla sayıda personel çalıştıran firmalarda işletme emekli sandıkları (Betriebsrentenkasse) bulunmaktadır. Bu sandıklar, işçinin hiç bir katkısı olmaksızın sadece işverenin yaptığı ödemelere bağlı olarak, aşağıdaki şartlar da yerine getirilmişse, ek bir emekli aylığı veya bir defaya mahsus bir tazminat (Abfindung) ödenir. Sigortalının ölmesi halinde bu maaş sigortalının geride kalan eşine de bağlanır.

Almanya bir yandan, "kuşaklararası dayanışma modeline" dayanan zorunlu emeklilik sistemini; emeklilik yaşı ile emekli aylıklarını yükselterek ve çeşitli reformlar yaparak ayakta tutmaya çalışırken, diğer yandan, işletme ve özel emeklilik sistemlerinin desteklenmesi amacıyla vergi teşviki sağlamaktadır (Koçer, 2014, 1-2).

İşletme emekli maaşı (Betriebsrente) ödenebilmesi için;

- İşyerinde işletme emekli sandığının (Betriebliche Altersversorgungskasse) kurulmuş olması,
- Sigortalının aynı firmada aralıksız en az 10 yıl çalışmış olması veya Almanya'nın kamu kurumlarından olan Alman posta kurumu (Deutsche Post), Alman demir yolları (Deutsche Bahn), belediye ve hastaneler gibi işletmelerde aralıksız en az 5 yıl çalışmış olması ve bu sürelerde işletme emekli sandığı kapsamına alınmış olması,
- İşçinin işten ayrıldığında 35 yaşının doldurulmuş olması gerekmektedir.

İnşaat iş kolunda çalışan sigortalılar, hem çalıştığı firmaların işletme emekli sandığından, hem de inşaat iş kolu ek emeklilik sandığından (Zusatzversorgungskassen im Baugewerbe) emekli aylığı alma hakkına sahiptirler. Bu şartın yerine getirilebilmesi için, sigortalının değişik inşaat firmalarında en az 220 ay veya aynı inşaat firmasında aralıklı da olsa en az 10 yıl çalışmış olması gerekmektedir.

Maden işkolunda (Bergbau) faaliyet gösteren firmaların çoğunda işletme emekli sandığı kurulmamıştır. Ancak az sayıda da olsa bu işkoluna dahil bazı firmalarda işletme emekli sandığı uygulaması bulunmaktadır.

Belirtilen bu şartları yerine getiren sigortalılara, 65 yaşını tamamladıklarında işletme emekli maaşı veya ek emekli maaşı bağlanmaktadır. Alman emeklilik sigortasından (Deutsche Rentenversicherung) kendi ödedikleri sigorta primlerini geri alan (Beitragserstattung) sigortalılar, bağlı buldukları işletme emekli sandığının kabul etmesi durumunda, 65 yaşını doldurmadan önce de maaş yerine bir defaya mahsus bir tazminat (Abfindung) alabilmektedirler. Ancak bu hakkı çok az sayına firma ön görmektedir.

Sigortalı işletme emekli maaşını hak etmiş, Almanya'dan emekli olmadan Türkiye'ye kesin dönüş yapmış ve Alman emeklilik sigorta kurumuna ödenen primlerini geri almış olsa da, 65 yaşını doldurduğunda kendisine işletme emekli aylığı bağlanmaktadır. Sigortalı ölmüş ise, bu durumda geride kalan eşi ve reşit olmayan veya eğitim gören çocuklarına da aylık bağlanmaktadır. Hatta az da olsa bazı firmalar, sigortalı Türkiye'ye kesin dönüş yaptıktan sonra işçi sigorta primlerini geri alan sigortalıya 65 yaşını doldurmadan önce de alacağı aylıklarına karşılık bir defaya mahsus bir tazminat ödemektedir.

Yukarıda belirtilen şartlara sahip olan sigortalılar veya bunların ölümü halinde geride kalan dul eşi ve çocukları, sigortalının en az on yıl çalışmış olduğu firmaya, ilgili işletme emekli sandığına, firmanın kapanmış olması veya iflas etmesi durumunda İşletme Emekli Maaşları Teminat Kasası (Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit - PSVaG)'na dilekçe ile başvurabilirler. Başvuruda sigortalının firmada çalıştığını gösteren belgeler dilekçeye eklenmelidir. Sigortalının çalıştığı firma iflas etmiş olsa da, sigortalının işletme emekli maaşını hak etmesi durumunda maaşlar Köln'de bulunan İşletme Emekli Maaşları Teminat Kasası (Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit - PSVaG) tarafından ödenmektedir.

### 14. Sigorta Prim İadesi

Sigorta prim iadesi, Alman Emeklilik Sigorta Kurumu (Deutsche Rentenversicherung)'na mahsus bir uygulamadır. Sigortalı, çalıştığı firmanın kendisinden kestiği sigorta prim payını geri alabilmektedir. Sigortalının vefatı durumunda bu primler geride kalan hak sahiplerine de iade edilebilmektedir.

Almanya'da çalışan vatandaşlarımızın Alman sigorta kurumlarına yatırmış oldukları primleri, gerekli şartları yerine getirmeleri durumunda, yazılı talepleri üzerine sigortalılara veya ölümleri halinde prim iadesine ilişkin özel anlaşma gereğince geride kalan hak sahiplerine iade edilmektedir. Almanya'daki çalışmaları sona ermiş ve işsizlik yardımları da dahil olmak üzere istihdama bağlı yardımları kesilmiş işçiler, iki yıllık sürenin sonunda Alman Sosyal Güvenlik Kurumuna prim iadesi için müracaat edebilmektedirler. Bu müracaatın Türk Sosyal Güvenlik Kurumu aracılığıyla yapılması gerekmektedir.



Bekleme süresi dolmamış olması sebebiyle, ölümden dolayı aylık hakkı yoksa, Alman emeklilik sigortası primlerinin dul erkeğe, dul kadına veya yetimlere iade edilmesi mümkündür. Alman ve Türk sigorta süreleri, bu koşulların incelenmesinde birleştirilirler. Ayrıca yetimlerin prim iadesine hak kazanabilmeleri için, Alman emeklilik sigortasından yetim aylığında aranan kişisel koşulların var olması gerekmektedir (Aygül, 2009, 54-55).

Almanya'da iş akdi sona ermiş sigortalı, iki yıllık bir bekle süresinden sonra prim iadesi talebinde bulunabilir. Almanya'da kendisinden kesilen primler, kendisine veya vefat etmesi durumunda geride kalan hak sahiplerine iade edilir. Prim iadesi ancak Almanya'yı terk etmiş olma ve AB üyesi olmayan bir ülkede ikamet etme durumunda yapılabilir. Prim iadesi yapılması ile sigortalının Alman emeklilik sigortasındaki hakları sona erer. Ayrıca emeklilik sigortasındaki çocuk yetiştirme süreleri ile Alman sigorta süreleri dolayısıyla o zamana kadar elde edilen diğer hakları da sona erer. Ancak prim iadesi alınan süreleri Türk sosyal güvenlik kurumunda borçlanma suretiyle değerlendirilerek Türkiye'de emekli olabilmek mümkündür.

Prim iadesi konusunu düzenleyen Alman Sosyal Güvenlik Kanunu'nun VI. Kitabı'nın 210. maddesi, sadece işçi payı sigorta primlerinin iadesine izin vermekte, işveren payı sigorta primleri ise iade edilmemektedir. İşveren tarafından ödenen sigorta prim payının da ödenmesi için Almanya'da hukuk yoluna başvurulmuş, ancak bir sonuç alınmamıştır.

### 15. Çocuk Yetiştirme Sürelerinin Emeklilikte Değerlendirilmesi

Çocuk yetiştirme sürelerinin (Kindererziehungszeiten) yaşlılık güvencesi olarak değerlendirilmesi, Alman Sosyal Kanunu'nun VI. Kitabı'nın 56'ncı maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, 1 Ocak 1992 tarihinden sonra doğan her çocuk başına anne veya çocuğa bakan ebeveyn adına bu süreler çalışılmış gibi 3 yıllık sigortalılık süresi olarak kabul edilmektedir. Belirtilen tarihten önce doğan çocuklar için ise, hak sahibine yalnız 1 yıllık bir sigortalılık süresi hakkı tanınmaktadır. Bu durumda hak sahibi, Almanya'da hiç çalışmamış olsa bile Almanya'da veya Türkiye'de ikamet etmesine bakılmaksızın Alman Emeklilik Sigortasından emekli veya kısmi emekli maaşı almaya hak kazanmaktadır. 31.12.1920 tarihinden sonra doğmuş ve en az bir çocuğunu Almanya'da yetiştirmiş olan öz anne ve babalar, evlatlık alan anne ve babalar, üvey anne ve babalar veya çocuğun bakımını üstlenenler çocuk yetiştirme sürelerinden faydalanabilmektedirler. Çocuk yetiştirme sürelerinden dolayı çocuğun bakımı ile ağırlıklı olarak ilgilenen ebeveyn hak sahibi olabilmektedir. Çocuğun bakımı hem anne hem de baba tarafından eşit şekilde üstlenilmişse, kural olarak bu hak anneye tanınmaktadır. Çocuk yetiştirme süresinden babanın hak sahibi olmayı istemesi halinde, hem annenin hem de babanın bu konuda mutabık kaldıklarını beyan etmeleri gerekmektedir.

Türkiye'ye kesin dönüş yaptıktan sonra Alman emeklilik kurumuna yatırdıkları primleri alanlar, tüm sosyal güvenlik haklarını kaybettiklerinden, çocuk yetiştirme sürelerinden faydalanamazlar. Ancak, çocuk yetiştirme süreleri hakkındaki kanunun kabul tarihi olan 1 Ocak 1986'dan önce primlerini almış olanlar, tüm sosyal güvenlik hakları ortadan kalkmış olsa da, çocuk yetiştirme sürelerini değerlendirerek, bu yolla emekli aylığı almaya hak kazanabilirler. Türkiye'de geçen çocuk yetiştirme sürelerinin Almanya'daki emeklilik sigortasına saydırılması mümkün değildir. Ancak, çocuk yurtdışında doğduktan sonra 10 yaşını doldurmadan önce Almanya'ya gelmiş ve burada yetiştirilmişse, Almanya'da geçen sürelerin çocuk yetiştirme süreleri olarak kısmen kabul edilmesi mümkündür.

Bu sürelerin değerlendirilmesi için herhangi bir işlem yapılmamışsa veya çocuk Türkiye'de doğduktan sonra 10 yaşını doldurmadan Almanya'ya gelmiş ve bakımına Almanya'da devam edilmişse V800 başvuru formunu doldurulmak suretiyle yazılı müracaatta bulunmak gerekmektedir. Bu müracaat gerekli diğer belgelerle birlikte Alman Emeklilik Sigortası'na (Deutsche Rentenversicherung) yapılır.

## 2. Avusturya

Türkiye ile Avusturya arasında 12.10.1966 tarihinde İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmesi imzalanmış ve bu anlaşma 30.09.1996 tarihinde fesh edilmiş, 28.10.1999 tarihinde yeni bir Sosyal Güvenlik Sözleşmesi imzalanmıştır. 01.12.2000 tarihinde yürürlüğe giren söz konusu bu sosyal güvenlik sözleşmesi sosyal güvenlik konusunda kapsayıcı bilgiler içermektedir.

Türkiye ile Avusturya arasında 12.10.1966 tarihinde imzalanan ve 12.07.1969 tarihli ve 13247 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak 01.10.1969 tarihinden itibaren yürürlüğe giren İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, 30.09.1996 tarihi itibarıyla feshedilmiş olup, anılan ülke ile 28.10.1999 tarihinde yeni bir Sosyal Güvenlik Sözleşmesi imzalanmıştır. 02.07.2000 tarihli ve 24097 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak 01.12.2000 tarihi itibarıyla yürürlüğe giren söz konusu sosyal güvenlik sözleşmesi, hem kısa hem de uzun vadeli sigorta kollarını kapsayıcı hükümler içermektedir (Aygül, 2009, 57).

Avusturya, Türkiye'de ikamet eden çocukları için vatandaşlarımıza yaptığı aile yardımlarını mevcut Sosyal Güvenlik Sözleşmesi'ni tek taraflı olarak fesh etmek suretiyle 1.10.1996 tarihinden itibaren



durdurmuştur. Avusturya ile 28.10.1999 tarihinde imzalanan yeni sözleşme aile yardımlarını kapsamamaktadır. Türkiye, fesih tarihinden önce yapılan ödemelerin kazanılmış hak olduğu, dolayısıyla Kanunun öngördüğü yaş sınırına kadar ödemelerin sürdürülmesi fikrini savunurken, Avusturya fesih işlemi ile aile yardımlarının yasal dayanağının ortadan kalktığını, ayrıca çocuk parasının prime dayalı bir sosyal güvenlik ödeneği olmadığı şeklindeki düşüncesinde ısrar etmiştir.

Bu konuda insan hakları mahkemesine gidilmiş, 08.01.2013 tarihli kararda, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14'üncü maddesinin ihlal edilmediği sonucuna varılmıştır. Avusturya, kararın gerekçesine atıfta bulunan resmi savunmasında, Avusturya'nın aile yardımlarıyla ilgili yasal mevzuatında ülkede yerleşik çocuklar arasında asgari geçim standardının korunmasını hedef aldığını, bu kapsamda yapılan yardımın bir anlamda geleceğe yatırım olarak görüldüğünü, yurtdışında mukim çocukların ülkeye katkı sağlayamayacağı gerekçesiyle aile yardımı dışında tutulduklarını ileri sürmüştür.

Türkiye-Avusturya Sosyal Güvenlik Sözleşmesi vatandaşlarımızın;

- Avusturya'da buldukları sürelerde bu ülke vatandaşları gibi sosyal güvenlik mevzuatı çerçevesinde hak ve yükümlülük bakımından eşit işlem görmelerini,
- Her iki ülkede geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesini,
- Avusturya'da kazandıkları haklardan Türkiye'ye dönmeleri halinde de yararlanmaya devam etmelerini,
- Hastalık, analık, iş kazası ve meslek hastalıkları, yaşlılık, malullük ve ölüm gibi sigorta kollarının gerektirdiği yardımlardan yararlanmalarını güvence altına almaktadır.

Avusturya sosyal güvenlik mevzuatına göre yaşlılık aylığı alabilmek için;

- Kadınların 60, erkeklerin 65 yaşını tamamlaması,
- Toplam 180 sigorta primi ödeme ayının mevcut olması,
- Yaşlılık aylığı öncesi 360 aylık zaman dilimi içerisinde 180 sigortalılık ayının mevcut olması veya 300 sigortalılık ayının mevcut olması gerekmektedir.

Avusturya'da çalışan sigortalıların, yanında ikamet eden ve kendi sigortasından dolayı yardım hakkı bulunmayan eşi ile 18 yaşını doldurmamış çocukları sigortalı adına sağlık yardımı talep etme hakkına sahiptirler. Eğitim öğretimini sürdüren ve mesleki eğitim yapan çocuklar 27 yaşını dolduruncaya kadar yardım alabilirler. Ancak bedeni, ruhi veya akli engelleri nedeniyle geçimlerini sağlayamayacak durumda olanlar için yaş şartı aranmaksızın yardım talep edilebilmektedir. Sigortalının vefatı halinde geride kalanlara ölüm aylığı bağlanamıyorsa, dul eş ve 18 yaşını doldurmamış veya eğitim öğretime devam eden 27 yaşını doldurmamış çocuklara bir defaya mahsus olmak üzere toptan ödeme yapılmaktadır.

Avusturya'da çalışan Türk işçileri Avusturya'da yanlarında ikamet eden çocukları için aile yardımlarından yararlanabilmektedirler. Avusturya'da çalışanlar, ülkemizde de hastalık ve analık yardımlarından mevzuat gereği ödenmesi gereken katkı payları hariç ücretsiz olarak yararlanırlar. Bu yardımlar, Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Kurumu ile anlaşma yapmış resmi veya özel sağlık kurumlarında sağlanır. Türkiye'de sağlık yardımlarından yararlanabilmek için Türkiye'ye gelmeden önce, Avusturya sağlık kurumlarından (Krankenkasse) sağlık yardımlarına hak kazanma belgesi olan A/TR 3 formlarının alınması ve bu belgelerle Türkiye'de her ilde bulunun Sosyal Güvenlik İl müdürlüğü Yurtdışı İşlemleri Servisine müracaat edilmesi gerekmektedir. Yapılan sosyal güvenlik sözleşmesine göre emeklilik ve diğer sosyal haklarla ilgili müracaat edilecek kurum, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Yurtdışı Hizmetler Dairesi Başkanlığı'dır. Direkt olarak Avusturya Sosyal Güvenlik Kurumuna (Pensionsversicherungsanstalt) yapılan müracaatlar kabul edilmemektedir. Avusturya'dan yaşlılık aylığı alanlar ikamet ettikleri ülkenin sigorta mevzuatına göre sağlık hizmetlerinden yararlanırlar.

Avusturya'da işletme emekli maaşı (Betriebsrente) yaygın değildir. Ancak az sayıda da olsa bazı işletmeler, toplu sözleşme hükümlerine bağlı olarak çalışanlarına işletme emekli maaşı vermektedir. Avusturya İşletme Aylığı Kanunu gereğince işletme emekli maaşı;

- Bir işverenin, 25 yaşını tamamlamış işçisine, zorunlu sosyal sigortadan hak kazanılan aylığı tamamlayıcı mahiyette bir işletme aylığı bağlayacağı vaadinde bulunmuş olması,
- Vaadin yapıldığı tarihten sonra işveren ve işçinin, Kanuna göre en fazla 10 yıl olmak üzere iş akdinin belirli bir süre (bekleme süresi) devam etmesini kararlaştırmış olmaları ve bekleme süresinin dolması,
- Zorunlu sosyal sigortadan aylık bağlanmış olması halinde ödenmektedir.

Dul Aylığı: Dul aylığı, ölen ya da boşanmış eşin öldüğü zamanda hak etmiş olduğu emekli aylığından aktarılmaktadır. Dul aylığı miktarı, ölen eşin yaşamış olması durumunda hak ettiği veya edeceği aylık miktarının en fazla %60 oranındadır.



Yüzde oranının tespitinde ölen şahsın ve geride kalan eşin ölmeden önceki son iki takvim yılı içerisindeki toplam gelirlerinin 24'e bölümü esas alınmaktadır. Son iki takvim yılı içerisinde ölen şahsın gelirinde hastalık veya işsizlik nedeniyle bir düşme olmuş ve eğer geride kalan için daha avantajlı ise ölen şahsın ölmeden önceki son 4 takvim yılı içerisindeki gelirinin 48'e bölümü esas alınır (Pensionsversicherungsanstalt, 2017, 9).

Yetim Aylığı: Yetim aylığı, ölen anne ya da babanın ölüm tarihinde almaya hak kazanmış olacağı emekli aylıklarından dolayı ödenmektedir. Ölen sigortalının her çocuğuna yetim aylığı düşmektedir. Yetim aylığının hesaplanmasında, %60'lık dul aylığı temel alınır. Dul aylığının hangi oranda bağlandığı ya da bağlanıp bağlanmaması bu durumu değiştirmez.

Yetim aylığı, ebeveynlerden birinin ölümü halinde dul aylığının %40'undan, ikisinin birden ölümü halinde %60'dan oluşmaktadır. Şayet yetim aylığı koşulları her iki ebeveyn için de uygunsa, iki ayrı yetim aylığı ödenir (Pensionsversicherungsanstalt, 2017, 13).

### 3. İsviçre

Türkiye ile İsviçre arasında 01.05.1969 tarihinde imzalanın ve 01.01.1972 tarihinde yürürlüğe giren İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmesi ile burada çalışan veya Türkiye'ye dönen işçilerin birtakım hakları güvence altına alınmıştır.

Türk vatandaşları, İsviçre yaşlılık ve ölüm sigortalarından sağlanan normal aylıklarla sakatlara mahsus yardımlardan İsviçre vatandaşları ile aynı şartlarla yararlanırlar. İsviçre'de ikamet etmeyen bir Türk vatandaşının hak kazandığı kısmi normal aylığın tutarı, tam normal aylığın en çok yüzde onuna eşit olduğu takdirde, Türk vatandaşına, yalnız ödenecek aylığın peşin değerine eşit bir toptan ödeme yapılır. Kendisine kısmi aylık bağlanmış olan Türk vatandaşı İsviçre'den devamlı olarak ayrıldığı takdirde kendisine toptan ödeme yapılır. Türk vatandaşları, İsviçre yaşlılık ölüm sigortalarına kendileri için yatırılmış olan primlerin Türk sigortalarına transferini İsviçre yaşlılık, malullük ve ölüm sigortaları yardımlarından henüz hiç yararlanmamış olmaları ve Türkiye'de veya bir üçüncü ülkede yerleşmek üzere İsviçre'den ayrılmış bulunmaları koşulu ile talep edebilirler.

İsviçre'de bir iş yerinde çalışan ve yıllık geliri en az 21.150 Frank (2017 yılı itibariyle) olan her kişinin mesleki emeklilik sigortasına bağlı olma zorunluluğu vardır. Ödenilecek prim miktarı işçi ile işveren arasında bölünür. İşverenin katkı payı primin en az yarısı kadardır (Polater, 2017, 457).

Türkiye-İsviçre Sosyal Güvenlik Anlaşması'na göre İsviçre'de elde edilmiş sigorta primlerinin Türk sosyal güvenlik kurumuna (SGK) aktarılması mümkündür. Bu işlem, İsviçre'de çalışan sigortalının Türkiye'de veya üçüncü bir ülkede yerleşmek amacıyla İsviçre'yi kesin olarak terk etmesi halinde talebi üzerine yapılır. İsviçre sosyal güvenlik kurumuna ödenen hem işçi hem de işveren primleri Türk sosyal güvenlik kurumuna aktarılır. Aktarılan bu primlere istinaden İsviçre'deki sigortalılık süreleri Türkiye'de sigortaya tabi çalışma süreleri gibi değerlendirilir ve bu süreler istinaden diğer gerekli şartların yerine getirilmesi halinde ilgiliye Türkiye'den emekli maaşı bağlanır.

01/01/1972 tarihinde yürürlüğe giren Türkiye-İsviçre Sosyal Güvenlik Sözleşmesi'ni tadil eden ve 01/06/1981 tarihinden itibaren yürürlükte bulunan Ek Sözleşmenin 10/a maddesi ile İsviçre'de çalışan Türk vatandaşlarının İsviçre'deki çalışmaları esnasında yaşlılık ve ölüm sigortalarına ilişkin uzun vadeli sigorta kollarına kesilen primlerinin malullük sigortası hariç, işçi ve işveren hissesinin tamamının SGK'ya transfer edilme imkanı getirilmiş bulunmaktadır (Aygül, 2009, 78).

İsviçre Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan Türk Sosyal Güvenlik Kurumu'na transfer edilen primlerin kişiye ödenmesi esasen mümkün değildir. Ancak, İsviçre'de geçen çalışma sürelerinin tamamı 3201 sayılı Kanun kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumu'na borçlanması durumunda primlerin tamamı kendisine iade edilir, ya da talebi halinde borcu mahsup edilip artan kısmı kendisine iade edilebilir. Zira kısmi borçlanmada sadece borçlanılan sürelerin primleri iade edilmektedir, artan sürelerin primleri Sosyal Güvenlik Kurumu'nda kalmakta ve emekli aylığında dikkate alınmaktadır. Eğer sigorta primlerinin tamamının iadesi isteniyorsa bu durumda sürelerin tamamının borçlanması talep edilebilir.

Primlerin Türk Sosyal Güvenlik Kurumu'na aktarılmasıyla, İsviçre Yaşlılık Sigortası'nın sosyal güvenlikle ilgili sorumluluğu sona ermekte ve bu sorumluluğu Türk Sosyal Güvenlik Kurumu üstlenmektedir. Bunu müteakiben, 3201 sayılı yasa kapsamında borçlanma yapılmakta ve borcun ödenmesiyle bu süreler Türk Sosyal Güvenlik Kurumları'nda geçen hizmet süresi olarak kabul edilmektedir.

İsviçre Sosyal Güvenlik Sözleşmesinde hastalık sigortası yer almamaktadır. Bu itibarla, İsviçre'de ikamet ederken Türkiye'deki hastalık sigortasından istifade edilmesi mümkün değildir. 18 Mart 1994 tarihli İsviçre Sağlık Sigortası Kanunu'na göre İsviçre'de sürekli olarak ikamet eden herkes zorunlu sağlık sigortasına tabidir ve bu ülkedeki bir hastalık sigortasına kendilerini sigorta ettirmek zorundadır.



#### 4. 3201 Sayılı Yurtdışı Borçlanma Kanunu

Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun: Madde 1 -Türk vatandaşlarının yurt dışında 18 yaşını doldurduktan sonra, Türk vatandaşı iken geçen ve belgelendirilen sigortalılık süreleri ve bu süreleri arasında veya sonunda her birinde bir yıla kadar olan işsizlik süreleri ile yurt dışında ev kadını olarak geçen süreleri, bu Kanunda belirtilen sosyal güvenlik kuruluşlarına prim ödenmemiş olması ve istekleri halinde, bu Kanun hükümlerine göre sosyal güvenlikleri bakımından değerlendirilir. Bu Kanunun 1. maddesinde belirtilenler ile yurt dışında çalışmakta iken veya yurda kesin dönüş yaptıktan sonra ölenlerin Türk vatandaşı olan hak sahipleri sigortalının Türkiye’de hiçbir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi çalışması yoksa Sosyal Güvenlik Kurumuna, Türkiye’de çalışması varsa en son tabi olduğu sosyal güvenlik kuruluşuna müracaat etmek suretiyle bu Kanunla getirilen haklardan yararlanırlar.

Yurtdışında çalışan Türk vatandaşlarının yurtdışında geçen hizmetlerinin borçlandırılarak ülkemiz sosyal güvenlik kanunlarına göre emeklilik, malullük, yaşlılık ve ölüm hallerinde Türkiye’de geçmiş hizmet gibi değerlendirilmesini sağlamak amacıyla bu güne kadar iki borçlanma kanunu yürürlüğe girmiştir. Bunlardan ilki 07.06.1978 tarihinde yürürlüğe giren 30.05.1978 tarihli 2147 sayılı Kanun, ikincisi ise 22.05.1985 tarihinde yürürlüğe giren 08.05.1985 tarihli 3201 sayılı Kanundur. Ayrıca, 3201 sayılı Kanunun bazı maddeleri 4958 ve 5754 sayılı kanunlarla değiştirilmiştir (Aras, 2010, 275).

Yurtdışında çalışan vatandaşlarımız, bu çalışma sürelerini, kadınların ise ev kadını olarak geçen sürelerini, Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumu’na borçlanarak sigortalılık süresi olarak değerlendirebilmektedirler. Borçlanılan bu süreler, Türkiye’de geçen çalışma ve prim ödenmiş sigortalı hizmet süresi gibi değerlendirilir. 3201 sayılı yasada yer alan bu sosyal güvenlik hakkı isteğe bağlı bir uygulamadır. Bu yasadan yararlanmak isteyenler, yurtdışı hizmetlerinin tamamını veya diledikleri kadarını borçlanabilmektedirler.

Yurtdışı hizmet borçlanması, dünyanın hangi ülkesinde olursa olsun, Türk vatandaşı olarak çalışılan sürenin, bu süreye dair primlerin Türkiye’de ödenmesi suretiyle borçlanılmasıdır. İster ikili sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke olsun, ister yapılmamış ülke olsun, dünyanın hangi ülkesinde çalışmış olursa olsun, bütün Türk vatandaşları bu haktan yararlanabilmektedir. Bu uygulamada amaç, herhangi bir ülkeye giderek yıllarca o ülkede çalıştıktan sonra, Türkiye’den de emekli olmak isteyen vatandaşlarımıza emeklilik hakkını sağlamaktır.

Yurtdışı hizmet borçlanması ile yurtdışında çalıştığı için yurtdışında geçirdiği süreleri sosyal güvenlik açısından değerlendiremeyen veya çalıştığı ülke ile Türkiye arasında ikili sosyal güvenlik anlaşması bulunmayan ülkelerde çalıştığı süreleri Türk sosyal güvenlik sistemine aktaramayan kişiler yurtdışında çalıştıkları süreleri borçlanarak bu süreleri sigortalılık sürelerine dahil ettirerek malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasından yararlanabilmektedirler (Ergin, 2008, 554).

Yurtdışı borçlanması yapacak kişilerin, bu çalışma sürelerini belgelendirmek zorundadırlar. İbraz edilmesi gereken belgeler şunlardır:

- Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerde çalışanlar için, çalıştıkları ülkede bağlı buldukları sigorta kurumlarından alınacak hizmet cetveli veya sigortalılık sürelerinin dökümü.
- Sigortalıların çalıştıkları iş yerleri resmi kuruluş ise çalıştıkları ülkede iş yerlerinin bağlı bulunduğu belediye, vergi dairesi, iş bulma kurumları, ilgili meslek kuruluşları veya dernekler ve diğer resmi kuruluşlarca verilen hizmet belgesi.
- Yurtdışında kendi hesabına çalışanların bağlı oldukları vergi dairesi, ilgili meslek kuruluşu veya derneklere verilen hizmet belgesi.
- Bulunulan ülkelerdeki Türk temsilciliklerinden (konsolosluk, çalışma ve sosyal güvenlik müşavirlikleri veya ataşelikler v.b.) alınacak gerekçeli hizmet belgeleri.
- Türkiye ile sözleşmesi bulunmayan ülkelerde çalışan işçilerimizin buldukları ülkelerdeki Türk temsilciliklerinden alacakları gerekçeli hizmet belgeleri.
- Yurtdışında çalıştıkları iş yerlerinden alacakları hizmet sürelerini gösterir bonservisleri ile birlikte pasaportlarında bulunan çalışma izinlerinin tasdikli tercümelere.

Yurtdışı hizmet borçlanması yapacak ev kadınları için çalışma şartı bulunmamaktadır. Bunlar yurtdışında oturduklarına dair alacakları ikamet belgesi, ikamet belgesi temin edilemiyorlarsa yurtdışına çıkış ve yurda giriş tarihlerini ispatlayan belge, fotoğraf ve kimlik bilgilerinin bulunduğu pasaport sayfalarının noter tarafından tasdikli fotokopisi ya da emniyet müdürlüklerinden alacakları yurda giriş-çıkış belgesi ile borçlanacakları süreleri belgelendirebilirler.





Yurtdışı hizmet borçlanma başvurusu yazılı olarak Türkiye'deki adresinin bulunduğu ildeki Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü'ne yapılır. Borçlanma işlemi yurtdışında çalışırken veya yurtdışından kesin dönüş yapmadan da yapılabilir. Ancak aylık bağlama işlemi ancak kesin dönüş yapma şartıyla yapılabilmektedir.

Ancak, Anayasa Mahkemesi yurtdışı hizmet borçlanması yapabilmek için yurda kesin dönüş şartını iptal etmiş olmakla birlikte emekli aylığı bağlanması için Kanun'un 6. maddesinde öngördüğü yurda kesin dönüş şartını iptal etmemiştir. Bu durumda, yurtdışında çalışan bir kişi yurda kesin dönüş yapmadan hizmet borçlanması yapabilecek, ancak kesin dönüş yapmadan emekli aylığı alamayacaktır (Manav, 2013, 121).

Yurtdışında geçen sigortalılık sürelerini borçlanmak suretiyle kendisine aylık bağlandıktan sonra, aylık alanların yurtdışında çalışmalarının ve sigortadan muaf cüzi çalışmalarının (kısa süreli çalışma) olmaması, ikamete dayalı sosyal sigorta ya da sosyal yardım ödeneği almaması gerekmektedir. Aylık bağlandıktan sonra tekrar yurtdışında yabancı bir ülke mevzuatına tabi çalışılması, ikamete dayalı bir sosyal sigorta ya da sosyal yardım ödeneği alınması halinde bağlanmış olan aylık tekrar çalışmaya başlanan tarihte veya ikamete dayalı bir ödenek alınmaya başlandığı tarihten itibaren kesilir (Tan, 2016, 133).

##### **5. Sigortalılık Sürelerinin Birleştirilmesi**

Yurtdışına çalışmak amacıyla giden işçiler uzun vadeli sigorta kolları (malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları) açısından çalıştıkları ülkenin sosyal güvenlik mevzuatına göre prim ödeme ve sigortalılık süresi bakımından gerekli şartları sağlamadan Türkiye'ye dönmeleri durumunda geldikleri ülkedeki sistemden yararlanamadıkları gibi yurtdışındaki çalışma sürelerini Türkiye'deki çalışma süreleri ile birleştiremiyorlardı. Bu durum bu işçilerin sosyal güvenlik haklarını kazanabilmeleri için Türkiye'de çalışan sigortalılardan daha uzun süre çalışıp prim ödemelerine yol açıyordu. Bu sorun önce ikili anlaşmalarla çözülmeye çalışılmış, bu anlaşmalarla Türkiye'deki çalışmalarla, yabancı ülkelerdeki çalışmaların birleştirilerek değerlendirilmesine ilişkin hükümler getirilmiştir. Ancak bazı ülkelerle ikili sözleşmeler yapılmamış olması, bazı sözleşmelerin kapsam yönünden yetersizliği gibi nedenlerden dolayı ülkeye döndüklerinde sosyal güvenlik açısından mağdur olan büyük bir vatandaş grubunun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yabancı ülkelerde çalışan bu durumdaki Türk vatandaşlarının durumunu düzeltmek ve bunların yurt dışındaki çalışmalarını değerlendirmek amacıyla zaman içinde bazı yasal düzenlemeler yapılmıştır (Çavuş, 2015, 36).

Ülkeler arasında imzalanan sosyal güvenlik sözleşmesi ile o ülke mevzuatına göre yardımlardan yararlanma hakkı bir sigortalılık süresinin tamamlanmış olması koşuluna bağlı ise bu mevzuatı uygulayan ülke sosyal güvenlik kurumu, diğer ülke mevzuatına tabi olarak geçen sigortalılık sürelerini aynı zamana rastlamamak kaydı ile kendi mevzuatına göre geçmiş süre gibi değerlendirir. Yapılan bu uygulamaya göre sigortalı gerekli hakkı hala elde edememişse, sosyal güvenlik sözleşmesi imzalamış üçüncü bir ülkedeki sigortalılık süreleri de dikkate alınarak, aynı zamana rastlamamak koşulu ile birleştirilebilir. Aralarında sosyal güvenlik sözleşmesi yapılan ülke mevzuatına göre hak sahibi olabilme şartlarının belirlenmesinde, diğer ülkedeki ilk işe başlama tarihi de dikkate alınır. Örneğin, sigortalının ilk sigorta başlangıcı Türkiye'de ise, sözleşme yapılan ülke açısından sigorta başlangıcı Türkiye'deki sigortalılığın başladığı tarihtir. Eğer sigorta başlangıcı ilk kez sözleşme yapılan ülkede ise Türkiye açısından da sigorta başlangıcı ilgili ülkedeki başlangıç tarihi olarak kabul edilir.

Taraf ülkelerde malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi geçen sigortalılık sürelerinin birleştirilmesinde, taraflardan birinin mevzuatına göre yardımlardan yararlanma hakkı bir sigortalılık süresinin tamamlanmış olması koşuluna bağlı ise bu mevzuatı uygulayan kurum, diğer tarafın mevzuatına tabi olarak geçen sigortalılık sürelerini aynı zamana rastlamamak kaydı ile kendi mevzuatına göre geçmiş süreler gibi değerlendirir. İlginin, bu kuralın uygulanması sonucu yardıma hak kazanmadığı durumlarda taraflar, sosyal güvenlik sözleşmesi imzalamış buldukları üçüncü bir ülkedeki sigortalılık sürelerini de, aynı zamana rastlamamak koşulu ile birleştirirler (Aygül, 2009, 50).

##### **6. Geçici Olarak Türkiye'ye Gelen Veya Kesin Dönüş Yapan İşçilerin Yaşadığı Sorunlar**

###### **6.1. Yurtdışındaki Sosyal Güvenlik Kurumlarına Yaşam Belgesi (Lebensbescheinigung) Gönderme Zorunluluğu**

Yurtdışından emekli olanlar, hayatta olduklarını belgelemek için, her bir sosyal güvenlik kurumunun belirlediği tarihte bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumuna ya da ilgili kuruluşlara yaşam belgesi (Lebensbescheinigung) göndermekle yükümlüdürler. Yaşam belgeleri, genellikle doldurulması gereken matbu formlar olarak düzenlenmiş belgelerdir. Bu belgeler, ilgili sosyal güvenlik kurumları, bunların yetkilendirdikleri kurumlar, Alman Posta Kuruluşu (Deutsche Post AG) veya işletme emekli aylığı



ödeyen kurumlar tarafından doldurulması gereken boş form olarak emeklilere gönderilir. Bu belgeler doldurulduktan ve resmi bir kurumda tasdik ettirildikten sonra ilgili sosyal güvenlik kurumlarına geri gönderilmek zorundadır.

Ancak, emekliler bu belgeleri tasdik ettirip geri göndermeyi ihmal ettiklerinden, bir süre sonra maaşları kesilmektedir. Bu aksaklık genellikle ilgili sosyal güvenlik kurumlarının belgeyi son yıllarda düzenli olarak göndermemesi, alıcının eline geçmemesi ya da emeklinin veya hak sahibinin bu belgeyi ne zaman göndereceğini bilmemesinden kaynaklanmaktadır. Emekli maaşının yeniden havalesi için, dilekçe ekinde yaşam belgesi gönderme zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Bu aksaklıktan sonra maaşın havale edilmesi bazen uzun zaman aldığından, emekliler ciddi mağduriyetler yaşamaktadır. Emeklilerin yaşadıkları temel problemlerden birinin bu olduğunu söyleyebiliriz.

## 6.2. Çifte Vergilendirme

Çifte vergilendirme, vergiye tabi bir gelirin birden fazla ülkede vergi konusu olması, aynı gelirin hem elde edildiği ülkede hem de geliri elde edenin mukim olduğu ülkede vergilendirilmesidir. Ülkeler bu istenilmeyen durumu ortadan kaldırmak amacıyla aralarında vergi anlaşmaları yapmaktadırlar.

Almanya-Türkiye Anlaşması'nın (2011), emekli maaşlarının vergilendirilmesi ile ilgili 18'inci maddesi kural olarak vergilendirme yetkisini yine ikamet ülkesine vermekle birlikte, kaynak ülkesine de belirli şartlar altında bir sosyal sigorta kurumu tarafından ödenen emekli maaşını vergilendirme hakkı tanımaktadır. Buna göre, bir Akit Devlet mukimine geçmiş çalışmalarının karşılığında ödenen emekli maaşları ve diğer benzeri ödemeler ile bu mukime yapılan düzenli ödemeler kaynak ülkesinde de vergilendirilebilir. Ancak kaynak ülkesinde vergilendirilecek tutarın yıllık 10.000 Avro'luk kısmı istisna olacak ve bu tutarı aşan gelir en çok %10 oranında vergiye tabi tutulabilecektir. Böylece Almanya, 1985 Anlaşması'ndan farklı olarak kendi ülkesinde çalışmış ve emekli olmuş ancak Türkiye'ye yerleşmiş olan kişilerin Türkiye'de hiç vergilendirilmeyen emekli maaşlarının yıllık 10.000 Avro'yu aşan kısmını en çok %10 vergi oranıyla vergilendirilebilecektir (Ferhatoglu, 2011, 114-115).

19 Eylül 2011 tarihinde Berlin'de imzalanan Türkiye Cumhuriyeti ile Almanya Federal Cumhuriyeti Arasında Gelir Üzerinden Alınan Vergilerde Çifte Vergilendirmeyi ve Vergi Kaçakçılığını Önleme Anlaşması'nın yürürlüğe girmesiyle emekliler hiç beklemedikleri bir durumla karşı karşıya kalmışlardır. Bu anlaşma ile Almanya'da çalıştıktan sonra emekli olan ve yıllık 10 bin Avronun üzerinde maaş geliri olanların maaşlarından % 10 oranında vergi kesintisi yapılmaktadır. Bu kesinti geriye yönelik olarak 2011 yılından itibaren yapılmakta ve gecikme faiziyle birlikte talep edilmektedir. Bu vergi ödemeleri emeklilere bazen altından kalkamayacakları bir mali yük getirmektedir. Bu vergilerin Almanya'daki vergi dairesine ödenmesinde ortaya çıkan havale masrafı da ayrı bir mali yük olarak emeklilerin karşısına çıkmaktadır.

## 6.3. Emeklilerin Özellikle Sosyal Güvenlik Kurumlarında Ve Diğer Kurumlarda Yaşadıkları Sorunlar

Sosyal güvenlik kurumlarında, yurtdışından emekli olanlara ve geçici olarak Türkiye'ye gelenlere hizmet veren personelin yeterli bilgiye sahip olmaması ve eksik bilgilendirme yapması en çok şikâyet edilen hususlardır. Emeklilerin birçoğu Türkiye'de resmi kurumların işleyişine ayak uyduramamakta, Avrupa'daki resmi kurumlarda olduğu gibi bir işleyiş beklentisi içerisinde olabilmektedirler. Türkiye'deki resmi kurumlarda her geçen gün işleyiş daha da sistemli bir hale gelse de, bu durum emeklilerin sorunlarını çözmeye yetmemektedir. Türkiye'de üniversitelerin yabancı dil bölümlerinden mezun binlerce yabancı dil bilen işsiz olmasına rağmen, sosyal güvenlik kurumlarında yabancı dil bilen personelin bulunmaması yapılacak işlemleri daha da zorlaştırmaktadır. Emekliler, yurt dışından gelen çok basit bir yazının çevirisi için dahi tercüme bürolarına gitmek zorundadırlar.

Avrupa'daki sosyal güvenlik kurumlarının Türk sosyal güvenlik kurumlarına göre daha sistemli çalışmasına rağmen, son yıllarda işlemlerde aksaklıklar görülmekte ve bu durum son zamanlarda artarak devam etmektedir. Bir güven sorununun ortaya çıkmasıyla daha fazla evrak ve formaliteler talep edilmektedir. Gönderilen yazılara geç cevap verilmesi veya hiç cevap verilmemesi de emeklilerin yaşadığı en önemli sorunlardandır. Ayrıca doldurmak üzere gönderilen bazı matbu formların oldukça karmaşık ve anlaşılabilir olmaması, bu formların Türkçeye yapılan çevirilerinin yetersiz olması da yaşanan sorunlar arasındadır.

Türkiye'ye gelen işçilerin veya işçi ailelerinin uyum problemleri de yaşanan önemli sorunlardandır. Yurtdışında yetişip Türkiye'ye gelenlerin iki kültür arasındaki sıkışmışlık problemi, kültürel kopukluk, özellikle gençler için bir uyum sorunu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum daha çok Avrupa'da yetişenlerin, özellikle geleneksel sosyal yaşantısını devam ettiren Türkiye'deki akrabalarını ziyaretleri esnasında görülmektedir.



Ancak bunun tam tersi bir durum da ortaya çıkabilmektedir. Yurt dışına giden, ilk kuşak veya ikinci kuşak olarak adlandırabileceğimiz vatandaşlarımız Türkiye'ye döndüklerinde, bırakıp gittikleri bir memleket özlemi içerisinde olabilmekte ve bu nedenle Türkiye'de değişen sosyal yaşantıya istinaden bir uyum sorunu yaşayabilmektedirler. Bu uyum sorunu, yurt dışından gelip Türkiye'ye yerleşenlerin ticari hayata atılmaları durumunda, ticari hayatta bekledikleri başarıyı gösterememeleri olarak da ortaya çıkmaktadır. Demircioğlu (1984, 110-111) bu durumu şöyle aktarmaktadır: "Yılların yoksulluğundan öç alırcasına tüketimdeki savurganlıkları, içinden çıktıkları yoksul kesimi kısıktırarak sapmaları sonucu dönen işçi ticaret kesimine girmeye çalışmaktadır. Ancak doğaldır ki yerleşik sermaye arasına yeni giren Alamancı, bu kesimce acımasızca eritilmektedir".

Bir diğer problem ise ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde ortaya çıkan sorunlardır. İkili sosyal güvenlik sözleşmelerinin uygulanmasında bazı sorunlarla karşılaşmaktadır. Örneğin, yurtdışında çalışan Türk vatandaşlarına tanınan genel hakların tamamı, imzalanan sosyal güvenlik sözleşmelerinin hepsinde düzenlenmemiştir. Bu sözleşmelerde bazı hususlar tam olarak belirlenmemiştir. Bunun temel nedeni, Türkiye ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalayan ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerine ilişkin mevzuatlarının, primsiz sisteme veya ikamet şartına dayanması gibi nedenlerden ötürü birbirleriyle örtüşmemesi olarak ifade edebilir.

### **Tartışma ve Sonuç**

Türklerin Avrupa'ya yaptıkları işgücü göçü, sosyal ve ekonomik açıdan bazı kazançlar sağlamakla birlikte, beraberinde bir takım sorunları da getirmiştir. Bu durum sosyal refah ve kazanç açısından Avrupa'da yeni bir dünya, yeni bir yaşam şekli olarak ifade edilebilir. Ancak bu, Avrupa'da yaşayan vatandaşlarımızın tümü için var sayılacak bir durum değildir.

Dışgöçe katılan işçinin başka türlü sağlayamayacağı bir yaşam rahatlığına eriştiği, daha çok parasal olanaklara kavuştuğu bir gerçektir. Ancak daha iyi geçim sağlama uğruna, ağır koşullarına katılan dışgöçle, kaçınılmaz çarpıklıklar ortaya çıkmıştır. İnsan özünü örseleyen dışgöçün büyük bir düş kırıklığı yarattığı bağınaz bir ekonomi, daha çok çözümlenmesi gereken sorunları da beraberinde getirdiği söylenebilir (Demircioğlu, 1984, 133).

Avrupa'da sosyal uyum problemi olmayan, evrensel değerleri benimsemiş, refah içerisinde yaşayan vatandaşlarımızın yanında, kültürel kopukluk içerisinde yaşayan, kimliğini kaybetmeye yüz tutmuş sorunlu bir yaşam şekli sürdüren vatandaşlarımız da vardır. Avrupa'ya işçi statüsünde giden I. kuşak Türklerin ilk zamanlarda yaşadığı en önemli sorun kültür çatışması olmuştur. Bunun en belirgin nedeni, millî kültürden kaynaklanan hiçbir unsurun, örneğin din, dil, tarih, sosyolojik ve toplumsal olayların ortak ya da benzer olmayışıdır. Ancak bu durum 3. kuşaktan itibaren kültürden kopuş, kimlik kaybı olarak daha belirgin bir şekilde ortaya çıkmıştır. Kırmızı (2016, 153) bu durumu şöyle aktarır: "3. nesil Türk insanı da kendi köklerinden uzakta yaşayan bir topluluk olarak Türkçeden uzaklaşmakla aynı zamanda Türk gelenek-göreneklerinden ve anavatan olan Türkiye'den uzaklaşmışlardır." Şahin (2001, 64) bunu yabancılaşma duygusu olarak tanımlar ve şöyle açıklar: "Tüm göçmenler, göç ettikleri ülkede birer yabancıdır. Göçmeninin dünyasındaki her şey, iklim, çevre, kültür, dil farklıdır. Kişinin dış dünyasında çok somut olan bu yabancılaşma durumu onun iç dünyasına da yansır. Kendi iç dünyasına da yabancılaşarak bir şeye ve bir yere ait olamama duygusu yaşar."

Son yıllarda kullandıkları arabalar ve giydikleri kıyafetlerle eleştiri odağı haline gelen Almanya'daki Türkler aidiyet sorunu yaşamaktadır. Almanya'da yabancı, Türkiye'de ise Alamancı konumunda olduklarından kendilerini ne Almanya'ya ne de Türkiye'ye ait hissetmektedirler. Türkiye'de yaşayan akrabaların yurt dışında çalışanlara karşı bu ve buna benzer olumsuz yaklaşımları, Türkiye'ye karşı bu insanların artık mesafeli durmalarına ve anayurtlarına geri dönmeyi sorgulamalarına neden olmuştur (Kırmızı, 2016, 147). Meier-Braun (2002, 20) birinci kuşağı temsil eden Türklerin büyük kısmının geri dönme hayali gerçekleşmeyince, emekliliklerini Türkiye'de değil de Almanya'da huzur evlerinde, Almanlarla birlikte geçirdiklerini ifade etmektedir (Akt. Kırmızı, 2016, 147).

Avrupa'da uzun yıllar çalışıp emekli olduktan sonra Türkiye'ye dönenlerden, zaman içerisinde edindikleri varlıklar, kazançlar veya emekli maaşlarına istinaden daha rahat bir yaşam tarzı sürdürenlerin yanı sıra, Avrupa'daki yoğun çalışmaları nedeniyle sağlık problemleri ve uyum problemleri yaşayanlar da mevcuttur. Zira Türk işçileri Avrupa'da ağır işlerde çalışmışlar, kültür farkı ve eğitim eksikliğinden dolayı ötekileştirilmişlerdir. Hem beden hem de ruhen bir yıpranmışlık içerisinde "öteki" (der Andere) olarak hayatı götürmeye çalışmışlardır. Gürsoy (2016, 14) bu yıpranmışlığı şöyle tasvir eder: "Türkler yerlilerin yapmak istemediği ağır sektörlerde çalıştırılmakta, ilerleyen zamanlarda gerek psikolojik gerek fizyolojik yıpranmalardan dolayı hastalıklarda artış görülmektedir. Zor ve tehlikeli işlerde istihdam edildiklerinden



dolayı kaza oranı yerli işçilere göre daha yüksekti. İş kazasına neden olarak dil sorunları ve işe adapte olmadaki güçlükleri de ekleyebiliriz. Buna rağmen yabancı işçilerin yerlilere göre iş göremezlik süreleri daha azdır. Bunda uzun süreli iş göremezlik durumunun sonucunda sınır dışı edilme yetkisinin de etkisi vardır." Demircioğlu (1984, 101) ise bu durumu sosyo-psikolojik açıdan şöyle aktarır: "Görülüyor ki «tam sağlam» raporunu bizzat Alman doktordan alıp Almanya'ya gelen Türk işçisi konuk bulunduğu bu ülkede yaşadığı süre içinde sıla ve yakınlarının özlemini duyan, çevresinden dışlanmış, bu arada konut gibi rutin birçok sorunla iç içe ve özellikle son yıllardaki yabancı düşmanlığı ile karşı karşıya, sosyal stresler altında, sağlık açısından olması gerekenden oldukça çabuk yıpranır duruma girmiştir. Özellikle psikolojik rahatsızlıklar Türk işçilerinin en belirgin sağlık sorunlarıdır."

Avrupa'da işçi olarak çalışıp Türkiye'ye dönenler, çalıştıkları ülkelerin ve Türkiye'nin sağladığı birçok haklara sahiptirler. Bunlar, bu ülkelerin sağladığı emeklilik hakkı, sigorta prim iadesi, işletme emekli maaşı, sigortalılık sürelerinin birleştirilmesi, yurt dışı borçlanması ve çocuk bakım sürelerinin sigortalılıkta değerlendirilmesi gibi haklardır. Yurt dışından Türkiye'ye kesin dönüş yapan işçiler yukarıda sıralanan bu hakların kendilerine sunduğu imkânlar sayesinde daha rahat bir yaşam sürdürebilmektedirler. Ancak, Avrupa'ya işgücü göçünü sadece kazanılan haklar ve bunlara istinaden refah içerisinde bir yaşam şekli olarak değerlendirmemek gerekir. Bu süreç beraberinde birçok sorunları da getirmiştir. Bu, her şeyden önce iki kültür arasında kalmışlık olarak ortaya çıkar. Bir taraftan özlemi duyulan ana vatana gelerek burada yaşama sevinci, diğer yandan kopup geldikleri Avrupa'daki sosyal yaşama özlemdir.

Yurt dışında iken "vatan hasreti" çeken işçi aileleri, döndükten sonra "gurbete özlem" duymaktadırlar. Bir taraftan güçlü bir vatana bağlılık duygusu, diğer taraftan uzun süren bir yurt dışı yaşantısından kaynaklanan gurbete özlem duygusu işçilerimizde çatışmalı bir psikolojiye yol açmaktadır. Bir kompleks karakteri arz eden bu psikolojileri "gurbet kompleksi" olarak adlandırılabilir (Taşdelen, 2001, 64).

Emekli olarak Türkiye'ye dönenler, kendilerine sağlanan haklarla daha iyi koşullarda hayat sürdürürken, emeklilik yaşını beklemeden Türkiye'ye dönenler, sosyal güvenlikle ilgili farklı sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bunlardan biri de Türkiye'ye döndüklerinde sadece kendilerinden kesilen primlerin iade edilmesi, işveren primlerinin iade edilmemesidir. Demircioğlu (1984, 107) bu durumu şu şekilde aktarmaktadır: "... emeklilik yaşını beklemeden Türkiye'ye dönen Türk işçisi yalnızca ödediği kendi primlerini almakta her türlü sosyal güvenlik hakkından da vazgeçmiş olmaktadır. Bu durumda işçilerin hem sosyal güvenlik haklarından yoksun kalması hem de yalnızca kendi primlerini almaları bir Türk gazetecinin deyimiyle «sosyal güvenli pazar ekonomisi içinde emek pazarı tablosu» görünümünü sergilemektedir. Ayrıca bu primlerin kesin dönüş yapmış Türk işçisine ödenmemesinin Türk ekonomisine olumsuzlukları da söz konusudur."

### Öneriler

Yeni bir ülkeye, dolayısıyla yeni bir topluma yerleşme süreci zorlu ve stres yaratıcı bir süreçtir. Yurt dışına göç edenler bu ülkelere ayak bastığı andan itibaren bu zorlu süreçle yüzleşmeye başlar ve bu süreç uzun yıllar devam eder. Ülkemiz uzun yıllar yurt dışına işçi gönderen, bu gün ise geriye dönenleri barındıran bir ülkedir. İş göçü nedeniyle yurt dışında uyum sürecinde karşılaşılan sorunlara, Türkiye'ye dönenlerin sorunlarına, haklarının araştırılmasına ve çözüm önerileri getirilmesine ihtiyaç vardır. Bu öneriler şu şekilde sıralanabilir:

Yurt dışında yaşayan Türklerin sosyal haklarının temini ve onları sosyalleştirecek ve entegrasyonunu kolaylaştıracak eğitimlerin verilmesi için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu, yurt dışında yaşayan Türklerin buldukları ülkelere daha kolay entegre olabilmeleri için gerekli eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi, onların kendi kültürlerinden kopmadan gerekli eğitimi alarak yaşadıkları topluma kolay uyumunun sağlanması demektir.

Türklerin Türk ve Alman kültürünü harmanlayarak ara bir kültür oluşturmalarının kimseye bir zararı olmamakla birlikte hem Almanya açısından hem de Türkiye açısından bir renklilik olarak düşünülmelidir. Çünkü söz konusu olan bu sentez kültür gerçekten de bu insanların doğal süreçte ortaya koydukları kaçınılmaz bir kişilik oluşumunun göstergesidir (Kırmızı, 2016, 154).

Bu konuyla ilgili Almanya'daki Türk konsolosluklarına, elçiliklere, ataşeliklere ve Türkiye'den görevli giden Türk öğretmenlere birçok görev ve sorumluluk düşmektedir. Türk kültürünü yurt dışında koruma ve yaşatma görevini resmi anlamda üstlenen kişi ya da kurumlar bu konuda üniversiteler ile işbirliği içerisinde çalışmalar yapmalıdırlar.

Türkiye'ye dönen Türk işçi çocuklarının Türkiye'deki sosyalleşme sürecinde sorun yaşamamaları için, yurt dışında buldukları sırada yeterli Türk kültürünü almaları ve kültürel kimliklerini korumaları



uyum açısından gereklidir. Bu çocukların yurt dışında buldukları süre içerisinde hem kendi kültürel kimliklerini muhafaza etmelerini, hem de yabancı toplumla uyum içerisinde olmalarını sağlayacak şekilde önlemler alınmalıdır.

Türk işçi çocuklarının problemleri de temelde bir uyum meselesi olup yurt dışında yaşadıkları çift kültürlü sosyalleşme sürecinden kaynaklanmaktadır. Yurt dışında her iki toplumun da kültürünü yeteri derecede alamayan, dolayısıyla her iki toplum açısından sosyalleşmesi eksik kalan işçi çocukları, yurt dışında uyumsuzluk gösterdikleri gibi dönüşte de uyum sağlayamazlar (Taşdelen, 2001, 65).

Yurt dışından Türkiye'ye dönen işçilerin ve çocuklarının haklarının temini ve Türkiye'ye sosyal uyumlarının sağlanması için resmi kurumlar ve sivil toplum kuruluşları vasıtasıyla birçok sorun çok daha kolay çözülebilecektir. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz:

- Sosyal güvenlik kurumlarında, alanında gerekli eğitimleri almış yabancı dil bilen personelin istihdam edilmesi,
- Yurt dışı emeklilerinin sosyal haklar konusunda bilgilendirilebileceği sosyal güvenlik kurumlarında çözüm birimlerinin kurulması,
- Yurt dışı emeklilerini bir araya toplayabilecek ve onların sorunlarına çözüm getirebilecek sivil toplum kuruluşlarının yaygınlaştırılması ve bu konularda onları bilgilendirici toplantı, panel, konferans gibi eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi,
- Yurt dışı emeklilerinin Türkiye'deki sosyal hayata uyumlarına ve sosyalleşmelerine yardımcı olacak sosyal faaliyetlerin düzenlenmesi.

#### KAYNAKÇA

- Aras, A. (2010). Yurtdışı Hizmet Sürelerinin Borçlanılmasına Genel Bir Bakış Ve Borçlanma Şartları -I. *Mali Çözüm*, S. 98, s. 275-282.
- Aygül, U. E. (2009). *Yurtdışında Çalışan Vatandaşlarımızın Ölüm Sigortası Kapsamında Sosyal Güvenlik Haklarının İncelenmesi*, Sosyal Güvenlik Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Çavuş, Ö. H. (2015). Yargı Kararları ve Sosyal Güvenlik Kurumu Uygulamaları Kapsamında Son Değişikliklerle Birlikte Yurt Dışı Hizmet Borçlanması. *Çalışma Ve Toplum*, s. 35-75.
- Demircioğlu, A. M. (1984). Federal Almanya'dan kesin Dönüş Yapan İşgücü. *Amme İdaresi Dergisi*, s. 96-111.
- Demircioğlu, A. M. (1984). Federal Almanya'dan Kesin Dönüş Yapan İşçilerimizin Sosyo - Politik Sorunları. *İş ve İşçi Bulma Kurumu Yayını*, S. 114, (18), s. 113-133.
- Deutsche Rentenversicherung (Alman Emeklilik Sigortası) (2014). *Almanya'da ve Türkiye'de Çalışmak*. Fa.Heenemann GmbH&Co.
- Ergin, H. (2008). Son Değişiklikler Işığında Yurtdışı Hizmet Borçlanması. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 5 (18), 554.
- Ferhatoğlu, E. (2011). Almanya-Türkiye Çifte Vergilendirmeyi Önleme Anlaşması'nda Bağlama Kuralları. *Maliye Dergisi*, S. 161, s. 105-17.
- Gürsoy, S. (2016). *Almanya'ya Türk İşçi Göçünün Ekonomik Ve Sosyolojik Açından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kırmızı, B. (2016). Göçmen Türklerin Almanya'da Yaşadığı Sorunların Dünü ve Bugünü. *Journal of Turkish Language and Literature*, S. 2 (3), s.145-156.
- Koçer, Ş. Ö. (2014). *Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sistem İçerisinde Sosyal Sigorta Uygulamaları*. Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Manav, E. (2013). Yurtdışında Yaşayan Türk Vatandaşlarının Çalışma Hayatına İlişkin Önemli Sorunlar. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 30, s. 109-132.
- Pensionsversicherungsanstalt (Avusturya Emeklilik Sigorta Kurumu) (2017). *Yurt dışında Yaşayan Emekliler İçin Bilgilendirme Kitapçığı*.
- Polater, S. (2017). İsviçre Medeni Kanunu İle Karşılaştırmalı Olarak Türk Hukukunda Emeklilikten Doğan Hakların Paylaşılması. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S. 8 (2), s. 453-478.
- Şahin, B. (2010). Almanya'daki Türk Göçmenlerin Sosyal Entegrasyonunun Kuşaklar Arası Karşılaştırması: Kültürleşme. *Bilgi*, S. 55, s. 103-134.
- Şahin, C. (2001). Yurt Dışı Göçün Bireyin Psikolojik Sağlığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Kuramsal Bir İnceleme. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 21 (2), s. 57-67.
- Tan, N. (2016). Yurt Dışı Emeklilik Koşulları. *İş ve Hayat Dergisi*, S. 2 (4), s. 125-137.
- Taşdelen, H. M. (1991). Yurtdışından Dönen Türk İşçi Ailelerinin Uyum Problemleri. *Sosyoloji Konferansları*, S. 23, s. 61-67.