YURTDIŞINDA BULUNAN TÜRK VATANDAŞLARININ SOSYAL GÜVENLİĞİ

Doktora Tezi

Seher DEMİRKAYA

Eskişehir/2020

YURTDIŞINDA BULUNAN TÜRK VATANDAŞLARININ SOSYAL GÜVENLİĞİ

Seher DEMİRKAYA

DOKTORA TEZİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Ufuk AYDIN

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Şubat/2020

Bu tez çalışması BAP Komisyonunca kabul edilen 1707E463 no.lu proje kapsamında desteklenmiştir.

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Seher DEMİRKAYA'nın "Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Sosyal Güvenliği" başlıklı tezi **07 Şubat 2020** tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca **Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri** Anabilim Dalında, **Doktora** tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

		İmza
Üye (Tez Danışmanı)	: **Prof. Dr. Ufuk AYDIN**	.....
Üye	: **Prof. Dr. Yusuf ALPER**	.....
Üye	: **Prof. Dr. Kadir ARICI**	.....
Üye	: **Doç. Dr. A. İlhan ORAL**	.....
Üye	: **Doç. Dr. Fatma KOCABAŞ**	.....

Doç. Dr. Mustafa KARACA
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ÖZET

YURTDIŞINDA BULUNAN TÜRK VATANDAŞLARININ SOSYAL GÜVENLİĞİ

Seher DEMİRKAYA

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şubat 2020

Danışman: Prof. Dr. Ufuk AYDIN

Kişilerin hareket özgürlüğü, vatandaşı oldukları ülkeden farklı ülkelerde herhangi bir sebeple bulunanlara özgü ulusal ve uluslararası düzenlemelerin yapılmasına neden olmaktadır. Vatandaşı olunan ülkeden farklı bir ülkede, herhangi bir sebeple, uzun veya kısa süreli olarak bulunan kişilerin ve aile üyelerinin, bulundukları ülkede ve vatandaşı oldukları ülkede haklarının korunması noktasında uluslararası düzenlemeler yol gösterici olmaktadır. İkili veya çok taraflı sözleşmelerle kişiler hem kendi ülkelerine döndüklerinde hem de bulundukları ülkelerde sahip oldukları hak ve yükümlülükleri belli koşullarla korunmakta ve sürdürülebilirliği sağlanmaktadır. Herhangi bir sebeple, kısa veya uzun süreli olarak yurtdışında bulunanların özellikle sosyal güvenlik haklarının sağlaması genellikle ikamet edilen ve çalışılan ülkenin sorumluluğunda olmakla birlikte, bazı hallerde hem bulunulan ülkenin hem de vatandaşı olunan ülkenin sorumluluğunda olabilmektedir. Sosyal güvenlik haklarının elde edilmesi noktasında vatandaşlık kavramı ön plana çıkmaktadır. Türk vatandaşları uzun yıllar boyunca çeşitli sebeplerle kısa veya uzun süreli olarak yurtdışında bulunmuşlardır. Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik hakları taraf olunan uluslararası belgelerin yanında özellikle de ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri ile düzenlenmektedir. Ayrıca, yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliklerinin sağlanmasına yönelik ulusal mevzuat içinde çok sayıda düzenlemeye yer verilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Sosyal güvenlik hakkı, yurtdışında bulunan Türk vatandaşı, ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri, yurtdışında çalışma ve yaşama.

ABSTRACT

SOCIAL SECURITY OF TURKISH CITIZENS ABROAD

Seher DEMİRKAYA

Department of Labour Economics and Industrial Relations

Anadolu University, Graduate School of Social Science, February 2020

Co-Supervisor: Prof. Dr. Ufuk AYDIN

Individuals freedom of movements' leads to national and international regulations specifics to those who have been in a country other than the country of origin for any reason. International regulations on the protection of the rights of persons and their family members in a country other than their country of origin, where they can be long or short term, and also in their country of origin. Bilateral or multilateral agreements protect and regulate the rights and obligations of individuals under certain conditions when they return to their countries. The provision of social security rights, especially for those who are abroad for long or short term, it might be the responsibility of both the country of residence and the country of origin. The concept of citizenship comes to the forefront in terms of obtaining social security rights. Some of Turkish citizens, have been abroad for short or long term for many reasons. The social security rights of Turkish citizens abroad are regulated through bilateral social security agreements between countries. Also, a numerous regulations are included in the national legislation in order to be sure Turkish citizens social security right are recognized abroad.

Key Words: Right to social security, Turkish citizen abroad, bilateral social security agreements, working and living abroad.

ÖNSÖZ

Bu çalışmada, yurtdışında çeşitli sebeplerle ve farklı sürelerle bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik hakları, belirlenen sebepler ve bulundukları süreler çerçevesinde incelenmeye çalışılmıştır. Bu süreçte vatandaşlık kavramından yola çıkılarak, yurtdışında bulunan Türk vatandaşı kavramı ile ilgili ulusal ve uluslararası düzenlemelere değinilmiş; yurtdışında en çok vatandaşı bulunan ülke uygulamaları ele alındıktan sonra da yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının Türk hukuk sistemi içerisinde sahip oldukları sosyal güvenlik hakları ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda incelenmiştir.

Uzun bir çalışma dönemi sonunda ortaya çıkan bu çalışmada emeklerini, özverilerini, yardım ve desteklerini göz ardı edemeyeceğim çok fazla kişi bulunmaktadır. Bu kişilere teşekkürü bir borç biliyorum.

Eğitim hayatım boyunca bana her zaman güvenen ve istenildiğinde her şeyin üstesinden gelinebileceğine beni inandıran annem Lale DEMİRKAYA ve babam Rasim DEMİRKAYA'ya; hayatımın her anında ve özelikle de bu tez çalışması döneminde gerek psikolojik olarak verdiği destek gerekse de alanın çok dışında olmasın rağmen yaptığı yorumlar ve eleştiriler ile bana yol gösteren, yapabileceğime inandıran, motive eden, en büyük destekçim kardeşim Sezer Kadir DEMİRKAYA'ya ne kadar teşekkür etsem yetersiz kalır.

Lisans öğrenciliğimden bu yana kendisini her zaman örnek aldığım ve zaten ilgi duyduğum iş ve sosyal güvenlik hukuku alanını daha çok sevdiren, lisansüstü eğitimim boyunca her zaman destek olan, inanan ve her umutsuzluğa kapıldığımda tekrar motive eden ve yol gösteren, bilgisini ve deneyimlerini her koşulda paylaşan, tez konusunun belirlenmesinden tezin son aşamasına kadar her türlü desteğini esirgemeyen, uzun uzun yazdıklarımı usanmadan defalarca okuyarak çalışmanın bu hale gelmesini sağlayan, öğrencisi ve asistanı olmaktan her zaman büyük bir gurur ve onur duyduğum kıymetli ve saygıdeğer hocam Prof. Dr. Ufuk AYDIN'a ne kadar teşekkür etsem azdır. Akademik eğitimim boyunca hocamla çalışmak en büyük şansım oldu. Mesleki hayatıma kattığınız her şey için de çok teşekkür ederim.

Lisansüstü eğitimim sürecinde görevli bulunduğum Anadolu Üniversitesinin bana kazandırdığı en değerli arkadaşlarım Arş. Gör. Merve KUTLU ve Arş. Gör. Burcu EZER

bana her koşulda sonsuz destek ve yardımcı olduğunuz için ne kadar teşekkür etsem yetersiz kalır, iyi ki varsınız. Görevli olduğum Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesindeki değerli oda arkadaşım ve meslektaşım Arş. Gör. Ayşenur ÖKTEM ÖZGÜR'e tezin son dönemlerinde bana katlandığı, her umutsuz anımda moral vermeye çalıştığı, her zaman yanımda olduğu için sonsuz teşekkür ederim. Çalışma sırasında içinden çıkamadığım her konuda kendi çalışmasını bırakıp zaman ayıran, birlikte düşünüp tartıştığım, çalışmanın son dönemlerinde birbirimizi motive edip bitirebileceğimize inandırdığımız Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesindeki değerli meslektaşım Arş. Grv. Dr. Ceyhun GÜLER'e de sonsuz teşekkür ederim.

Tez jürimde yer alan ve fikirlerini paylaşarak gerekli yönlendirmelerle çalışmama katkı sunan değerli hocalarım Prof. Dr. Kadir ARICI, Prof. Dr. Yusuf ALPER, Doç. Dr. A. İlhan ORAL ve Doç. Dr. Fatma KOCABAŞ'a da teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim hayatım boyunca üzerimde emeği olan tüm hocalarıma ve arkadaşlarıma da sonsuz teşekkürlerimi ve minnetlerimi sunmayı bir borç bilirim.

07/02/2020

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan "bilimsel intihal tespit programı"yla tarandığını ve hiçbir şekilde "intihal içermediğini" beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Seher DEMİRKAYA

İÇİNDEKİLER

Sayfa

BAŞLIK SAYFASI i

JÜRİ ENSTİTÜ ONAY SAYFASI ii

ÖZET……...iii

ABSTRACT iv

ÖNSÖZ……v

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ vii

İÇİNDEKİLER viii

TABLOLAR DİZİNİ xi

KISALTMALAR DİZİNİ xiii

GİRİŞ……1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. YURTDIŞINDA BULUNAN TÜRK VATANDAŞI KAVRAMI VE KAPSAMI 4

1.1. Genel Olarak 4

1.2. Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşları 5

1.2.1. Yurtdışında bulunan Türk vatandaşı kavramı 5

1.2.1.1. Genel olarak vatandaşlık kavramı 5

1.2.1.2. Türk vatandaşlığı kavramı 7

1.2.1.3. Yurtdışında bulunan Türk vatandaşı kavramı 9

1.2.2. Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma sebeplerine göre ayrılması ……11

1.2.2.1. Çalışma amacıyla yurtdışında bulunma 11

1.2.2.2. Eğitim sebebiyle yurtdışında bulunma 15

1.2.2.3. Ailevi sebeplerle yurtdışında bulunma 17

1.2.2.4. Turistik sebeplerle yurtdışında bulunma 19

1.2.2.5. Siyasi sebeplerle yurtdışında bulunma 20

1.2.2.6. Sportif sebeplerle yurtdışında bulunma 22
1.2.2.7. Diğer sebeplerle yurtdışında bulunma 22
1.2.3. Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma sürelerine göre ayrılması 23
1.2.3.1. Sürekli olarak bulunma 24
1.2.3.2. Geçici olarak bulunma 25
1.2.4. Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına ilişkin mevcut durum ve sayısal veriler 26
1.3. Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarına İlişkin Hukuki Düzenlemeler 33
1.3.1. Ulusal mevzuat 34
1.3.1.1. Anayasa 34
1.3.1.2. Kanunlar 35
1.3.1.3. Yönetmelikler 35
1.3.1.4. Tebliğler ve Genelgeler 36
1.3.2. Uluslararası mevzuat 37
1.3.2.1. Birleşmiş Milletler Sözleşme ve Belgeleri 38
1.3.2.2. ILO Belgeleri 41
1.3.2.3. Avrupa Konseyi Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği Belgeleri 46
1.3.2.4. Diğer uluslararası belgeler 50
1.3.2.5. İkili sosyal güvenlik sözleşmeleri 52
1.3.2.6. İşgücü anlaşmaları ve işbirliği anlaşmaları/mutabakat zaptları . 55
İKİNCİ BÖLÜM
2. YABANCI ÜLKELERE GİDEN VATANDAŞLARININ SOSYAL GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN SEÇİLMİŞ ÜLKE UYGULAMALARI 58
2.1. Genel Olarak 58
2.2. Polonya 61
2.2.1. Uluslararası düzenlemelerden kaynaklanan haklar 63

2.2.2. Ulusal düzenlemelerden kaynaklanan haklar 75

2.3. Hindistan..... 83

2.3.1. Uluslararası düzenlemelerden kaynaklanan haklar..... 86

2.3.2. Ulusal düzenlemelerden kaynaklanan haklar 91

2.4. Fas 103

2.4.1. Uluslararası düzenlemelerden kaynaklanan haklar..... 105

2.4.2. Ulusal düzenlemelerden kaynaklanan haklar 110

2.5. Meksika..... 114

2.5.1. Uluslararası düzenlemelerden kaynaklanan haklar..... 116

2.5.2. Ulusal düzenlemelerden kaynaklanan haklar 124

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YURTDIŞINDA BULUNAN TÜRK VATANDAŞLARININ SOSYAL GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER 131

3.1. Genel Olarak 131

3.2. Yurtdışında Çalışma Amacıyla Bulunan Türk Vatandaşlarının Sosyal Güvenliği 132

3.2.1. Yurtdışında sürekli bulunan ve çalışan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliği 132

3.2.1.1. Bulundukları ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar 133

3.2.1.2. Türk sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar..... 140

3.2.1.2.1. Kapsam, yararlanma koşulları ve tabi oldukları sigorta kolları 141

3.2.1.2.2. Yurtdışı hizmet borçlanması 146

Yurtdışı hizmet borçlanmasının usul ve esasları 147

Yurtdışı hizmet borçlanmasına ilişkin başvuru..... 149

Yurtdışı hizmet borçlanması tutarının belirlenmesi 151

Yurtdışı hizmet borçlanmasında sürelerin çakışması 152

Borçlanılan sürelerin değerlendirilmesi 153

Yurtdışı hizmet borçlanmasının sonuçları 155

3.2.2. Çalışma amacıyla yurtdışında geçici olarak bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliği 158

3.2.2.1. Kamu kurumlarınca gönderilen/görevlendirilen Türk vatandaşlarının sosyal güvenliğine ilişkin uygulamalar 160

3.2.2.2. Özel hukuk işverenlerince işçi olarak götürülen, gönderilen veya kendisi giden Türk vatandaşları 174

3.2.2.3. Türkiye'de serbest çalışan ve işi için yurtdışında geçici olarak bulunan Türk vatandaşları 200

3.3. Yurtdışında Sürekli Bulunan ve Çalışmayan Türk Vatandaşlarının Sosyal Güvenliği 206

3.3.1. Ailevi sebeplerle yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliği 207

3.3.2. Yerleşme amacıyla yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliği 210

3.4. Yurtdışında Diğer Sebeplerle Geçici Olarak Bulunan Türk Vatandaşlarının Sosyal Güvenliği 213

3.4.1. Eğitim amaçlı bulunan Türk vatandaşları 214

3.4.2. Turistik amaçlı bulunan Türk vatandaşları 221

3.4.3. Siyasi veya güvenlik amaçlı bulunan Türk vatandaşları 224

3.4.4. Sportif sebeplerle bulunan Türk vatandaşları 225

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME 228

KAYNAKÇA 244

EKLER

ÖZGEÇMİŞ

TABLOLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1.1. 14.01.2019 tarihi itibariyle yurtdışındaki Türk vatandaşı sayısı 27

Tablo 1.2. 2015-2018 yıllarında ülkelere göre yurtdışına gönderilen işçi sayısı 29

Tablo 1.3. Yurtdışında resmi burslu olarak öğrenim gören öğrenci sayıları (2014-2019 yılları arası) 31

Tablo 1.4. 2004-2018 yılları arasında 1 yıldan az süreyle yurtdışında eğitim ve/veya staj amacıyla bulunan Türk vatandaşları 31

Tablo.1.5. 2016-2018 yılları arasında geçici süreyle yurtdışında bulunan Türk vatandaşları 32

Tablo.1.6. 2016-2018 yılında Türkiye'de ikamet eden ve geçici süreyle yurtdışında bulunma nedenlerine göre Türk vatandaşı sayıları 33

Tablo 1.7. Türkiye'nin imzaladığı ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri 54

Tablo 1.8. Türkiye'nin taraf olduğu işgücü anlaşmaları 56

Tablo. 1.9. Türkiye'nin taraf olduğu işbirliği anlaşmaları/mutabakat zaptları 57

Tablo 2.1. Polonya'nın imzalamış olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri 64

Tablo 2.2. Hindistan'ın imzalamış olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri 88

Tablo 2.3. Hindistan'ın imzalamış olduğu işgücü anlaşmaları/mutabakat zaptları 90

Tablo 2.3. Fas'ın taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri..... 107

Tablo 2.4. Fas'ın taraf olduğu ikili işgücü/birlik anlaşmaları 108

Tablo 3.1. Türkiye'nin taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde Türkiye açısından kapsanan sosyal riskler 179

Tablo 3.2. İkili sosyal güvenlik sözleşmelerine göre geçici görevlendirme süreleri ... 184

KISALTMALAR DİZİNİ

AB : Avrupa Birliği

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

AEA : Avrupa Ekonomik Alanı

AET : Avrupa Ekonomik Topluluğu

AAET : Avrupa Atom Antlaşması Topluluğu

AFOREs : Administradoras de Fondos para el Retiro (Emekli Sandığı Yöneticileri)

AK : Avrupa Konseyi

AKÇT : Avrupa Kömür Çelik Topluluğu

AMO : Assurance Maladie Obligatoire (Zorunlu Sağlık Sigortası)

ANAPEC : Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (İstihdam ve Yeteneklerin Gelişilmesi Ulusal Ajansı)

ASŞ : Avrupa Sosyal Şartı

BAE : Birleşik Arap Emirlikleri

Bkz./bkz. : Bakınız

BM : Birleşmiş Milletler

CBK : Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi

CBK.T. : Cumhurbaşkanı Karar Tarihi

CCME : La participation du Conseil de la communauté Marocaine à l'étranger (Yurtdışında Yaşayan Faslılar Vakfı)

CDG : Caisse de Dépôt et de Gestion (Mevduat Yönetimi Fonu)

CIMR : Caisse Inter-Professionnelle Marocaine de Retraite (Fas Meslekler-arası Emeklilik Fonu)

CMISS : Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (Latin Amerika Çok Taraflı Sosyal Güvenlik Sözleşmesi

CMR : Caisse Marocaine des Retraites (Fas Emeklilik Fonu)

CNRA : La Caisse Nationale de Retraites et d'Assurances (Ulusal Emeklilik ve Sigorta Fonu)

CNSS : Caisse Nationale de Sécurité Sociale (Ulusal Sosyal Güvenlik Fonu)

COC : Certificate of coverage (Sigorta teminatı ve kapsamı belgesi)

CONSAR : Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Emeklilik Tasarruf Sistemi Ulusal Komisyonu)

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie (Birincil Sağlık Sigortası Fonu)

Çev. : Çeviren

ÇSGB : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Der. : Derleyen

DİYİH : Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Müdürlüğü

DMK : Devlet Memurları Kanunu

E. : Esas no

EC : European Comission (Avrupa Birliği)

ECLAC : Economic Commission for Latin America and the Carabbean (Latin Amerika ve Karayipler Economic Komisyonu

ECNR :Emigration Check Not Required (Zorunlu Göçmenlik Kontrolü Bulunmayan Ülkeler)

ECR :Emigration Check Required (Zorunlu Göçmenlik Kontrolü Bulunan Ülkeler)

Ed. : Editör

Eds. : Editörler

EFTA : European Free Trade Association (Avrupa Serbest Ticaret Birliği)

EHIC : European Health Insurance Card (Avrupa Sağlık Sigortası Kartı)

EPFO : Employees Provident Fund Organization (İşçi İhtiyat Sandığı Örgütü)

EPFS : Employees' Provident Fund Scheme (İşçilerin Yardım Sandığı Programı)

EPS : Employees' Pension Scheme (İşçi Emeklilik Programı)

ESI : Employess' State Insurance Act (İşçilerin Devlet Sigortası Kanunu)

ESIC : Employees State Insurance Corporation (İşçilerin Devlet Sigortası Kurumu)

ESIP : European Social Insurance Platform (Avrupa Sosyal Sigorta İttifakı)

ESIS : Employees State Insurance Scheme (İşçilerin Devlet Sigortası Programı)

F. : Federal

FUS : Fundusz Ubezpieczeń Społecznych (Sosyal Sigorta Fonu)

geç. m. : Geçici madde

GGASŞ : Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

GSSTPMİY :Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği

GSUY : Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği

H.D. : Hukuk Dairesi

HUGO : Hacettepe Üniversitesi Göç ve Siyaset Araştırmaları Merkezi

ICM : India Center for Migration (Hindistan Göç Merkezi)

ICWF : Indian Community Welfare Fund (Hindistan Toplum Sosyal Yardım Fonu

IEE : Institute of International Education (Uluslararası Eğitim Enstitüsü)

IGNOAPS : Indria Gandhi National Old Age Pension Scheme (Indria Gandhi Ulusal Yaşlılık Aylığı Programı)

ILO : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

IMSS :Instituto Mexicano del Seguro Social (Meksika Sosyal Güvenlik Enstitüsü)

IOM : International Organization for Migration (Uluslararası Göç Örgütü)

IRCA :Immigration Reform and Control Act (ABD Göçmen Reformu ve Kontrol Kanunu)

IRDAI : Insurance Regulatory anda Development Authority of India (Hindistan Sigorta Düzenleme ve Geliştirme Kurum

ISSA : International Social Security Association (Uluslararası Sosyal Güvenlik Derneği)

ISSFAM : Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas- (Meksika Silahlı Kuvvetleri Sosyal Güvenlik Enstitüsü)

ISSSTE : Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Hükümet Çalışanları Sosyal Güvenlik ve Hizmetler Enstitüsü)

İİBK : İş ve İşçi Bulma Kurumu

İŞKUR : Türkiye İş Kurumu

K. : Karar/Karar no

KHK : Kanun Hükmünde Kararname

KKTC : Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

KVSKUT : Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği

m. : Madde

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

MISSOC : Mutual Information System on Social Protection (Uluslararası Sosyal Korumada Ortak Bilgi Sistemi)

MMRE : Ministère des Marocains Résidant à l'Etranger (Yurtdışında Yaşayan Faslılar Bakanlığı)

MoU : Memoranda of Understanding, Memorándum de Entendimiento de Cooperación (Mutabakat Zaptı/Mutabakat ve İşbirliği Anlaşması)

MOSİP : SGK Mali Otomasyon Sistemi Projesi

MRE : Marocains Résidents à l'Étranger (Yurtdışındaki Fas Vatandaşları)

MTIP : Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle (Çalışma ve Mesleki Entegrasyon Bakanlığı)

NAFTA : North American Free Trade Agreement (Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması)

NPS : National Pension System (Ulusal Emeklilik Sistemi)

NFZ : Narodowy Fundusz Zdrowia (Ulusal Sağlık Fonu)

NRI : Non Resident Indian (Hindistan'da yaşamayan Hindistan vatandaşları)

NSAP : National Social Assistance Programme (Ulusal Sosyal Yardım Programı)

OCI : Overseas Citizen of India (Yurtdışındaki Hindistan Vatandaşları)

OECD : Organization for Economic Co-Operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

OISS : Organización Iberoamericana de Seguridad Social (Ibero-Amerikan Sosyal Güvenlik Örgütü)

OSHA : Occupational Safety and Health Administration (Mesleki Güvenlik ve Sağlık Yönetimi)

ÖİBY : Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği

PBBY : Pravasi Bharatiya Bima Yojana (Göçmen Hintlilerin Sigorta Programı)

PEMEX : Meksika Petrol Şirketi

PIO : Persons of Indian Origin (Yurtdışındaki Hindistan Kökenli Hindistan Vatandaşları

RAMED : Régime d'Assistance Médicale (Ekonomik Açıdan Yoksul Olanlara İlişkin Tıbbi Yardım Programı)

RCAR : Le Régime Collectif d'Allocation de Retraite (Grup Emeklilik Ödeneği Planı)

RG : Resmi Gazete

RGT : Resmi Gazete Yayım Tarihi

RSBY : Rashtriya Swasthya Bima Yojana (Ulusal Sağlık Sigortası Programı)

S. : Sayı

s. : Sayfa

SAR : Sistema de Ahorro para el Retiro (Emeklilik Tasarruf Sistemi)

SAWP :Seasonal Agricultural Worker Program (Mevsimlik Tarım İşçileri Programı)

SEDENA : La Secretaría de la Defensa Nacional (Meksika Milli Savunma Bakanlığı)

SEMAR : Secretaría de Marina (Meksika Donanması)

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

SIEFOREs : Sociedad de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro (Emeklilik Fonlarında Uzmanlaşmış Yatırım Şirketleri)

SIRME : Sistema de Registro para Mexicanos en el Exterior (Yurtdışındaki Meksikalılar İçin Kayıt Sistemi)

s. K. : Sayılı Kanun

SPSS : Sistema de Protección Social en Salud (Sağlıkta Sosyal Koruma Sistemi)

SRE : Secretaría de Relaciones Exteriores (Dışişleri Bakanlığı)

SSA : Secretaría de Salubridad y Asistencia (Sağlık ve Refah Bakanlığı)

SSGSK : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

SSI : Supplemental Security Income (Ek/Tamamlayıcı Güvenlik Gelirleri)

SSİY	: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
SSP	: Seguro de Salud Popular (Halk Sağlığı Sigortası)
SUT	: Sağlık Uygulama Tebliği
TBMM	: Türkiye Büyük millet Meclisi
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TİKK	: Türkiye İş Kurumu Kanunu
TÖYÜÖHY	: Türk Öğrencilerin Yabancı Ülkelerde Öğrenimleri Hakkında Yönetmelik
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırmalar Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TVK	: Türk Vatandaşlığı Kanunu
UMA	: Arab Maghreb Union (Arap Mağrip Birliği)
U.S.	: United States (Birleşik Devletler)
USUS	: Ustawa o Systemie Ubezpieczeń Społecznych (Sosyal Sigorta Sistemi Kanunu)
UN	: United Nations (Birleşmiş Milletler)
WB	: World Bank (Dünya Bankası)
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri
Yarg.	: Yargıtay
YBSS	: Yurtdışı Borçlanma Belgesi Sistemi
YGSBDİY	: Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik
YİHY	: Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği
YÖK	: Yükseköğretim Kurumu
Yön.	: Yönetmelik
YUPASS	: Yurtdışı Provizyon Aktivasyon ve Sağlık Sistemi
ZUS	: Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Sosyal Sigorta Kurumu)

GİRİŞ

Kişiler, özellikle ekonomik sebepler başta olmak üzere, birçok farklı sebeple vatandaşı oldukları ülkeden farklı bir ülkede yaşamak zorunda veya isteğinde olabilmektedirler. Hareket özgürlüğü ile ortaya çıkan bu durum, bu kişilere özgü ulusal ve uluslararası düzenlemelerin yapılmasına neden olmaktadır. Vatandaşı olduğu ülkeden farklı bir ülkede herhangi bir sebeple, sürekli veya geçici olarak bulunan kişilerin ve onlarla birlikte olan aile üyelerinin, bulundukları ülkede haklarının korunması noktasında özellikle ikili veya çok taraflı sözleşmeler etkili olmaktadır. Bu kişilerin sözleşmelerde yer alan hükümler doğrultusunda, hem bulundukları ülkede hem de kendi ülkelerine dönmeleri halinde sahip oldukları hak ve yükümlülükleri, belli koşullarla korunmaktadır.

Herhangi bir sebeple yurtdışında bulunanların, sosyal güvenlik haklarının sağlanması, mevcut durumda özellikle sağlık (hastalık, analık gibi dönemlerde) uygulamaları açısından, gelecekleri için de bir gelir güvencesi sağlaması açısından son derece önemlidir. Bu nedenle, kendi ülkesi dışında bulunanların vatandaşlıkları veya çalışmaları sebebiyle sahip oldukları sosyal güvenlik haklarının sürdürülebilirliğinin sağlanması gereklidir.

Sosyal güvenlik haklarının sağlanması, temelde vatandaşlığa dayalı olarak ikamet edilen ve özellikle de çalışılan ülkenin sorumluluğunda olmakla beraber, farklı sebeplerle geçici veya sürekli olarak vatandaşı olunan ülkenin dışında bulunulması hallerinde o ülkenin de sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Kişilerin yeni işler bulmak, gezmek, eğlenmek, eğitim almak, ticaret yapmak, farklı bir ülkede yaşamak gibi nedenlerle vatandaşı oldukları ülkenin dışında bulunmaları, bu ülkelerde geçici veya sürekli kalmaları sosyal güvenlik haklarının da sorgulanmasına ve düzenlenmesine sebep olmaktadır. Diğer bir ifadeyle, kişilerin mobil yaşam döngüsü, sosyal güvenlik haklarının hem uluslararası bir boyut kazanmasına hem de ulusal düzenlemelerin yalnızca ülke sınırları içerisinde kalmayıp yurtdışında bulunan vatandaşlarına da yönelik olmasına neden olmaktadır.

Sosyal güvenlik haklarının elde edilmesi konusunda vatandaşlık kavramı büyük bir önem taşımaktadır. Şöyle ki, ülkelerin sosyal güvenlik açısından sunduğu haklar genellikle vatandaşlıkla bağlantılı olmakta, vatandaş olmayanların ya bu haklardan yararlanması mümkün olmamakta ya da daha ağır koşullarla mümkün olmaktadır. Bazı hukuki metinlerde ise vatandaş olmayanlara özgü düzenlemeler yapılmaktadır. Bu

nedenle öncelikle yurtdışında bulunan ülke vatandaşlarına, konu açısından da yurtdışında bulunan Türk vatandaşına ilişkin kavramsal çerçevenin belirlenmesi gerekir. Bu doğrultuda, tez çalışmamızda, öncelikle vatandaşlık ve Türk vatandaşlığı kavramından yola çıkılarak, yurtdışında bulunan Türk vatandaşı kavramına ilişkin bir sınırlama yapılmaya çalışılacaktır.

Türk vatandaşlarının, özellikle çalışma amacıyla Türkiye dışında bulunmaları süreci 1960'lı yıllara dayanmaktadır. Bu dönemden önce de az sayıda Türk vatandaşının yurtdışında bulunduğu/gittiği bilinmekte olup, ancak yoğunluğun 1960'larda başladığı görülmektedir. Dolayısıyla uzun yıllardan bu yana, yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının durumlarına ilişkin hukuki düzenlemeler yapılmaktadır. Hukuki düzenlemelerinin sosyal güvenlik açısından ele alınması daha geç bir dönemde başlasa da günümüzde mevzuat açısından bir eksiklik bulunmamaktadır. Ancak, mevcut düzenlemeler oldukça dağınık bir yapıdadır. Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin hususlar temelde 3201 sayılı Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda düzenlenmesine karşın, dolaylı olarak konuyla ilgili kanunlar ile birçok yönetmelik ve genelge bulunmaktadır. Bu çalışmada, yurtdışında herhangi bir sebeple bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin, dağınık halde farklı hukuki metinlerde yer alan düzenlemeler bir araya getirilmeye çalışılmaktadır. Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına ilişkin düzenlemelerin bir araya getirilmesiyle, de konuya ilişkin düzenli bir kaynak elde edilmiş olacaktır.

Çalışmanın ilk bölümünde; yurtdışında bulunan Türk vatandaşı kavramına ilişkin bir sınırlama yapmak amacıyla öncelikle, genel olarak vatandaşlık kavramı, Türk vatandaşlığı kavramının tarihsel gelişimi, Türk vatandaşlığı kavramı ve yurtdışında bulunan Türk vatandaşı kavramına ilişkin genel bir çerçeve çizilecektir. Daha sonra, Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma nedenlerine ve sürelerine ilişkin bir gruplandırma yapılacaktır. Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma sebeplerine ilişkin bu sınıflamanın ardından, yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına ilişkin mevcut duruma ve sayısal verilere ilişkin bilgiler verilecektir. Bölümün son kısmında ise yurtdışındaki Türk vatandaşlarına ilişkin hükümler içeren ulusal düzenlemeler ana hatlarıyla ele alınacaktır. Ayrıca kendi ülkesi dışında bulunan kişilere özgü hükümler içeren uluslararası düzenlemeler de genel olarak ele alınacaktır. Aynı zamanda, bu başlık altında

uluslararası düzenlemeler içinde yer alan ve sosyal güvenlik haklarına ilişkin önemli hükümleri içeren, Türkiye'nin taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmelerine de değinilecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise kıtalar bazında yurtdışında en çok vatandaşı bulunan ülkeler arasından belirlenen dört ülkenin sosyal güvenlik mevzuatları temel olarak incelendikten sonra, bu ülkelerin yurtdışında bulunan vatandaşlarına sağladığı sosyal güvenlik hakları ulusal ve (taraf oldukları) uluslararası düzenlemeler açısından ele alınacaktır.

Çalışmanın son bölümünde ilk bölümde kurgulanan Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma sebepleri ve süreleri açısından Türk mevzuatından kaynaklanan haklarına değinilecektir. Bu doğrultuda, yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının hem Türk mevzuatından hem de, belirli koşullarla sahip oldukları, bulundukları ülke mevzuatı açısından sahip oldukları/olacakları haklar değerlendirilecektir.

Sonuç bölümünde ise, tüm bölümlere ilişkin genel bir değerlendirme yapıldıktan sonra, Türk mevzuatından kaynaklanan iyi uygulamalar ve eksik yönler belirlenerek, ülke örnekleri (bu çalışmada ele alınanlar ve diğer ülkeler açısından) ile birlikte konuya ilişkin çeşitli önerilerde bulunulacaktır. Çalışmanın yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda tamamlanması ile birlikte, hem yurtdışında çeşitli gerekçelerle bulunan Türk vatandaşlarına hem de konuya ilgi duyan ve konu hakkında çalışma yapan kişi ve kurumlara yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. YURTDIŞINDA BULUNAN TÜRK VATANDAŞI KAVRAMI VE KAPSAMI

Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma süreci, Cumhuriyetin ilk yıllarına uzanmakla birlikte, yoğun olarak 1960'lı yıllarda yaşanmıştır. Cumhuriyetin ilk yıllarında genellikle eğitim amacıyla görülen yurtdışında bulunmalar,1960'lı yıllara gelindiğinde ise yoğun bir şekilde çalışma amacıyla Avrupa ülkelerinde bulunmayla devam etmiş; sonraları Avrupa dışındaki ülkelere de çalışma amacıyla yönelmeler başlamıştır. Günümüzde ise Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma sebepleri oldukça çeşitlidir.

1.1. Genel Olarak

Kamu hukukunda, hukuk kurallarının uygulanması açısından yersellik[1] ilkesi geçerlidir. Yersellik ilkesi gereğince, bir olay veya hukuki bir ilişki hangi ülke sınırları içerisinde gerçekleşirse, bu olaydan doğan hukuki uyuşmazlığın çözülmesi noktasında herkese o ülkenin hukuk kuralları uygulanmaktadır. Ancak, hızla gelişen dünyada sınırların ortadan kalkması, kişilerin kendi ülkesi dışında başka ülkelerde yaşamlarını devam ettirmeleri ya da geçici süreyle bulunmaları, bir veya birden fazla ülkenin vatandaşı olabilmeleri hukuk sistemlerindeki yersellik ilkesinin sınırlarını aşmakta; kişisellik ilkesini ön plana çıkarmaktadır. Kişisellik ilkesi; bir devletin koyduğu hukuk kuralının ilgili devlete vatandaşlık bağı ile bağlı olan kişilere yabancı ülkelerde olsalar dahi uygulanması durumudur (Savaş Kutsal, 2016, s. 80; Aydın, 2016, s. 50; Cenkeri, 2012, s. 193-194). Bu noktada, gerek yersellik gerekse kişisellik ilkesince hukuk kurallarının uygulanması bakımından kimlerin kapsamda olacağı belirlenmelidir. Bu anlamda vatandaşlık kavramı büyük bir önem taşımaktadır.

Hukuk kurallarının kimlere uygulanacağının tespitinde vatandaş olan kişilerin belirlenmesi ciddi bir gereksinimdir. Çünkü, hukuk kuralları vatandaşlara ya da vatandaş olmayanlara yönelik düzenlenebilir. Bu nedenle vatandaşlık kavramı hukuk kurallarının uygulanma sınırlarının belirlenmesinde yol gösterici olmaktadır.

[1] Yersellik kavramı yerine ülkesellik ya da mülkilik kavramları da kullanılmaktadır.

1.2. Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşları

Türk vatandaşlığı kavramı 1982 Anayasası, 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu ve Türk Vatandaşlığı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik hükümleriyle düzenlenmiştir. İlgili mevzuat hükümlerinde, Türk Devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olan herkes Türk vatandaşı olarak kabul edilmektedir. Türk vatandaşı kavramına ilişkin ikamet sınırlaması olmaksızın belirlenen bu genel ifade dışında tezimizin konusunu oluşturan yurtdışında bulunan Türk vatandaşı kavramı konusunda ise Türk mevzuatı hükümleri içerisinde herhangi bir tanımlama veya açıklama yer almamaktadır.

Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma sebepleri genellikle çalışma ya da iş[2] amacıyladır. Ancak farklı sebeplerde söz konusudur. Tüm bu sebeplerin yanında Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunmalarında süre yönünden de bir ayrım bulunmaktadır.

1.2.1. Yurtdışında bulunan Türk vatandaşı kavramı

Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının artması ve bu kesime ilişkin bilgilerin ortaya konulabilmesi için öncelikle yurtdışında bulunan Türk vatandaşı kavramının kapsamı belirlenmelidir. Bu sebeple; öncelikle vatandaşlık kavramı açıklanmalı, sonrasında ise Türk vatandaşlığı kavramının gelişimi incelenerek mevcut düzenlemelerde yer alan Türk vatandaşı kavramı açıklanmalıdır. Böylelikle, yurtdışında bulunan Türk vatandaşı kavramının kapsamına ilişkin bir belirleme de yapılabilecektir.

1.2.1.1. *Genel olarak vatandaşlık kavramı*

Vatandaşlık kavramı hukuki, siyasi, sosyal ve ekonomik yönleri olan çok boyutlu disiplinler arası bir kavramdır. Vatandaşlık; siyaset, sosyoloji, ekonomi, tarih, kültür gibi birçok alanda ilgili araştırmalara konu olmaktadır (Özer, 2016, s. 9; Temelat, 2011, s. 1). Literatürde çok çeşitli vatandaşlık tanımlamaları yapılmaktadır[3]. Vatandaşlık kavramı

---

[2] Çalışma amacıyla bulunanlarda fiili olarak çalışma eylemi; iş amacıyla bulunanlarda yapılan çalışmaya bağlı olarak çeşitli etkinliklere (eğitim, konferans, çalıştay, fuar vb.) katılım kastedilmektedir.

[3] Bunlar; sivil vatandaşlık, küresel, demokratik, sosyal, ekolojik, liberal-bireyci, cumhuriyetçi, çok kültürlü vatandaşlık gibi kuram ve tanımlamalardır (Ozulu ve Kösecik, 2016, s. 515). Maastricht Antlaşmasında AB vatandaşlığı "*üye ülke vatandaşlarına serbest dolaşım, yerleşme ve vatandaşı olmadıkları üye ülkelerde sınırlı olarak siyasi faaliyette bulunma hakkı veren*" vatandaşlık olarak tanımlanmıştır (Keskin Ata, 2013, s. 103). Günümüzde, anayasal vatandaşlık kavramı da klasik vatandaşlık kavramı yerine kullanılmaktadır (Erdem, 2012, s. 8; Güzel Polat, 2010, s. 248). Anayasal vatandaşlık; kişileri eş düzeyde ve barış içinde birlikte yaşatma çabasına dayanan demokratik toplumlarda siyasi kimliği yeniden tanımlama girişimidir (Ozulu ve Kösecik, 2016, s. 517).

uluslararası kaynaklarda[4] da ele alınmaktadır. Ayrıca ülkeler de ulusal mevzuatları gereğince kendilerine has ulusal vatandaşlık tanımlamaları geliştirmektedirler.

"Vatandaşlık" siyasi bir topluluğa ait olmaktan kaynaklanan hak ve görevlerin bütününü ifade eden ve kökleri Antik Yunana[5] kadar dayanan bir kavramdır (Erdem, 2012, s. 6; Güzel Polat, 2010, s. 5). Vatandaşlık kavramı; "*belirli özelliklerle tanımlı ve bir yerle ya da kurallarla sınırlı olmak*" (Ulutaş, 2014, s. 77); "*kişiyi vatandaşı olduğu devlet bakımından da diğer devletlerin vatandaşı olan yabancılardan ve hiçbir devletin vatandaşı olmayan vatansızlardan ayıran hukuki bir statü*" (Nomer, 2015, s. 4; Tütüncübaşı, 2013, s. 155); "*kişiyi devlete bağlayan hukuki bağ*" (Özer, 2016, s. 9; Erdem, 2012, s. 5; Dağ, 2012, s. 108; Güzel Polat, 2010, s. 25; Özkan ve Tütüncübaşı, 2008, s. 621; Göğer, 1995, s. 129); "*belirli bir devletle kişi arasındaki karşılıklı hak, görev ve yükümlülük ilişkilerini belirleyen hukuksal bağ*" (Erdem, 2014, s. 6) olarak çeşitli şekillerde ifade edilmektedir.

Her devlet vatandaşlık[6] anlayışını kendi temel kriterlerine dayalı olarak şekillendirmektedir. Vatandaşlık uygulama ve düzenlemelerindeki bu farklılık, ülkelerin kendilerini tanımlayış şekillerinden, geçmişteki deneyimlerinden ve farklı ulusallık anlayışlarından[7] kaynaklanmaktadır (Dağ, 2012, s. 105-106).

Göç olgusunun ya da mobilitenin yüksek seviyelere ulaşmasıyla birlikte kişiler, doğumla vatandaşlığını kazandıkları ülkelerin dışında yabancı ülkelerde yaşamaya başlamışlar; geçici olarak gidenler zamanla bu ülkelere yerleşmişler ve bu ülkelerin de vatandaşlığını alarak yeni bir kavram olarak *çifte vatandaşlık* kavramının doğuşuna sebep olmuşlardır (Özer, 2016, s. 10). Aslında uluslararası hukukta kabul edilen ve vatandaşlık kanunlarının düzenlenmesinde dikkate alınması gereken ilkelerden birisi, her vatandaşın

---

[4] İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa İnsan Hakları ve Ana Hürriyetleri Koruma Sözleşmesi, AB Temel Haklar Şartı, Vatansızlık Hallerinin Sayısının Azaltılmasına Dair Avrupa Sözleşmesi, Mültecilerin Hukuki Statüsüne Dair Sözleşme, Avrupa Vatandaşlık Sözleşmesi ve Vatandaşlık Belgesi Verilmesine İlişkin Sözleşme gibi kaynaklardır (Balcı, 2016, s. 25; Doğan, 2015, s. 12).

[5] Vatandaşlık; Antik Yunan'da şehir devletlerinde polis adı verilen "cite" kelimesinden türeyen "citoyen" kelimesi olarak ortaya çıkmıştır. Roma'da ise belli bir topluluğa üye olmak anlamındaki "civis" kelimesinden türeyen "civitas" kelimesi vatandaşlık anlamında kullanılmıştır (Balcı, 2016, s. 7).

[6] Vatandaşlık kavramı tür olarak ikiye ayrılmaktadır: Asli vatandaşlık; kan bağı ve doğum yeri ilkesine bağlı olarak vatandaşlığın kazanılmasını; müktesep vatandaşlık ise doğum dışındaki nedenlerle (evlat edinme, evlenme veya yetkili makam kararı ile) vatandaşlığın kazanılmasını öngörmektedir (Balcı, 2016, s. 25-26; Doğan, 2015, s. 52; Nomer, 2015, s. 52-54).

[7] Örneğin; Almanya ve İsrail etnik kan bağına, ortak atalara dayalı bir etno-kültürel vatandaşlık modelini benimserken, Amerika ve Fransa temelinin toprak esasına dayandığı bir vatandaşlık anlayışını benimsemektedir. Türkiye'de ise AB'ye uyum süreciyle birlikte vatandaşlık anlayışının ulusallık politikası kapsamından uzaklaşarak ulus ötesi bir kapsama yönelmeye başladığı ifade edilmektedir.

tek bir vatandaşlığa sahip olmasıdır. Çifte veya çok vatandaşlık önlenmeye çalışılsa da, son yıllardaki uluslararası gelişmelerle birlikte ülkeler kişilerin çıkarlarının korunması noktasında, çifte vatandaşlığa mevzuatlarında yer vermektedirler (Göksu, 2000, s. 152; Özkan ve Tütüncübaşı, 2008, s. 622). Çifte vatandaşlık veya çok vatandaşlık kavramı[8], kişinin sahip olduğu vatandaşlığı koruyarak, aynı zamanda birden fazla devlete vatandaşlık bağı ile bağlı olunmasıdır (Tütüncübaşı, 2013, s. 156).

1.2.1.2. *Türk vatandaşlığı kavramı*

Osmanlı Devletinin son döneminde[9] önemsenmeye başlanan vatandaşlık; din, dil ve etnisite farklılığı gözetmeksizin tüm Osmanlı uyruklarını kapsamaktadır. 1924 Anayasası etnisiteye yer veren ilk anayasadır. Anayasada[10] Türklük kavramı yalnızca vatandaşlık anlamında kullanılmıştır (Ulutaş, 2014, s. 85). Anayasa ile tabiiyet yerine geçen vatandaşlık terimi ilk defa anayasa düzeyinde yer almış ve 1928 yılında 1312 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu ile de yinelenmiştir (Aybay ve Özbek, 2015, s. 62). Kanunda, kan esası benimsenmiş, toprak esası tamamlayıcı kabul edilmiştir (Nomer, 2015, s. 55).

---

[8] Ayrıca, kişiye iki ayrı devletin hukuki statü tanıması, diplomatik bir koruma sağlanması ve kişinin mahkemelerin uluslararası yetkisine tabi tutulmasıdır (Göğer, 1995, s. 128). Çifte veya çok vatandaşlık, devletlerin vatandaşlığın kazanılması ve kaybedilmesine ilişkin mevzuatının birbirine uygun olmaması sebebiyle ortaya çıkmaktadır (Nomer, 2015, s. 35). Avrupa Vatandaşlık Sözleşmesine göre çok vatandaşlılık "*Aynı kişinin aynı zamanda iki veya daha fazla vatandaşlığa sahip olması*" halidir. Türkiye'nin taraf olmadığı Sözleşmenin detayları için bkz. (Aykaç, 2008, s. 359-383; Güngör, 1997-1998, s. 229-250). Literatürde çifte vatandaşlık ve çok vatandaşlık kavramı birbiri yerine kullanılsa da bazı yazarlar açısından bu kavramlar farklı değerlendirilmektedir. Örneğin Erdem (2016); Türk vatandaşı olan kişinin aynı zamanda bir başka devletin de vatandaşı olması halinde çifte vatandaşlık kavramından, Türk vatandaşlığı yanında aynı zamanda birden fazla devletin vatandaşlığına sahip olunmasını ise çok vatandaşlık kavramı ile açıklamaktadır (Erdem, 2016, s. 210). Altuğ (1977) ise; çok vatandaşlığı genellikle çifte vatandaşlık şeklinde ifade etmektedir (Altuğ, 1977, s. 191).

[9] Osmanlı Devletinde vatandaşlık kavramı Osmanlılık şeklinde ifade edilmiştir (Güzel Polat, 2010, s. 277). 1876 Anayasası vatandaşlık ile ilgili hukuki düzenlemelerde klasikten modernliğe geçişin ilk belgesidir ve 8. maddesinde "*Devleti Osmaniye tabiiyetinde bulunan efradın cümlesine herhangi bir din veya mezhepten olursa olsun bila istisna Osmanlı tabir olunur ve Osmanlı sıfatı kanunen muayyen olan ahvale göre istihsal ve izae edilir*." hükmü yer almıştır (Korkut, 2014, s. 16; Erdem, 2012, s. 9; Coşkun, 2008, s. 6). Osmanlı Devletinin vatandaşlık ile ilgili ilk düzenlemesi 1869 tarihli Tabiiyet-i Osmanlı Kanunnamesidir (Erdem, 2014, s. 31). Kanunnamede Osmanlı uyrukluğunun kazanılmasında kan bağı ilkesi benimsenmiştir (Balcı, 2016, s. 54; Aybay ve Özbek, 2015, s. 61; Korkut, 2014, s. 16; Güzel Polat, 2011, s. 135). Ana ve babası ya da yalnızca babası Osmanlı uyruğunda olan çocukların ve Osmanlı Devletinde ikamet eden herkesin Osmanlı uyruğunda olduğu kabul edilmiştir (Aybay ve Özbek, 2015, s. 61). Meşrutiyete kadar olan dönemdeki düzenlemeler için bkz. (Nalbant, 2014, s. 84). II. Meşrutiyet Döneminde vatandaş kavramı kullanılmaya başlanmıştır. Bu dönemdeki Osmanlıcılık hareketleri aslında toplumu Türkleştirme çabalarıdır (Güzel Polat, 2010, s. 278-279). 1921 tarihli Teşkilat-ı Esasiye Kanununda Türk halkı/milleti gibi ifadelere yer verilmemesine rağmen, Türkiye Devleti ifadesi kullanılmıştır (Coşkun, 2008, s. 8). Ayrıca Kanunun hazırlanmasına esas olan Halkçılık Programı ve TBMM Beyannamesinde "Türkiye halkı" ifadesi kullanılmıştır (Erdem, 2012, s. 10).

[10] Anayasanın 88. maddesinde *"Türkiye ahalisine din ve ırk farkı olmaksızın vatandaşlık itibariyle Türk ıtlak olunur."* hükmü yer almıştır (Korkut, 2014, s. 17; Erdem, 2012, s. 11; Coşkun, 2008, s. 12).

1961 Anayasasının 54. maddesinde vatandaşlık *"Türk Devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olan herkes Türk'tür. Türk babanın veya Türk ananın çocuğu Türk'tür… Vatandaşlık, kanunun gösterdiği şartlarla kazanılır ve ancak kanunda belirtilen hallerde kaybedilir…"* şeklinde ifade edilmiştir.

1964 tarihli 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununda[11] *"Türkiye içinde veya dışında Türk babadan olan ya da Türk anadan doğan çocuklar doğumlarından itibaren Türk vatandaşı (m. 1)"* olarak ifade edilmiştir. Kanunda Türk vatandaşlığı ve vatandaşlığı kazanma koşulları da ayrıntılı olarak yer almıştır (m. 2-5).

1982 Anayasasına[12] göre, "*Türk Devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olan herkes Türk'tür….Vatandaşlık, kanunun gösterdiği şartlarla kazanılır ve ancak kanunda belirtilen hallerde kaybedilir.*" (m. 66). Anayasada Türklük; hiçbir dil, din, ırk ya da mezhep farkı gözetilmeden tarif edilmiş, Türk devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olan herkes Türk olarak tanımlamış, bu hukuki bağa sahip olan herkes ve her Türk vatandaşı da Türk olarak kabul edilmiştir. Anayasa kişileri vatandaşlık bağı ile kendisine bağlamak için ırki anlamda Türk olma şartını aramamaktadır (Erdem, 2014, s. 39).

5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununda[13] (TVK) Türk vatandaşı "*Türkiye Cumhuriyeti Devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olan kişi…*" şeklinde tanımlanmıştır (m. 3/ç). Kanun; soybağına bağlı olarak Türk vatandaşlığının kazanılmasını[14] (m. 5, 6, 7); doğum yoluyla vatandaşlığın kazanılması açısından esas kabul etmekle birlikte toprak esasına göre Türkiye'de doğmuş olmayı[15] (m. 8) da istisnai olarak vatandaşlığı kazanma hali olarak düzenlemiştir. Türk vatandaşlığının sonradan kazanılması yetkili makam kararıyla[16], evlat edinmeyle[17] ya da seçme hakkının kullanılmasıyla[18] gerçekleşmektedir (m. 9). Türk vatandaşlığının evlenme yoluyla (m. 16) ve Kanunda sayılan istisnai

---

11 R.G.T., 22.02.1964, S. 11638 (2009 yılında 5901 sayılı Kanunla birlikte yürürlükten kaldırılmıştır).

12 R.G.T., 09.11.1982, S. 17863 (Mükerrer).

13 R.G.T., 12.06.2009, S. 27256.

14 Türk vatandaşlığı, doğumla veya sonradan kazanılır (m. 5). Doğumla kazanılan vatandaşlık soybağı veya doğum yeri esasına göre kendiliğinden kazanılır (m. 6). Türkiye içinde veya dışında Türk vatandaşı anne veya babadan evlilik birliği içinde doğan çocuk; Türk vatandaşı anne ve yabancı babadan evlilik birliği dışında doğan çocuk; Türk vatandaşı baba ve yabancı anneden evlilik birliği dışında doğan çocuk soy bağı kurulmasına ilişkin usul ve esasların yerine getirilmesiyle Türk vatandaşlığını kazanır (m. 7).

15 Türkiye'de doğan, yabancı anne ve babasından dolayı doğumla herhangi bir ülke vatandaşlığını kazanamayan çocuk, Türk vatandaşıdır (m. 8).

16 Bir yabancı, Kanunda belirtilen şartları taşıması halinde yetkili makam kararı ile Türk vatandaşlığını kazanabilir. Aranan şartları taşımak vatandaşlığın kazanılmasında mutlak bir hak sağlamaz (m. 10).

17 Bir Türk vatandaşı tarafından evlat edinilen ergin olmayan kişi, milli güvenlik ve kamu düzeni bakımından engel halinin bulunmamasıyla, karar tarihinden itibaren vatandaşlığı kazanabilir (m. 17).

18 27. maddeye göre anne veya babasına bağlı olarak Türk vatandaşlığını kaybeden çocuklar, ergin olmalarından itibaren üç yıl içinde seçme hakkını kullanarak Türk vatandaşlığını kazanabilirler (m. 21).

hallerde[19] de kazanılması mümkündür. Türk vatandaşlığının kaybedilmesi veya vatandaşlıktan çıkarılma ile ilgili koşullar da düzenlenmiştir.

Türk Vatandaşlığı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelikte[20] Türk vatandaşı "*Türkiye Cumhuriyeti Devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olan kişi*" şeklinde tanımlanmakta; vatandaşlığın kazanılması ve kaybedilmesine ilişkin hükümlerin yanında, vatandaşlık konusuna ilişkin detaylı düzenlemeler de yer almaktadır.

Çifte vatandaşlık hakkı[21], Türk vatandaşlık hukukunda 13.02.1981 tarih ve 2383 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna İki Ek Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanunla[22] yer almıştır. 403 sayılı Kanuna eklenen hükümlerle Türk vatandaşlarına bir veya birden fazla devletin vatandaşlığına sahip olma hakkı tanınmıştır (Erdem, 2016, s. 210).

1.2.1.3. *Yurtdışında bulunan Türk vatandaşı kavramı*

Günümüzde vatandaşlık bağıyla bağlı olduğu ülke dışında çalışan ve bu durumu sürekli hale getiren milyonlarca kişi vardır. Aile bireyleri de bu hesaba katıldığında sayı daha da artmaktadır (Özer, 2016, s. 11). Bu durum vatandaşlık kavramına yeni bir boyut kazandırmaktadır. Yurtdışında bulunan kişiler kendi ülke vatandaşlıklarını devam ettirmekte, belli durumlarda bulundukları ülke vatandaşlığını da almaktadırlar. Çifte vatandaşlık kavramıyla açıklanan bu durum, yurtdışına gidenlerin merkez ülkeleri açısından durumlarının belirlenmesinde yeni bir hukuki statüye neden olmakta; Tezimiz açısından bu durum, yurtdışında bulunan Türk vatandaşı kavramını ortaya çıkarmaktadır.

Çalışma, aile, eğitim, turistik, siyasi, sportif ya da diğer sebeplerle sürekli veya geçici olarak yurtdışında bulunan ve Türk vatandaşlığı statüsü yurtdışında bulundukları sürede de devam eden Türk vatandaşları yurtdışında bulunan Türk vatandaşları olarak belirtilebilir. Bu noktada, Türk vatandaşlığı kavramından yola çıkılarak açıklanması gereken bir diğer durum da, herhangi bir sebeple dünyanın neresinde bulunursa bulunsun Türk vatandaşının (vatandaşlık koşullarını devam ettirmesi halinde) daima Türk

---

[19] Mili güvenlik ve kamu düzeni bakımından engel teşkil edecek bir hali bulunmamak şartıyla Bakanlığın teklifi, Bakanlar Kurulunun kararı ile yabancılar Türk vatandaşlığını kazanabilirler (m. 12).

[20] R.G.T., 06.04.2010, S. 27544.

[21] Geçmişte Türkiye'de çifte vatandaşlık hem kültürel hem de hukuksal açıdan istenmeyen bir durumken, günümüzde konuya ilişkin köklü bir değişim yaşanmıştır. Bu bakış açısının değişmesinde; Türkiye'nin dışa açılması, uluslararası ulaşım ve iletişim alanında yaşanan gelişmeler, Türkiye dışında yaşayan Türk vatandaşı sayısındaki artış gibi sebepler etkili olmuştur (Aybay ve Özbek, 2015, s. 75).

[22] R.G.T., 17.02.1981, S. 17254.

vatandaşı olarak kabul edileceğidir. Bu durumda yukarıdaki sebeplerle yurtdışında bulunanların "yurtdışında bulunan Türk vatandaşı" olarak kabul edilmesi doğru olacaktır.

Anayasa'da yurtdışında bulunan Türk vatandaşına ilişkin bir ifade bulunmamakla birlikte, 62. maddede yurtdışında çalışan Türk vatandaşlarına ilişkin bir hüküm bulunmaktadır. Buna göre *"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"* (m. 62). Bahsi geçen bu hükümle, tanımlamadan ziyade, devletin yalnızca sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler başlığı altındaki koruyucu yükümlülüğü ele alınmaktadır.

Ulusal mevzuat içerisinde "yurtdışında bulunan Türk vatandaşı" kavramının geçtiği tek kanuni metin 3201 sayılı Kanundur. Ancak, Kanunda yurtdışında bulunan Türk vatandaşı kavramına ilişkin bir tanımlama yapılmamıştır. TVK'da da yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına ilişkin bir tanımlama yer almazken; ilgili Yönetmelikte yalnızca doğuma[23] ilişkin yurtdışından yapılan bildirimlerde Türk vatandaşlığının kazanılmasına ilişkin hüküm[24] yer almaktadır.

Yurtdışında yaşayan ve çeşitli sebeplerle bulundukları ülkenin vatandaşlığına geçmek isteyen Türk vatandaşları dikkate alınarak TVK'da değişiklik yapılmıştır. 1981 yılında Türk vatandaşları için çifte vatandaşlık uygulaması kabul edilmiş olmasına rağmen, bazı ülkelerin çifte vatandaşlık uygulamalarını kabul etmemesi sebebiyle Türk vatandaşlığını yitirenlerin yabancı muamelesi görmesini önlemek için bir istisna getirilmiştir. Türk vatandaşlığından ayrılmak istememesine rağmen sosyal ve ekonomik gerekçelerle bulunduğu ülkenin vatandaşlığına geçmek isteyen/zorunda kalan kişileri korumak amacıyla Kanunun 28. maddesi yürürlüğe konulmuştur. Bu maddeye göre; doğumla Türk vatandaşı olup İçişleri Bakanlığının izni ile vatandaşlıktan çıkanlar ve bunların vatandaşlıktan çıkma belgesine kayıtlı reşit olmayan çocukları, ülkenin milli güvenliğine ve kamu düzenine ilişkin hükümler saklı kalmak koşuluyla bazı haklara sahip olmakta ve bu hakların kullanımındaki hükümlere tabi olmak şartıyla Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yararlanmaya devam etmektedirler. Türk vatandaşlık sisteminde "mavi

[23] 5490 sayılı Nüfus Hizmetleri Kanununa göre; "*Sağ olarak dünyaya gelen her çocuğun, doğumdan itibaren Türkiye'de 30 gün içinde nüfus müdürlüğüne, yurtdışında ise 60 gün içinde dış temsilciliğe bildirilmesi zorunludur*." (m. 15).

[24] Bilgi için bkz. Yönetmelik madde 8-12.

kart" olarak adlandırılan bu uygulamayla vatandaşlıktan izinle çıkanların Kanunda yer alan altsoyları ifade edilen haklardan yararlanmaya devam etmektedir (Özer, 2016, s. 15).

Ulusal mevzuatta veya literatürde, yurtdışında bulunan Türk vatandaşı kavramına ilişkin tanımlamalar bulunmamaktadır. Yukarıdaki açıklamalar, yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının yurtdışına çıkma sebepleri doğrultusunda ve bulundukları süreler değerlendirilerek yapılmış olmakla birlikte, dünyanın herhangi bir yerinde çeşitli gerekçelerle bulunan her Türk vatandaşı, yurtdışında bulunan Türk vatandaşıdır.

1.2.2. Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma sebeplerine göre ayrılması

Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma sebepleri çeşitli gerekçelerle değişmektedir. Bazı dönemlerde kişisel ihtiyaç veya beklentiler, bazı dönemlerde ise siyasi veya sosyal sebepler etkili olmaktadır (Sirkeci, Cohen ve Yazgan, 2012, s. 373).

Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma sebepleri bulundukları süreler dikkate alınmaksızın incelendiğinde; Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren bu sebeplerin eğitim, çalışma, aile birleşmeleri, seyahat, spor turnuvalarına katılma veya sporla ilgili eğitim ve çalışmalar ile siyasi sebepler olduğu görülmektedir[25].

1.2.2.1. *Çalışma amacıyla yurtdışında bulunma*

Savaş, siyasi baskılar, kıtlık gibi zorunlu haller dışında insanların yer değiştirmelerinin, kısaca başka bir ülkeye yönelmelerinin temel nedeni ekonomik sebeplerdir (Adıgüzel, 2016, s. 46). Kişilerin ekonomik veya sosyal nedenlerden dolayı yer değiştirmesi emek göçü olarak nitelendirilmektedir. Dünya genelinde insanların

[25] Türkiye'den yurtdışına, özellikle ekonomik amaçlı yapılan göçün sadece Cumhuriyet sonrası dönemde başladığını belirtmek doğru bir ifade olmayacaktır. Yapılan çalışmalar Cumhuriyetten öncede Avrupa, Afrika ve Amerika kıtalarındaki ülkelere çalışma ya da diğer ekonomik sebeplerle yöneldiklerini göstermektedir. Hatta Türklerin 1630'lu yıllar gibi oldukça erken dönemlerde bile, gruplar halinde işçi olarak Amerika'daki İngiliz sömürgelerine gittiği ifade edilmektedir (Büyükataman ve Kolankaya, 2009, s. 57). Osmanlıdan Brezilya ve Arjantin'e ekonomik sebeplerle yapılan göç konusunda bkz. (Genç ve Bozkurt, 2010, s. 71-103). Osmanlı Devletinin son zamanlarında Amerika'ya göç eden Türkler için bkz. (Kaya, 2006, s. 1-13). 1820-1920 yılları arasında Amerika'ya 326.347 kişinin (Rum, Ermeni, Yahudi, Türk) göç ettiği ve bunun sebebinin ekonomik ve siyasi nedenlerle olduğu ifade edilmektedir. Ayrıntılar için bkz. (Bali, 2004, s. 81-86). I. Dünya Savaşı sonrasında Osmanlı ve Alman Hükümeti arasında imzalanan protokol çerçevesinde 10 bin civarında gencin mesleki ve teknik eğitim amacıyla Almanya'ya gönderildiği de ifade edilmektedir (Görmezöz, 2011, s. 42). Bu çalışma Türk vatandaşı kavramı çerçevesinde şekillendirildiğinden, "Türk vatandaşlığının" Cumhuriyet sonrasında kazanılması sebebiyle yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının bu döneme ilişkin süreçleri ele alınmaktadır. Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma süreci beş farklı aşamadan geçmiştir. Aşamalar için bkz. (Abadan Unat, 2017, s. 81; Yavuz, 2013, s. 612; Sirkeci, Cohen ve Yazgan, 2012, s. 375).

doğdukları ve yaşadıkları yerlerden farklı yerlere göç etmesi yoksulluk ve yeterli ekonomik güvence sağlanamaması sebebiyle olmaktadır (Yıldırımoğlu, 2005).

Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma sebeplerine bakıldığında ilk sırada çalışma amacıyla bulunma yer almaktadır. Çalışma amacıyla yurtdışında bulunma, genellikle işgücü göçü[26] olgusu çerçevesinde değerlendirilmekte; bu nedenle işgücü göçüne sebep olan etkenlerin aynı zamanda Türk vatandaşlarının çalışma amacıyla yurtdışında bulunmalarının da sebeplerini oluşturduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Türk vatandaşlarının serbestçe ülkeye giriş ve çıkış özgürlüğü, 1961 Anayasasıyla temel bir hak olarak elde edilmiştir (Danış ve Üstel, 2008, s. 4). 1950'li yılların sonundan itibaren bireysel girişimlerle veya özel aracılarla başlayan Türk vatandaşlarının yurtdışında çalışma amacıyla bulunmaları, 1961 yılında Federal Almanya[27] ile yapılan işgücü anlaşması ile hız kazanmıştır[28] ve İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) aracılığıyla[29] bu dönemde çok sayıda Türk vatandaşı Almanya'ya çalışmak için gönderilmiştir. İlk dönemlerde bu kişiler misafir işçi[30] veya konuk işçi olarak kabul edilmiş[31], ailelerini

---

[26] İşgücü göçü (emek/işçi göçü, yurtdışı işçi akımı, beyin göçü, ülke dışı istihdam); işgücünün bir bölümünün çalışmak için ülkeleri dışına çıktığı ve orada istihdam edilme umuduyla motive edildiği nüfus hareketidir (Bartram, Poros ve Monforte, 2017, s. 197; Akalın, 2016, s. 89; Yıldırımoğlu, 2005).

[27] İlk ikili işgücü anlaşmasının Almanya ile yapılmasının sebebi; II. Dünya Savaşı sonunda Avrupa ülkelerinin, özellikle Almanya'nın işgücü talebinin artması, nüfus kaybı, ABD'nin Avrupa'yı "Yeniden İnşa Programı ve Marshall Yardımı Planları" çerçevesinde Almanya'da yoğun istihdam alanlarının oluşması, gençlerin orduya katılması işgücü ihtiyacını artırmıştır (Yavuz, 2013, s. 612).

[28] Türkiye'nin ilk işgücü göçü anlaşmasının Türk Dışişleri Bakanlığı ile Szhleswig-Holstein Çalışma Bakanlığı arasında 1957 yılında yapıldığı ve Nisan 1957'de 12 Türk zanaatkâr (Almanya'ya gönderilen ilk işçi kafilesi) aileleriyle birlikte Almanya-Kiel'e gitmiştir (Yıldırımoğlu, 2005). Anlaşma tam olarak bir işgücü anlaşması değildir. Bununla, Alman yatırımlarının Türkiye'de teşvik kapsamına alınmasıyla başlayan süreçte, Türk işçilerin Alman firmalarında usta olarak yetiştirilip daha sonra Türkiye'de çalışmak için geri dönmeleri hedeflenmiştir (Yiğit, 2011, s. 44-45). Bu grubun 6 hafta boyunca aldıkları dil eğitimi, ikamet ve yiyecek masrafları Alman Dışişleri Bakanlığınca karşılanmıştır (Şahin Kütük, 2015, s. 612). Artan sayı sebebiyle ilk ikili işgücü anlaşması olarak kabul edilen "işgücü mübadele anlaşması" 1961 yılında imzalanmıştır (Abadan Unat, 2017, s. 85; Yavuz, 2013, s. 613).

[29] Bu dönemde, Çalışma Bakanlığına bağlı olarak açılan Yurtdışı İşçi Sorunları bölümü yurtdışındaki işçilerin sorunları ile ilgilenmiş; diğer ülkelerdeki Türk işçilerle ilgili anlaşmalara, tedbirlere ve yönetmeliklerin hazırlanmasına taraf olmuştur (Penninx ve Van Renselaar, 1976, s. 5).

[30] Misafir işçi; resmi işe alım programları ile ülkeye girişlerine, ülkede çalışmalarına ve ülkede geçici olarak bulunmalarına izin verilen göçmenlerdir (Bartram, Poros ve Monforte, 2017, s. 167). II. Dünya Savaşı sonunda dünya genelinde görülen misafir işçi programları Amerika'da "Bracero Programı" olarak adlandırılmıştır. Program 1964 yılında yürürlükten kalkarken, Avrupa'daki misafir işçi programları 1966 yılından itibaren yavaşlamaya başlamış, 1973 petrol krizi ile sona ermiştir (Akalın, 2016, s. 97-98). Almanya ve farklı ülke uygulamaları için bkz. (Castles ve Miller, 2008, s. 96-106).

[31] Almanlar, 1961 yılında Berlin Duvarının inşasına başlanması sebebiyle, Batı ve Doğu Almanya arasındaki geçişlerin durması ile oluşan işçi sıkıntısının giderilmesi amacıyla ülkelerine gelen kişileri, geçici işçiler olarak kabul etmişler ve Türkler için misafir işçi (gastarbeiter) kavramını kullanmışlardır. Türk işçilerin Almanya'da sadece iki yıl kalmaları öngörülmüş, bu işçilerin yerine yenilerinin geleceği varsayılmıştır. Ancak sonradan Türk işçilerin Almanya'da daha uzun süre kalmalarının önü açılmıştır (Şengül, 2011, s. 57). Türk işçileri ilk yıllarında "Heim" adı verilen işçi yurtlarında; daha sonra "Getto" bölgelerinde yaşamışlardır (Abadan Unat, 2017; s. 86; Yavuz, 2013, s. 613).

yanlarında getirmelerine izin verilmemiş, bu çalışma sürelerinin geçici olduğu düşünülmüştür (Abadan Unat, 2017, s. 80-86; İçduygu, Erder ve Gençkaya, 2014, s. 184-186; Yiğit, 2011, s. 44; Kaya, 2008, s. 151). Ancak 1960'lı yıllarda Türk vatandaşlarının Almanya başta olmak üzere diğer Batı Avrupa ülkelerine çalışma amacıyla yönelmelerinin tek sebebini Avrupa'nın işgücüne olan talebi şeklinde açıklamak doğru olmayacaktır. Bu yıllarda, Türkiye'de hızlı bir kentleşme süreci yaşanmış ve yoğun bir kırdan kente göç akımı olmuştur. Daha sonra kentlileşme sürecinin uluslararası işgücü pazarına eklenmesiyle birlikte Türkiye'den yurtdışına yoğun bir işgücü[32] göçü yaşanmıştır (Biriz Karaçay, 2016, s. 401; İçduygu, Erder ve Gençkaya, 2014, s. 173).

Diğer Avrupa ülkeleriyle de yapılan işgücü anlaşmaları ile Türk vatandaşlarının yurtdışında çalışma amacıyla bulunma süreci devam etmiş; ancak 1973 yılındaki petrol krizinden Avrupa ülkelerinin ekonomilerinin olumsuz yönde etkilenmesiyle işgücü talebi azalmıştır (Yiğit, 2011, s. 46). Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkelerinin zenginleşmesiyle, 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren bu ülkelere Türkiye'den işgücü göçleri başlamıştır. Bu dönemde yaşanan işgücü göçünde özellikle Libya, Suudi Arabistan gibi ülkelerden iş alan Türk müteahhitlik firmaları etkili olmuştur (Abadan Unat, 2017, s. 120-125; Yiğit, 2011, s. 46). İşgücü göçü aile üyeleri ile birlikte olmuş, ancak bu süreç de 1991 Körfez Savaşıyla birlikte azalmıştır (Görmezöz, 2011, s. 43). Türk vatandaşlarının çalışma amacıyla Avrupa'ya gitmeleri, 1980'li yıllardan itibaren ABD'ye doğru bir yönelim göstermiş; 1990'lı yıllarla birlikte de büyük bir artış yaşanmıştır[33] (Gökçek Karaca, 2009, s. 292-299). 1990'lı yıllardan itibaren Soğuk Savaşın bitmesiyle birlikte

[32] Bu dönemde Almanya'ya çalışma amacıyla giden Türk vatandaşları başlangıçta tarım ve inşaat sektöründe, zamanla da endüstrinin tüm alanlarında çalışmaya başlamışlardır (Kaya, 2008, s. 155). Hollanda'ya ilk giden Türk vatandaşları tekstil, metal, inşaat gibi sektörlerde çalışmışlardır (Özcan, 2011, s. 56). Belçika'dakilerin çalışma alanları ise fabrika, inşaat, temizlik ya da özel firmalar ile Belçika'daki Türklere ait küçük ölçekli işletmeler olmuştur (Yaman, 2014, s. 290). Fransa'da bulunan Türk vatandaşları, 1965 tarihli işgücü anlaşması ile birlikte yoğun bir şekilde bu ülkede yer almaya başlamışlardır. Fransa'da otomotiv, demir çelik, inşaat, tekstil, büro hizmetleri ile lokantacılık, turizm, muhasebecilik, market, kahve işletmeciliği gibi faaliyetlerde bulunmuşlardır (Güler, 2013, s. 309; Danış ve Üstel, 2008, s. 4; İrtiş, 2008, s. 239). İngiltere'deki Türk vatandaşları ise başlangıçta tekstil sektöründe; daha sonra ise market, restoran gibi hizmet ve perakende sektörlerinde çalışmışlardır (Sili Kalem, 2016, s. 49; Uysal, 2016, s. 548).

[33] Türklerin Osmanlı Devleti döneminde de Amerika'da bulundukları belirtilse de, aslında, Türk vatandaşlarının ABD'ye gidişleri 1930'lu yıllardan itibaren olmuştur. 1950'li yıllara kadar az sayıda Türk vatandaşı ABD'ye yönelirken, bu sayı 1965 yılındaki göçmen yasaları ile artmış ve 1980'li yıllarda en yüksek sayıya ulaşmıştır (Kaya, 2006, s. 6-7). ABD'deki Türk vatandaşlarının Almanya'dakilere oranla daha eğitimli ve nitelikli olduğu belirtilmektedir (Büyükataman ve Kolankaya, 2009, s. 60). Türk vatandaşlarının ABD'ye girişleri genellikle turist vizesi, göçmen ya da öğrenci vizesi, kaçak yollar, anlaşmalı evlilikler gibi yollarla gerçekleşmiş, gıda veya hizmet sektöründe garson, bulaşıkçı, aşçı; diğer işkollarında ise mühendis, akademisyen, doktor, fabrika işçisi vb. olarak çalışmışlardır (Gökçek Karaca, 2009, s. 292-299).

Türk vatandaşları çalışma amacıyla Rusya'ya ve eski Sovyetler Birliği üyesi ülkelere yönelmişlerdir. Ülkelerinin yeniden yapılanmaları sürecinde Türk müteahhitlik firmaları aracılığıyla Türk işçiler çalışma amacıyla bu ülkelerde bulunmaya başlamışlardır. Aynı zamanda 1991 yılında Almanya ile Türkiye arasında yeni bir işgücü anlaşması olarak "Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Almanya Federal Cumhuriyeti Hükümeti Arasında Türk Firmaları İşçilerinin İstisna Akdi Çerçevesinde İstihdamına İlişkin Anlaşma" imzalanmış; böylece Almanya'da iş alan ve Alman firmalarıyla alt işverenlik ilişkisi kuran Türk firmalarının Türk işçi çalıştırması sağlanmıştır (Yiğit, 2011, s. 47).

Türk vatandaşlarının yurtdışında çalışma amacıyla bulunmaları yalnızca işçi statüsünde olmamış; çeşitli şekillerde çalıştırılmışlardır[34]. Ayrıca girişimci olarak da Avrupa ülkelerinin ekonomileri içinde yer almışlardır. Türk vatandaşlarınca kurulan işletmeler öncelikle kendi vatandaşlarının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamış; bu sebeple kendi vatandaşlarının tüketim alışkanlıklarına cevap verecek şekilde faaliyete başlamışlardır. Zamanla bu firmalar, bulundukları ülke vatandaşlarını da kazanarak ticaret hacimlerini geliştirmişlerdir (Yıldırımoğlu, 2005). Böylece Türk vatandaşları sanayi yanında ticaret alanında da faaliyete başlamışlardır[35]. Yurtdışındaki Türk vatandaşlarının girişimci olarak çalışmalarının imalat, turizm, sigortacılık, inşaat, büro hizmetleri, lokantacılık, toptancılık ve perakendecilik gibi alanlarda yoğunlaştığı ifade edilebilir (Abadan Unat, 2017, s. 98; Şen, Ulusoy ve Şentürk, 2008, s. 411-412).

Türk vatandaşlarının çalışmak amacıyla yurtdışında bulunmaları kapsamında değerlendirilmesi gereken bir diğer grup da, Türkiye'de kamu kurumlarında görevli olup, ilgili kamu kurumlarının yurtdışındaki birimlerine geçici veya sürekli görevle gönderilen kişilerdir. Bu kişiler, kendi kurumlarının mevzuatında belirtilen süre ve koşullar zarfında, kurumlarının yurtdışındaki ilgili şubelerinde veya birimlerinde çalışmaktadırlar. Bu kişilerin görevlendirilmelerine ilişkin usul ve esaslar yönetmelik, genelge gibi belgelerle

[34] Yurtdışında bazen işçi bazen sağlık personeli bazen de eğitim personeli olarak çalışmışlardır (Cevahir, 2013, s. 4). Örneğin; Türk kültürünün yurtdışında tanıtılması, yayılması ve korunması, yurtdışındaki Türk vatandaşlarının kültürel bağlarının korunması, güçlendirilmesi ve dini konularda aydınlatılması ile Türk dilinin öğretilmesi amacıyla öğretim üyesi, öğretim görevlisi, okutman, öğretmen ve din görevlisi yurtdışında görevlendirilmektedir. Usul ve esaslar için bkz. (https://yyeg m.meb.gov.tr/www/yurt-disi-gorevlendirme/icerik/188 (Erişim Tarihi: 17.12.2017)).

[35] 1960'lı yıllardan 1970'li yılların ortasına kadar işgücü anlaşmaları kapsamında gerçekleşen Türk vatandaşlarının çalışma amacıyla yurtdışında bulunmaları süreci yabancı iş kurumlarına bağlı "Yabancı İrtibat Büroları" ve "Yabancı Firma Temsilcilikleri" aracılığıyla gerçekleşmiştir. Bu dönemde İstanbul ve Ankara'da altı irtibat bürosu kurulmuştur. Bürolarının işleyişi hakkında bkz. (Yiğit, 2011, s. 45).

belirlenmektedir. Bir diğer grup da, Türkiye'de özel sektörde çalışmakta iken, geçici görevle veya çalıştırılmak üzere yurtdışına gönderilen/götürülen Türk vatandaşlarıdır.

Türk vatandaşlarının çalışma amacıyla yurtdışında bulunmaları süreci, misafir ya da konuk işçi olarak tabir edilen süreçten uzaklaşarak bu kişilerin bulundukları ülkelere aileleriyle birlikte yerleşerek kalıcı olmalarına doğru giden bir süreci başlatmıştır. İlk zamanlarda vasıfsız işgücü olan bu kesimin daha çok ekonomik kazanç sağlamak ve ülkesine döndüğünde yeteri kadar birikim yapmış olmak gibi hedefleri bulunmaktayken, zamanla vasıflı hale gelen işgücünün yurtdışında çalışma sebebiyle bulunmasında temelde yine ekonomik sebepler olmasına rağmen etkenler farklılaşmıştır. Günümüzde çalışma sebebiyle artan işgücü hareketleri beyin göçü[36] olarak nitelendirilmekte ve iyi eğitimli, yüksek vasıflı kişiler kendi ülkelerinden farklı ülkelere gitmektedirler.

1.2.2.2. *Eğitim sebebiyle yurtdışında bulunma*

Eğitim sebebiyle yurtdışında bulunma, çalışma amacıyla yurtdışında bulunmadan sonra en fazla yurtdışında bulunma sebebi olarak kabul edilebilir. Özellikle son yıllarda tüm dünyada büyük bir öğrenci değişim hareketliliği görülmektedir. Ülkelerin eğitim olanaklarını geliştirmesi, eğitim amacıyla ülkelere giriş ve çıkışların kolaylaşması, burs destekleri, eğitimlerin çeşitlendirilmesi, yabancı dilin geliştirilmesi veya yeni bir dil öğrenilmesi, öğretim elemanlarının yetiştirilmesi, daha geniş iş imkânları sağlaması gibi birçok nedenle yurtdışında eğitim almak günümüzde çok cazip bir hale gelmiştir.

Mesleki eğitim kurumlarının ve iş dünyasının akademik bilgilerle donatılmış lise ve üniversite mezunlarına günümüzde daha fazla ihtiyaç duyulduğu bir gerçektir. Yaratıcı yeteneklerin geliştirilmesi, hayal gücü kullanılarak analitik düşünme ve üretme yöntemlerinin geliştirilmesi, yeni fikirler üretilmesi için eğitimin ve alınan eğitime yönelik stajların faydası yadsınamayacak düzeydedir (Hasdemir, 2011, s. 64). Bu nedenle alınan eğitimler yeterli olmamakta, eğitimin çeşitlendirilmesi ve niteliğinin arttırılması gerekmektedir.

Türk vatandaşlarının yurtdışında eğitim amaçlı bulunmaları Cumhuriyetin ilk yıllarına dayanmaktadır. 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe

[36] Beyin göçü; az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde yetişen iyi eğitim görmüş, kalifiye, uzman ve yetenekli kişilerin en verimli oldukları dönemde çalışmak ya da araştırma yapmak için gitmeleri ve geri dönmemeleri durumudur (Bartram, Poros ve Monforte, 2016, s. 55-56; Bakırtaş ve Kandemir, 2010, s. 962; Yıldırımoğlu, 2005).

Hakkında Kanunun kabulüyle[37] Türk öğrencilerin eğitim için yurtdışına gönderilmesine kanuni bir dayanak oluşturulmuştur[38]. Kanunun yürürlüğe girmesiyle her yıl düzenli olarak Avrupa ülkelerine farklı alanlardan öğrenci, öğretmen ve talepte bulunan bakanlıkların belirlediği kişiler eğitim amacıyla gönderilmiştir (İçke, 2018, s. 52-55; Aslan, 2014, s. 91, 124). Kanun halen yürürlükte olmakla birlikte, eğitim amacıyla yurtdışına giden Türk vatandaşlarının durumları Türk Öğrencilerin Yabancı Ülkelerde Öğrenimleri Hakkında Yönetmelik hükümleriyle de düzenlenmektedir[39].

Cumhuriyetin ilk yılları ile başlayan Türk vatandaşlarının eğitim için yurtdışında bulunmaları süreci günümüzde de artan bir şekilde devam etmektedir. Günümüzde yurtdışı eğitim fırsatlarının cazipliği, ilgi duyulan alanda yurtdışında eğitim alma isteği ile birleşince, özellikle yabancı dil öğrenimi sebebiyle yurtdışına çıkma çok fazla tercih edilmektedir. Kaldı ki, yurtdışı eğitim fırsatları hakkında bilgilendirmek amacıyla fuar, seminer, toplantı gibi organizasyonlar düzenlenmekte; eğitimin giderek küreselleşmesi sağlanarak eğitim faaliyetleri desteklenmektedir. Türk vatandaşı gençler lise eğitiminden başlamak üzere, genellikle lisans ve lisansüstü eğitimler amacıyla, diğer ülkelerdeki eğitimi tercih etmektedirler. Yurtdışı eğitiminin geçerliliğinin Türk Yükseköğretim Kurulu tarafından da kabul edilmesi de yurtdışı eğitim talebini artırmaktadır.

Türk vatandaşlarının yurtdışında eğitim amacıyla bulunmalarındaki diğer bir durum, üniversitelerde görevli öğretim elemanlarının 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu hükümleri doğrultusunda yurtdışında bulunmasıdır. Kanuna göre öğretim elemanlarının kurumlarından yolluk almaksızın yurt içinde ve dışında kongre, konferans, seminer ve benzeri bilimsel toplantılarla, bilim ve meslekleri ile ilgili diğer toplantılara katılmalarına, araştırma ve inceleme gezileri yapmalarına, araştırma ve incelemenin

---

[37] R.G.T., 16.04.1928.

[38] Kanunun yürürlüğünden önceki dönemde, 1924 yılında Maarif Vekâleti Hesabına Memalik-i Ecnebiyyeye Gönderilecek Talebeye Ait Talimatname hazırlanmış ve 1927 yılına kadar gönderilen öğrencilere buradaki hükümler uygulanmıştır. 1925 yılında Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Talimatname hazırlanmış ve 04.02.1926 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bakanlıkça eğitim öğretim kurumlarındaki öğretmen ve uzman sahibi eleman ihtiyacını karşılamak üzere ilk kez 1924 yılında başlatılan yurtdışı eğitim uygulaması, 1416 sayılı Kanunun kabulüne kadar, çeşitli kurum ve kuruluşların hazırladığı yönetmeliklerle gerçekleştirilmiştir (İçke, 2018, s. 68-77). Kanunun kabulüne kadar yurtdışı eğitime öğrenciler bu Talimatnameye göre sınavla seçilmiştir (İçke, 2018, s. 52-53; Aslan, 2014, s. 90-91, 98; Ulu, 2014, s. 500-503).

[39] Türk Öğrencilerin Yabancı Ülkelerde Öğrenimleri Hakkında Yönetmelik hükümleri yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanı ile kurum ve kuruluşların işgücü ihtiyacını karşılamak üzere resmi burslu statüde lisans ve lisansüstü öğrenim görmek amacıyla MEB tarafından sınavla yurtdışına gönderilenler, kendi hesaplarına özel öğrenci statüsünde ön lisans, lisans ve lisansüstü öğrenim gören ya da bu öğrenim seviyelerine hazırlık amacıyla dil öğrenimlerine devam edenlere ilişkin esasları düzenlenmektedir.

gerektirdiği yerde bulunmalarına, bir haftaya kadar dekan, enstitü ve yüksekokul müdürleri, onbeş güne kadar rektörleri tarafından izin verilebilmektedir. Öğretim elemanları ayrıca, mesleklerine ait hizmetlerde yetiştirilmek, eğitilmek, bilgilerini artırmak ya da staj yapmak için Yükseköğretim Kurulunun teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca üniversiteler itibariyle bir yılı geçmeyecek şekilde her yıl belirlenecek kontenjan ve süreler dâhilinde yurtdışına gönderilebilecekleri gibi aynı amaçlarla dış burslarla da yurtdışına gönderilebilirler (2547 s. K., m. 39). Aynı zamanda öğretim elemanları kısa veya uzun süreli ders verme ve ders alma hareketleriyle de yurtdışında yolluklu/yevmiyeli ya da yolluksuz/yevmiyesiz bulunabilmektedirler.

Türk vatandaşları yalnızca uzun dönemlerde eğitim almak amacıyla yurtdışında bulunmamakta, kısa dönemli yurtdışı eğitimleri de sıklıkla tercih etmektedirler. Buradaki amaç uzun ve nitelikli bir eğitim almaktan ziyade, Türk gençlerinin bakış açılarını değiştirme, bilgi ve kültür düzeylerini artırma, yabancı dil yeterliliklerini geliştirme, farklı ülkeleri ve kendi eğitim alanlarında dünya üzerindeki farklı eğitim kurumlarını görerek karşılaştırma yapmalarını sağlamaktır. Bu sebeplerle çeşitli programlar aracılığıyla (Erasmus+, Mevlâna, Leonardo da Vinci, TÜBİTAK ve MEB[40] bursları, Fullbright gibi çeşitli eğitim ve staj programları[41]) çok sayıda Türk vatandaşı öğrenci yurtdışında eğitim imkânı elde etmektedir.

1.2.2.3. *Ailevi sebeplerle yurtdışında bulunma*

Türk vatandaşlarının özellikle ekonomik sebeplerle yurtdışında bulunmaları sürecinin devam etmesi ve kalıcı hale gelmesinde daha çok kültürel sebepler etkili olmuştur (Gelekçi, 2014, s. 180). Geçici olarak başlayan Avrupa'da bulunma süreci, 1970'li yıllarda ailelerin de bu sürece katılmasıyla birlikte zincirleme bir göç dalgası halini almıştır (Biriz Karaçay, 2016, s. 407). Böylece ekonomik sebeplerle başlayan yurtdışına göç ya da yurtdışında çalışma hareketi aile birleşimi[42] olarak adlandırılan

[40] Programdan, 1416 sayılı Kanun kapsamında yurtdışına eğitim amacıyla gönderilenler dışında genellikle üniversitelere öğretim elemanı yetiştirmek amacıyla gönderilenler yararlanmaktadır (Tuzcu, 2003).

[41] Work and Travel, AIESEC gibi organizasyonlar aracılığıyla yurtdışında bulunmayı sağlayan programlar bu kapsamdadır. Programlar Türkiye'de eğitime devam eden öğrencilerin geçici süreyle çalışmak, gezmek ve eğlenmek amacıyla yurtdışında bulunmalarını sağlayan eğitim dışı programlardır.

[42] Aile birleşimi/aile göçü aile bağlarına dayanılan bir göç türüdür. Bu tarzdaki hareketlilik aile bağları altyapısı ile mümkün olmuştur. Bu bağlar bazen akrabaların göçüne "sponsor olma" durumunu yaratmış; göçü diğer yollarla tamamlamayı mümkün kılmıştır (Bartram, Poros ve Monforte, 2017, s. 143). Aile birleşimi uluslararası belgelerle de korunmaktadır (Töre, 2016, s. 238-244).

yurtdışındaki kişiyle evlilik veya onun yanına (kardeş, ebeveyn, eş, çocuk gibi kişilerin) taşınma/yerleşme şeklinde devam etmiştir (Sirkeci, Cohen ve Yazgan, 2012, s. 376). Aile birleşmelerinde[43], çalışma veya iş sebebiyle yurtdışında bulunan bir Türk vatandaşının aile üyelerinin de onun yanına gitmesi durumu söz konusudur.

1973 yılında yaşanan petrol krizi ile birlikte Batı Avrupa ülkeleri Türkiye'den çalışma amacıyla gelen işgücü göçünü durdurmuştur[44]. Ancak 1974 yılında Almanya'da yürürlüğe giren Aile Birleştirme Kanunu[45] ile Türk vatandaşı işçilerin ailelerini de bulundukları ülkelere götürme imkânı sağlanmış; aile birleşimi süreci diğer Avrupa ülkelerinde de yasal hale gelmiştir. AB üyesi olmayan ülke vatandaşları için uygulanan bu düzenlemede, yalnızca eş ve reşit olmayan çocukların getirilmesine olanak tanınmıştır. Aile birleşimlerine ilişkin koşullarda ülkelere göre bazı farklılıklar bulunmakla birlikte o ülkede bulunan aile üyesinin belli bir süre ikamet etme, yeterli gelir, konut sahibi olma gibi genel şartlar aranmaktadır (Gürbüz, Karabulut ve Sandal, 2003, s. 37)[46].

Türk vatandaşlarının ailevi sebeplerle yurtdışında bulunmasının iki şekilde ortaya çıktığını ifade etmek yerinde olacaktır. Bunlardan ilki yurtdışında çalışma amacıyla bulunan kişinin ailesini de bulunduğu ülkeye götürmesi, diğeri ise Türk vatandaşlarının ekonomik amaçlı ilk gidişlerinden sonra ortaya çıkan ve bulundukları ülkedeki ikinci veya daha sonraki kuşaklarda görülmeye başlayan evliliklerdir. Bu durumda, yurtdışında

---

43 Almanya'da doğumlarla birlikte daha da pekişen aile birleşimine ilişkin süreç, 1983-1984 yıllarında (11 ay süreyle geçici olarak uygulanan) "Geri Dönüşü Teşvik Yasası" gibi uygulamalarla Türk vatandaşı sayısını azaltma amacını taşısa da, aksine, büyük bir çoğunluk sürekli olarak Almanya'da kalma kararı vermiştir (Erdoğan, 2015, s. 111). Çocukların okulları, daha çok para kazanma isteği, sosyal güvenlikten yararlanma koşulları, çalışma ve vatandaşlık hakları gibi avantajlar, çocukların büyüyerek meslek edinmeleri ve o ülkelerde evlenmeleri Türkiye'ye geri dönüşü engellemiştir (Gümüşel, 2013, s. 239).

44 Bu dönemde, daha önce gelenlerin çalışmaları engellenmemiş, ancak geri dönmeleri tavsiye edilmiştir. Ancak; yine de çalışmak amacıyla Batı Avrupa ülkelerine gitmek isteyenler kaçak yollarla ya da turist olarak bu amaçlarına ulaşmışlardır (Şahin Kütük, 2015, s. 624).

45 Kanuna göre aile birleşiminden yararlanmak isteyenler bazı istisnalar dışında belli koşulları yerine getirmelidir. Bunlar kalacak yer, yeterli gelir ve sağlık sigortasının varlığıdır (Grote, 2017, s. 23-24).

46 1974 yılında işgücü göçünün durdurulmasına rağmen, Fransa ile Türkiye'nin imzaladığı sosyal güvenlik anlaşmasının aile birleştirmelerini kolaylaştırması ve Almanya'daki çalışma koşulları sebebiyle Fransa'ya gelen Türk vatandaşı sayısı giderek artmıştır. Böylelikle Türk vatandaşlarının Fransa'ya yönelmelerinin en önemli faktörü aile birleşmeleri olmuştur (Danış ve Üstel, 2008, s. 6, 15). Avusturya'da aile birleşimleri özellikle akrabalık ilişkileri ve hemşehrilik ilişkisine dayalı evliliklerle devam etmiştir (Gelekçi, 2014, s. 186-187). Belçika'da ise çalışma amacıyla başlayan süreç, 1974 yılından sonra aile birleşimiyle, 1982 yılından sonra ise çoğunlukla aile kurma yoluyla devam etmiştir (Yaman, 2014, s. 283). 1960'lı ve 1970'li yıllarda Avrupa'ya göç eden Türk vatandaşlarının 1990'lı yıllarla birlikte evlenme yaşına gelen ikinci kuşak gençleri, Türkiye'de yaşayanlarla evlenerek bu kalıcı süreci sürdürmüşlerdir (Kaya, 2008, s. 156). Aynı zamanda "*Birinci kuşağı çalışma amacıyla gelen ve kısa bir süre sonra aile birleşmesiyle oluşan kişilerin; ikinci kuşağı sonradan gelen ve henüz tam olarak yerleşmemiş bir düzene ayak uydurmaya çalışanların ya da orada doğanların; üçüncü kuşağı ise bu kişilerin çocuklarının*" oluşturduğunu ifade etmek gerekir (Gümüşel, 2013, s. 245). 2011 yılı itibariyle ise dördüncü bir kuşağın olduğu belirtilmektedir (Şengül, 2011, s. 59).

bulunan bir Türk vatandaşı (veya çifte vatandaş) Türkiye'de yaşayan bir Türk vatandaşı ile evlenerek o kişiyi bulunduğu ülkeye götürmekte ve yine bir nevi aile birleşmesi yoluyla yurtdışında bulunulmakta/bulunulmaya devam edilmektedir.

1.2.2.4. *Turistik sebeplerle yurtdışında bulunma*

Günümüzde turizm sektörü dünya genelinde hızlı bir artış yaşamaktadır. Türkiye genelinde de turizm sektöründeki dalgalanmalara rağmen bir hareketliliğin olduğu gözlemlenmektedir. Yaşanan bu hareketlilik özellikle bazı ülkelerle vizelerin kaldırılması ya da vize alımlarının kolaylaştırılması, ulaşım sektöründe ve dış ticaret hacminde yaşanan gelişmeler ve diğer ekonomik nedenlerle Türk vatandaşlarının yurtdışına yönelik seyahat taleplerinin artmasına sebep olmuştur (Uçak, 2011, s. 91).

Yurtdışında turistik sebeplerle bulunmanın ilk sebepleri arasında yeni yerler keşfetme/görme ve gezme arzusu yer almaktadır. Kişilerin turistik amaçlı seyahatlerinin temelinde yeni yerler görme isteği bulunmakla birlikte, bu isteklerini genellikle tatil veya dinlenme amacıyla da değerlendirmektedirler. Yurtdışında tatil amacıyla bulunmada tatil fırsatları, bazı ülkelerin Türkiye'ye göre ucuz olması, kültürel, ekonomik ve sosyal sebepler gibi unsurlar ön plana çıkmakta ve Türk vatandaşlarını tatil/turistik amaçla başka ülkelere yönlendirmektedir[47].

Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma sebeplerinden bir diğeri de sağlık turizmidir[48]. Sağlık turizmi çerçevesinde yurtdışında bulunma aslında hem sağlık (kişilerin kendilerince sağlanan sağlık hizmetleri) hem de turistik sebeplerle gerçekleşmektedir. Bu açıdan, Türk vatandaşlarının kendi istekleri doğrultusunda, sağlık sebepleriyle yurtdışında bulunması sağlık turizmi olarak değerlendirilmelidir.

Türk vatandaşlarının turistik amaçla yurtdışında bulunma sebeplerinden bir diğeri de aile ziyaretleri sebebiyle yurtdışında bulunmadır. Yurtdışında yaşayan aile üyelerini

---

[47] Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma sebepleri gezi, eğlence, sportif ve kültürel faaliyetler, akraba ve arkadaş ziyareti, alışveriş, iş amaçlı (konferans, toplantı, sempozyum vb.) bulunma ile dini sebepler başlıkları altında değerlendirilmektedir. Yıllar itibariyle Türk vatandaşlarının turizm istatistiklerine göre bulundukları ülkeler ve sayıları için bkz. (TÜİK, 2017, s. 5; TÜİK, 2016, s. 4; TÜİK, 2015, s. 4,7; TÜİK, 2014, s. 4, 6). TÜİK, 2015, s. 4,7).

[48] Sağlık turizmi; en genel ifadeyle tedavi amacıyla yapılan seyahattir (Binler, 2015, s. 5; Edinsel ve Adıgüzel, 2014, s. 170; Aydın, 2012, s. 92). Sağlık turizmi sağlığı korumak, geliştirmek ya da ortaya çıkan bir soruna çare bulmak amacıyla yapılan her türlü seyahat faaliyetini kapsamaktadır. Sağlık turizmi çeşitlerini kaplıca, yaşlı, engelli ve medikal turizm başlıkları altında sıralamak mümkündür (Özsarı ve Karatana, 2013, s. 137-138). Sağlık turizminin bir alt başlığı olarak görülen medikal turizm, kişilerin tıbbi tedavi hizmeti almak için başka bir ülkeye yaptıkları ziyaretlerdir (Binler, 2015, s. 6).

belirli dönemlerde Türkiye'de yaşayan aile üyelerinin ziyaret etmesi söz konusu olabilmektedir. Ancak bu durum bazen turistik amaçla başlamasına rağmen çalışma amacıyla yurtdışında bulunmaya dönebildiğini de belirtmek gerekir. Turist vizesiyle gelerek bulundukları ülkede kalmaya devam eden, çalışmaya başlayan, ilerleyen dönemlerde çalışma ve oturma izni alarak ülkede kalıcı olanlar da bulunmaktadır. Bu durumda ülkeye ilk geliş amacı turistik olmasına rağmen zamanla sebep değişmektedir.

1.2.2.5. *Siyasi sebeplerle yurtdışında bulunma*

20. yüzyılın son çeyreğinde dünya çapındaki hareketler (göç akımları) en çok sığınma hareketleri ve illegal işgücü hareketleri olarak ortaya çıkmıştır. Dünyanın büyük bir bölümünde ortaya çıkan savaş, baskıcı hareketler, terör, güvenlik sorunları, ülkede yaşanan iç huzursuzluklar, ekonomik sebepler, hüküm giymek veya aranmak, yoksulluk gibi sebeplerle birçok kişi vatandaşı olduğu ülkeyi terk ederek başka bir ülkeye sığınma talebinde bulunmaktadır. Aslında, Avrupa ülkelerine yönelen sığınma taleplerinin arkasında siyasi nedenlerin yanı sıra ekonomik nedenler de yer almaktadır. Örneğin Almanya'nın 1973 yılından itibaren işçi alımını durdurmasıyla birlikte, yeni bir iş bulmaya yönelik talepler, siyasal nedenlere dayandırılan sığınma taleplerinin arkasına gizlenmeye başlamıştır (Abadan Unat, 2017, s. 276, 289). Sığınma talebiyle gelen vatandaşların asıl amacı ekonomik sebepler olmakta ve sığınma durumu, o ülkede çalışma ve oturma izni almaya dönüşmektedir.

1970'li yıllardan itibaren Türkiye'den Avrupa ülkelerine iltica/sığınma hareketlerinde bir artış görülmüştür (Görmezöz, 2011, s. 43; Danış ve Üstel, 2008, s. 16). 1972 yılında ordu tarafından hükümete verilen muhtıra sonucunda yapılan askeri müdahale ile bazı Türk vatandaşları Almanya'ya sığınmış, ancak sadece bir kısmı gerçekten sığınma talebinde bulunmuştur (Abadan Unat, 2017, s. 290). Bu dönemde yurtdışına sığınma talebiyle giden Türk vatandaşlarının büyük bir kısmını aydın kesim (gazeteci, yazar, profesör gibi) oluşturmuştur. 1980 yılında Türk Silahlı Kuvvetlerinin yönetime el koyması sonrasında ise çok sayıda Türk vatandaşı Avrupa ülkelerine sığınma talebinde bulunmuştur (Görmezöz, 2011, s. 43). Belirtmek gerekir ki, 1982 Anayasasının yürürlüğe girmesinden sonra Türk vatandaşı[49] sığınmacıların büyük bir kısmının sığınma

[49] Bu kişilerin Türk vatandaşlıklarının devamlılığına ilişkin bir açıklama bulunmamakla birlikte, bu dönemde vatandaşı olmaları ve vatandaşlıktan çıkarılmamış olabilecekleri varsayımıyla konuya dâhil edilmişlerdir.

talepleri kabul edilmemiştir. Ancak buna rağmen, bu kişiler zamanla önce geçici, daha sonra da sürekli oturma hakkı elde etmişlerdir. 1990'dan itibaren Türk vatandaşlarının sığınma talebi ile yurtdışına gittikleri görülmüş, bu kişiler hukuksal statülerinin uygun duruma gelmesiyle birlikte, bulundukları ülkenin vatandaşlığına geçmiş ve büyük çoğunluğunun eğitimli ve kentli olması sebebiyle de kendileri ile aynı durumda olanlara destek veren sosyal hizmet uzmanlıkları ile yerel yönetimlerde iş bulmuşlardır (Abadan Unat, 2017, s. 290). Böylelikle sığındıkları ülkelerde kalıcı hale gelmişlerdir.

1980 yılındaki askeri müdahale sonrası sığınma talebi için Almanya'dan sonra en çok tercih edilen ülke Fransa olmuştur. Ancak, siyasi amaçlarla Fransa'yı tercih eden Türk vatandaşlarının bir kısmının asıl amacı yaşanan ekonomik krizler ve düşük yaşam standartları olmuştur. Bu nedenle siyasi ve ekonomik amaçlı hareketlerin iç içe geçtiği ifade edilmektedir (Danış ve Üstel, 2008, s. 17). Türk vatandaşlarının İngiltere'ye göçü de 1980 yılındaki askeri müdahale sonrasında hız kazanmıştır (Uysal, 2016, s. 537).

15 Temmuz 2016 tarihinde yaşanan darbe girişimi sonrasında da, bu girişimle ilişkisi olan Türk vatandaşlarının ülkeden ayrılarak çeşitli ülkelere sığınma talebinde bulundukları görülmüştür. Bu kişiler yukarıda belirtilenler gibi yalnızca aydın kesimden değil, halkın tüm kesimlerinden olmuş, işlenen suç ve yaşanılan kargaşanın olası etkilerinden kaçmak/kaçınmak amacıyla özellikle ABD ve Avrupa ülkelerine yönelmişlerdir. Bu kişilerden bazılarının Türk vatandaşlığı ile ilişkisi kesilmesine[50] rağmen, büyük bir kısmının Türk vatandaşlığı devam etmektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, bu kişilerin yurtdışında bulunmalarında ekonomik amaçlar yer almamakta, yurtdışında bulunmaları yalnızca siyasi tepkilerden kaçmak, yargılanmamak gibi sebeplere dayanmaktadır. Bu nedenle bu kişileri de siyasi sebeplerle yurtdışında bulunanlar kapsamında değerlendirmek gerekir.

Görüldüğü üzere, siyasi amaçlı olarak yurtdışında bulunma/başka bir ülkeye gitme genellikle vatandaşı olunan ülkedeki siyasi istikrarsızlıktan, baskıdan, savaştan, ülke içi huzursuzluk, işlenen suçlar gibi sebeplerden kaynaklanmaktadır. Türk vatandaşlarının siyasi sebeplerle yurtdışında bulunmalarının nedeni de benzerdir. Bu açıdan bakıldığında

[50] TVK'ya göre Türk vatandaşlığının kaybı çeşitli şekillerde gerçekleşmektedir. Türk vatandaşlığı, yetkili makam kararı veya seçme hakkının kullanılması ile kaybedilir (m. 23). Yetkili makam kararı ile Türk vatandaşlığının kaybı çıkma, kaybettirme veya vatandaşlığa alınmanın iptali ile gerçekleştirilebilir (m. 24). Bazı hallerde ise Kanunda belirtilen eylemlerde bulunanların bu durumlarının yetkili makam tarafından tespit edilmesi halinde bu kişilerin Türk vatandaşlığı Bakanlığın teklifi ve Bakanlar Kurulu kararı ile kaybettirilebilir (m. 29/1).

özellikle 1980'li yıllar itibariyle Türk vatandaşlarının siyasi sebeplerle yurtdışında bulundukları ve bu sürecin genellikle kalıcı hale gelerek bulunulan ülke vatandaşlığını almak suretiyle devam ettiğini belirtmek yerinde olacaktır. Ancak, yukarıda da değinildiği üzere, diğer ülke vatandaşlarında olduğu gibi Türk vatandaşları bakımından da siyasi nedenler ile ekonomik nedenler bazı durumlarda iç içe geçebilmektedir.

1.2.2.6. *Sportif sebeplerle yurtdışında bulunma*

Günümüzde ulusal veya uluslararası düzeyde birçok spor müsabakası düzenlenmektedir. Müsabakalara kültür, eğlence ya da turizm faaliyeti kapsamında katılan seyircilerin yanı sıra, bu faaliyetlere sporcular ve teknik ekipler de katılmaktadır. Sportif sebeplerle yurtdışında bulunma turistik amaçla yurtdışında bulunma kapsamında değerlendirilebilir. Ancak burada ifade edilen, spor faaliyetlerine izleyici olarak katılmanın dışında, sportif faaliyetlere bizzat katılma veya spor amaçlı çalışmalara katılmadır. Kısacası burada ifade edilen kişiler aktif profesyonel sporculardır.

Dünyanın hemen hemen her ülkesinde farklı spor dallarında uluslararası faaliyetler düzenlenmekte ve bunlara dünyanın her yerinden sporcular katılmaktadır. Türk vatandaşları da bu kapsamda uzun yıllardır sportif faaliyetlere (olimpiyat, turnuva, festival, şampiyona, jübile gibi çeşitli organizasyonlara) katılmak amacıyla yurtdışında bulunmaktadırlar. Aynı zamanda ilgili spor dallarında çalışmalar yapmak (kamp, eğitim, idman vb.) amacıyla da yurtdışında bulunmaktadırlar. Bu gruptaki sporcular her durumda yurtdışında geçici süreyle bulunmaktadırlar.

1.2.2.7. *Diğer sebeplerle yurtdışında bulunma*

Türk vatandaşlarının yukarıda da ifade edildiği üzere çeşitli sebeplerle (çalışma, eğitim, ailevi, siyasi, sportif, turistik) yurtdışında bulundukları görülmektedir. Ancak yurtdışında bulunma sebeplerini sadece yukarıda açıklananlarla sınırlamak doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Bu sebeplerin dışında Türk vatandaşları işe bağlı sebeplerin yanında yaşlı bakımı, alışveriş, din gibi sebeplerle de yurtdışında bulunmaktadırlar.

İşe bağlı sebeplerle yurtdışında bulunma kavramıyla kastedilen çalışma amacıyla yurtdışında bulunmadan farklıdır. Burada kastedilen Türkiye'de görülen/yapılan iş sebebiyle yurtdışında bulunmadır. Türkiye'de görülen/yapılan iş sebebiyle yurtdışında bulunmada toplantı, seminer, sempozyum, konferans gibi işle ilgili sebepler dikkate

alınmaktadır. Bu doğrultuda Türk vatandaşları geçici süreyle, yaptıkları işle bağlantı olan, kısa süreli faaliyetlerde yer almak amacıyla yurtdışında bulunabilmektedirler. Bu sebeplerle yurtdışında bulunmanın çalışma sebebiyle yurtdışında bulunma kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olmayacağından hareketle, konuyu ayrı bir başlık altında değerlendirmek daha doğrudur. Zira çalışma sebebiyle yurtdışında bulunma başlığı altında belirtilenler daha uzun süreli bir çalışma süresini ifade ederken; yapılan ya da görülmekte olan iş sebebiyle yurtdışındaki seminer, toplantı, konferans, çalıştay, (kısa süreli) eğitim gibi etkinliklere katılmak ise kısa süreli faaliyetleri ifade etmektedir.

Türk vatandaşlarının alışveriş sebebiyle de yurtdışında bulunmaları mümkündür. Bazı durumlarda günübirlik ya da daha uzun süreli ülke değişiklikleri alışveriş amacıyla gerçekleştirilmektedir. Aynı zamanda, alışveriş amacıyla yurtdışında bulunmayı turizm amacıyla bulunmanın bir alt başlığı şeklinde değerlendiren görüşler de bulunmaktadır.

Türk vatandaşlarının aile üyelerinin, özellikle de yaşlı bakımı sebebiyle yurtdışında bulunması da mümkündür. Yaşlı bakımı sebebiyle yurtdışında bulunma ailevi sebepler başlığı altında da değerlendirilebilir. Ancak, ailevi sebeplerle yurtdışında bulunma ile kast edilen özellikle çalışan aile üyesinin yanına gitmedir. Bu sebeple yaşlı bakımını diğer sebeplerle yurtdışında bulunma kapsamında değerlendirmek daha doğru olacaktır.

Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma sebepleri arasında dini faaliyetler de yer almaktadır. Dini amaçla yapılan hac/umre ziyaretleri veya diğer dini faaliyetleri yerine getirmek amacıyla yurtdışında bulunma turistik amaçlı olarak değerlendirilebileceği gibi ayrı bir başlık altında da değerlendirilebilir. Dini sebeplerle yapılan ziyaretlerde genellikle kısa süreli olmaktadır.

1.2.3. Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma sürelerine göre ayrılması

Yurtdışında bulunan Türk vatandaşları Cumhuriyetin ilk yıllarından günümüze kadar çeşitli sebeplerle yurtdışında bulunmuşlar ve halen de bulunmaya devam etmektedirler. Yurtdışında bulunan Türk vatandaşları, bulunma sebeplerine göre yukarıda belirtilen şekilde sınıflandırılabilmektedir. Ancak bu kişilere yönelik sınıflandırmanın bulunma sebepleri yanında yurtdışında bulunma sürelerine göre de yapılabilmesi mümkündür. Bu açıdan, Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma sürelerine ilişkin sınıflandırma "sürekli" ve "geçici" olarak bulunma şeklinde iki türlüdür.

1.2.3.1. *Sürekli olarak bulunma*

Türk vatandaşlarının sürekli olarak yurtdışında bulunmalarında, bulundukları ülkedeki sebep tek başına dikkate alınmamalıdır. Burada dikkat edilmesi gereken husus, yurtdışında bulunma sebebi ile bağlantılı olarak yurtdışında kalınan süredir. Ancak belirtmek gerekir ki, Türk mevzuatında, hangi hallerin "yurtdışında sürekli bulunma" kapsamında değerlendirileceğine ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. Burada belirtilmesi gereken, yurtdışında bulunmadaki niyetin türüdür; sürekli olarak yurtdışında bulunmada niyet sürekli kalmadır. Diğer bir ifadeyle, yurtdışında bulunma, uzun sürelerle ve genellikle kalıcı olma amacıyla gerçekleştirilmektedir.

Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma sebepleri doğrultusunda, bulundukları süreye ilişkin bir sınıflandırma yapılacak olursa bu grupta ekonomik, ailevi ve tartışmalı olmakla beraber siyasi sebeplerle yurtdışında bulunma yer almaktadır.

Ekonomik sebeplerle yurtdışında bulunmayı sürekli olarak yurtdışında bulunma kapsamında değerlendirmek gerekir. Ekonomik sebeplerle kendi ülkesinden ayrılan kişiler genellikle yeterli bir ekonomik düzeye ulaştıktan ve beklenen birikimi sağladıktan sonra kendi ülkelerine dönmeyi planlarlar. Ancak bu durum her zaman gerçekleşmez ve ekonomik sebeplerle geldikleri ülkeye kalıcı olarak yerleşirler. Türk vatandaşları açısından da durum değerlendirildiğinde, önceleri ekonomik amaçla yurtdışına çıkan Türk vatandaşları, başlangıçta yalnızca para biriktirip, memleketlerine döndüklerinde kendilerine ve ailelerine yetecek gelir düzeyine sahip olmayı hedeflemişlerdir. Ancak özellikle 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren aile birleşmeleri yoluyla bulundukları ülkede kalıcı olmaya başlamışlar, ilk dönemlerindeki geçicilikleri kalıcılığa dönüşmüştür.

Kamu görevlisi Türk vatandaşlarının sürekli görevle yurtdışına görevlendirilmesini bu başlık altında değerlendirmek doğru olmayacaktır. Bu kişiler sürekli görevle atanmaları sebebiyle yurtdışında bulunsalar da, bağlı oldukları kamu kurumu tarafından kendi mevzuatlarında belirtilen belli bir süreyle yurtdışına gönderilmekte veya atanmaktadırlar. Tekrar yurtdışı göreve atanabilmeleri için, yine kendi mevzuatlarında belirtilen süreyle yurtiçi görevde bulunmaları gerekir. Bu nedenle bu kişileri geçici süreyle yurtdışında bulunma kapsamında değerlendirmek daha doğrudur.

Ailevi sebeplerle yurtdışında bulunmayı da sürekli olarak bulunma kapsamında değerlendirmek gerekir. Aile üyelerinin bir araya gelmek amacıyla yurtdışına gitmeleri ile kişilerin hemşehrilik ya da akrabalık bağları ile yurtdışına gitmeleri de sürekli olarak

yurtdışında bulunma kapsamında değerlendirilmelidir. Hemşehrilik veya akrabalık ilişkileri ile yurtdışına gitmede, öncelikle aile üyelerinden biri yurtdışına gitmekte; diğer aile üyeleri/tanıdıklar ise onların aracılığıyla ya da onların yanına turist olarak giderek (vize süresi sonunda ülkeye dönmeyerek) o ülkede kalmaktadırlar. Aile ve akrabalık ilişkileri sayesinde Türk vatandaşları zincirleme olarak yurtdışında kalıcı olmaktadır.

Siyasi sebeplerle yurtdışında bulunma göreceli olarak sürekli olarak yurtdışında bulunma kapsamında değerlendirilmelidir. Siyasi sebeplerle yurtdışında bulunmada, kişiler genellikle güvenlik ve hayati tehlike nedeniyle başka bir ülkeden sığınma talebinde bulunmaktadır. Sığınma talebi, ülkesindeki can güvenliği sağlanana kadar olsa da yurtdışındaki süreç genellikle daha uzun olmakta, hatta ülkesine geri dönmemektedir. Bu durumda, siyasi sebeplerle başka bir ülkede bulunma uzun süreli hale gelmektedir.

1.2.3.2. *Geçici olarak bulunma*

Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma sebeplerine bağlı olarak geçici süreyle yurtdışında bulunmaları kapsamına eğitim, turizm, sportif faaliyetler ve geçici çalışmalar sebebiyle yurtdışında bulunma dâhil edilmelidir. Geçici olarak yurtdışında bulunmada niyet, bir süre mevcut ülkede kaldıktan sonra tekrar kendi ülkesine dönmedir. Geçici olarak gerçekleştirilen faaliyetin son bulmasından veya geçici olarak ortaya çıkan durumun son bulmasıyla birlikte kişiler merkez ülkelerine geri dönme niyetindedirler.

Eğitim sebebiyle yurtdışında bulunma da geçici süreyle yurtdışında bulunma kapsamında değerlendirilmelidir. Eğitim amacıyla yurtdışında bulunma, gerek kamu kurumları tarafından gönderilme şeklinde gerekse de kendi imkânları ile yurtdışında eğitim almak suretiyle gerçekleşsin, her iki durumda da geçici sürelidir.

Sportif sebeplerle yurtdışında bulunma da geçici süreyledir. Gerek herhangi bir spor faaliyetinde bulunmak gerekse herhangi bir sportif çalışmaya katılmak sebebiyle yurtdışında bulunmak geçici sürelidir.

Turistik amaçlı ülkelerarası seyahat son yıllarda oldukça yaygınlaşmıştır. Kişiler yoğun bir şekilde turistik amaçlı (gezi, kongre, sağlık, spor, alışveriş gibi) seyahatlerle yurtdışında bulunmaktadırlar. Bu sebeplerle turistik amaçlı olarak yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarını da geçici bulunma kapsamında değerlendirmek gerekir.

İşe bağlı eğitim, seminer, sempozyum, kongre veya konferansa katılım sebebiyle yurtdışında bulunma ile dini sebeplerle, yaşlı bakımı veya alışveriş sebebiyle yurtdışında

bulunma da geçici sebeplerle yurtdışında bulunma kapsamında değerlendirilmelidir. Aynı zamanda bazı ülkelerin vatandaşlık vermek amacıyla belli bir süreyle ülkede yaşama koşulunu talep etmesi de geçici süreyle yurtdışında bulunma kapsamında ele alınmalıdır.

Çalışma amacıyla yurtdışında bulunma genel olarak sürekli olarak yurtdışında bulunma kavramı kapsamında değerlendirilmektedir. Ancak bu durumun bazı hallerde istisnası söz konusu olabilmektedir. Türk vatandaşlarının kamu kurumları tarafından sürekli veya geçici görevle yurtdışında görevlendirilmelerini geçici süreyle yurtdışında bulunma kapsamında ele almak gerekir. Çünkü, bu kişilerin yurtdışında bulunacakları süreler ilgili kurum mevzuatınca açıkça belirtilmiştir ve bu kişilerin tekrar yurtdışı göreve atanabilmeleri belli bir süre yurtiçinde çalışmaları koşuluna bağlanmıştır. Ayrıca, sadece Türk vatandaşı kamu görevlileri geçici süreyle yurtdışında bulunmamakta, özel sektör çalışanları da geçici görevle yurtdışında bulunmaktadırlar. Bu kişilerin de yurtdışındaki görev süreleri geçici olduğundan bu kapsama dâhil edilmelidirler.

1.2.4. Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına ilişkin mevcut durum ve sayısal veriler

Günümüzde yurtdışında yerleşik olarak yaşayan Türk vatandaşlarının sayısının altı milyonun üzerinde olduğu tahmin edilmektedir. Dışişleri Bakanlığı'nın 2019 yılı verilerine göre yurtdışında yaşayan altı buçuk milyondan fazla Türk vatandaşının yaklaşık beş buçuk milyonu Batı Avrupa ülkelerinde, kalanı ise Kuzey Amerika, Asya, Ortadoğu ve Avustralya'da yerleşik olarak yaşamaktadır. Yaklaşık üç milyon Türk vatandaşının ise Türkiye'ye geri dönüş yaptığı tahmin edilmektedir[51].

Yurtdışında yerleşik olarak bulunan Türk vatandaşlarının bulundukları ülkelere göre sayılarının belirlenmesi konusunda, bulundukları ülke vatandaşlıklarını da almış olmaları nedeniyle bazı sorunlar yaşanmakta ve gerçek sonuçlara ulaşılamamaktadır. Bu nedenle genellikle yaklaşık değerler yayınlanmaktadır[52]. Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi

[51] http://www.mfa.gov.tr/yurtdisinda-yasayan-turkler_.tr.mfa (Erişim Tarihi: 31.12.2019).

[52] Yurtdışındaki Türk vatandaşlarına ilişkin sayısal veriler Dışişleri Bakanlığı, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, TÜİK, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı, Kalkınma Bakanlığı (10. Kalkınma Planında herhangi bir veri yoktur) tarafından yayınlanmaktadır. Bazı ülkelerin konsolosluk sayfalarında da ülkedeki Türk vatandaşlarına ilişkin sayısal verilere yer verilmektedir. Hacettepe Üniversitesi Göç ve Siyaset Araştırmaları Merkezi'nin (HUGO) de yurtdışındaki Türklere ilişkin çalışmaları bulunmaktadır. Eurostat, Federal Almanya İstatistik Kurumu gibi uluslararası veri tabanlarında ise ülkelerdeki göçmen sayıları bir bütün olarak ele alındığından yurtdışındaki Türk vatandaşlarına ilişkin özel bir veri bulunmamaktadır.

Hizmetleri Genel Müdürlüğü (DİYİH)[53] tarafından "2015 Yılı Raporu"na göre yurtdışındaki toplam Türk vatandaşı sayısı 6.240.358'dir. 3.196.125 kişi yalnızca Türk vatandaşı olanlar, 2.635.976 kişi çifte vatandaş veya yaşanılan ülke vatandaşı olanlar[54], 1.638.607 kişi ise yurtdışında çalışanlardır (ÇSGB, 2016, s. 7). İlgili Müdürlük tarafından 2016 yılına ait verileri içeren "DİYİH 2016 yılı Raporu" da yayınlanmıştır[55].

2019 yılının ilk yarısında Dışişleri Bakanlığı[56] tarafından açıklanan verilere göre 152 ülkede 5 milyon civarında Türk vatandaşı yaşamaktadır. Yapılan açıklamada Butan, Tonga, Tuvalu'da hiç Türk vatandaşı olmadığı belirtilmiş; Ermenistan, Paraguay, Ekvator Ginesi, El Salvador, Nijerya, Cape Verde, San Marino, Bolivya, Suriye, Monako, Kuzey Kore, Liberya, Belize, Galler, İzlanda, Kanarya Adaları, Kuzey İrlanda, Jamaika, Honduras, Güney Kıbrıs Rum Yönetimi, Barbados, Andorra, Tayvan, Togo ve Uruguay'da ise Türk vatandaşlarına ilişkin verilerin bulunmadığı belirtilmiştir.

Tablo 1.1. *14.01.2019 tarihi itibariyle yurtdışındaki Türk vatandaşı sayısı*[57]

Ülkeler	Türk Vatandaşı Sayısı	Ülkeler	Türk Vatandaşı Sayısı	Ülkeler	Türk Vatandaşı Sayısı
F. Almanya	2.000.000	**Ürdün**	3.500	**Zambiya**	500
Fransa	700.000	**Çekya**	3.500	**Tanzanya**	500
Hollanda	500.000	**Kosova**	3.500	**Kenya**	500
ABD	300.000	**Türkmenistan**	3.500	**Filipinler**	450
Belçika	240.000	**Sudan**	3.000	**Filistin**	450
Avusturya	250.000	**Macaristan**	3.000	**Endonezya**	400
Avustralya	150.000	**Umman**	2.700	**Tunus**	400
İsviçre	130.000	**Fas**	2.000	**Kamboçya**	300
Danimarka	75.000	**Etiyopya**	2.000	**Bangladeş**	300
Kanada	70.000	**Özbekistan**	2.000	**Kamerun**	300
İsveç	62.500	**Karadağ**	2.000	**Burkino Faso**	300
Bulgaristan	60.000	**Yeni Zelenda**	2.000	**Hırvatistan**	250
Suudi Arabistan	60.000	**Bahreyn**	2.000	**Letonya**	250
Azerbaycan	55.000	**Lüksemburg**	1.600	**Kolombiya**	200
İtalya	50.000	**Tayland**	1.500	**Gana**	200

[53] Genel Müdürlüğün adı 10.07.2018 tarihli ve 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile "Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü"; 10.01.2019 tarihli ve 27 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile de "Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü" olarak değiştirilmiştir.

[54] Son yıllarda bazı Avrupa ülkelerinde tek vatandaşlığın istenmesi sebebiyle Türk vatandaşları, Türk vatandaşlığını bırakarak yalnızca bulundukları ülke vatandaşlığını almaktadırlar.

[55] Detaylar için bkz. (ÇSGB, 2017, s. 8-348).

[56] 2018 yılında CHP İstanbul Milletvekili Sezgin Tanrıkulu tarafından Dışişleri Bakanı Mevlüt Çavuşoğlu'nun yanıtlaması istemiyle verilen "yurtdışındaki Türk vatandaşı sayıları" konulu önerge, Çavuşoğlu tarafından 14.01.2019 tarihinde cevaplanmış; cevaba istinaden de yurtdışında yaşayan Türk vatandaşı sayıları 06.02.2019 tarihinde Bakanlıkça yayınlanmıştır.

[57] 06.02.2019 tarihli Hürriyet Gazetesi'nde Umut Erdem tarafından yayınlanan haberden alınmıştır (http://www.hurriyet.com.tr/gundem/152-ulkede-5-milyon-turk-41106897 Erişim Tarihi: 06.02.2019)).

Tablo 1.1. (Devam) *14.01.2019 tarihi itibariyle yurtdışındaki Türk vatandaşı sayısı*

Rusya Federasyonu	40.000	**Meksika**	1.500	**Gine**	200
Yunanistan	25.000	**Arjantin**	1.000	**Moğolistan**	200
Gürcistan	22.000	**Malta**	850	**Ruanda**	200
Kazakistan	20.000	**Afganistan**	850	**Slovenya**	200
Ukrayna	20.000	**Brezilya**	800	**Zimbabve**	120
İsrail	17.000	**Uganda**	800	**Vietnam**	100
Cezayir	15.000	**Litvanya**	800	**Venezuela**	100
Lübnan	15.000	**Singapur**	800	**Dominik Cumhuriyeti**	100
BAE	14.000	**Somali**	700	**Ekvador**	100
Romanya	13.000	**Libya**	700	**Benin**	100
Makedonya	12.000	**Portekiz**	650	**Madagaskar**	90
Bosna Hersek	10.700	**Sırbistan**	600	**Peru**	80
Kırgızistan	10.000	**Estonya**	600	**Panama**	70
Güney Kore	10.000	**Belarus**	600	**Kosta Rika**	70
Katar	9.000	**Malezya**	600	**Küba**	40
Arnavutluk	8.000	**Slovakya**	600	**Gambiya**	30
İspanya	7.000	**Mozambik**	550	**Kongo**	30
Kuveyt	7.000	**Angola**	550	**Gabon**	30
Mısır	6.200	**Senegal**	500	**Çad**	25
Japonya	6.000	**Fildişi Sahilleri**	400	**Nikaragua**	15
Çin	6.000	**Tacikistan**	400	**Haiti**	10
İran	5.000	**Nijer**	350	**Burundi**	10
İrlanda	4.500	**Şili**	350	**Botsvana**	6
Polonya	4.000	**Hindistan**	300	**Nepal**	6
Güney Afrika	3.700	**Moritanya**	300	**Fiji**	4
				Toplam	**5.073.786**

1960'lı yıllarda başlayan Türk vatandaşlarının yurtdışına işgücü olarak gönderilmeleri süreci halen devam etmektedir. Türk vatandaşları, Türk işgücü göçünün başladığı yılların aksine sadece Avrupa ülkelerine değil, Ortadoğu ülkelerine, Türki Cumhuriyetlere, Afrika ülkelerine ve Orta Asya ülkelerine de gönderilmektedir. Bu ülkelere özellikle müteahhitlik hizmetleri kapsamında, o ülkelerde iş alan işverenler aracılığıyla gönderilmektedir. 2015 yılı İŞKUR verilerine göre 31.976 Türk vatandaşı çalışmak üzere yurtdışına gönderilmiştir. 2016 yılında ise yurtdışına çalışmak üzere gönderilen Türk vatandaşı işçilerin sayısı 23.917 kişidir. 2015 yılı ile kıyaslandığında yurtdışına çalışma amacıyla gönderilen Türk vatandaşlarının 2016 yılında sayıca azaldığı görülmektedir. 2016 yılında yurtdışına çalışmak üzere gönderilen Türk vatandaşlarının gönderildikleri sektörler de farklılık göstermektedir[58]. 2016 yılı İŞKUR verilerine göre yurtdışına işçi gönderimleri, istisna akdi kapsamında olup olmadıklarına göre de gruplandırılmıştır. 2017 yılı İŞKUR verilerinde de yurtdışına gönderilen işçiler yurtdışı istisna akdi kapsamında olup olmadıklarına göre gruplandırılmışlardır. Yurtdışına giden

[58] Yurtdışına işçi gönderilen meslekler için bkz. (İŞKUR, 2016, s. 149-155).

toplam işçi sayısında önceki yıla göre bir düşüş yaşanmıştır. 2017 yılında işgücü olarak gönderilenlerin meslek grupları önceki yıllara göre bazı farklılıklar göstermekle birlikte işçi gönderimi genel itibariyle benzer sektörlere olmuştur[59]. 2018 yılı İŞKUR verilerinde yurtdışına gönderilen işçi sayısı, gönderildikleri ülkeler ve meslekler ile Türkiye'den gittikleri şehirlere göre belirlenmiş; önceki yıllara benzer mesleklerde çalışmışlardır[60].

Tablo 1.2. *2015-2018 yıllarında ülkelere göre yurtdışına gönderilen işçi sayısı[61] (ÇSGB, 2016, s. 8-9; İŞKUR, 2016, s. 146-148; İŞKUR, 2017, s. 146-148)*

2015 yılı		2016 yılı		2017 yılı		2018 yılı	
Ülkeler	**Sayılar**	**Ülkeler**	**Sayılar**	**Ülkeler**	**Sayılar**	**Ülkeler**	**Sayılar**
Irak	5.335	**Irak**	4.133	**Rusya**	3.035	**S. Arabistan**	2.458
Rusya	4.379	**Cezayir**	3.783	**Cezayir**	2.464	**Almanya**	1.995
Cezayir	4.240	**S. Arabistan**	2.038	**S. Arabistan**	2.155	**Kuveyt**	1.897
S. Arabistan	2.830	**Rusya**	1.938	**Irak**	1.833	**Irak**	875
Azerbaycan	1.630	**Etiyopya**	1.592	**Kuveyt**	1.029	**Ürdün**	212
Etiyopya	1.606	**Türkmenistan**	1.219	**Etiyopya**	916	**Hollanda**	24
Kazakistan	1.374	**Almanya**	857	**Almanya**	886	**Fransa**	19
Almanya	655	**Kazakistan**	803	**Kıbrıs**	856	**Libya**	5
Mısır	634	**Gürcistan**	802	**Katar**	700	**Belçika**	1
İsrail	612	**Kongo**	586	**Türkmenistan**	700	**Diğer ülkeler**	17.589
Katar	541	**Azerbaycan**	569	**Kazakistan**	415	-	-
Umman	422	**Katar**	476	**Kamerun**	413	-	-
Gürcistan	395	**İsrail**	441	**Gana**	395	-	-
Kongo	365	**Özbekistan**	419	**Gürcistan**	387	-	-
Kosova	292	**Kıbrıs**	372	**Libya**	371	-	-
Belarus	266	**BAE**	363	**Umman**	207	-	-
Kıbrıs	254	**Gana**	308	**Ukrayna**	192	-	-
Cibuti	244	**Fas**	226	**Kosova**	170	-	-
Arnavutluk	237	**Afganistan**	189	**Polonya**	167	-	-
Gine	233	**Mısır**	187	**Azerbaycan**	140	-	-
Moritanya	197	**Romanya**	156	**Pakistan**	115	-	-
BAE	175	**Umman**	152	**İsrail**	108	-	-
Afganistan	157	**Maldivler**	146	**Sudan**	101	-	-
Özbekistan	138	**Mali**	119	**Özbekistan**	97	-	-
Nijerya	129	**Cibuti**	111	**Hindistan**	90		
Gana	126	**Pakistan**	109	**Mali**	75	-	-
Kuveyt	125	**Kosova**	101	**Gine**	73	-	-
Fas	109	**Ukrayna**	98	**BAE**	73	-	-
Libya	77	**Belarus**	93	**Fas**	68	-	-
Romanya	71	**Kuveyt**	93	**Maldivler**	51	-	-
Tunus	65	**Arnavutluk**	89	**Lübnan**	46	-	-
Malezya	64	**Gine**	76	**Ürdün**	45	-	-

[59] Meslekler için bkz. (https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/ (Erişim Tarihi: 03.02. 2019)).

[60] Türk vatandaşlarının ülkeler bazında çalıştığı/istihdam edildiği işkolları için bkz. (ÇSGB, 2017, s. 8-348; ÇSGB, 2016, s. 20-389; ÇSGB, 2015, s. 139, 312, 341, 355). İŞKUR istatistiklerinde de yurtdışına işçi gönderilen işkolları/meslekler benzerlik göstermektedir.

[61] https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/ (Erişim Tarihi: 03.02.2019; 16.12.2019).

Tablo 1.2. (Devam) *2015-2018 yıllarında ülkelere göre yurtdışına gönderilen işçi sayısı*

Ukrayna	60	**Kamerun**	60	**Arnavutluk**	41	-	-
Pakistan	46	**Ürdün**	50	**Cibuti**	31	-	-
Hindistan	41	**Somali**	34	**Afganistan**	24	-	-
Bosna Hersek	31	**Libya**	27	**Kongo**	9	-	-
Hırvatistan	30	**Tunus**	24	**Somali**	7	-	-
Tayland	29	**Moritanya**	20	**Makedonya**	5	-	-
Hollanda	22	**Tayland**	17	**Bangladeş**	3	-	-
Tacikistan	18	**Kırgızistan**	7	**Kırgızistan**	2	-	-
Kuzey Yemen	16	**Hollanda**	3	**Moldova**	2	-	-
Kırgızistan	10	**Avustralya**	1	**ABD**	1	-	-
Yeni Zelanda	8	**Yeni Zelanda**	1	**Hollanda**	1	-	-
Avustralya	7	**Diğer ülkeler**	1.031	**Diğer ülkeler**	1.325	-	-
Kamerun	6	-	-	-	-	-	-
Fransa	3	-	-	-	-	-	-
Maldivler	3	-	-	-	-	-	-
Gabon	2	-	-	-	-	-	-
Çin	1	-	-	-	-	-	-
İngiltere	1	-	-	-	-	-	-
Moldova	1	-	-	-	-	-	-
Belçika	1	-	-	-	-	-	-
Diğer ülkeler	760	-	-	-	-	-	-
Toplam	**31.976**	**Toplam**	**23.919**	**Toplam**	**19.835**	**Toplam**	**25.075**

Yurtdışı eğitim fırsatlarındaki gelişmeler, yurtdışında eğitim almaya yönelik talebin her geçen gün artmasına sebep olmaktadır. Yurtdışına eğitim amacıyla giden Türk vatandaşlarının sayılarını tam olarak elde edebilmek mümkün olmamakla birlikte, bazı kamu kurumlarından elde edilen veriler bu konuda yol gösterici olmaktadır. MEB İstatistiklerine göre 2017 yılında yurtdışında eğitim amacıyla bulunanların en çok gittikleri ülkeler ABD ve İngiltere olmuştur (MEB, 2017, s. 235-236). Uluslararası Eğitim Enstitüsünün (IIE) verilerine göre 2017 yılında 10.516 Türk vatandaşı öğrenci ABD'de eğitim almıştır[62]. MEB 2018 istatistiklerine göre 30.697'si öğrenim kredisi, 581'i ise yurtdışı burs olmak üzere toplam 31.278 öğrenciye Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumundan yurtdışı eğitimi için burs veya kredi sağlanmaktadır. 2018 yılı eğitim öğretim döneminde de eğitim amacıyla en çok bulunulan ülke İngiltere ve ABD olmuştur (MEB, 2018, s. 242-243, 252). Ayrıca, 2018 yılı sonunda Dışişleri Bakanlığı tarafından yayınlanan raporda, bir yurtdışı eğitim programı olan Erasmus+ sayesinde her yıl yaklaşık 55 bin öğrencinin eğitim, öğretim, staj, gönüllülük ve gençlik çalışmaları sebebiyle yurtdışında bulundukları belirtilmiştir (Dışişleri Bakanlığı, 2018, s. 23).

[62] https://www.iie.org/Research-and-Insights/Open-Doors/Data/International-Students/Places-of-Origin (Erişim Tarihi: 30.01.2018).

Tablo 1.3. *Yurtdışında resmi burslu olarak öğrenim gören öğrenci sayıları (2014-2019 yılları arası) (MEB, 2019, s. 242; MEB, 2018, s. 252; MEB, 2017, s.235-236; TÜİK, 2016, s. 40)*

Yıllar / Eğitim Sebebi	Yabancı Dil	Yüksek Lisans	Doktora	Staj	Toplam
2014	623	898	1.263	7	**2.791**
2015	582	947	1.419	39	**2.987**
2016	478	1.183	1.301	45	**3.007**
2017	421	1.271	1.237	19	**2.948**
2018	172	1.031	1.307	6	**2.516**
2019	334	1.011	1.460	13	**2.818**

Türk vatandaşlarının bir yıldan az süreyle eğitim ya da staj amacıyla yurtdışında bulunmaları yıllar itibariyle dalgalı bir seyir izlemektedir. 2017 yılında son yıllardaki en büyük düşüş yaşanmıştır. Aynı zamanda, yurtdışında eğitim amacıyla bulunan Türk vatandaşlarının sayılarını bu verilerle sınırlamak doğru değildir. Türk vatandaşları yukarıda belirtilen burslu statüler dışında kendi imkânları ile de yurtdışında bir yıl veya daha uzun süreyle çeşitli eğitimler alabilmektedirler. Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri/elemanları bazı durumlarda yurtdışındaki eğitim öğretim kurumlarında misafir öğretim üyesi/elemanı olarak bulunmaktadırlar.

Tablo 1.4. *2004-2018 yılları arasında 1 yıldan az süreyle yurtdışında eğitim ve/veya staj amacıyla bulunan Türk vatandaşları*[63]

Yıllar	Sayılar	Yıllar	Sayılar	Yıllar	Sayılar
2004	120.766	**2009**	166.417	**2014**	111.625
2005	79.651	**2010**	240.739	**2015**	137.194
2006	124.828	**2011**	146.110	**2016**[64]	137.974
2007	161.040	**2012**	133.541	**2017**	77.316
2008	177.477	**2013**	132.895	**2018**	106.242

TÜİK[65] verilerine göre 2018 yılında yurtdışına çıkan Türk vatandaşlarının büyük bir kısmının gezi, eğlence, sportif ve kültürel faaliyetler sebebiyle olduğu, yurtdışına

[63] http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1072 (TÜİK 2018 Vatandaş Giriş Anketi) (Erişim Tarihi: 03.02.2019).

[64] 2015-2016 döneminde 16.089 yükseköğretim öğrencisi Erasmus Programı ile yurtdışında bulunmuştur. http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about/statistics_en (Erişim Tarihi: 05.06. 2018).

[65] TÜİK, her yıl Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, Kültür ve Turizm Bakanlığı ile işbirliği yaparak yurtdışı ziyarette bulunup tekrar ülkeye giriş yapan ve yurtiçinde ikamet eden Türkiye Cumhuriyeti pasaportu sahibi Türk vatandaşlarının profilini, gezi karakteristiklerini saptamak ve turizm giderlerini

çıkıştaki diğer bir önemli sebebin ise akraba ve arkadaş ziyareti olduğu görülmüştür. Kalanlar ise iş (toplantı, konferans, görev vb.), eğitim, staj, alışveriş, sağlık ve tıbbi nedenler ve diğer sebeplerle yurtdışında bulunmuşlardır. 2019 yılında da yine benzer sebeplerle yurtdışında bulunmuşlardır.

Tablo.1.5. *2016-2018 yılları arasında geçici süreyle yurtdışında bulunan Türk vatandaşları*[66]

Gidilen Ülkeler	Türk Vatandaşı Sayıları (2016)	Türk Vatandaşı Sayıları (2017)	Türk Vatandaşı Sayıları (2018)	Türk Vatandaşı Sayıları (2019)
A.B.D.	313.654	157.896	155.198	130.032
Almanya	531.933	452.412	347.638	412.216
Avustralya	10.619	12.393	11.298	12.324
Avusturya	81.899	124.976	49.303	90.029
Azerbaycan	212.274	256.138	222.599	275.488
Belçika	43.672	66.322	18.028	45.238
Bulgaristan	782.997	807.645	843.916	1.083.150
Danimarka	14.286	10.018	4.395	24.741
Fransa	136.130	194.715	75.623	85.995
Gürcistan	1.173.182	1.000.278	777.177	1.007.948
Hollanda	87.792	90.326	32.987	44.672
Birleşik Krallık	51.937	67.004	19.718	24.988
İran	243.559	281.443	292.517	436.320
İspanya	110.873	79.834	27.379	21.668
İsrail	16.855	22.179	16.962	14.234
İsveç	13.485	9.351	7.026	12.768
İsviçre	61.779	82.971	15.827	41.433
İtalya	215.390	291.788	142.511	220.258
Japonya	1.394	6.475	3.723	4.379
Kanada	34.962	17.932	9.971	20.258
Rusya Federasyonu	83.375	73.399	95.166	84.738
Tunus	13.143	17.020	5.360	25.190
Ukrayna	114.593	168.911	192.421	217.113
Yunanistan	785.905	921.262	781.753	789.315
Afrika ülkeleri	151.853	156.701	128.584	103.970
Amerika ülkeleri	22.004	58.463	53.867	54.953
Bağımsız Devletler Topluluğu	123.627	154.629	182.785	268.379
Batı Asya ülkeleri	1.580.512	2.342.643	2.911.197	3.108.741
Diğer Avrupa ülkeleri	287.100	502.476	339.370	268.102
Doğu Asya ülkeleri	26.798	31.874	20.307	20.096
Güney Asya ülkeleri	69.752	84.593	144.695	177.816
OECD ülkeleri (diğer)	130.629	201.873	89.304	98.952
Diğer ülkeler	86.972	68.850	103.764	104.475
Beraberindeki kişiler	447.128	626.116	534.848	577.597
Toplam	**8.062.063**	**9.440.906**	**8.657.217**	**9.907.576**

hesaplamak amacıyla "Vatandaş Giriş Anketi" çalışmaları yapmaktadır. Bu bölümdeki veriler yıllık olarak hazırlanan anket verilerinden alınmıştır.

66 http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1072 (Erişim Tarihi: 03.02.2019; 15.02.2020).

2018 yılı verilerine göre Türk vatandaşları sırasıyla en çok Batı Asya Ülkeleri, Bulgaristan, Yunanistan, Gürcistan, Almanya, diğer Avrupa ülkeleri ve İran'a gitmişlerdir. Seyahat amaçlı yurtdışında bulunma kapsamında değerlendirilen Türk vatandaşları, 2018 yılında ortalama 9,4 gün süreyle yurtdışında bulunmuşlar ve çoğunlukla otel, motel, pansiyonlar ile arkadaş veya akraba yanında kalmışlardır.

Tablo.1.6. *2016-2018 yılında Türkiye'de ikamet eden ve geçici süreyle yurtdışında bulunma nedenlerine göre Türk vatandaşı sayıları*[67] [68]

Yurtdışında Bulunma Sebepleri	Türk Vatandaşı Sayısı (2016)	Türk Vatandaşı Sayısı (2017)	Türk Vatandaşı Sayısı (2018)	Türk Vatandaşı Sayısı (2019)
Gezi, eğlence, sportif ve kültürel faaliyetler (Turistik sebepler)	3.645.957	3.960.800	3.410.791	3.838.433
Akraba ve arkadaş ziyareti	1.510.867	1.898.321	1.811.529	2.215.160
Eğitim, staj (1 yıldan az)	137.974	77.316	106.242	108.501
Sağlık, tıbbi nedenler (1 yıldan az)	9.297	9.881	13.685	14.160
Dini/hac	442.991	488.104	563.453	377.177
Alışveriş	72.801	30.996	78.307	82.802
İş amaçlı (konferans, toplantı vb.)	1.427.104	1.563.614	1.689.389	2.0239.226
Diğer sebepler	203.637	255.044	198.861	409.748
Beraberinde gidenler	441.281	602.841	511.175	565.307
Toplam	**7.891.909**	**8.886.916**	**8.383.432**	**9.650.512**

Türk vatandaşlarının kısa süreli olarak yurtdışında bulunma sebepleri arasında en yaygın olanları gezi, eğlence ve kültürel faaliyetlerdir. Bunların dışında, en çok bulunma sebepleri arasında akraba ve arkadaş ziyareti ile işe bağlı sebepler yer almaktadır.

1.3. Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarına İlişkin Hukuki Düzenlemeler

Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunmalarına ilişkin sebepler ve bu sebeplerin süreler açısından değerlendirilmesinden sonra, Türk vatandaşlarının yurtdışında bulundukları süre içerisindeki hukuki durumlarını düzenleyen ulusal ve uluslararası mevzuatın incelenmesi gerekir. Bu noktada, öncelikle ulusal mevzuat içerisinde yer alan başta Anayasa olmak üzere, kanun, yönetmelik, tebliğ ve genelgeler ile uluslararası mevzuat kapsamında değerlendirilecek olan belge ve sözleşmelerde kendi ülkesi dışında

[67] http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1072 (Erişim Tarihi: 03.02.2019).

[68] Tablo 1.7 ve Tablo 1.8'de yer alan veriler TÜİK istatistiklerinden alınmasına rağmen, her iki Tablodaki toplam sayıların farklı olduğu görülmektedir.

bulunanlara uygulanacak mevzuat hükümleri ile uluslararası alandaki[69] koruyucu düzenlemeler ele alınacaktır. Ulusal ve uluslararası düzenlemelerin incelenmesinden sonra da, Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunmalarına ilişkin hukuki kaynaklardan bir diğerini oluşturan Türkiye'nin taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri ve işgücü anlaşmalarının incelenmesinin yerinde olacağı düşünülmektedir.

1.3.1. Ulusal mevzuat

Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına ilişkin sosyal güvenlik uygulamaları detaylı olarak incelenmeden önce, yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının hukuki statülerini düzenleyen ulusal mevzuat hükümleri genel çerçevede incelenmelidir. Bu kapsamda ulusal mevzuat kapsamında 1982 Anayasası'nda yer alan sosyal güvenliğin sağlanmasına ilişkin hükümler, ilgili kanun, yönetmelik, tebliğ ve genelgelerde yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına ilişkin sosyal güvenlik hükümleri içeren uygulamaları incelemek gerekir.

1.3.1.1. *Anayasa*

Normlar hiyerarşisinin en üst basamağını oluşturması ve ulusal mevzuatın aykırı hüküm içerememesi nedeniyle Anayasa[70] yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına yönelik sosyal güvenlik haklarının ve uygulamalarının da temelini oluşturmaktadır.

1982 Anayasasına göre herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir ve devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri almak ve teşkilatı kurmakla yükümlüdür (m. 60). Anayasa'nın onuncu bölümünde "sosyal güvenlik hakları" başlığı altında yurtdışında çalışan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının korunmasına ilişkin ayrı bir hüküm de bulunmaktadır. Buna göre; "*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*." (m. 62). Görüldüğü üzere, Anayasa'da yurtdışında çalışan Türk vatandaşlarına ilişkin bir hüküm bulunmakta, çalışma dışındaki sebeplerle yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına ilişkin bir hüküm yer almamaktadır.

---

[69] Uluslararası belgelerle sağlanan koruyucu düzenlemeler değerlendirilirken, bu hükümlerin kendi ülkesi dışında bulunanlara ilişin olduğunu ve bazılarına Türkiye'nin taraf olmamasına rağmen konunun bütünlüğü açısından ele alınmasının yerinde olacağı düşünülmektedir.

[70] R.G.T., 09.11.1982, S. 17863 (Mükerrer).

Ancak, Anayasaya göre tüm Türk vatandaşların sosyal güvenlik hakkına sahip olacağından yola çıkılarak herhangi bir nedenle yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının da, bu süre boyunca sosyal güvenlik haklarının devam ettiği kabul edilmelidir.

1.3.1.2. *Kanunlar*

Yurtdışındaki Türk vatandaşlarına ilişkin doğrudan veya dolaylı olarak hükümler içeren kanunlar şunlardır:

- 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu[71]
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK)[72]
- 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu (TİKK)[73]
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK)[74]
- 3201 sayılı Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun[75]
- 2453 sayılı Yurtdışında Görevli Personele Nakdi Tazminat Verilmesi ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun[76]
- 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu[77]
- 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun[78].

1.3.1.3. *Yönetmelikler*

Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının durumlarını düzenlemeye ilişkin çok sayıda yönetmelik bulunmaktadır. Yönetmeliklerle, kamu kurumlarınca eğitim amacıyla yurtdışına geçici veya sürekli görevle gönderilen kamu görevlilerinin statülerinin düzenlenmesinin yanında; Türk vatandaşlarının yurtdışında istihdam edilmesi, yurtdışı sürelerin borçlanılması, yurtdışında eğitim gören öğrencilerin durumları, yurtdışındaki

---

71 R.G.T., 12.06.2009, S. 27256.
72 R.G.T., 16.06.2006, S. 26200.
73 R.G.T., 05.07.2003, S. 25159.
74 R.G.T., 23.07.1965, S. 12056.
75 R.G.T., 22.05.1985, S. 18761.
76 R.G.T., 25.04.1981, S. 17321. Kanun kapsamındaki kişiler hakkında 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun (R.G.T., 06.11.1980, S. 17152) hükümleri de uygulanmaktadır.
77 Kanun ilga edilmiş, yurtdışındaki Türk vatandaşlarına ilişkin hükümleri de ilgili kanunlara işlenmiştir.
78 R.G.T., 16.04.1929, S. 1169.

sürelerde sigorta işlemlerinin yürütülmesi gibi uygulamalarda düzenlenmektedir. Yurtdışındaki Türk vatandaşlarına ilişkin yönetmelikler aşağıda belirtilenlerle sınırlı değildir, ancak konu ile ilgili yönetmeliklerden önemli olanları şunlardır:

- Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği[79]
- Yetiştirilmek Üzere Yurtdışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik[80]
- Türk Öğrencilerin Yabancı Ülkelerde Öğrenimleri Hakkında Yönetmelik[81]
- Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik[82]
- Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği (SİY) [83]
- Genel Sağlık Sigortası Prim, Tescil ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği[84]
- Türk Vatandaşlığı Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik[85].

1.3.1.4. *Tebliğler ve Genelgeler*

Yardımcı mevzuat olarak nitelendirilebilecek tebliğ ve genelgeler Türk hukuk sisteminde önemli bir yer tutmaktadır. Kanunlarda bazı durumlar sadece genel ifadelerle ele alınmakta, konunun detayları ikincil mevzuata bırakılmaktadır. Bu noktada devreye tebliğ ve genelgeler girmektedir. Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına ilişkin sosyal güvenlik uygulamalarını içeren tebliğ ve genelgelerden bazıları şunlardır:

---

79 Yönetmeliğin adı "Türkiye İş Kurumu Yurtdışında İşe Yerleştirme Hizmetine Dair Yönetmelik" iken "Türkiye İş Kurumu Yurtdışında İşe Yerleştirme Hizmetine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik"le (R.G.T., 11.03.2015, S. 29292) adı değiştirilmiştir.

80 R.G.T., 01.02.1974, S. 14768. Ayrıca Bakanlıklar ve kamu kurum/kuruluşları da yurtdışına gönderilecek personeline ilişkin yönetmelikler çıkarmaktadır: Dışişleri Bakanlığı Memurlarının Yurtdışına Sürekli Görevle Atanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Personelinin Yetiştirilmek Amacıyla Yurtdışına Gönderilmesi Hakkında Yönetmelik, Strateji ve Bütçe Başkanlığı Personelinin Yetiştirilmesi Amacıyla Yurtdışına Gönderilmesi Hakkında Yönetmelik, Gençlik ve Spor Bakanlığı Personelinin Yetiştirilmesi Amacıyla Yurtdışına Gönderilmesi Hakkında Yönetmelik, Türk Patent Enstitüsü Personelinin Yetiştirilmesi Amacıyla Yurtdışına Gönderilmesi Hakkında Yönetmelik, Yurtdışında Görevlendirilecek Noterlerin Tespiti ve Uygulanacak Esaslar Hakkında Yönetmelik, Yurtdışına veya Uluslararası Kuruluşlara Geçici Görevli veya Aylıksız İzinli Olarak Gönderilecek Emniyet Teşkilatı Personeline İlişkin Yönetmelik, Yurtdışında Daimi Görevlere Atanacak Personel Hakkında Yönetmelik.

81 R.G.T., 02.10.2014, S. 29137.

82 R.G.T., 06.11.2008, S. 27046.

83 R.G.T., 12.05.2010, S. 27579.

84 R.G.T., 18.04.2014, S. 28976.

85 R.G.T., 06.04.2010, S. 27544.

- Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği,
- 1416 Sayılı Kanun ve Buna Bağlı Yönetmelik Uyarınca Yurtdışında Lisans ve Lisansüstü Eğitim Yapan Öğrencilere Yapılacak Ödemeler Hakkında Tebliğ,
- Yurtdışı Tedavi İşlemleri Hakkında Genelge,
- 2011/48 sayılı Yurtdışı Borçlanma ve Tahsis İşlemleri Hakkında Genelge[86],
- 2018/38 sayılı Emeklilik İşlemleri Hakkında Genelge,
- 2013/18 sayılı 3201 sayılı Kanuna Göre Tahakkuk Ettirilen Borçların Yurtdışından Ödenmesi Hakkında Genelge,
- Sosyal Güvenlik Sözleşmelerinin Uygulanması Hakkında Genelge,
- Sosyal Güvenlik Sözleşmesine Göre Kısa Vadeli Sigorta Uygulamaları Hakkında Genelge,
- Türkiye-Almanya Sosyal Güvenlik Sözleşme Aylıklarına Ait İşlemlerin Taşra Ünitelerine Devri Hakkında Genelge,
- Türkiye-Almanya Sosyal Güvenlik Sözleşmesinin Hastalık Sigortası Hükümlerinin 4/1-b ve 4/1-c Sigortalıları Yönünden Uygulanması Hakkında Genelge,
- Türkiye-Kore Sosyal Güvenlik Anlaşması Hakkında Genelge,
- Bakanlıklararası Hac ve Umre Kurulu Kararı Doğrultusunda Hac Döneminde Suudi Arabistan'da Çalışacak Geçici İşçiler İle İlgili Tebliğ,
- Yurtdışı Sigortalıların Malullük Aylıklarında İlk İşe Giriş Tarihlerinin Tespiti Hakkında Genelge,
- Yurtdışı Sahte Hizmet Belgeleri Hakkında Genelge,
- Almanya'daki Çocuk Yetiştirme Süreleri Hakkında Genelge.

1.3.2. Uluslararası mevzuat

Sosyal güvenlik hakkının sağlanması başlangıçta ülkelerin kendi yükümlülükleri olarak kabul edilmişken; zamanla, gelişen ve değişen süreç içinde kişilerin yeni işler

[86] Genelge, çeşitli tarihlerde değişikliğe uğramış; yeni hükümler de eklenmiştir. Bu değişiklikler 2019/16 sayılı Genelge,2014/27 sayılı Genelge, 212/24 sayılı Genelge gibi genelgelerle yapılmıştır.

bulmak, ticaret yapmak, gezmek, eğlenmek ya da benzer amaçlarla kendi ülkelerinden ayrılması ve bir başka ülkeye gitmesi, orada kısa veya uzun sürelerle bulunması ile birlikte, sosyal güvenlik hakkında bazı gelişmeler ve değişimler yaşanmıştır. Diğer bir ifadeyle, bu gelişim ve değişim süreci, sosyal güvenlik hakkının uluslararası bir boyut kazanmasını sağlamıştır. Sosyal güvenlik hakkı insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelerde yer alarak yabancıların da bulundukları ülkelerde sosyal güvenlik haklarından yararlanmalarını içermeye başlamıştır. Sosyal güvenlik hakkının uluslararası belgelerde yer alması uluslararası insan hakları belgelerinde kabul edilmiş ve benzer haklar ülkelerin ulusal mevzuatlarında yer almıştır. Bu aşamada öncelikle ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri ve çok taraflı sözleşmelerle ülkeler, vatandaşlarının yurtdışında bulundukları sürelerde sosyal güvenliklerini sağlamaya ve ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmışlardır. Sonraki aşamada ise belirli ülkelerde yaşama, ikamet etme veya çalışma sebebiyle bulunan vatandaşların sosyal güvenlik haklarının korunmasına yönelik uluslararası düzenlemeler yapılmıştır (Arıcı, 1997, s. 2, 9-10).

Sosyal güvenlik alanındaki uluslararası belgeler, kişilerin sosyal güvenlik hakkının uluslararası düzeyde belirlenen ilkeler doğrultusunda korunmasını ve iyileştirilmesini sağlama amacı taşımaktadırlar. Bu doğrultuda onaylanan uluslararası sözleşmeler ülkelerin iç hukukunu da etkileyerek bağlayıcı olmaktadır. Yurtdışında bulunan vatandaşların sosyal güvenlik haklarına ilişkin uluslararası belgeler arasında; Birleşmiş Milletler (BM) belgeleri ve sözleşmeleri, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) belgeleri, Avrupa Konseyi (AK) sözleşmeleri ve Avrupa Birliği (AB) belgeleri, diğer sözleşme ve belgeler ile ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri ve işgücü anlaşmaları yer almaktadır.

1.3.2.1. *Birleşmiş Milletler Sözleşme ve Belgeleri*

Her bireyin bir sosyal güvenlik hakkı olduğu ve bu hakkın eşit olarak sağlanması gerektiği konusunda vurgu yapan BM belgeleri arasında "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Mültecilerin Hukuki Statüsüne Dair Sözleşme, Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme" yer almaktadır.

BM Genel Kurulu tarafından 10.12.1948 tarihinde İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi[87] yayınlamıştır. Bildirge sosyal güvenlik kavramının genel ilkeler düzeyinde

[87] Türkiye 06.04.1949 tarihinde onaylamıştır (R.G.T., 27.05.1949, S. 7217).

bir hak olarak düzenlendiği ilk belgedir (Öztürk, 2006, s. 12). Bildirgenin ilk maddesine göre "*Bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar...*". İkinci maddesinde ise "*Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya uluslararası köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayrım gözetmeksizin bu Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilirler*". hükmü yer almaktadır[88]. Bildirgenin 22. maddesine göre "*Herkesin, toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla veya uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişimi için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir*." (m. 22). Bildirgede her kişinin çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı olduğu ile çalışan her kişinin kendisine ve ailesine insan onuruna yakışan ve gerekirse her türlü sosyal koruma araçlarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı olduğu vurgulanmaktadır (m. 23). Aynı zamanda, herkesin kendisinin ve ailesinin refah ve sağlığı için beslenme, barınma, giyim ve tıbbi bakım hakkı bulunmaktadır. Her birey işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan oluşan geçim sıkıntıları durumunda güvenlik hakkına sahiptir. Ayrıca, anneler ile çocukların özel bakım ve yardım alma hakları da bulunmaktadır. Bütün çocuklar evlilik birliği içinde veya dışında doğmuş olsalar da aynı sosyal güvenceden yararlanırlar (m. 25). Bildirgenin 33. maddesine göre "*Yaşamak, hürriyet ve şahsın güvenliği her ferdin hakkıdır.*" (m. 33). Bildirgede açıkça yer aldığı üzere her bireyin sosyal güvenlik hakkı bulunmaktadır ve bu hak gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde korunmalıdır. Bildirgenin özellikle 25. maddesindeki hüküm, hemen hemen tüm uluslararası belgelerde kabul edilmiş olan sosyal güvenliğin temel sosyal risklerini kapsamaktadır. Bildirge uluslararası alanda bağlayıcı bir belge olmamasına rağmen (Arıcı, 1997, s. 16); insan haklarını koruması, her kişinin yaşam hakkını ve bu haktan doğan diğer temel haklarını savunması açısından önemlidir.

1951 tarihli Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Sözleşme (1951 Sözleşmesi veya Cenevre Sözleşmesi) mültecilik statüsünün tanınmasına ve sona ermesine yönelik şartları belirlemektedir (Öztürk, 2016, s. 393). Cenevre'de 28.07.1951 tarihinde imzalanan Sözleşme[89], 01.01.1951 tarihinden önce meydana gelmiş olaylar sonucunda mülteci

[88] http://www.multecilerinuyumu.org/files/%C4%B0nsan%20Haklar%C4%B1%20Evrensel%20Bildirgesi.pdf (Erişim Tarihi: 03.04.2018).

[89] Türkiye Sözleşmeyi 1951 tarihinde "Avrupa dışından mülteci kabul etmemeye ilişkin" hükme çekince koyarak imzalamıştır, ancak Sözleşmenin yürürlüğe girmesi 1961 yılında (R.G.T., 05.09.1961, S.

durumda olanları kapsamaktadır[90]. 1967 yılında yapılan Protokolle tarih sınırlaması kaldırılmış ve Sözleşmenin kapsamı genişletilmiştir. Sözleşmeye taraf ülkeler, kanuni şartlara uygun olarak ülkelerinde bulunan mültecilere kamu acil yardımları ve sosyal yardımlar açısından eşit muamele yapmalıdırlar (m. 23). Ücretin bir parçası olarak verilen aile ödeneklerinde de eşit işlem yapılmalıdır (m. 24/1). Ulusal mevzuatlarında düzenlenmiş olan sosyal güvenlik sistemi kapsamındaki tüm riskler açısından mülteciler, vatandaşlar ile eşit muameleye tabi tutulmalıdırlar (m. 24/2). Sözleşmeye taraf ülkeler yaptıkları diğer anlaşmalarla elde edilen hakların kazanılması ve kazanılmış hakların korunması konusundaki hükümlerden mültecileri de vatandaşları ile aynı şartlarda yararlandırmalıdırlar (m. 24/3). Anlaşmaya taraf ülkeler, taraf veya taraf olmayan ülkeler arasında yapılan ya da yapılacak olan sözleşme koşullarında kendi vatandaşlarının yanı sıra kendi vatandaşı olmayanların da yararlanmasını sağlamalıdır (m. 24/4). Sözleşme mültecilerin sosyal güvenlik haklarına ilişkin herhangi bir hüküm içermemesine rağmen, Avrupa'daki mültecilerin hukuki olarak tanınması açısından önemlidir.

BM Genel Kurulu tarafından, 18.12.1990 tarihinde kabul edilen Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme bazı istisnalar dışında cinsiyet, renk, din, dil, inanç, ırk, siyasi görüş, milli, etnik ya da sosyal köken, tabiiyet, yaş, ekonomik durum, medeni hal, mülkiyet, doğum ya da diğer statüler açısından farklılık gözetilmeksizin tüm göçmen işçilere ve ailelerine uygulanmaktadır[91]. Sözleşmenin göçmen işçilerin sosyal güvenliğine ilişkin hükümleri 27. maddede yer almaktadır. Buna göre "*Sosyal güvenlik konusunda göçmen işçiler ve aile fertleri istihdam devletinin yasaları ile ikili anlaşmalar ve uluslararası anlaşmalarda yer alan ilgili şartları yerine getirdikleri sürece, çalıştıkları devletin vatandaşlarıyla aynı muameleyi görürler. Göçmen işçilerin geldiği orijin devlet ile çalıştığı istihdam devletinin yetkili makamları bu kuralın uygulanmasına ilişkin yöntemleri saptamak üzere gerekli düzenlemeleri yaparlar. Yürürlükteki yasaların göçmen işçi ve aile fertlerine belli bir sosyal yardımı sağlayamamaları halinde, ilgili ülkeler ilgili şahısların bu yardımı ile bağlantılı olarak yapmış bulundukları katkının kendilerine geri ödenmesi imkânını aynı durumdaki vatandaşlarına yapılan uygulama esaslarını dikkate alarak değerlendirirler.*"

10898) olmuştur. Daha sonra kabul edilen Protokol ile çekince koyma hakkı ortadan kalkmış olmasına rağmen, Sözleşmeyi çekinceyle imzalayan ülkelerin hakları korunmuştur (Barkın, 2014, s. 351).

90 http://www.goc.gov.tr/files/files/MÜLTECİLERİN%20HUKUK%20STATÜSÜNE%20İLİŞKİN%201967%20PROTOKOLÜ(1).pdf (Erişim Tarihi: 04.04.2018).

91 https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/25516.pdf (Erişim Tarihi: 04.04.2018).

(m. 27). Aynı zamanda göçmen işçiler ve aile fertleri yaşamlarının korunması ve sağlık yönünden iyileştirilmesi için gerekli olan her türlü tıbbi bakımın sağlanması konusunda ilgili ülke vatandaşları ile aynı haklara sahiptirler (m. 28).

BM Genel Kurulu'nun 16.12.1966 tarihinde imzaya açmış olduğu Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, 03.01.1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir[92]. Sözleşmenin 9. maddesi, Sözleşmeye taraf tüm ülkelerde, sosyal sigorta da dâhil olmak üzere herkese sosyal güvenlik hakkının tanınacağını vurgulamaktadır. Özellikle bağımlı olan çocukların bakım ve eğitiminden sorumlu oldukları sürece, aileye Sözleşmeye taraf ülkelerce en geniş koruma ve yardımın yapılması gerektiği kabul edilmektedir. Taraf ülkeler annelere doğumdan önce ve sonraki makul bir sürede özel bir koruma sağlamalıdırlar ve bu dönem içinde çalışan anneler ücretli izinden veya yeterli sosyal güvenlik tedbirlerini de içeren izinlerden yararlanmalıdırlar (m. 10). Sözleşmeye taraf ülkeler, yeterli yiyecek ve konut hakkı ile herkesin kendisi ve ailesi için yeterli bir yaşam düzeyine sahip olma hakkını ve sürekli olarak yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi hakkını kabul etmeli ve bunların sağlanması için her türlü önlemi sağlamalıdırlar (m. 11). Sözleşmeye taraf ülkeler ayrıca, herkese ulaşabilecek en üst düzeyde fiziksel ve akli sağlık düzeyinden yararlanma hakkını tanımalıdır (m. 12). Sözleşmenin sosyal güvenliğe ilişkin uygulamaları, özellikle aile yapısının, kadının ve çocukların bakım ve korunmasını içeren hükümler açısından ele alınmaktadır.

1.3.2.2. *ILO Belgeleri*

Uluslararası çalışma standartlarının düzenlenmesi, geliştirilmesi ve izlenmesi görevini kendine temel görev alanı olarak seçen ILO, uluslararası çalışma standartlarını belirlerken çalışma yaşamının temel haklarını da dikkate almaktadır (Sengenberger, 2014, s. 9). ILO temel ilke olarak belirlediği sosyal adalet ve uluslararası düzeyde çalışma haklarının korunması görevini, sözleşme ve tavsiye kararı ile uluslararası çalışma standartları belirleyerek gerçekleştirmektedir (Sayın, 2013, s. 12).

ILO sosyal güvenlik hakkını; analık, iş kazası, meslek hastalığı, işsizlik, malullük, yaşlılık ve ölüm sebebiyle kazancın kesilmesi veya büyük ölçüde azalmasına yol açacağı ekonomik ve sosyal sorunlara karşı bir dizi kamusal önlemle koruma sağlamak olarak tanımlamaktadır. Ayrıca primli ödeme sistemi dışındaki sağlık hizmetlerini ve aile

[92] https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/83-93.pdf (Erişim Tarihi: 04.04.2018).

yardımlarını da kapsayan geniş bir sosyal güvenlik anlayışını kabul etmektedir (Koray, 2018, s. 320). ILO'nun sosyal güvenlik ile ilgili sözleşmelerine taraf ülkeler, ulusal mevzuatlarını sözleşme hükümleriyle uyumlaştırarak iç hukuk kurallarının da denetime tabi tutulmasını kabul etmektedirler. (Şen, 2003, s. VII; Öztürk, 2006, s. 19).

Kendi ülkesi dışında bulunanlara uluslararası düzeyde tanınması gereken sosyal güvenlik haklarına ilişkin ILO belgeleri; 48 sayılı Sözleşme, 97 sayılı Sözleşme, 143 sayılı Sözleşme, 102 sayılı Sözleşme, 118 sayılı Sözleşme, 86 sayılı Tavsiye Kararı ve 151 sayılı Tavsiye Kararı'dır. Sosyal güvenlik hakkına ve uygulamalarına ilişkin doğrudan hüküm içeren bu sözleşme ve tavsiye kararları dışında, dolaylı olarak konuyla ilgili çok sayıda sözleşme ve tavsiye kararı[93] da bulunmaktadır (Arıcı, 1997, s. 32-39).

48 sayılı Göçmenlerin Emeklilik Haklarının Korunması Hakkında Sözleşmenin[94] ilk bölümü "Uluslararası planın oluşturulması", ikinci bölümü "Edinim sürecinde hakların korunması", üçüncü bölümü "Edinilmiş hakların korunması" ve dördüncü bölüm de "Karşılıklı yardımların yönetimi" başlıklarını taşımaktadır[95]. Sözleşme, taraf ülkelerin karşılıklı olarak malullük, yaşlılık, dul ve yetimlerin sosyal sigorta haklarını korumasını öngörmektedir (Alpar, 2000a). Sözleşmede sigortalılık süreleri, sigorta primleri, emekli aylıkları, taraf ülke kurum işlemleri, hak kazanma süresi gibi konular düzenlenmektedir[96]. Sözleşmede tıbbi tedavi ve bakım işlemleri ele alınmamıştır (m. 3). Sözleşme, taraf ülke vatandaşlarının diğer taraf ülkede bulunmaları halinde emeklilik haklarının korunması ve güvence altına alınmasına ilişkin uluslararası hükümler içermesi açısından önemlidir.

97 sayılı İstihdam Amacıyla Göç Hakkında Sözleşme[97]; taraf ülkelere göç ve göçmenlik ile ilgili düzenlemelerde, hukuk kuralları ve politikalar konusunda bilgi sağlamada, çalışma ve geçim koşullarını belirlemede, göçmenlere ilişkin genel ve özel koşulları belirlemede yol göstermektedir[98]. Sözleşme ILO'nun "Göçmen İşçiler" kategorisine dâhildir ve bu konuda kabul edilen ilk belgedir. Sözleşme, göçmen işçilerin

---

93 Bunlar; 19 sayılı Sözleşme, 21 sayılı Sözleşme, 25 sayılı Sözleşme, 26 sayılı Sözleşme, 130 sayılı Sözleşme, 157 sayılı Sözleşme, 183 sayılı Sözleşme, 184 sayılı Sözleşme, 2 sayılı Tavsiye Kararı, 100 sayılı Tavsiye Kararı, 61 sayılı Tavsiye Kararı vb. sözleşme ve tavsiye kararlarıdır. Ayrıca, 167 sayılı Sosyal Güvenlik Hakkının Korunmasına İlişkin Tavsiye Kararı da mültecilerin ve vatansızların sosyal güvenlik hakkının korunmasına ilişkindir (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R167 (Erişim Tarihi: 09.07.2019)).

94 Türkiye Sözleşmeye taraf değildir.

95 http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi:28.02.2018).

96 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C048 (Erişim Tarihi: 30.02.2018).

97 Türkiye Sözleşmeye taraf değildir.

98 http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi:28.02.2018).

iş aramalarına yardım edilmesini ve çeşitli alanlarda kendilerine muamele eşitliği sağlanmasını öngören hükümler içermektedir (Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş, 2017, s. 467; Alpar, 2000a; Talas, 1980, s. 103). Göçmenlerin sosyal güvenlik haklarına ilişkin bir hüküm Sözleşmenin 6. maddesindedir ve bu maddeye göre sosyal güvenlik konularında (iş kazası, hastalık, analık, yaşlılık, ölüm, işsizlik ve aile ödenekleri ile ulusal mevzuata göre düzenlenen diğer beklenmedik olaylara ilişkin yasal koşullar) bazı sınırlamalara[99] bağlı kalınmalıdır. Sözleşmeye göre taraf ülkeler göçmen çalışanlara yönelik sınırlı bir sosyal güvenlik hizmeti sunma konusunda yasal düzenlemeler yapabilmektedir. Sözleşmede "sınır işçileri[100], serbest meslek çalışanları, kısa süreli ülkeye giriş yapan sanatçılar ve denizciler" kapsam dışıdır (Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş, 2017, s. 467).

102 sayılı Sosyal Güvenlik Sözleşmesi ile uluslararası boyutta sosyal güvenliğin asgari normları belirlenmektedir[101]. Sözleşme, ILO'nun sosyal güvenlik standartlarını belirleme konusundaki yapı taşlarından biridir (Pennings, 2007, s. 4). Sözleşmeye taraf her ülke, Sözleşmenin I. Bölümünü; IV., V., IX. ve X. bölümlerinden en az birisi dahil olmak şartıyla II., III., IV., V., VII., VIII., IX. ve X. bölümlerinden en az üçünü; IX., XII. ve XIII. bölümlerinin bunlarla ilgili hükümlerini, XIV. bölümü ile Sözleşmenin II-X. bölümlerinde[102] yazılı yükümlülüklerden hangilerini kabul ettiğini belirtmelidir (m. 2). Sözleşmede, sosyal güvenlik tehlikeleri "hastalık (tıbbi yardım), hastalık (parasal yardım), analık, iş kazaları ve meslek hastalıkları, malullük, yaşlılık, ölüm, işsizlik ve aile yardımları" olmak üzere dokuz başlık altında toplanmıştır. Bu sınıflandırma yapılırken sosyal güvenlik sistemleri bakımından karşılanabilir zararlar dikkate alınmıştır (Koray, 2018, s. 322; Alper, 2014, s. 208; Alpar, 2000b). Buna göre Sözleşmeye taraf her ülke bu risklerden en az üçünü kabul etmeli, ancak kabul edilen üç riskten biri işsizlik, iş kazası ve meslek hastalığı, yaşlılık, malullük ve ölüm risklerinden biri olmalıdır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016, s. 34; Tuncay ve Ekmekçi, 2016, s. 58). 102 sayılı Sözleşme, sosyal

[99] Sınırlamalar için bkz. madde 6.

[100] Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Üyelerinin Haklarının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmenin 2/1-a maddesine göre sınır işçisi; komşu bir ülkede ikamet ederken, diğer bir ülkede çalışan, normal olarak her gün veya haftada en az bir defa ikamet ettiği ülkeye dönen göçmen işçiyi ifade etmektedir.

[101] Türkiye Sözleşmenin 2/b maddesindeki yetkiye dayanarak, sadece hastalık ödeneklerine ilişkin III., yaşlılık yardımlarına ilişkin V., iş kazası ve meslek hastalıkları halinde yapılacak yardımlara ilişkin VI., maluliyet yardımlarına ilişkin IX. ve ölüm yardımlarına ilişkin X. bölümlere ait mükellefiyetleri kabul etmiş, sağlık ve analık yardımlarına ilişkin mükellefiyetleri ise 9/d ve 48/c maddesindeki geçici hükümlere dayanarak kabul etmiştir. (R.G.T., 15.10.1974, S. 15037) (http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377270/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi:12.02.2018)).

[102] Sözleşmenin II. bölümü sağlık yardımları, III. bölümü hastalık ödenekleri, IV. bölümü işsizlik, V. bölümü yaşlılık, VI. bölümü iş kazası ve meslek hastalıkları, VII. bölümü aile yardımları, VIII. bölümü analık yardımları, IX. bölüm maluliyet yardımları ve X. bölümü ölüm yardımları ile ilgilidir.

güvenliğin asgari normlarını belirleyerek, ulusal standartları oluşturma konusunda taraf ülkelere yol gösterici olmuştur. Sözleşmenin XII. bölümü "Yabancılara Eşit Muamele" başlığını taşımaktadır ve taraf ülke vatandaşı olmayanlar ile taraf ülke uyruğunda olup başka bir ülkede bulunanların aynı haklara sahip olacağını belirtmektedir (m. 68). Sözleşmeye taraf her ülke, Sözleşme koşulları çerçevesinde belli başlı risklere karşı koruma sağlamalıdır. Sözleşme, sosyal güvenliğin asgari koşullarının belirlenmesi ve taraf ülkelere yol gösterici olması bakımından önemlidir.

118 sayılı Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesinde vatandaşlar ile vatandaş olmayan kişilere sosyal güvenlik konusunda eşit muamele yapılması gerektiği belirtilmiştir. Sözleşme[103] 28.06.1962 tarihinde kabul edilmiştir (Albayrak, 2014, s. 192). Sözleşme tarafı her ülke, ülkesinde kendi vatandaşları bakımından uygulanmakta olan ve 102 sayılı Sözleşmede belirtilen dokuz riskten bir veya birkaçını kabul edebilir, Sözleşme hükümlerini de kabul ettiği bu mükellefiyetler bakımından uygulayabilir (m. 2). Sözleşmeye taraf her ülke kabul ettiği sosyal güvenlik riskleri bakımından, ülkesinde bu Sözleşmeyi uygulayan diğer taraf ülke vatandaşlarına sosyal güvenliğe tabi olma ve yardımlardan hak kazanma konusunda vatandaşlarıyla eşit işlem yapmalıdır. Ancak Sözleşmeye taraf ülkenin vatandaşlarına kendi vatandaşları ile aynı işlemleri yapmayan üye devletin vatandaşları hakkında bu hükümler uygulanmayabilir (m. 3). Yardımlardan yararlanma açısından eşit muamele ikamet şartına bağlı olmaksızın uygulanır. Sosyal güvenlik yardımlarının bazılarında ikamet şartı aranabilmesi de mümkündür (m. 4). Sözleşme mükellefiyetlerini kabul eden taraf her ülke 4. madde hükümlerine ek olarak hem yabancı bir ülkede ikamet eden kendi vatandaşlarına hem de ülkesinde bulunan Sözleşmeye taraf diğer ülke vatandaşlarına malullük, yaşlılık, ölüm ve cenaze yardımları ile iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle bağlanan gelirleri ödemeli ve 8. madde uyarınca alınacak tedbirleri sağlamalıdır (m. 5). Sosyal güvenlik konusunda eşit muamele yapılmasını öngören Sözleşmeye göre taraflar, vatandaş ayrımı olmaksızın aynı iş ve işlemleri yapmalıdırlar.

143 sayılı Göçmen İşçiler Hakkında Sözleşme[104] ile göçmen işçilerin istismar edilmesini önleyici hükümler getirilmiş, eşit olanak ve uygulamalardan yararlanmaları sağlanmaya çalışılmıştır (Alpar, 2000a). Bu anlamda Sözleşme, göçmen işçilere yönelik olarak "şans ve eşit işlem" ilkeleri temelinde şekillendirilmiştir (Talas, 1980, s. 104).

[103] Türkiye, 1971 yılında kabul etmiştir (R.G.T., 09.06.1973, S. 14559).
[104] Türkiye Sözleşmeye taraf değildir.

Çeşitli düzenlemeler veya idari makamlar aracılığıyla bu eşit olanakların sağlanabileceği belirtilmektedir[105]. Göçmen işçilere eşit fırsatlar sağlanmasını, eşit işlem yapılmasını ve göçün olumsuz sonuçlarının ortadan kaldırılmasını amaçlayan bu Sözleşme, eğitim amacıyla yurtdışında kendi ülkesi dışında bulunan öğrencileri ve geçici olarak başka bir ülkede çalışan müteahhitleri kapsam dışında bırakmıştır (Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş, 2017, s. 468). Sözleşmenin 9. maddesinde göçmen işçilerin Sözleşmeye taraf ülkenin ulusal sınırlarının içine girmesiyle birlikte, mevzuat hükümleri ile belirlenen uygun işlere kabul edilmesi, göçmen işçinin ve ailesinin ücret, sosyal güvenlik ve diğer menfaatleri konusunda geçmiş çalışmalarından doğan hakları açısından eşit bir muameleden yararlanmaları ifade edilmektedir (m. 9). Sözleşmeye taraf her ülkenin ulusal şartlara ve uygulamalara uygun yöntemlerle istihdam, sosyal güvenlik, sendikal ve kültürel haklar, kişisel ve kolektif özgürlükleri konusunda fırsat ve muamele eşitliğini garanti etmek için ulusal politikalarını düzenlemesi gerektiği belirtilmiştir (m. 10). Sözleşme, göçmen işçilere ilişkin 97 sayılı Sözleşmede yer almayan düzenlemelere yer vermesi açısından daha geniş kapsamlıdır; ancak ülkeye yasadışı şekilde giren göçmen işçilere ilişkin koruyucu bir düzenleme içermemektedir (Nakhoul, 2014, s. 42).

86 sayılı Göçmenlerin İstihdamına İlişkin Tavsiye Kararı, göçmen işçilerin istihdam ya da diğer şartlardaki eksiklikler sebebiyle sınırdışı edilmelerini engellemeyi ve göç ettikleri ülkelerde kalıcı olmalarını korumayı amaçlamaktadır (Ünlütürk Ulutaş ve Kumaş, 2017, s. 467-468). Kararın "Sosyal Güvenlik" başlıklı Ek 21. maddesine göre göçmenler ve onların bakmakla yükümlü olduğu kişiler için uygulanabilir bir sosyal güvenlik sistemini taraflar bir anlaşma ile belirleyeceklerdir[106]. Kararda, böyle bir anlaşmanın kendi vatandaşlarına sağladığı imkânlardan az olmaması gerektiği de belirtilmektedir. Anlaşma, Göçmenlerin Emeklilik Haklarına İlişkin Sözleşmenin veya bu Sözleşmenin herhangi bir revizyonunun ilkeleri ile bağlantılı beklenen ve kazanılmış hakların korunması için gerekli düzenlemeleri de içermelidir (m.21).

151 sayılı Göçmen İşçilere İlişkin Tavsiye Kararında göçmen işçilere ve aile üyelerine, üye ülke sınırları içinde ülke vatandaşlarıyla eşit fırsatlar ve imkânlar sağlanmasının gerekliliği vurgulanmaktadır. Karara göre ulusal ve uluslararası düzenlemeler doğrultusunda istihdam edildiği ülkesinden ayrılan göçmen işçilere

[105] http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi:28.02.2018).
[106] http://www.ilo.org/Search5/search.do?searchLanguage=en&searchWhat=86+recommendation (Erişim Tarihi: 03.03.2018).

herhangi bir hak sağlanmamış olsa dahi, ülkede bulunmalarının yasal olup olmadığına bakılmaksızın, sosyal güvenlik yardımları karşılıksız olarak yapılmalıdır. Göçmen işçilerin sosyal güvenlik yardımlarına hak kazanamadığı durumlarda, ikili veya çok taraflı sözleşmelerle sosyal güvenlik hakkı sağlanması için her türlü çaba gösterilmelidir[107].

1.3.2.3. *Avrupa Konseyi Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği Belgeleri*

Avrupa sözleşmeleri ve belgeleri başlığı altında özellikle AK'ın ve AB'nin sosyal güvenliğe ilişkin doğrudan veya dolaylı birçok sözleşme ve belgesinin yer aldığı görülmektedir. Uluslararası alanda kendi ülkeleri dışında bulunan ve sosyal güvenlik hakkının sağlanmasına ilişkin hükümler içeren Avrupa sözleşme ve belgeleri arasında "Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi), Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu, Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi ile Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Anlaşma" yer almaktadır.

1965 yılında imzalanarak yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı[108] (ASŞ), temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları garanti eden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini destekleyen bir sözleşmedir. İkinci kuşak haklar olarak kabul edilen sosyal ve ekonomik haklar (çalışma, örgütlenme, sosyal güvenlik, adil ücret gibi haklar) ASŞ ile koruma altına alınmıştır (Sarmış ve Şahin, 2014, s. 25; de Schutter, 2010, s. 7; Erdoğan, 2008, s. 123; Gülmez, 1993, s. 19). 1990'lı yıllarda Şartın güncellenmesi gerektiği tartışmaları sonucunda 1999 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASŞ)[109] yürürlüğe girmiştir. GGASŞ, tek bir belge içinde, değişikliklerle birlikte ASŞ ile güvence altına alınan 19 hakkı, 1988 tarihli Ek Protokolle kabul edilen 4 hakkı ve 8 yeni hakkı bir araya getiren ve genel olarak daha koruyucu yeni hükümler içeren ASŞ'den bağımsız bir metindir (Selvi, 2014, s. 51; Ataman, 2010, s. 28). Her iki Sosyal Şart da halen yürürlüktedir (Çelik, 2005, s. 91). Şartta sosyal yardımlar ve sosyal güvenlik

---

[107] http://www.ilo.org/Search5/search.do?searchLanguage=en&searchWhat=151+recommendation (Erişim Tarihi: 03.03.2018).

[108] Türkiye ASŞ'yi 1964 yılında imzalamıştır ve 04.07.1989 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. İmzacı 13 ülkeden biri olan Türkiye, 5 bölüm, 38 madde ve 1 ekten oluşan Şartın 2., 3., 5., 6., 8. ve 15. maddelerine, 4. maddenin 1, 2, 4. fıkralarına, 7. maddenin de 1, 2, 7, 10. fıkralarına çekince koymuştur (Erdoğdu, 2013, s. 156; Arıcı, 1997, s. 40; Taşkent, 1995, s. 362; Moğultay, 1993, s. 14).

[109] Türkiye GGASŞ'nın 5. (sendika hakkı) ve 6. (toplu pazarlık ve grevi de içeren toplu eylem hakları) maddelerinin tümüne, 2. (asgari 4 haftalık yıllık ücretli izin verilmesi) ve 4. (çalışanlarına ve ailelerine uygun bir yaşam seviyesi sağlamak için gerekli yeterli bir ücret hakkı) maddelerinin de birer fıkralarına çekince koymuştur. Şart Türkiye açısından (R.G.T., 09.04.2007, S. 26488) 1 Ağustos 2007 tarihi itibariyle yürürlüğe girmiştir (Selvi, 2014, s. 51; Erdoğdu, 2013, s. 157; Gülmez, 2007, s. 33).

konuları iki farklı maddede düzenlenmiştir. Şartın 12. maddesine göre tüm çalışanlar ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler sosyal güvenlik hakkına sahiptirler. Bu doğrultuda taraf ülkeler, sosyal güvenlik hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla (Avrupa Sosyal Güvenlik Kodunun onaylanması için gereken düzeyden daha düşük olmayan bir düzeyde) bir sosyal güvenlik sistemi kurmayı ve korumayı garanti etmektedirler. Şartın 13. maddesine göre taraf ülkeler, yeterli kaynaklardan yoksun olan herkese, sosyal ve tıbbi yardım hakkının etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamak için yeterli yardımı sağlamayı ve hastalık halinde bunun gerektirdiği bakımı sunmayı garanti altına almaktadırlar (Ataman, 2010, s. 83, 87-89). Şartın "Sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı" başlıklı 14. maddesi, "Ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı" başlıklı 16. maddesi ve "Anaların ve çocukların sosyal ve ekonomik korunma hakkı" başlıklı 17. maddesini de sosyal güvenlik uygulamaları ile ilişkilendirmek mümkündür (Arıcı, 1997, s. 44). Şartın 18. ve 19. maddeleri taraf ülke vatandaşlarının diğer taraf ülkelerde gelir getirici bir iş edinme hakkı ile çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunma ve yardım hakkını düzenlemektedir (Demircioğlu, 1993, s. 159; Talas, 1980, s. 107). Şart Ekinde yer alan 38. maddeye göre taraf ülkeler kendi vatandaşları dışındakilere, Sözleşme tarafı ülke vatandaşı olmaları halinde, kanunlara uygun ikametleri ve çalışmaları sebebiyle Sözleşmeden doğan hakları da aynen uygulamayı kabul etmektedirler (Arıcı, 1997, s. 44).

Her ülkenin kendi ekonomik durumunu dikkate alarak sosyal güvenlik standartlarını daha yüksek bir seviyeye ulaştırma amacını taşıyan Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu 17.03.1968 tarihinde yürürlüğe girmiştir[110]. Kod, 83 madde ve 14 bölümden oluşmaktadır[111]. Kod[112] ve Protokolleri, sosyal güvenliğin dokuz temel sosyal riskine karşı en üst düzeyde koruma sağlamayı hedeflemektedir (Gomez Heredero, 2007, s. 55). 1990 yılında yapılan değişiklikle üye devletlerdeki sosyal güvenlik mevzuatının dikkate alınması ve ulusal düzeyde sağlanan güvencelerin iyileştirilmesi önerilmektedir[113]. Kod, AK üye ülkelerine yönelik olarak hazırlanmış ve bu doğrultuda

[110] https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM__/d05/c006/b156/mm__050061560465.pdf (Erişim Tarihi: 06.04.2018)

[111] http://www.uhdigm.adalet.gov.tr/sozlesmeler/coktaraflisoz/ak/turkce/048_tur.pdf (Erişim Tarihi: 06.04.2018).

[112] Türkiye, Kodu IV. ve VII. bölümleri dışında 13.05.1964 tarihinde imzalamış, 27.09.1978 tarih ve 2170 sayılı Kanunla onaylanmasını uygun bulmuş; 28.02.1979 tarih ve 7/17346 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla da kabul etmiştir (R.G.T. 29.09.1978, S. 16419, R.G.T. 23.07.1979, S. 16705).

[113] Ancak bunlar yürürlüğe girmemiştir (http://www.reitix.com/Makaleler/Uluslararasi-Alanda-Sosyal-Guvenlik/ID=1756 (Erişim Tarihi: 06.04.2018).

tüm üye ülkelerin sosyal güvenlik konusunda Avrupa düzeyini temsil eden daha üst düzey bir koruma sağlamaları teşvik edilmiştir (Selvi, 2014, s. 57-60).

Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi[114] 14.12.1972 tarihinde imzalanmıştır[115]. Sözleşme sosyal güvenliğin "*hastalık ve analık yardımları, malullük yardımları, yaşlılık yardımları, ölüm yardımları, iş kazası ve meslek hastalıkları halinde yapılan yardımlar, ölüm ödenekleri, işsizlik yardımları ve aile yardımları*" ile ilgili tüm mevzuatı hakkında (tüm özel ve genel sosyal güvenlik rejimlerinde) uygulanmaktadır. Sözleşmenin hangi şartlar altında uygulanacağı iki veya daha fazla taraf ülke arasında yapılan iki veya çok taraflı sözleşmelerle tespit edilmektedir. Ancak Sözleşme sosyal ve tıbbi yardım ile savaş ve sonuçlarından zarar görenlere yapılan yardımlara ilişkin rejimler konusunda ve devlet memurları ile devlet memuru gibi işlem görenlerin (5510'a göre 4/1-c sigortalılar) tabi bulundukları sigorta rejimleri konusunda uygulanmamaktadır (m. 2). Sözleşme ile getirilen ilkeler; "uygulamada eşitlik, yer değiştirme nedeniyle yardımların yitirilmemesi, hizmetlerin birleştirilmesi ve diğer sözleşmeleri etkilememe"dir[116]. Sözleşme, taraf ülke vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının düzenlenmesi, hakların devamlılığı ve yararlanma koşullarında getirdiği hükümler açısından önemlidir.

01.05.1983 tarihinde yürürlüğe giren[117] Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi[118], göçmen işçilerin hukuki durumlarına yönelik taraf ülkeleri bağlayıcı hükümler getirmiştir. Sözleşmeye göre, taraf ülke vatandaşlarının başka bir taraf ülkede işçi statüsünde çalışması göç ettiği ülkeden izin alması koşuluna bağlanmıştır. Bu koşulla Sözleşme, "göçmen işçi" kavramını daraltmaktadır (Civan ve Gökalp, 2011, s. 237). Sözleşmenin 18. maddesine göre, Sözleşme tarafı her ülke, ülkesindeki göçmen işçilere ve onların aile bireylerine, sosyal güvenlik alanında ulusal kanunlar ve Sözleşme tarafları arasında yapılan ya da yapılacak olan ikili veya çok taraflı sözleşme şartlarına bağlı olarak, kendi vatandaşları ile eşit koşullarda muamele yapmayı kabul etmektedir. Ayrıca taraf ülkeler, ikili veya çok taraflı sözleşmelerle göçmen

[114] Türkiye Sözleşmeyi 13.07.1976 tarihinde onaylamıştır (R.G.T., 23.07.1976, s. 5655).
[115] https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc059/kanuntbmmc059/kanuntbmmc05902023.pdf (Erişim Tarihi:06.04.2018).
[116] http://www.reitix.com/Makaleler/Uluslararasi-Alanda-Sosyal-Guvenlik/ID=1756 (Erişim Tarihi: 06.04.2018).
[117] http://www.uhdigm.adalet.gov.tr/sozlesmeler/coktaraflisoz/ak/ingilizce/093_ing.pdf (Erişim Tarihi: 08.04.2018).
[118] Türkiye Sözleşmeyi, 25.12.1979 tarihinde kabul etmiştir (R.G.T., 06.01.1980 S. 16861) (https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc063/kanuntbmmc063/kanuntbmmc06302257.pdf (Erişim Tarihi: 07.04.2018)).

işçilerin ve onların aile bireylerinin, daha önceden başka ülkede edinilmiş ve kazanılmış haklarının korunmasını güvence altına almaya özen göstermelidirler (m. 18). Göçmen işçilerin bulundukları ülke, kendi ülkelerine dönmeden önce, gidecekleri ülke ile temasta bulunarak yurtdışında kazanılmış sosyal güvenlik haklarının devamlılığını da sağlayabilmelidir (m. 30).

AB'nin temelini oluşturan antlaşmalara (kurucu antlaşmalar)[119] 1992 yılında Maastricht'te imzalanan "Avrupa Birliği Antlaşması" eklenmiş ve Topluluk böylece "Avrupa Birliği" adını almıştır. Antlaşma 01.11.1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir[120]. Kurucu antlaşmalar çeşitli tarihlerde yapılan değişikliklerle çok fazla değişime uğramıştır[121]. Sosyal güvenlik hakkına ilişkin hükümler 30.03.2010 tarihinde AB Resmi Gazetesinde (C 83/1) yayımlanarak yürürlüğe giren Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliğinin İşleyişi Hakkında Antlaşma metninde yer almaktadır[122]. Antlaşmanın 8. maddesinde üye ülkeler arasında serbestçe dolaşma ve başka bir üye ülkeye yerleşme hakkı tanınmaktadır (Köktaş, 1999, s. 18). Antlaşmaya göre *"Birlik içinde işçilerin serbest dolaşımı sağlanır. İşçilerin serbest dolaşımı, üye ülkelerin işçileri arasında istihdam, ücret ve diğer çalışma koşulları bakımından, uyrukluktan kaynaklanan nedenlerle yapılan her türlü ayrımcılığın kaldırılmasını gerektirir. İşçilerin serbest dolaşımı kamu düzeni, kamu güvenliği ve halk sağlığı gerekçeleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla yapılmış iş tekliflerini kabul etme, bu amaçla üye ülkelerin topraklarında serbestçe dolaşma, bir üye ülkede, o ülke uyruklarının istihdamını düzenleyen kanun, ikincil düzenleme ve idari kurallara uygun olarak çalışmak amacıyla ikamet etme, komisyon tarafından hazırlanacak uygulama tüzüklerindeki koşullara uygun olarak, bir üye ülkede istihdam edildikten sonra o üye ülke topraklarında kalma haklarını içerir."* (m. 45). Antlaşma'nın 48. maddesine göre de *"Avrupa Parlamentosu ve Konseyi, olağan yasama usulü uyarınca hareket ederek, işçilerin serbest dolaşımını sağlamak*

[119] Bu Antlaşmalar; Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT) (Paris) Antlaşması, Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu (AET) Kuran (Roma) Antlaşma ile Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nu (AAET) Kuran Antlaşmadır.

[120] https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf (Erişim Tarihi:28.04.2018).

[121] AB'nin kurucu antlaşmalarındaki değişiklikler çeşitli tarihlerdeki belgelerle olmuştur. Değişikliklerin en önemlileri 1987 yılında Avrupa Tek Senedi, 1993 yılında AB (Maastricht) Antlaşması, 1999 yılında Amsterdam Antlaşması, 2003 yılında Nice Antlaşması ve 2009 yılında Lizbon Antlaşmasıdır. AET'yi Kuran Antlaşma hem içerik hem de isim yönünden değişikliğe uğramıştır. Antlaşmanın adı 1993 tarihli AB Antlaşması ile Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşma, 2009 tarihli Lizbon Antlaşması ile de AB'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma halini almıştır. AB Antlaşması ve AAET'yi Kuran Antlaşma aynı isimlerle varlıklarını devam ettirmektedirler (https://www.ab.gov.tr/46106.html (Erişim Tarihi: 25.04.2018)).

[122] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C:2010:083:TOC (Erişim Tarihi:28.04.2018).

amacıyla, sosyal güvenlik alanında gerekli tedbirleri alır; bu doğrultuda, bağımlı ve bağımsız çalışan göçmenler ile bunların bakmakla yükümlü oldukları kişiler için özellikle; yardıma hak kazanılması, bu hakkın muhafazası ve yardım miktarının hesaplanması için çeşitli ülkelerin mevzuatlarına göre dikkate alınan bütün sürelerin birleştirilmesini, üye ülkelerin toraklarında ikamet eden kişilere yardımların ödenmesini sağlayan bir sistem kurar." (m. 48). Antlaşma'nın 153. maddesinde Birliğin, üye ülkelerin sosyal güvenlik ve sosyal korunma alanındaki faaliyetlerini desteklediği ve bu faaliyetleri tamamladığı belirtilmiştir. Birlik üye ülkeler arasında bu konudaki koordinasyonu da kolaylaştırmaktadır (m. 156).

1.3.2.4. *Diğer uluslararası belgeler*

Kişilerin sosyal güvenlik hakkına ilişkin doğrudan hükümler içeren çok sayıda uluslararası kaynak bulunmaktadır. Bu kaynaklarda sosyal güvenlik hakkı, anlaşmaya taraf ülke vatandaşının yanı sıra göçmenleri de kapsayıcı niteliktedir. Bu kaynakların yanında, kişilerin kendi ülkeleri dışında bulunmaları halinde haklarını koruyucu başka uluslararası düzenlemeler de bulunmaktadır. Bu düzenlemelerin bir kısmı bulunulan ülke vatandaşları ile eşit haklara sahip olma hakkını, bir kısmı kişilerin serbest dolaşım[123] hakkını, bir kısmı da bu kişilerin sosyal güvenlik hakkına ilişkin dolaylı hükümleri içermektedir. Sosyal güvenliğin sağlanması, korunması ve devamlılığı konusunda doğrudan veya dolaylı hükümler içeren, konuyla ilişkilendirilebilecek diğer uluslararası kaynaklar arasında Roma Antlaşması (AET Antlaşması)[124], AB Tüzük ve Direktifleri[125],

[123] Serbest dolaşım; kişilerin, malların, sermayenin ve hizmetlerin serbest dolaşımını ifade etmektedir. Birden çok duruma ilişkin olarak görülen serbest dolaşım, özellikle işçilerin serbest dolaşımı açısından üye ülkede çalışma ve ikamet hakkını veren bir düzenleme olarak yer almakta ve "istihdam hakkı", "ikamet hakkı" ve "eşit işlem hakkı" çerçevesinde değerlendirilmektedir (Yüksel, 2007, s. 3-4).

[124] Antlaşmada ulusal temelli ayırımcılığın yasaklanması (m. 7), işçilerin serbest dolaşımı (m. 48), başka bir ülkede iş kurma özgürlüğü (m. 52), diploma, sertifika ve niteliği gösteren belgelerin karşılıklı kabulü (m. 57) ve hizmet sağlama serbestisine (m. 59) ilişkin hükümler yer alır (Yıldırım, 2015, s. 17). Ancak serbest dolaşım hakkı yalnızca Avrupa vatandaşlarına yöneliktir (Töre, 2016, s. 38; Güzel, s. 16).

[125] İşçilerin Topluluk/Birlik içinde dolaşmaları ve ikametleri üzerindeki kısıtlamaları kaldıran 68/360 sayılı Topluluk Direktifi; işçilerin Topluluk içinde serbest dolaşımlarına ilişkin 1612/68 sayılı Topluluk Tüzüğü; işçilerin bir üye ülkede çalışmaya başladıktan sonra o ülkede oturma hakkını düzenleyen 1251/70 sayılı Topluluk Tüzüğü; kamu düzeni, güvenliği veya sağlığı gerekçeleriyle üye ülkelere tanınan serbest dolaşım hükümlerine getirilebilecek istisnalara ilişkin 64/221 sayılı Topluluk Direktifi; yerleşme hakkı ve hizmetlerle ilgili hükümler konusunda üye ülke vatandaşlarının Topluluk içinde dolaşmaları ve ikametleri üzerindeki kısıtlamaların ortadan kaldırılmasını düzenleyen 73/148 sayılı Topluluk Direktifi; üye ülke vatandaşlarının bir başka üye ülkede serbest olarak çalıştıktan sonra o ülkede kalma hakkını düzenleyen 75/34 sayılı Topluluk Direktifi; profesyonel eğitimin tamamlanması ve en az süreyle staj yaptıktan sonra yüksek eğitim diplomasının elde edilmesinin tanınmasına ilişkin genel sistemi düzenleyen 89/48 sayılı Topluluk Direktifi; oturma hakkını düzenleyen 90/364 sayılı

Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi[126], Avrupa Vatandaşlık Sözleşmesi[127], Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Hakkında Sözleşme[128], Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi[129], Avrupa İkamet Sözleşmesi[130], Uluslararası Nakliyat İşçilerinin Sosyal Güvenliğine İlişkin Avrupa Sözleşmesi[131], Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi[132], Avrupa Sosyal ve Tıbbi Yardım Sözleşmesi ve Ek Protokolü[133], Konsolosluk İlişkileri Hakkında Viyana Sözleşmesi[134], İnsan Hak ve Vazifelerine İlişkin Amerikan Beyannamesi[135], Afrika, Madagaskar ve Mauritius

---

Topluluk Direktifi ve mesleki çalışmalarına son veren işçilerle serbest çalışan kişilerin oturma hakkını düzenleyen 90/365 sayılı Topluluk Direktifi gibi belgeler bulunmaktadır (Köktaş, 1999, s. 104-105).

126 Sözleşmede yaşam hakkı, ailenin korunması ve çocuğun herhangi bir ayrım yapılmaksızın yetiştirilmesinin sosyal güvenlikle ilgili olduğu kabul edilmektedir (Arıcı, 1997, s. 19).

127 Sözleşme sosyal güvenliğe ilişkin bir hüküm içermemekle birlikte, vatansızlığın önlenmesi, ayrımcılık yasağı ve ilgili bölgelerde mutaden ikamet edenlerin haklarına saygı duyulmasını vurgulaması ve çok vatandaşlığa ilişkin hükümler içermesi açısından önemlidir (Aykaç, 2008, s. 359-366).

128 Sözleşmede, taraf ülkelerin her türlü ayrımcılığı yasaklaması, ortadan kaldırması ve ülkesinde bulunan herkesin belirtilen haklardan faydalanması ve kanun önünde eşit işlem yapılması öngörülmekte; temel, ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi haklar alanında ırk ayrımına dayalı ayrımcılığın taraf ülkelerce yasaklanması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu açıdan ülkeler; halk sağlığı, tıbbi bakım, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler alanında ırk ayrımcılığına dayalı farklı işlem yapamamaktadır (Arıcı, 1997, s. 21-22).

129 Sözleşmede sosyal güvenlik hakkına ilişkin doğrudan bir hüküm bulunmamakla birlikte; Sözleşme, insan haklarına ilişkin güvenceleri içermesi açısından önemlidir.

130 Sözleşmede taraf ülke vatandaşlarının diğer taraf ülkede gelir getirici faaliyetlerde bulunmaları halinde ülke vatandaşları ile eşit haklara sahip olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, vatandaşların diğer taraf ülkelere girişlerine, ülkede serbestçe dolaşmalarına ve ikametlerine izin verilmektedir (https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d18/c025/tbmm18025076ss0126.pdf (Erişim Tarihi: 28.04.2018)).

131 Sözleşme kara, hava veya iç sularda nakliyat işlerinde çalışan işçilerin çalışmaları sebebiyle, kendi ülkelerinden ayrılmaları durumunda, taraf ülkelerde bulundukları sırada hastalanmaları, iş kazasına uğramaları, hastalık ve analık hallerinde gereken sağlık yardımlarının kendilerine derhâl yapılmasını, tekrar çalışabilir duruma getirilmelerini ve ölümleri halinde gereken yardımların yakınlarına sağlanmasını düzenlemektedir (https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MBK_/d00/c004/mbk_00004055ss0160.pdf (Erişim Tarihi: 28.04.2018)). ILO'nun da kabul ettiği bu Sözleşme, taşıma işlerinde çalışanların üye ülkelerden yalnızca birinin sosyal güvenlik mevzuatına tabi olmasını, bunun da teşebbüs merkezinin bulunduğu ülke olmasını, teşebbüsün yabancı ülkede acentesi veya şubesi olması ve işçilerin bu şube/acente tarafından çalıştırılmaları halinde o ülke mevzuatına tabi olmaları gerektiği belirtilmektedir. Deniz taşımacılığı kapsamı dışıdır (Tuncay ve Ekmekçi, 2016, s. 58-59).

132 Sözleşmede sosyal güvenlik alanında kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi ile aile yardımlarına hak kazanma, emeklilik, işsizlik, hastalık, malullük, yaşlılık ve diğer işgöremezlik hallerine karşı sosyal güvenlik hakkı sağlanması bakımından da eşit işlem yapılması öngörülmektedir (Arıcı, 1997, s. 22).

133 Protokolün ilk maddesine göre taraflardan her biri, kendi ülkesinin bu Sözleşmenin uygulanacağı bölümlerinde kanuna uygun olarak bulunan ve yeterli geçim olanaklarından mahrum olan diğer Sözleşme tarafı ülke vatandaşlarını, ülkesinin o bölümünde yürürlükte olan mevzuatın öngördüğü şekilde sosyal ve tıbbi yardımlardan kendi vatandaşları ile aynı ve eşit koşullarla yararlandırmayı kabul etmektedir (https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc059/kanuntbmmc059/kanuntbmmc05901973.pdf (Erişim Tarihi: 28.04.2018)).

134 Gönderen ülkede görülen hizmetler konusunda konsolosluk çalışanları ve kendileri ile birlikte yaşayan aile üyeleri bulunulan ülkedeki sigorta hükümlerinden muaftırlar (m. 48). Bu muafiyet belli koşullar altında konsolosluk çalışanlarının özel hizmetlerinde çalışanlara da uygulanmaktadır (http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/1963_Viyana_Konsolosluk_Anlasmasi.pdf (Erişim Tarihi: 12.09.2019)).

135 16. maddeye göre herkes işsizlik, yaşlılık, kendi kontrolü dışında ortaya çıkan ve hayatının devamı için gerekli olan kazancı sağlamaktan alıkoyan fiziki veya akli maluliyete karşı sosyal güvenlik hakkına sahiptir (http://www.oas.org/dil/access_to_information_human_right_American_Declaration_of_the_Rights_and_Duties_of_Man.pdf (Erişim Tarihi: 28.04.2018)).

Topluluğu Teşkilatı Sosyal Güvenlik Genel Sözleşmesi[136], Sosyal Güvenliğin Asgari Standartlarına İlişkin Arap Ülkeleri Sözleşmesi[137], Yaşlılar, Maluller ve Felaketzedelere İlişkin Sosyal Güvenlik Planları Hakkında Geçici Avrupa Sözleşmesi ile Yaşlılar, Maluller ve Felaketzedelere Yönelik Planlananlardan Başkaları İçin Sosyal Güvenliğe İlişkin Avrupa Geçici Sözleşmesi[138], 1408/71 sayılı Avrupa Topluluğu Üyesi Ülkelerde Yer Değiştiren Ücretli ve Ücretsiz Çalışanlar İle Bunların Aile Bireyleri ve Hak Sahiplerinin Sosyal Güvenliğine İlişkin Konsey Tüzüğü[139] gibi belgeler yer almaktadır[140]. Ayrıca ülkeler arasında personel değişimini öngören iki taraflı milletlerarası sözleşmeler ve protokoller ile iki ülke arasındaki sosyal güvenlik koşullarının belirlenmesine ilişkin sözleşmeler de bu kapsamda değerlendirilmelidir[141].

1.3.2.5. *İkili sosyal güvenlik sözleşmeleri*

İkili sosyal güvenlik sözleşmeleri, sosyal güvenliğin önemli uluslararası kaynakları arasındadır. İki ülke tarafından hazırlanan, yapılması çok taraflı sözleşmelere göre daha kolay olan, göçmenler ve aileleri için haklar içeren ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri, uluslararası sosyal güvenlik hukuku alanındaki ilk gelişmelerdendir. Özellikle göçmen işçiliğin artması ile önem kazanan ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin sayısı tüm dünyada II. Dünya Savaşı sonrasında artış göstermiştir (Limoncuoğlu, 2017, s. 2167, 2173; Alp, 2013, s. 46-47; Öztürk, 2006, s. 12, 19; Arıcı, 1997, s. 13).

---

[136] Sözleşme engellilik, yaşlılık, ölüm, iş kazası ve meslek hastalıkları, aile ve analık yardımlarını kapsamaktadır. Sözleşme tarafı ülkelerin bir veya birden fazlasının mevzuatına tabi olan kişiler ile taraf ülke vatandaşı ve ailelerini kapsamaktadır. Bir ülkede ikamet eden ve o ülkenin mevzuatına tabi kişiler sosyal güvenlik açısından o ülke vatandaşları ile aynı hakka sahip olmaktadırlar (Arıcı, 1997, s. 52-53).

[137] Sözleşme; sosyal güvenlik mevzuatının sosyal risklerle karşılaşan kişilere asgari bir gelir ve yeterli bakım hizmetini temin etmesi gerektiği; bu kapsamda iş kazası, hastalık, maluliyet, yaşlılık, ölüm, işsizlik ve aile yardımlarının asgari standartlarda tespit edileceği; öncelikle işçilerin Sözleşme kapsamına alınması gerektiği; Sözleşmenin uygulanması ve ülkelerin uygulamaya ilişkin raporları için bir komite oluşturulması gerektiği gibi konuları düzenlemektedir (Arıcı, 1997, s. 54).

[138] Göçmen işçilerin sosyal sigorta haklarının korunmasına ilişkin bu Sözleşmelerde taraf ülke vatandaşları arasında sosyal güvenlik açısından ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır (Yıldırım, 2015, s. 49).

[139] Tüzükle farklı ülke sosyal güvenlik sistemlerinin uyumlaştırılması yerine, aralarında koordinasyonun sağlanması hedeflenmiştir. Böylece, göçmen işçilerin kendi ülkeleri ve bulundukları ülke arasındaki sistemlerden kaynaklanan ayrımcılığa maruz kalmayacakları öngörülmektedir (Yıldırım, 2015, s. 53).

[140] Bu konuda detaylı bilgi için bkz. (Ekdemir, 2009, s. 15-343).

[141] Örneğin; 25.04.2018 tarihinde imzalanan Türkiye Cumhuriyeti ile Azerbaycan Cumhuriyeti Arasında Personel Mübadelesine İlişkin Protokolde (Yürürlük Tarihi: 07.02.2019) misafir askeri personelin sağlık hizmetlerinin sağlanmasına ilişkin hükümler yer almaktadır. Bu belgelerin dışında, 10-11.12.2018 tarihlerinde Güvenlik, Usule Uygun ve Düzenli Göç Küresel Sözleşmesi görüşülmek üzere hükümetler arası BM konferansı toplanmış ve bu görüşme sonucunda BM Küresel Göç Sözleşmesi kabul edilmiştir. Sözleşme BM üyesi ülkeler için bağlayıcı değildir, ancak kişilere yeni haklar sağlamaktadır (Seçkin, 2018b, s. 8-9). Türk-Alman Sosyal Güvenlik Sözleşmesini de iki ülke arasındaki personel değişimini öngören sözleşmeler kapsamında değerlendirmek gerekir (Hänlein, 2002, s. 225).

Kişilerin ülkeleri dışında bulunmaları ve başka bir ülkede çalışması, buna karşılık ülkelerine de yabancıların gelmesi ve çalışması gibi durumlar ile başlayan küreselleşme sonucunda ülkeler arasındaki sınırlar ortadan kalkmış; sermaye, üretim faaliyetleri ve insanlar mobil hale gelmişlerdir. Bu durum da kişilerin sosyal güvenlik haklarının nasıl değerlendirileceği sorununu (hangi ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olunacağı, uzun ve kısa vadeli sigorta kollarının işleyişi gibi sorunlar) ortaya çıkarmıştır (Savaş Kutsal, 2016, s. 81). Çalışma ya da diğer amaçlarla ülkeler arasında hareket halinde olan kişilerin sosyal güvenliğine ilişkin hakların yok edilmemesi, kişiler arasında farklı muamelelerin ve uygulanacak mevzuat açısından ortaya çıkabilecek çatışmaların önlenmesi amacıyla ülkeler arasında uluslararası hukuk kuralları çerçevesinde eşgüdümü sağlamaya yönelik çalışmalar yapılmaktadır (Hasbi vd., 2013a, s. 20).

Uluslararası şirketler ve küreselleşme ile artan uluslararası çalışma ilişkileri ve yabancı çalışanların sorunları ikili ve/veya çok taraflı sözleşmelerle çözülmeye çalışılmaktadır (Ergin, 2008, s. 5). İkili sosyal güvenlik sözleşmeleri ile taraf ülkeler, sosyal güvenlik alanında karşılıklı ilişkilerini geliştirerek hukuk alanındaki gelişmeler ile uyum sağlamayı, vatandaşlar arasında eşit işlemler gerçekleştirmeyi, kazanılmış ve kazanılacak hakların korunmasını amaçlamaktadırlar (Öztürk, 2006, s. 6). Özellikle işgücü hareketliliği sonucu ortaya çıkan ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri birçok ülke mevzuatında yer almaktadır. Vatandaşlarının kendi ülkesi dışında çalışmaları halinde onların sosyal güvenlik haklarını koruyucu düzenlemeler oluşturan ülkeler, bu düzenlemelerle karşılıklı olarak koşulları belirlemekte; belirli şartlar halinde uzun ve kısa vadeli sigorta kollarını kapsama almaktadırlar.

İkili sosyal güvenlik sözleşmeleri Türkiye açısından değerlendirildiğinde, Türkiye'nin 2019 yılı itibariyle 35 ülke[142] ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzaladığı görülmektedir. Çin, Beyaz Rusya, Rusya, Fas, İspanya, İsrail, Özbekistan[143], Cezayir ve Japonya ile ise ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmasına yönelik çalışmalar devam etmektedir (Hekimler, 2015, s. 140; Hasbi vd., 2013b, s. 115).

[142] Kırgızistan, İran ve Moğolistan ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri henüz yürürlüğe girmemiştir.

[143] 30.04.2018 tarihinde Özbekistan ile Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Anlaşma imzalanmıştır. Anlaşma ikili sosyal güvenlik sözleşmesi niteliği taşımamasına rağmen karşılıklı olarak iki ülke vatandaşlarının haklarını korumaya yönelik olması açısından önemlidir.

Tablo 1.7. *Türkiye'nin imzaladığı ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri*[144]

Ülkeler	İmza Tarihi	Yürürlük Tarihi	Ülkeler	İmza Tarihi	Yürürlük Tarihi
İngiltere	09.09.1959	01.06.1961	**Kebek**	21.11.2000	01.01.2005
Almanya	30.04.1964	01.11.1965	**Bosna Hersek**	27.05.2003	01.09.2004
Hollanda	05.04.1966	01.02.1968	**Çekya**	02.10.2003	01.01.2005
Belçika[145]	04.07.1966	01.12.1968	**Lüksemburg**	20.11.2003	01.06.2006
Avusturya[146]	12.10.1966	01.10.1969	**Hırvatistan**	12.06.2006	01.06.2012
İsviçre	01.05.1969	01.01.1972	**Slovakya**	25.01.2007	01.07.2013
Fransa	20.01.1972	01.08.1973	**Sırbistan**	26.10.2009	01.12.2013
İsveç	30.06.1978	01.05.1981	**Karadağ**	15.03.2012	01.12.2005
Norveç	20.07.1978	01.06.1981	**İtalya**	08.05.2012	01.08.2015
Libya	13.09.1984	01.09.1985	**Güney Kore**	01.08.2012	01.06.2015
KKTC[147]	09.03.1987	01.12.1988	**Tunus**	28.05.2013	04.04.2017
Kanada	19.06.1998	01.01.2005	**Macaristan**	24.02.2015	01.04.2018
Makedonya	06.07.1998	01.07.2000	**İran**	16.04.2016	-
Arnavutluk	14.07.1998	01.02.2005	**Moldova**	05.05.2017	21.12.2019
Azerbaycan	17.07.1998	09.08.2001	**Polonya**	17.10.2017	30.01.2020
Gürcistan	11.12.1998	20.11.2003	**Moğolistan**	07.03.2018	-
Romanya	06.07.1999	01.07.2000	**Kırgızistan**	09.04.2018	-
Danimarka	13.12.1999	01.12.2003			

İkili sosyal güvenlik sözleşmelerinin[148] içerikleri farklılık göstermekle birlikte, genel olarak bu sözleşmelerde işçi alımı, istihdam, ücret ve tazminat ödemeleri, sosyal güvenlik düzenlemeleri, her birinin ülkesinde geçen sigortalılık sürelerinin birleştirilmesi, çalıştıkları ülkelerden kendi ülkelerine dönmeleri halinde sosyal güvenlik haklarından yararlanmaya devam etmeleri gibi düzenlemelere yer verilmektedir. Sözleşmelerde karşılıklılık ilkesi doğrultusunda taraf ülkelerin vatandaşları hak ve yükümlülükler bakımından eşit kabul edilmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016, s. 70; Savaş Kutsal, 2016, s. 83; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016, s. 46). Türkiye'nin taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin tümü (Türkiye açısından) uzun vadeli sigorta

[144] https://www.csgb.gov.tr/uigm/contents/genel-bilgiler/ikili-sosyal-guvenlik-anlasmasi/ (Erişim Tarihi: 23.04.2018); https://ailevecalisma.gov.tr/digm/contents/dis-iliskiler/ikili-anlasmalar/sosyalguvenlikanlasmalari/; http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi_islemler/sosyal_guvenlik_sozlesmeleri (Erişim Tarihi: 14.09.2019).

[145] Sözleşme 11.04.2014 tarihinde Ankara'da imzalanan sözleşme ile güncellenmiştir (R.G.T., 03.04.2017, S. 30027). Yeni Sözleşme 01.09.2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşmede yer alan değişiklikler için bkz. (Seçkin, 2018a, s. 13).

[146] Sözleşme 30.09.1996 tarihinde Avusturya'nın tek taraflı feshinden sonra 28.10.1999 tarihinde yeniden imzalanmış ve 01.12.2000 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Öztürk, 2006, s. 17).

[147] 23.02.2017 yılında yeni bir sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmıştır. Sözleşmenin uygulanmasına ilişkin idari anlaşma ise 15.08.2019 tarihinde imzalanmıştır.

[148] Türkiye ile Bulgaristan arasında imzalanmış bir ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmamaktadır. Ancak iki ülke 01.05.1989 tarihinden itibaren Türkiye'ye göç etmiş kişilerin Bulgaristan kanunlarına göre verilmesi gereken emekli aylıklarının ödenmesi konusundaki karşılıklı ilişkileri düzenlemek için "Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ve Bulgaristan Cumhuriyeti Arasında Bulgaristan Emekli Aylıklarının Türkiye'de Ödenmesine İlişkin Anlaşma"yı imzalamışlardır (Ergin, 2008, s. 137).

kollarını kapsarken, kısa vadeli sigorta kolları sınırlı sayıda ülke (Almanya, Hollanda, Belçika, Avusturya, Fransa, KKTC, Makedonya, Azerbaycan, Romanya, Bosna Hersek, Çekya, Arnavutluk, Lüksemburg, Hırvatistan, Sırbistan, İtalya, Karadağ, Tunus ve Macaristan) ile imzalanan sözleşmelerinin kapsamında yer almaktadır[149].

1.3.2.6. *İşgücü anlaşmaları ve işbirliği anlaşmaları/mutabakat zaptları*

Ülkeler çalışma amacıyla yapılan geçici işgücü göçü hareketlerini düzenlemek amacıyla iki taraflı anlaşmalara sıklıkla başvurmaktadırlar. Ülkeler arasında yapılan ikili anlaşmalardan biri de işgücü anlaşmalarıdır. Hedef ülkeler işgücü piyasalarındaki eksikliklerini daha nitelikli işgücü ile karşılayabilmek için ikili işgücü anlaşmaları imzalamaktadırlar. Kaynak ülkeler açısından ise işgücü anlaşmaları işçilerin uluslararası iş piyasalarına erişimlerinin arttırılması, mesleki becerilerinin ve teknoloji transferlerinin geliştirilmesi için tercih edilmektedir (Nakhoul, 2014, s. 62).

Sanayileşmiş ülkelerde, özellikle de Kuzey Amerika ve Avrupa'da, II. Dünya Savaşından sonra hızlı bir şekilde gelişen ekonomilerin işgücüne olan ihtiyaçlarının artması ile birlikte işgücü talep eden ülkelerin sayısı[150] da artmaya başlamıştır. Avrupa'da işgücü göçü 1956 yılından itibaren yoğun bir şekilde görülmüştür. Bu dönemde Avrupa hükümetleri, göçün boyutunun geleceğini kestiremedikleri için herhangi bir düzenleme yapmamışlardır. Ancak artan işgücü göçü sebebiyle Almanya Türkiye ile işgücü açığını kapatabilmek adına 1961 yılında bir anlaşma imzalamıştır. Ardından sırayla İtalya, Yunanistan ve İspanya ile de anlaşmalar imzalamıştır. Ancak Almanya, ülkedeki işgücü açığını kapatamadığı için Türkiye ile yeni bir işgücü anlaşması daha imzalanmıştır. Daha sonra Fas, Tunus, Yugoslavya gibi ülkelerle de anlaşmalar imzalanarak işgücü talebinde bulunulmuştur (Soytürk, 2012, s. 2318). Almanya'nın bu girişimi Avusturya tarafından da izlenmiş; Avusturya da işgücü açığını işgücü anlaşmaları ile kapatma yoluna gitmiştir.

Türkiye ise ilk defa Almanya[151] ile işgücü anlaşması imzalamış, sonraki yıllarda bu Anlaşmaya yenileri eklenmiştir.

---

[149] http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi_islemler/sosyal_guvenlik_sozlesmeleri (Erişim Tarihi: 23.04.2018).

[150] İşgücü talebi öncelikle İtalya, İspanya ve Portekiz gibi ülkelerden, sonraki yıllarda ise Cezayir, Finlandiya, İrlanda, Fas, Tunus, Türkiye, Yugoslavya, Hindistan, Pakistan ve Bangladeş gibi ülkelerden karşılanmıştır (İçduygu, Erder ve Gençkaya, 2014, s. 182).

[151] Türkiye'nin Almanya ile imzaladığı işgücü anlaşmasının dışında her iki ülke arasında bir istisna akdi anlaşması da bulunmaktadır. Almanya ile Türkiye arasındaki ekonomik işbirliğini teminat altına almak ve Türk firmalarına Alman pazarına giriş olanağı sağlamak amacıyla "Türkiye ile Federal Almanya

Tablo 1.8. *Türkiye'nin taraf olduğu işgücü anlaşmaları*[152]

İşgücü Anlaşması İmzalanan Ülkeler	İmza Tarihi
Türkiye – Federal Almanya İşgücü Anlaşması	30.10.1961
Türkiye – Avusturya İşgücü Anlaşması	15.05.1964
Türkiye – Belçika İşgücü Anlaşması	16.07.1964
Türkiye – Hollanda İşgücü Anlaşması	19.08.1964
Türkiye – Fransa İşgücü Anlaşması	08.04.1965
Türkiye – İsveç İşgücü Anlaşması[153]	10.03.1967
Türkiye – Avustralya İşgücü Anlaşması	05.10.1967
Türkiye – Libya İşgücü Anlaşması	05.01.1975
Türkiye – Ürdün İşgücü Anlaşması	08.07.1982
Türkiye – Katar İşgücü Anlaşması	01.04.1986
Türkiye – KKTC İşgücü Anlaşması	09.03.1987
Türkiye – Federal Almanya İstisna Akdi Anlaşması	18.11.1991
Türkiye – Kuveyt İşgücü Değişimi Hakkında Anlaşması	30.03.2008
Katar ile İmzalanan İşgücü İstihdamının Tazminine Dair Anlaşmaya Ek Protokol	17.08.2009
Türkiye – Endonezya İşgücünün Geliştirilmesi Hakkında Mutabakat Anlaşması	29.06.2010
Türkiye – Azerbaycan İşgücünün Karşılıklı İstihdamına Dair Anlaşma	13.11.2013

Türkiye'nin imzalamış olduğu işgücü anlaşmaları[154], karşılıklı olarak işgücünün istihdamına ilişkin hükümler içermektedir. Anlaşmalar arasında farklılıklar bulunmakla birlikte, anlaşmalarda genel olarak işgücü açıklarının ilanı, işgücünün demografik özellikleri, taraflarca karşılanacak giderler, izinler, çalışma koşulları, çalışma izinleri, eşit muamele, ailelerin de ülkeye katılımı, ücretler gibi konular yer almaktadır.

Türkiye aynı zamanda, işbirliği anlaşmaları/mutabakat zaptları da imzalayarak diğer ülkelerle çalışma hayatına yönelik işbirliğini desteklemeye ve geliştirmeye çalışmaktadır. Bu düzenlemelerin bir kısmı sosyal güvenlik haklarına ilişkin doğrudan hükümler içermese de, özellikle her iki ülkede çalışma hayatına ilişkin koruyucu hükümler içermeleri açısından önemlidir.

Cumhuriyeti Arasında Türk Firmaları İşçilerinin İstisna Akdi Çerçevesinde İstihdamına İlişkin Anlaşma" 18.11.1991 tarihinde imzalanmıştır (R.G.T. 20.12.1991, S. 21087). Almanya'dan aldığı işlerde Türk işçi çalıştırmak isteyen Türk firmalarının (müteahhitlerin) işlemleri 24.04.2004 tarihli "Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti İle Almanya Federal Cumhuriyeti Hükümeti Arasında Türk Firmaları İşçilerinin İstisna Akdi Çerçevesinde İstihdamına İlişkin Anlaşmanın Uygulanması Hakkında Tebliğ"e göre yürütülmektedir. Türkiye'nin yalnızca Almanya ile istisna akdi bulunmaktadır (https://www.iskur.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/yurtdisi-ise-yerlestirme/ (Erişim Tarihi: 31.12.2019)).

[152] https://www.csgb.gov.tr/uigm/contents/genel-bilgiler/ikili-isgucu-anlasmalari/ (Erişim Tarihi: 10.05.2018).

[153] Türkiye ile İsveç arasındaki işgücü anlaşmasını İsveç 1983 yılında tek taraflı olarak feshetmiştir.

[154] Rusya, Bosna-Hersek ve Libya (Tadil/Yeni anlaşma) ile işgücü anlaşması yapılmasına yönelik çalışmalar devam etmektedir (Kafkas, Sarmış ve Şahin, 2014, s. 14).

Tablo. 1.9. *Türkiye'nin taraf olduğu işbirliği anlaşmaları/mutabakat zaptları*[155]

İşgücü Anlaşması İmzalanan Ülkeler	İmza Tarihi
Türkiye – Romanya Ortak İşbirliği Protokolü	06.07.1999
Türkiye – Kazakistan Ortak İşbirliği Anlaşması	19.10.2000
Türkiye – Tacikistan Ortak İşbirliği Anlaşması	11.10.2002
Türkiye – Kırgızistan Bakanlıklar Arsı Ortak İşbirliği Anlaşması	09.03.2005
Türkiye – Kırgızistan Sosyal Fonu Arasında Ortak İşbirliği Anlaşması	09.03.2005
Türkiye – Moğolistan İşbirliği Anlaşması	09.09.2005
Türkiye – Suriye Ortak İşbirliği Anlaşması	15.01.2009
Türkiye – İran Bakanlıklar Arası Mutabakat Zaptı	23.06.2010
Türkiye – Endonezya İşgücünün Geliştirilmesi Hakkında Mutabakat Anlaşması	29.06.2010
Türkiye – Sırbistan Bakanlıklar Arası İşbirliği Anlaşması	23.09.2010
Türkiye – Bahreyn Bakanlıklar Arası İşbirliği Mutabakat Zaptı	24.09.2010
Türkiye – Karadağ Hükümetleri Arasında Çalışma, Sosyal Güvenlik ve İstihdam Alanlarında İşbirliği Anlaşması	15.03.2012
Türkiye – Mısır İşgücü Alanında Teknik İşbirliği Protokolü	17.11.2012
Türkiye – Makedonya Bakanlıklar Arası İşbirliği Anlaşması[156]	05.09.2013
Türkiye – Azerbaycan Bakanlıklar Arası İşbirliği Anlaşması[157]	13.11.2013
Türkiye – Rusya Bakanlıklar Arası İşbirliği Mutabakat Zaptı	01.12.2014
Türkiye – Türkmenistan Bakanlıklar Arası İşbirliği Anlaşması	03.03.2015
Türkiye – Ürdün Arasında Çalışma, Sosyal Güvenlik ve İstihdam Alanlarında İşbirliği Anlaşması	27.03.2016
Türkiye – Somali Bakanlıklar Arası İşbirliği Mutabakat Zaptı	03.06.2016
Türkiye – Gürcistan Çalışma, Sosyal Güvenlik ve İstihdam Alanlarında İşbirliği Anlaşması	19.07.2016
Türkiye – KKTC Çalışma, Sosyal Güvenlik ve İstihdam Alanlarında İşbirliği Anlaşması	23.08.2016
Türkiye – Suudi Arabistan Çalışma Alanında İşbirliğine Dair Mutabakat Zaptı	29.09.2016

[155] https://ailevecalisma.gov.tr/digm/contents/dis-iliskiler/ikili-anlasmalar/isbirligianlasmalari/ (Erişim Tarihi: 14.09.2019).

[156] Anlaşma 02.01.2014 tarihinde Bakanlar Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

[157] Anlaşma 11.06.2014 tarihinde yürürlüğe girmiş; 05.05.1997 tarihli Anlaşmayı yürürlükten kaldırmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. YABANCI ÜLKELERE GİDEN VATANDAŞLARININ SOSYAL GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN SEÇİLMİŞ ÜLKE UYGULAMALARI

Kişilerin özellikle ekonomik sebeplere dayandırdıkları kendi vatandaşı oldukları ülkeden farklı bir ülkeye yönelmelerinin altında birçok farklı neden bulunmaktadır. Ekonomik nedenlerin yanında siyasi, sosyal, kültürel ya da diğer nedenlerle kişilerin bulundukları ülkeden farklı ülkelere yönelmesi hem ulusal hem de uluslararası düzenlemelere konu olmakta ve bu kişiler korunmaya çalışılmaktadır. Hareket özgürlüğü ile ortaya çıkan bu durum, ulusal ve uluslararası uygulamaların ülkeler arasında ikili veya çok taraflı olarak tekrar belirlenmesine sebep olmaktadır. Genellikle çalışma amacıyla başka bir ülkeye giden kişinin ve aile üyelerinin özellikle sosyal güvenlik alanındaki haklarını koruma noktasında ortaya çıkan ikili veya çok taraflı sosyal güvenlik sözleşmeleri, taraf ülkeler açısından bağlayıcı hükümler getirmektedir. Karşılıklı olarak birbirlerinin ülkelerinde bulunan sözleşme tarafı ülke vatandaşları ülkelerin sağladığı sosyal güvenlik haklarına eşit koşullar altında sahip olmaktadırlar.

2.1. Genel Olarak

Dünya nüfusunun %3'ü uluslararası göçmen olarak nitelendirilmekte ve bu nüfusun mülteciler, yerinden edilmiş kişiler, vatansız kişiler ve göçmen işçilerden oluştuğu belirtilmektedir. Bu kişilerin mobil yaşam döngüsü, onların korunması için özel hükümlerin belirlenmesini gerektirmektedir. Sosyal güvenlik açısından bu kişilere yönelik olarak yapılacak düzenlemelerde iki nokta dikkate alınmaktadır. Bunlar hem köken ülke hem de bulunulan ülkedeki korumaya erişim hakkı ile hem köken hem de bulunulan ülkedeki sosyal güvenlik haklarının taşınabilirliğidir (Dupper, 2014, s. 5-6).

Sosyal güvenlik hakları dinamik haklardır ve bu hakların içeriği, kapsamı ve koşulları ülkeden ülkeye değişmektedir. Uluslararası sosyal güvenlik standartlarının uygulanması için ulusal kanun koyuculara ülkenin sosyal, siyasi, kültürel ve ekonomik yapısına özgü düzenlemeler getirme hakkı verilmektedir. Böylece sosyal güvenlik açısından belirlenen ya da önerilen uluslararası standartların da ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir (Brinkman, 2007, s. 117). Bu noktada ülkelere göre farklı sosyal güvenlik uygulamaları ortaya çıkmakta ve her ülke kendi ülke vatandaşları için (yurt içinde veya

dışında) farklı düzenlemeler belirlemektedir. Ülke sınırları içinde veya dışında bulunup da o ülkeye vatandaşlık bağı ile bağlı olanların sosyal güvenlik hakları köken ülke tarafından korunmaya devam etmektedir. Ülkeler çeşitli sebeplerle ülke dışında bulunan vatandaşlarının da sosyal güvenlik haklarını korumaya yönelik uygulamalar geliştirmekte; bu doğrultuda ulusal düzenlemeler hazırlamakta ve/veya uluslararası düzenlemelere taraf olmaktadırlar. Böylece devletlerin temel görevlerinden biri olan sosyal güvenliği sağlama yükümü yerine getirilmektedir.

Bu bölümde, Türkiye gibi yurtdışında vatandaşları bulunan ülkelerin kendi ulusal mevzuatları ve taraf oldukları uluslararası belgeler doğrultusunda vatandaşlarına sağladıkları haklar incelenmektedir. Ülkeler (OECD ve uluslararası göç raporları vb.) istatistiki veriler dikkate alınarak yurtdışında en çok vatandaşı bulunan ülkeler arasından seçilmiştir. Çalışmada, çeşitli sebeplerle (çalışma, sağlık, eğitim, aile birleşimi, turizm gibi sebepler) yurtdışında en çok vatandaşı bulunan ülkelerden Polonya[158], Hindistan[159],

[158] Polonya'nın 2017 yılı nüfusu 38.434,000 kişidir (Statistics Poland, Analyses and Comprehensive Studies Departman, 2018, s. 1). Polonya Dışişleri Bakanlığı Polonya dışında yaşayan Polonyalıların ve Polonya kökenlilerin (bu kişiler için Leh Diasporası ifadesi kullanılmaktadır) büyük bir kısmının ülke sınırlarının daralması ile ülkenin doğu topraklarında kalan Polonyalılar ile modern göçmenler olarak adlandırılan batı ülkelerinde yaşayan Polonya diasporasından oluştuğunu belirtmektedir. Polonyalılar genellikle ABD, Almanya, Ukrayna, Rusya, Belarus, Litvanya, Fransa, Birleşik Krallık, İsveç, İrlanda, Brezilya, Kanada, Avustralya, Arjantin gibi ülkelerde yaşamaktadırlar (https://www.msz.gov.pl/en/foreign_policy/polish_diaspora/?channel=www; https://culture.pl/en/article/7-most-polish-cities-outside-of-poland (Erişim Tarihi: 25.06.2018)). Polonya konsolosluk araştırmalarına göre en büyük Polonya diasporasının ABD'de (2012 yılı verilerine göre 9,6 milyondan fazla) bulunduğu, Kuzey ve Güney Amerika'da 12,5 milyon, Batı Avrupa'da 4,3 milyon, Doğu Avrupa'da ise yaklaşık 1,5 milyon Polonyalının yaşadığı belirtilmektedir (https://stambul.msz.gov.pl/tr/c/MOBILE/haber/polonya_diasporas_ve_yurt_d_s_nda_yasayan_polonyal_lar_gunu; https://ankara.msz.gov.pl/tr/p/ankara_tr_a_tr/haber/polonya_diasporas__gunu (Erişim Tarihi: 25.06.2018)). BM 2017 Uluslararası Göç Raporunda ise 4.7 milyon Polonyalının başka ülkelerde yaşadığı belirtilmektedir (UN, 2017, s. 12-13). Polonya 2016 yılında AB ülkeleri içinde yurtdışında en çok çalışanını (posted workers) (Almanya'ya gelenlerin %30'u Polonya vatandaşıdır) gönderen ülke olarak kayıt altına alınmıştır. Ayrıca Polonya 2016 yılında OECD ülkelerine göç eden ülkeler içinde beşinci sırada (263 bin kişi) yer almıştır (OECD, 2018, s. 30, 42-43). Polonyalıların Almanya'daki yabancı doğumluların en büyük grubunu oluşturduğu, Birleşik Krallıktaki en büyük göçmen nüfusu oluşturan gruplardan biri olduğu ifade edilmektedir (IOM, 2018, s. 69).

[159] Hindistan'ın 2017 yılı nüfusu 1.339.180.000 kişidir (https://population.un.org/wpp/Publications/; https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=IN (Erişim Tarihi: 12.02.2019)). BM 2017 Uluslararası Göç Raporuna göre sınırları dışında en çok vatandaşı bulunan ülkeler arasında ilk sırada Hindistan (16.6 milyon) yer almaktadır. Rapora göre Hindistan vatandaşları 2017 yılı itibariyle en çok BAE (3.3 milyon), ABD (1 milyon) ve Suudi Arabistan'da (1 milyon) yaşamaktadırlar (UN, 2017, s. 12-14). 2018 Dünya Göç Raporuna göre de yurtdışında en çok vatandaşı bulunan ülke Çin ve Hindistan'dır (IOM, 2018, s. 55). Hindistan Dış İlişkiler Bakanlığının Aralık 2018 verilerine göre ise yurtdışında (Overseas Indians) 30.9995.729 Hintli yaşamaktadır. Bunların 13 milyonu yerleşik olmayan Hintliler, 17 milyonu da Hindistan kökenli olanlardır (https://emigrate.gov.in/static/english-handbook-pre-departure-orientation-for-migrant-workers/ (Erişim Tarihi: 20.05.2019). Bakanlık verilerine göre Hintliler çoğunlukla ABD, BAE, Birleşik Krallık, Sri Lanka, Güney Afrika, Suudi Arabistan ve Malezya da bulunmaktadırlar (https://mea.gov.in/images/attach/NRIs-and-PIOs_1.pdfBM (Erişim Tarihi: 13.03. 2019)). Ekonomik ve Sosyal İlişkiler Departmanına göre de Hint vatandaşları en çok Körfez Arap Ülkeleri (BAE, Suudi Arabistan, Katar, Bahreyn, Kuveyt), Malezya, Myanmar, Birleşik

Fas[160] ve Meksika[161] seçilmiştir. Ülkeler öncelikle ulusal sosyal güvenlik mevzuatları açısından genel hatlarıyla incelenmiş; daha sonra ise uluslararası belgeler, sosyal güvenlik sözleşmeleri ve ulusal mevzuatları doğrultusunda yurtdışında bulunan vatandaşlarına sağladıkları sosyal güvenlik hakları açısından ele alınmışlardır.

Krallık, İtalya, Güney Afrika, Mauritus, ABD, Kanada, Guyana, Nepal, Surinam, Avustralya gibi ülkelerde bulunmaktadırlar ve sayılarının 30 milyonun üzerinde olduğu tahmin edilmektedir (https://www.nriol.com/indiandiaspora/statistics-indians-abroad.asp (Erişim Tarihi: 12.02.2019); IOM, 2018, s. 57). Aynı zamanda Polonya vatandaşları ile birlikte Birleşik Krallıktaki en büyük göçmen nüfusu oluşturdukları da belirtilmektedir (IOM, 2018, s. 69). OECD 2015 verilerine göre Hintli öğrenciler (223.000 öğrenci) Çin'den sonra kendi ülkesi dışında eğitim gören ikinci en büyük grubu oluşturmaktadır (Özellikle ABD'deki yükseköğretim kurumlarına kayıtlı uluslararası öğrencilerin %76'sı Asyalı öğrencilerdir). Hindistan 2016 yılında OECD ülkelerine göç eden ülkeler içinde dördüncü sırada (271 bin kişi) yer almıştır (OECD, 2018, s. 35, 42-43). 2015-2016 yıllarında Hintli geçici işçiler Yeni Zelenda'daki geçici işçilerin ve 2015 yılında da yabancı uyruklu öğrencilerin en büyük kısmını oluşturmuşlardır (IOM, 2018, s. 90-91). Hint vatandaşları %36,9 oranında çalışma sebebiyle, %21 oranında eğitim sebebiyle, %34,3 oranında aile birleşmesi sebebiyle ve %7,8 oranında diğer sebeplerle AB'nden ilk kez oturum izni verilen AB dışı ülke vatandaşları arasında ilk on ülke içinde yer almaktadır (Seçkin, 2018a, s. 22). 2016 yılında OECD ülkelerine giriş yapan göçmenler arasında Hindistan beşinci sırada yer almıştır (Seçkin, 2019, s. 10).

[160] Fas'ın 2017 yılı nüfusu 35.739.580 kişidir (https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locatio ns=MA (Erişim Tarihi: 13.02.2019)). Fas 2016 yılında OECD ülkelerine göç eden ülkeler sıralamasında on dokuzuncu sırada (89 bin kişi) yer almıştır (OECD, 2018, s. 43). BM 2017 Uluslararası Göç Raporuna göre 96 bin kişi Fas'tan göç etmiştir (UN, 2017, s. 26). Afrika kıtası bazında yurtdışında en çok vatandaşı bulunan ülkeler Kuzey Afrika ülkeleridir. 2015 yılında yurtdışında en çok vatandaşı bulunan Afrika ülkeleri Mısır ve Fas olmuştur (bu ülkeleri Somali, Sudan ve Cezayir izlemiştir). 2015 yılında İspanya ve İtalya'daki yabancı doğumlu nüfusun büyük çoğunluğunu oluşturan gruplardan biri de Faslılardır (IOM, 2018, s. 45, 69). Fas vatandaşları 2017 yılında AB'den ilk kez oturum izni verilen AB dışı ülke vatandaşları arasında aile birleşimi sebebiyle oturum izni alanlar arasında ilk sıradadır. Fas vatandaşları %12,6 oranında çalışma sebebiyle, %12,8 oranında eğitim sebebiyle, %67 oranında aile birleşimi sebebiyle ve %7,7 oranında diğer sebeplerle AB'den ilk kez oturum izni verilen AB dışı ülke vatandaşları arasında ilk on ülke içindedir (Seçkin, 2018a, s. 22). Ayrıca, Avrupa ülkelerinde yaşayan göçmenler arasında Türkiye, Cezayir, Tunus, Kuzey Afrika ve Fas'tan gelenler en büyük grubu oluşturmaktadır. Fas vatandaşları Avrupa'da özellikle Fransa, İspanya, İtalya ve Belçika'daki en büyük yabancı grupları temsil etmektedir (https://www.eesc.europa.eu/resourc es/docs/qe-02-16-992-en-n.pdf (Erişim Tarihi: 01.07.2019).

[161] Meksika'nın 2017 yılı nüfusu 124.777.324 kişidir (https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL ?locations=MX (Erişim Tarihi: 13.02.2019)). Meksika, BM 2017 Göç Raporuna göre sınırları dışında en çok vatandaşı bulunan ülkeler arasında ikinci sırada (13 milyon) yer almaktadır. 2017 verilerine göre Meksika vatandaşları en çok ABD'de (Meksika doğumluların %98'i (12,7 milyon)) yaşamaktadırlar (IOM, 2018, s. 19, 76, 83; UN, 2017, s. 12-14). Yurtdışında doğan ve yaşayan Meksika vatandaşlarının nüfusu 23.685.500 kişidir (https://www.gob.mx/ime/acciones-y-programas/poblacion-potencial-y-objetivo (Erişim Tarihi: 27.08. 2019)). Aynı zamanda Meksika vatandaşları 2016 yılında OECD ülkelerine göç edenler sıralamasında altıncı sırada (193 bin kişi) yer almış ve bu göçün büyük bir kısmı ABD'ye olmuştur (OECD, 2018, s. 42-43). Ancak belirtmek gerekir ki, ABD'deki yaklaşık 870 bin Meksika vatandaşı ve bunların çocukları 2009-2014 yılları arasında yaşanan ekonomik kriz sebebiyle tekrar Meksika'ya dönmüşler ve bunun gerekçesi olarak da aile birleşimini sebep göstermişlerdir. Bu nedenle ABD'ye göç edenler sıralamasında Çin ve Hindistan Meksika'yı geçmiştir (IOM, 2018, s. 85). Günümüzde yüksek vasıflı Meksika vatandaşlarının ABD, Kanada ve Latin Amerika (Kolombiya, Guatemala, Panama) başta olmak üzere Asya-Pasifik (Suudi Arabistan, Avustralya, Çin, Hong Kong, Yeni Zelenda, Japonya, Singapur, İsrail, Güney Kore gibi ülkelerde) ve Avrupa'da (Almanya, Belçika, İspanya, Estonya, Finlandiya, Fransa, İrlanda, Portekiz, Norveç, Hollanda, Birleşik Krallık, İtalya, Çekya, İsveç, Lihtenştayn gibi ülkelerde) da yoğun olarak bulunduğu belirtilmektedir (http://www.redtalentos.gob.mx/index.php/infografias (Erişim Tarihi: 29.08.2019)).

2.2. Polonya

Avrupa'da sosyal güvenliğin kurumsallaşmış biçiminin, göreceli olmakla birlikte, 19. yüzyıl sonlarında oluştuğu kabul edilmektedir. 19. yüzyıldan önce Avrupa'daki sosyal güvenlik uygulamaları kiliseler, rahipler ve papazlar, soylular, komünler/yerel yönetimler, loncalar/dernekler gibi kişi ve kurumlar tarafından sağlanmıştır (Adamiak, Chojnacka ve Walczak, 2013, s. 12). Bu dönemle birlikte kısıtlı olarak ele alınan sosyal güvenlik uygulamaları kurumsallaşarak, devletlerin en temel görevlerinden biri haline gelmiştir. Sosyal güvenlik uygulamalarının gelişmesi ve genişlemesi sonucunda ülkeler, sınırlarının da ortadan kalkmasıyla birlikte, hem kendi ülkesinde hem de ülkesi dışında, ülkesine vatandaşlık bağı ile bağlı olan kişileri koruma altına almak zorunda kalmışlardır.

Polonya hukuk sisteminde sosyal riskler sosyal güvenliğin[162] farklı dallarıyla bağlantılı olarak dokuz grupta[163] toplanmıştır (Kolosowska, 2016, s. 98-99; Adamiak, Chojnacka ve Walczak, 2013, s. 19). Polonya sosyal güvenlik sistemi 19. yüzyıl sonlarında tarihsel ve kültürel koşulların da etkisiyle oluşmuştur ve çeşitli riskler ve risk grupları sisteme dahil edilerek geliştirilmiştir (Adamiak, Chojnacka ve Walczak, 2013, s. 17-19). Sosyal Sigorta Kurumu (Zakład Ubezpieczeń Społecznych-ZUS) 1934 yılında Sosyal Sigortalar Kanununda yapılan değişiklikle kurulmuş, beş sigorta kuruluşu[164] birleştirilmiştir (Siporska, 2009, s. 14). İlerleyen dönemlerde emeklilik sisteminde yaşanan sorunlar sistemin yenilenmesini gerekli kılmış, sistemin özelleştirilmesi[165] yönünde adımlar atılmıştır. Yeni emeklilik sistemi[166] 1999 yılında uygulanmaya başlamıştır (Adamiak, Chojnacka ve Walczak, 2013, s. 19; Kowalewski, 2008, s. 2-4). Sosyal Sigorta Fonu (FUS) da kurularak tüm finansman kaynakları bu Fona

---

[162] Sosyal güvenlik hakkı Anayasanın 67. maddesinde "*Vatandaş, emeklilik yaşına geldiğinde ya da sakatlık veya hastalık nedeniyle çalışamaz duruma geldiğinde sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Sosyal güvenliğin kapsamı ve koşulları ise kanunla belirlenmektedir. Kendi isteği dışında işsiz kalan ve herhangi bir desteği olmayan vatandaşlar da kapsamı kanunla belirlenen sosyal güvenlik hakkına sahiptirler.*" şeklinde belirtilmiştir.

[163] Bunlar; aile reisinin ölümü, hastalık, işsizlik ve işin kaybedilmesi, yaşlılık, geçici ya da kalıcı işgöremezlik, sağlığın kaybı, meslek hastalıkları ve işle ilgili kazalar, ailenin gelir eksikliği ile doğum yardımı ve çocuk bakımıdır.

[164] Bu kurumlar; Sosyal Sigorta Komisyonu, Hastalık Sigortası Kurumu, Kaza Sigortası Kurumu, Beyaz Yakalı Çalışanların Sigorta Kurumu, Mavi Yakalı Çalışanların Sigorta Kurumu'dur.

[165] Detaylar için bkz. (Kowalewski, 2008, s. 2-4; Gesell, Müller ve Süß, 1998, s. 3-4, 8-9).

[166] 1999 reformundan sonra iki emeklilik rejimi paralel olarak uygulanmıştır. Eski emeklilik rejimi 01.01.1949 tarihinden önce doğanlar için zorunluyken, yeni emeklilik rejimi 31.12.1968 tarihinden sonra doğanlar için zorunludur (Hasbi vd., 2012, s. 148). 01.01.1949 tarihinden önce doğanlar 1999 tarihli Kanun hükümlerine, 31.12.1948 ile 01.01.1969 tarihleri arasında doğanlar genellikle yeni emeklilik sistemi kapsamında olmalarına rağmen eski sistemdeki geçiş hükümlerine, 31.12.1968 tarihinden sonra doğanlar ise yeni emeklilik sistemine tabidirler (https://www.mpips.gov.pl/ubezpieczenia-spoleczne (Erişim Tarihi: 02.07.2018); Kowalewski, 2008, s. 5).

devredilmiştir (ZUS, 2017, s. 29; Wodjak ve Kopański, 2015, s. 18). Polonya emeklilik sisteminde 01.02.2014 tarihinde yeni bir emeklilik reformu daha yapılmıştır[167].

Sosyal güvenlik sistemin esaslarını belirleyen birçok hukuki düzenleme[168] bulunmaktadır (ZUS, 2017, s. 11-13; Siporska, 2015, s. 10-13; Adamiak, Chojnacka ve Walczak, 2013, s. 19-20; EC, 2013, s. 5). Polonya'nın sosyal güvenlik sistemine ilişkin temel kanun 13.10.1998 tarihli Sosyal Sigorta Sistemi Kanunu (Ustawa o Systemie Ubezpieczeń Społecznych-USUS)'dur. Ulusal Sağlık Fonu (National Health Fund-Narodowy Fundusz Zdrowia-NFZ) tarafından sağlanan sağlık sigortası kapsamında katkı payı ödeyen veya diğer koşullarla hak sahibi olan herkes sağlık hizmetlerinden ücretsiz yararlanma hakkına sahiptir (Adamiak, Chojnacka ve Walczak, 2013, s. 22).

Polonya, sosyal güvenlik uygulamaları açısından ulusal mevzuatı dışında ILO sözleşme ve tavsiye kararları ile ASŞ hükümlerine de tabidir (Siporska, 2009, s. 12-13). 01.05.2004 tarihinde AB'ye katılımından sonra AB'nin yasal faaliyetleri, antlaşmaları, tüzükleri, yönetmelikleri ve direktifleri ulusal standartlar haline gelmiştir. Bu nedenle sosyal güvenlik uygulamalarında üst norm AB düzenlemeleridir. Üye ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinin koordinasyonu ile ilgili AB düzenlemeleri Polonya'nın daha önce üye devletlerle imzalamış olduğu sosyal güvenlikle ilgili ikili anlaşmaların yerini almıştır.

Polonya sosyal güvenlik sisteminin temel kanunu olan USUS'da emeklilik, malulen emeklilik, hastalık izni (hastalık ve analık dönemlerine ilişkin), iş kazası ve meslek hastalığı (işçi tazminatı) sigortaları kapsama alınmakta (m. 1); Kanunun 6/1. maddesinde belirtilen koşullarla Polonya topraklarındaki kişilere zorunlu emeklilik ve malulen emeklilik sigortası uygulanmaktadır. Sosyal güvenlik sistemi yaşlılık/emeklilik sigortası temelinde şekillenmektedir. Emeklilik sistemleri, 1999 yılındaki reform doğrultusunda sigortalıların doğum tarihleri esasına göre işlemektedir[169]. Polonya'nın AB'ye üyeliği ile birlikte, emeklilik ve malullük aylıklarının sosyal güvenlik sistemi içindeki koordinasyonu AB düzenlemeleri ile birlikte yürütülmektedir. Ancak, AB düzenlemeleri emeklilik hakkı elde etmek için (yaş, emeklilik türleri, aylığa hak kazanma süresi gibi) gerekli koşullarda üye ülke vatandaşlarına eşit şartlar sağlamamakta, konuyu ülkelerin

[167] Sistemin bireysel hesaplara dayalı ikinci ayağı yeni işgücüne katılanlar için gönüllü hale getirilmiş; mevcut katılımcıların ikinci ayaktan çıkmalarına ve hesap bakiyelerini de ilk ayağa transfer etmelerine izin verilmiştir (http://lang.zus.pl/en/ (Erişim Tarihi: 22.07.2018)).

[168] Düzenlemeler için bkz. (Yakar, 2005, s. 453).

[169] http://guides.dss.gov.au/guide-social-security-law/10/26/1/30 (Erişim Tarihi: 30.10.2018).

kendi ulusal düzenlemelerine bırakmaktadır[170]. Polonya vatandaşlarının özellikle de çalışma sebebiyle yurtdışında bulunmalarında sağlanacak sosyal güvenlik uygulamaları ZUS ve AB düzenlemeleri doğrultusunda belirlenmektedir. Diğer sebeplerle yurtdışında bulunmalarında ise ZUS tarafından belirtilen hükümler uygulanmaktadır.

2.2.1. Uluslararası düzenlemelerden kaynaklanan haklar

Polonya taraf olduğu İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, ILO belgeleri[171], ASŞ[172], Mültecilerin Hukuki Statüsüne Dair Sözleşme, Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme gibi uluslararası düzenlemeler doğrultusunda yurtdışındaki ve ülkesindeki vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarını korumakta ve geliştirmektedir. Aynı zamanda Polonya'nın 12 ülke ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmaktadır. İkili sosyal güvenlik sözleşmelerinde Polonya vatandaşları için ZUS tarafından sağlanan yararlar genellikle emeklilik, işgöremezlik durumundaki aylıklar, hayatta kalanların aylıkları, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda verilecek aylıklar, kaza sigortasından bir defaya mahsus olarak ödenecek tazminat ve cenaze yardımları başlığı altında toplanmaktadır[173]. Polonya'nın imzaladığı ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri Tablo 2.1'de yer almaktadır. Polonya'nın AB üyeliği ile birlikte taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin yerini AB düzenlemeleri almıştır. Ancak; Bulgaristan ve eski Yugoslavya ülkeleri (Bosna Hersek, Hırvatistan, Makedonya[174], Sırbistan, Karadağ) ile imzalanan sözleşmeler ve Almanya ve Avusturya ile imzalanan sözleşmelerin bazı hükümleri halen yürürlüktedir[175].

---

[170] http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica (Erişim Tarihi: 28.07.2018).

[171] Polonya ilk bölümde açıklanan sosyal güvenlikle ilgili ILO belgelerinden yalnızca 48 sayılı Sözleşme (21.03.1938 tarihinde) ve 102 sayılı Sözleşmeyi (II, V, VIII ve X bölümlerini 03.12.2003 tarihinde) onaylamıştır. Ancak 48 sayılı Sözleşmeyi 10.08.1973 tarihinde kınayarak mevzuatından çıkarmıştır.

[172] Polonya ASS'nın 10 maddesini kabul etmiştir (Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı, 2015, s. 264-265).

[173] http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/zasady-przyznawania-emerytur-i-rent-dla-osob-pracujacych-w-panstwach-umownych/wykaz-umow-w-dziedzinie-zabezpieczenia-spolecznego (Erişim Tarihi: 10.10.2018).

[174] Makedonya ile 2007 yılında imzalanan sosyal güvenlik anlaşması bu anlaşmanın yerini almıştır.

[175] https://www.mpips.gov.pl/en/social-security-system-cooperation/bilateral-agreements-on-social-security/ (Erişim Tarihi: 22.07.2018).

Tablo 2.1. *Polonya'nın imzalamış olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri (ZUS, 2017, s. 16; Siporska, 2015 s. 16-17)*

Ülkeler	İmza Tarihi	Yürürlük Tarihi
Yugoslavya Federal Halk Cumhuriyeti	16.01.1958	-
Bulgaristan[176]	09.06.2005	06.09.2006
Makedonya Cumhuriyeti	06.04.2006	01.07.2007
ABD	02.04.2008	01.03.2009
Kanada	02.04.2008	01.10.2009
Güney Kore Cumhuriyeti	25.02.2009	01.03.2010
Avustralya	07.10.2009	01.10.2010
Ukrayna	18.05.2012	01.01.2014
Moldova Cumhuriyeti	09.09.2013	01.12.2014
Kebek	03.06.2015	01.09.2018
İsrail[177]	22.11.2016	-
Türkiye	17.10.2017	30.01.2020

Polonya'da ikamet eden ve AB veya EFTA ülkelerinde sigortalılık dönemleri bulunan kişiler Polonya sigortalılık süreleri ile bu ülkelerde geçen sigortalılık sürelerini ve Polonya'nın uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi imzaladığı ülkelerde ya da AB veya EFTA ülkelerinde tamamlanan sigortalılık sürelerini Polonya sigortalılık sürelerine (ikametlerine bakılmaksızın) ekleme hakkına sahiptirler[178]. Yurtdışında tamamlanan süreler için yaşlılık veya malulen emeklilik aylığı hesaplamaları; AB ülkelerinde, AB ve İsviçre dışındaki AEA ülkelerinde, ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanan ülkelerde veya Avustralya'daki emeklilik kanunlarına göre belirlenmektedir[179].

İkili sosyal güvenlik sözleşmeleri dışında Polonya'nın taraf olduğu sosyal güvenlik anlaşmalarını da uluslararası mevzuat kapsamında değerlendirmek gerekir[180].

Polonya vatandaşları serbest dolaşım hakkı bağlamında da birtakım haklar elde etmektedirler. AB üye ülkeler arasında malların, işçilerin, sermayenin ve hizmetlerin serbest dolaşımı AET'yi Kuran Anlaşma (Roma Antlaşması) ile garanti altına alınmaktadır. Serbest dolaşım hakkının temel esasları Anlaşmanın 48-51 maddelerinde detaylı olarak ele alınmaktadır. Ayrıca Antlaşmanın 52. maddesi (diğer bir üye ülkede iş

[176] http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=79391&p_classification=23 (Erişim Tarihi: 22.07.2018).

[177] http://www.mpips.gov.tr.pl/en/social-securty-system-cooperation/billateral-agreements-on-social-security/ (Erişim Tarihi: 22.07.2018).

[178] http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/kapital-poczatkowy-dla-osob-pracujacych-za-granica (Erişim Tarihi: 28.09.2018).

[179] http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/podstawa-wymiaru-emerytur-i-rent-dla-osob-pracujacych-za-granica (Erişim Tarihi: 28.09.2018).

[180] Düzenlemeler için bkz. (www.ilo.org/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=POL&p_count=1291&p=classification=15& p_classcount=270 (Erişim Tarihi: 30.10.2018)).

kurma özgürlüğü), 57. maddesi (diploma, sertifika ve diğer resmi belgelerin karşılıklı kabulü) ve 59. maddesi (hizmet sağlama serbestisi) de serbest dolaşım hakkına ilişkin düzenlemeler içermektedir (Yıldırım, 2015, s. 17). AKÇT'yi Kuran Antlaşmanın 69. maddesi ile AAET Kuran Anlaşmanın 96. maddesi de AET Anlaşmasının maddeleri ile birlikte Topluluk içinde serbest dolaşım hakkını tanıyan doğrudan düzenlemelerdir. Ayrıca AB Temel Haklar Şartının 34. maddesi ile 35. maddesine göre de Topluluk içinde serbest dolaşanların sosyal güvenlik ve sağlık hakları koruma altına alınmaktadır. Serbest dolaşım hakkı ikincil düzenlemelerle daha çok genişletilmiştir[181] (Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı, 2015, s. 255-256; Sevimli ve Reçber, 2014, s. 403; Çağatay, 2008, s. 8-9; Köktaş, 1999, s. 104-105). AB mevzuatında da serbest dolaşım hakkını kullanan kişilere yönelik sosyal güvenlik uygulamaları ile ilgili hükümler içeren düzenlemeler bulunmaktadır. Topluluk içinde hareket eden çalışanlara (serbest çalışanlar da dâhil) ve aile üyelerine sosyal güvenlik programlarının uygulamasına ilişkin 71/1408 sayılı Konsey Tüzüğü[182] işçilerin, serbest çalışanların ve aile üyelerinin ulusal sosyal güvenlik sistemlerinin koordinasyonunu sağlayan en önemli Topluluk mevzuatı olarak kabul edilmektedir[183]. 883/2004 sayılı Tüzük ile Tüzüğün uygulanmasına yönelik prosedürü

[181] İkincil mevzuat şu şekilde sıralanabilir: İşçilerin Topluluk içinde dolaşımları ve ikametleri üzerindeki kısıtlamaları ortadan kaldıran 68/360 sayılı Direktif, İşçilerin bir üye ülkede çalışmaya başladıktan sonra o ülkede oturma hakkını düzenleyen 1251/70 sayılı Tüzük, Mesleki çalışmalarına son veren işçiler ve serbest çalışan kişilerin oturma hakkını düzenleyen 90/365 sayılı Direktif, İşçilerin Topluluk içinde serbest dolaşımlarını düzenleyen 1612/68 sayılı Tüzük (muamele eşitliği ve işçilerin ailelerinin korunması), Kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı gerekçeleriyle üye ülkelere tanınan serbest dolaşım hükümlerine getirilebilecek istisnaları düzenleyen 64/221 sayılı Direktif, Yerleşme hakkı ve hizmetlerle ilgili hükümler konusunda üye ülke vatandaşlarının Topluluk içinde dolaşmaları ve ikametleri üzerindeki kısıtlamaların ortadan kaldırılmasını düzenleyen 73/148 sayılı Direktif, Üye ülke vatandaşlarının bir başka üye ülkede serbest olarak çalıştıktan sonra o ülkede kalma hakkını düzenleyen 75/34 sayılı Direktif, Profesyonel eğitimin tamamlanması ve en az süreyle staj yaptıktan sonra yüksek eğitim diplomasının elde edilmesinin tanınmasına ilişkin genel sistemi düzenleyen 89/48 sayılı Direktif, Mesleki niteliklerin tanınmasına ilişkin Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 2005/36 sayılı Direktif Ek II'de değişiklik yapılması hakkında 623/2012 sayılı Komisyon Tüzüğü, Topluluk vatandaşlarının ve ailelerinin üye ülkelerin topraklarında serbestçe yer değişikliği ve ikamet etme hakkına ilişkin Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 2004/38 sayılı Direktifi (serbest dolaşım ile ilgili tek bir mevzuat oluşturulması hedeflenmiştir), Avukatların hizmet üretme serbestliklerinin etkili kullanılmasını düzenleyen 77/249 sayılı Direktif, Öğrencilerin oturma hakkını düzenleyen 90/366 sayılı Direktif, Oturma hakkını düzenleyen 90/364 sayılı Direktif, Irksal veya etnik kökenlerine bakılmaksızın kişiler arasında eşit muamele ilkesini uygulayan 2000/43 sayılı Konsey Direktifi.

[182] Tüzük, 883/2004 sayılı Tüzük ile güncellenmiştir.

[183] Tüzük hakkında bkz. (ÇSGB, 2011, s. 102; Polat, 2007, s. 22-23; Ayhan, 2004, s. 22- 23). Serbest dolaşan kişilerin sosyal güvenlik haklarına ilişkin diğer AB düzenlemeleri ise Kişilerin serbest dolaşımı çerçevesinde ulusal sosyal güvenlik sistemlerinin koordinasyonu konusundaki 883/2004 sayılı Tüzük, 883/2004 sayılı Tüzüğün uygulanmasına ilişkin prosedürü ortaya koymayı amaçlayan 987/2009 sayılı Tüzük, 883/2004 sayılı Tüzüğü ve 987/2009 sayılı Tüzüğü değiştiren Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 465/2012 sayılı Tüzüğü, Sadece tabiiyetleri sebebiyle kapsamda bulunmayan üçüncü ülke vatandaşlarını 883/2004 ve 987/2009 sayılı Tüzüklerin kapsamına alan Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 1231/2010 sayılı Tüzüğü, Sosyal güvenlik konularında kadın ve erkeklere eşit muamele

açıklayan 16.09.2009 tarih ve 987/2009 sayılı Tüzük 01.05.2010 tarihinden bu yana Polonya sosyal güvenlik mevzuatı içinde yer almaktadır. Ayrıca, 883/2004 ve 987/2009 sayılı Tüzükleri genişleten AB Parlamentosunun ve Konseyinin 1231/2010 sayılı Tüzüğü de Polonya mevzuatı içindedir ve bu düzenlemeler AB hukukunda sosyal güvenliğin koordinasyonu konusundaki en önemli belgeleri oluşturmaktadır[184].

ZUS, AB ülkeleri içinde serbest dolaşım hakkını kullanan ve farklı üye ülkelerde çalışan kişilerin yaşlılık veya malullük aylığına hak kazanması bakımından farklı uygulamalara maruz kalmayacaklarını garanti etmektedir. Sosyal güvenlik sisteminin koordinasyonun da bu amaca hizmet ettiği kabul edilmektedir. Bu doğrultuda her üyenin yürürlükteki sosyal güvenlik sistemlerinin hem sosyal yardımlar hem de sigorta primleri açısından koordine edilmesi gerekir. Ancak unutulmaması gereken husus, AB'nin sosyal güvenlik ile ilgili düzenlemelerinin tüm üye ülkeler için geçerli olduğu ve ulusal düzenlemelerle çakışması halinde bu hükümlerin üzerinde önceliğe sahip olduğudur[185].

883/2004 sayılı Tüzüğün 1/t maddesine göre iş sözleşmesi ile çalışan bir kişi, çalışma sürelerini tamamladığı ülkenin ya da yetkili kurumun bulunduğu ülkenin mevzuatının bu çalışma sürelerini sigorta süresi olarak kabul etmesi koşuluyla, çalışma sürelerinin birleştirilmesi hakkını kazanmaktadır (ÇSGB, 2011, s. 352). 883/2004 sayılı Tüzüğün 6. maddesinde sigortalılık sürelerinin birleştirilmesiyle ilgili genel kurallar belirtilmektedir. Polonya vatandaşları açısından da bu hükümler aynen uygulanmakta, Polonya vatandaşlarının diğer AB ülkelerinde geçen sigortalılık süreleri belirtilen hükümler doğrultusunda güvence altına alınmaktadır.

883/2004 sayılı Tüzüğe göre yaşlılık aylığı talebi üzerine kişinin sigortalı olduğu tüm devletlerin yetkili kurumları hak kazanılan aylığı tespit etmektedir. Hak sahibinin tabi olduğu mevzuatlardan birine göre gereken koşulları sağlayamaması halinde koşulların yerine getirildiği diğer ülkeler, bahsi geçen durum daha düşük bir yaşlılık aylığı alınmasına yol açıyorsa, hesaplama yaparken, o ülkede koşulları karşılanmayan süreleri dikkate almamaktadırlar (m. 50). Yaşlılık aylığının elde edilmesi sürecinde

ilkesinin uygulanmasına ilişkin 7/79 sayılı Konsey Direktifi, Sınır ötesi sağlık hizmetlerinde hasta haklarının uygulanmasına ilişkin 24/2011 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifidir (ZUS, 2017, s. 14-15; Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı, 2015, s. 255-256).

[184] https://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/zasady-przyznawania-emerytur-i-rent-dla-osob-pracujacych-w-panstwach-ue/efta/podstawy-prawne (Erişim Tarihi: 08.03.2019).

[185] http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica (Erişim Tarihi: 28.07.2018).

haklar, bir başka üye ülkede talep konusu olabilmesi nedeniyle ilgili ülkelerdeki sigorta, ikamet veya çalışma sürelerinin birleştirilmesiyle korunmaktadır. Bu ilkeye göre diğer üye ülkelerde tamamlanan sigortalılık süreleri farklı özellikler gösterse de ulusal süreler olarak kabul edilir. Sigortalılık sürelerinin birleştirilmesi AB Anlaşmasının 48. maddesine göre yardım hakkının elde edilmesinde ve korunmasında, yardımların hesaplanmasında işçilerin serbest dolaşımının sağlanması için gerekli olan sosyal güvenlik önlemleri kapsamında farklı ülkelerin mevzuatları kapsamında geçen sürelerin dikkate alınmasını sağlamak amacıyla sürelerin birleştirilmesi ilkesinin uygulanması öngörülmektedir. Farklı üye ülkelerdeki sigortalılık sürelerinin birleştirilmesi yaşlılık aylıkları için geçerlidir. Ancak, yaşlılık aylığı gibi diğer uzun süreli yardımlara ilişkin sürelerin birleştirilmesi yardım hakkının kazanılması, korunması ve yeniden kazanılması ile ilişkili bir durumken yardımların hesaplanmasında kullanılmamaktadır. Çünkü, bu durum sürelerin iki defa sayılmasına neden olmaktadır. Bu sebeple sürelerin birleştirilmesi yalnızca bekleme süresinin var olduğu hallerde koşulların sağlanması için kullanılmaktadır (ÇSGB, 2011, s. 312).

Kişilerin birden fazla AB ülkesinde çalışmalarının bulunması halinde her ülkede birikmiş emeklilik haklarının olması mümkündür. Bu haktan yararlanmak için en son çalışmanın gerçekleştiği ülkede veya yaşanılan ülkede emeklilik kurumuna başvuruda bulunulmalıdır. Yaşanılan ülkede çalışmanın bulunmaması halinde bu ülke talebi en son çalışılan ülke kurumuna iletmektedir. En son çalışılan ülke ise bu talebi yönlendirmekten ve tüm ülkelerdeki katkı/prim kayıtlarını bir araya getirmekten sorumlu olmaktadır. Bazı ülkelerde, ülkenin geçerli emeklilik yaşına ulaşılmadan önce gerekli başvuru formunun ilgili emeklilik kurumuna gönderilmesi gerekir. Birden fazla ülkeden emekli aylığı almak uzun bir süreç alabileceğinden emeklilikten en az altı ay önce yetkili kurumlardan bilgi alınmalıdır. Emeklilik aylığı almak için gerekli olan belgeler ülkeler bazında farklı olmakla birlikte, genellikle kimlik ve banka bilgilerinin verilmesi yeterli olmaktadır[186]. Bazı AB ülkelerinde emekli aylığı almak için beklemek gerekebilir. Emekli aylığı yalnızca o ülkedeki (en son çalışılan veya yaşanılan) kanuni emeklilik yaşına gelindiğinde alınabilir. Diğer ülkelerden birikmiş emeklilik haklarının bulunması halinde ise hak kazanılan ülkedeki kanuni emeklilik yaşına ulaştıktan sonra o ülkedeki aylık kısmi olarak alınabilecektir. Bu sebeple çalışmanın bulunduğu tüm ülkelerden emekli aylığı almaya

[186] https://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index_en.htm#shortcut-4-differences-in-retirement-ages (Erişim Tarihi: 26.11.2018).

hak kazanılacak tarihin değişmesi haline ilişkin durumları öğrenmek gerekir. Ayrıca bir ülkeden emekli aylığının daha önce alınması tutarı etkileyebilir. Emekli aylığı, AB üyesi ülkelerden birinde yaşanması halinde ikamet edilen ülkedeki banka hesabına yatırılmakta; sigortalının başka bir ülkede yaşaması halinde ise ödemeyi yapabilecek bir bankada hesap açılması gerekmektedir[187]. Polonya'nın AB üyesi olması sebebiyle, başka ülkelerde geçen çalışma süreleri yukarıdaki koşullar doğrultusunda emekli aylığı almak için değerlendirilmektedir.

Malullük[188] kavramı üye ülkelerin büyük bir kısmında tartışmaya konu olan bir kavramdır. Bu nedenle farklı ülkeler farklı malullük tanımları geliştirmektedirler (ÇSGB, 2011, s. 332). Malulen emeklilik ya da işgöremezlik aylığının talep edilmesi halinde çalışmanın yapıldığı her ülke durumu incelemekte ve farklı kararlara ulaşabilmektedir. Bu durumdaki kişi bir ülkede malul olarak değerlendirilirken diğer ülkede malul olarak değerlendirilmeyebilir[189]. 883/2004 sayılı Tüzüğün 46/3 maddesinde bir ülkenin kamu kurumu tarafından bir kişinin malullük derecesine ilişkin olarak alınan bir kararın, Tüzüğün Ekinde (Ek-VII) belirtilmiş olan malullük derecelerinin koşulları konusunda ülkelerin mevzuatlarının uyumlu olmaları halinde diğer ilgili ülkeler için de bağlayıcı olduğu belirtilmektedir. Diğer hallerde her ülke kendi mevzuatını uygulamaktadır. 987/2009 sayılı Tüzüğün 49. maddesine göre de 883/2004 sayılı Tüzüğün 46/3 maddesinin uygulanabilir olduğu hallerde, irtibat kurumu tarafından uygulanan mevzuat, 883/2004 sayılı Tüzüğün VII. Ek'ine dâhil ise talep sahibinin malullük derecesinin belirlenmesinden sorumlu olan tek kurum bu kurum olmaktadır; dâhil olmaması halinde ise mevzuatı bu Ek'e dâhil olan ve talep sahibinin son tabi olduğu kurum sorumlu olmaktadır. 883/2004 sayılı Tüzüğün 46/3 maddesinin uygulanmadığı durumlarda her kurumun, kendi mevzuatı uyarınca malullük derecesini belirlemek için, talep sahibinin kurum tarafından seçilen bir tıp doktoru ya da uzman tarafından muayene edilmesini isteme hakkı bulunmaktadır. Ancak, üye ülkelerdeki kurumlar, başka bir üye ülke

[187] https://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index_en.htm (Erişim Tarihi: 26.11.2018).

[188] AB'de iki tür maluliyet sistemi bulunmaktadır (A ve B sistemi). A sistemi hastalık sigortasına benzemektedir ve bu kapsamda yardım miktarı sigorta süresine bağlı değildir. Yardıma hak kazanılması konusunda belirleyici koşul, kişinin malullüğü ortaya çıktığında sigortalı olmasıdır. B sistemi ise yaşlılık sigortasına benzemektedir. Bu yüzden kişi ne kadar uzun süre sigortalıysa, yardım miktarı da o kadar artmaktadır. 883/2004 sayılı Tüzüğe göre A tipi sistemler EK VI da yer alan risk sistemleridir. B tipi sistemler ise diğer bütün sistemleri içermektedir (ÇSGB, 2011, s. 336).

[189] https://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index_en.htm (Erişim Tarihi: 26.11.2018).

kurumunca düzenlenen belge, tıbbi rapor ve idari bilgileri kendi ülkesince düzenlenmiş gibi dikkate almalıdır[190]. 883/2004 sayılı Tüzüğe göre kişinin çalışma süresi boyunca A tipi sistemler kapsamında sigortalanması halinde kişiye malullüğün gerçekleştiği sırada tabi olduğu mevzuatın ait olduğu ülke tarafından tek bir malullük aylığı ödenmektedir (m. 44/2). Kişinin en az B tipi bir sistem kapsamında sigortalanmış olması halinde (aynı zamanda hem A hem de B tipi mevzuata tabi olmaları halinde) ise malullük aylığı, yaşlılık aylığında kullanılan ve oransallaştırma ilkesi[191] doğrultusunda koordine edilmektedir. Her üye ülke ödenecek miktarı öncelikle kendi ulusal mevzuatı kapsamında hesaplayarak, "pro-rata aylığı[192]" olarak belirlemekte ve iki aylık arasından daha yüksek miktarda olanı hak sahibine vermektedir (m. 46). Tüzükte belirtilen A tipi mevzuata sahip ülkeler arasında Polonya'nın yer almaması ve yurtdışında bulunan Polonya vatandaşları için malullük aylığının yaşlılık aylığı gibi hesaplanması sebebiyle, Polonya vatandaşlarının B tipi malullük sistemine tabi olduğunu ifade etmek yerinde olacaktır.

Sigortalı bir kişi hayatını kaybettiğinde geride kalanların ölüm sigortasından sağlanacak menfaatleri talep etme hakları bulunmakta, ancak bu durum AB ülkeleri içinde hak sahipleri ve elde edilecek yararlar açısından farklılık göstermektedir[193]. AB ülkeleri içinde sosyal güvenlik koordinasyonunun sağlanmasına yönelik 883/2004 sayılı Tüzük hükümlerine göre; hayatta kalanların (dul-yetim) aylıklarının koordinasyonu bakımından yaşlılık aylığının koordinasyonu konusunda belirtilen hükümler aynen kabul edilmektedir (ÇSGB, 2011, s. 330). Bazı AB üyesi ülkelerde ölüm aylığı ve ölüm ödeneği için ödeme yapılmamaktadır. Bu nedenle eşlerden birinin yurtdışında çalışması varsa, ölüm aylığı alınıp alınamayacağının kontrol edilmesi gerekir[194]. Geride kalan hak sahiplerinin ölüm sigortası kapsamında talep edebileceği menfaatler ölüm aylığı ve ölüm yardımıdır. AB'de kabul görmüş olan ölüm aylığı, geride kalan en yakın akrabalara ödenen ve ölen kişinin hak kazandığı ya da kazanacağı emekli aylığının bir kısmına karşılık gelen tutarı ifade etmektedir. Ölüm aylığı için ölen kişinin en son yaşadığı/çalıştığı ülkenin emeklilik kurumuna başvuruda bulunulmalıdır. Koşullar kurum

[190] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009R0987&from=GA (Erişim Tarihi: 08.03.2019).
[191] Yaşlılık aylığının hesaplanma yöntemlerinden biridir.
[192] Oransal aylığı ifade etmektedir.
[193] https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/death-grants/index_en.htm (Erişim Tarihi: 26.11.2018).
[194] https://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index_en.htm (Erişim Tarihi: 26.11.2018).

tarafından incelendikten sonra başvuru, geride kalanlara ödeme yapmakla sorumlu olan AB ülkesine iletilmektedir. Ölüm aylığı almanın ulusal koşullarının sağlanamaması halinde dulluk ödeneğine hak kazanılabilmektedir[195]. Ölen kişinin emekli olması halinde de aynı kurallar geçerlidir. Ölüm yardımı ise ölüm olayından sonra bir defaya özgü olarak yapılmaktadır[196]. Konunun hukuki dayanağını oluşturan 883/2004 sayılı Tüzüğe göre bir emeklinin ölümü halinde de geride kalanlara ölüm yardımı ödenmesi gerekir. Bir üye ülkenin mevzuatı kapsamında emekli aylığı alma hakkı kazanan ya da iki veya daha fazla üye ülkenin mevzuatları kapsamında birden fazla aylık alma hakkı olan bir emeklinin ölümü durumunda; söz konusu kişi Tüzüğün 24. ve 25. maddelerinde sağlanan ayni yardımların masraflarından sorumlu kurumun bulunduğu üye ülkenin dışında başka bir üye ülkede ikamet etmesi durumunda, bu kurumun idaresinde olan mevzuata göre ödenen ölüm yardımları, kişi öldüğü sırada söz konusu kurumun bulunduğu üye ülkede ikamet ediyormuş gibi kabul edilerek, kurumun hesabından ödenmelidir. Bu hükümler gereğince, emeklilerin aile fertlerine de kıyas (mutatis mutandis) ilkesi uygulanır (m. 43). AB düzenlemeleri çerçevesinde Polonya mevzuatında yurtdışında yaşayanların ya da çalışanların da ölüm yardımından ve aylığından yararlanma hakları bulunmaktadır.

AB ülkelerinde çalışırken işsiz kalınması halinde çalışılan ülke veya vatandaşı olunan ülkeden hangisinin işsizlik ödeneği ödeyeceği konusu AB düzenlemeleri ile açıklığa kavuşturulmuştur. Genel kural olarak ödenek, vatandaşlık bağı dikkate alınmaksızın çalışılan yere ve ikamet edilen yere bağlı olarak işsizlik ödeneği priminin ödendiği ülkeden talep edilmelidir[197]. İşçilerin hareketliliğini teşvik etmek ve farklı üye ülkelerde iş aramayı kolaylaştırmak amacıyla işsizlik sigortası programları ve üye ülkelerdeki istihdam hizmetleri arasında etkili bir koordinasyon sistemi sağlamak gerekir. 883/2004 sayılı Tüzüğün 6. bölümünde (m. 61-65) işsizlik ödemelerine ilişkin koordinasyon düzenlemeleri ayrıntılı olarak ele alınmıştır[198]. İşsizlik ödeneği alınması, işsiz kalınmadan önce bulunulan ülkede kalmaya devam edilmesi ya da vatandaşı olunan ülkeye dönülmesine göre farklılık gösterebilmektedir. İşsiz kalınması ve çalışılan ülkede kalmaya devam edilmesi halinde, işsizlik ödeneği bulunulan ülkeden talep edilmelidir.

[195] https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/death-grants/index_en.htm (Erişim Tarihi: 26.11.2018).
[196] https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/death-grants/index_en.htm (Erişim Tarihi: 26.11.2018).
[197] https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/unemployment/index_en.htm (Erişim Tarihi: 26.11.2018).
[198] https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2004/883/2014-01-01 (Erişim Tarihi: 05.03.2019).

Bu durumda yerel istihdam hizmetlerine "iş arayan" olarak kayıt olmak gerekir. Bu sistemde kişiler, ülkenin kendi vatandaşları ile eşit muamele görürler. Bu halde işsizlik ödeneği için gerekli olan çalışma sürelerine, yardımları hesaplamak için gereken uygulanabilir oranlara, yardımın süresine, daha önce başka bir ülkede herhangi bir çalışmanın ve sosyal güvenlik sigorta belgesinin olup olmadığına bakılmalıdır. İşsiz kalınması ve vatandaşı olunan ülkeye geri dönülmesi halinde ise yurtdışındaki süre için işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkının bulunup bulunmadığının öğrenilmesi için ülkedeki ulusal istihdam servisiyle irtibata geçilmelidir. Bu durumda kişinin kendi ülkesinde iş arayan olarak kayıt olması ve en son çalışılan ülkedeki sigorta sürelerine ilişkin beyan ile başvuruda bulunması gerekir[199]. Tüzükte belirtilen koşulların uygulanmasına ilişkin detaylar 987/2009 sayılı Tüzüğün 5. bölümünde (m. 54-57) ayrıntılarıyla açıklanmıştır[200]. Yurtdışında çalışırken işsiz kalan Polonya vatandaşları, Polonya'dan işsizlik ödeneği alma talebinde bulunurlarsa, öncelikle ulusal Çalışma Bürosuna başvuruda bulunmalı, son onsekiz ay içinde en az üç yüz altmış beş gün süreyle istihdam edilmiş olmalı ve bu sürede en az asgari ücret elde etmiş olmalıdırlar. Ayrıca işsizliğin herhangi bir iş, staj ya da eğitim teklifini kabul ettikten sonraki ilk yedi günden sonra gerçekleşmiş olması gerekir. Polonya sosyal güvenlik sisteminde belirtilen koşulların sağlanması halinde çalışma süresine bağlı olarak ödenek süresi altı ile oniki ay arasında değişmektedir. Bulunulan bölgedeki işsizlik oranının ülkedeki ortalama işsizlik oranından %150 daha yüksek olması, işsiz kalan kişinin elli yaş ve üstünde olması, en az yirmi yıllık bir çalışmasının bulunması veya eşinin ve bakmakla yükümlü olunan onbeş yaşından büyük bir çocuğunun işsiz olması koşullarından birinin varlığı halinde işsizlik ödeneği oniki ay boyunca ödenir. Bu koşulların olmaması durumunda ise işsizlik ödeneği altı ay boyunca ödenir[201].

AB ülkelerinde aile yardımlarının koordinasyonu konusunda 883/2004 sayılı Tüzüğün 8. bölümü (m. 67-69) üye ülkeler için yol gösterici olmaktadır. AB üyesi ülkelerin büyük bir kısmında aile yardımlarına hak kazanma durumu çalışma veya sigorta sürelerine ilişkin bir gerekliliğe dayanmamakta, eşdeğer kabul etme kuralı uyarınca bu

[199] https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/unemployment/index_en.htm (Erişim Tarihi: 26.11.2018).
[200] https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/unemployment/index_en.htm (Erişim Tarihi: 26.11.2018).
[201] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1124&langId=en&intPageId=4729 (Erişim Tarihi: 26.11. 2018).

gerekliliğe aile yardımları konusunda nadiren başvurulmaktadır (ÇSGB, 2011, s. 390). Tüzüğe göre bir kişi, aile üyeleri başka bir üye ülkede ikamet etse bile, bu ülkede ikamet ediyormuş gibi yetkili üye ülkenin mevzuatına göre aile yardımlarına hak kazanmaktadır. Emekli olan bir kişi de emekli aylığı için yetkili olan üye ülkenin mevzuatına göre aile yardımı alma hakkına sahiptir (m. 67). Aynı zamanda görevlendirme ile bir başka üye ülkeye (24 aya kadar olan bir süre için) gönderilen kişiler de aile yardımlarından yararlanabilirler. Bu durum kendi hesabına bir faaliyet yürütmek için başka bir üye ülkeye giden kendi hesabına çalışanlar için de geçerlidir. Bu durumda aile fertlerinin kendi ülkelerinde ikamet etmeye devam etmesi durumunda yetkili ülke (gönderici ülke) yalnızca kendi mevzuatı kapsamındaki aile yardımlarını ödemektedir. Ancak ailenin de gönderilen kişi ile gitmesi durumunda koordinasyon kuralları geçerli olmaktadır. Aynı anda farklı AB ülkelerinde çalışan ve yaşayan ebeveynlerin her iki ülkeden de aile yardımına hak kazanması mümkündür. Aynı zamanda anne veya babadan birinin, çocuklarının bulunduğu ülkede yaşamaması halinde de bu haktan yararlanmak mümkündür. Aile yardımları konusunda Tüzüğün 68. maddesi hükmü uygulanmaktadır. Başka üye ülkelerdeki aile yardımı miktarının öncelik sırasının belirlendiği üye ülkedekinden daha yüksek olması halinde, aileye fark ödemesi yapılmaktadır ve bu durumda aile iki ülkeden birden yardım almaktadır (ÇSGB, 2011, s. 396- 398; 400-404). AB ülkelerinde aile yardımlarına hak kazanılması konusunda kişilerin sosyal güvenliğinden sorumlu olan ülke (vatandaşlığa bakılmaksızın) ekonomik duruma ve ikamet edilen ülkeye bağlı olarak değişmektedir. Ulusal düzenlemeler ebeveynlere aile yardımı ödenmesi için gerekli olan koşulları belirlemektedir. Aile yardımı almak için ebeveynlerden herhangi birinin yaşadığı AB ülkesine başvuru yapılması gerekir. Ancak yapılan yardımların yardım türü, miktarı ve koşulları bakımından AB ülkeleri arasında farklılaştığını belirtmek gerekir[202]. AB Komisyonu tarafından vatandaşı olunan ülke dışında çalışan ya da yaşayan kişilerin aile yardımlarına (çocuk yardımları, yetiştirme ödenekleri gibi) ilişkin uygulamaların AB üyesi olması açısından Polonya vatandaşlarının da sahip olduğu haklar kapsamında değerlendirmek gerekir. Bu doğrultuda, Polonya vatandaşları da başka bir AB üyesi ülkede yaşamaları ya da çalışmaları halinde bulundukları ülkenin koşullarına göre aile yardımlarından yararlanabilmektedir.

[202] https://europa.eu/youreurope/citizens/family/children/benefits/index_en.htm (Erişim Tarihi: 20.11. 2018).

AB'de bulunan kişilere yönelik sağlık hizmetlerinde Topluluk mevzuatı uygulanmakta, Topluluk mevzuatının düzenlemediği konularda ise ülkelerin ulusal sağlık mevzuatı hükümleri uygulanmaktadır. AB vatandaşları genellikle iki farklı şekilde sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkına sahip olmaktadırlar. Bunlardan ilki ulusal sağlık sistemleri kapsamında vatandaşı olunan her bir üye ülkenin kendi vatandaşları için oluşturduğu sağlık sisteminde var olan mekanizmalar aracılığıyla, diğeri ise sınır ötesi sağlık hizmetleri kapsamında yer alan mekanizmalar aracılığıyla oluşturulan sağlık hizmetleridir (Yıldırım, 2015, s. 17). AB düzenlemeleri arasında yer alan sınır ötesi sağlık hizmetlerinde hasta haklarının uygulanması konusundaki Avrupa Konseyi ve Avrupa Parlamentosunun 2011/24 sayılı Direktifi[203] büyük önem taşımaktadır[204]. Direktif sağlık hizmetlerini düzenleme ve sunmaya ilişkin ulusal yetkilere uygun olarak, güvenli ve yüksek kaliteli sınır ötesi sağlık hizmetlerine erişimi kolaylaştırmaya yönelik kurallar getirmekte ve üye ülkeler arasında sağlık hizmetleri konusundaki işbirliğini desteklemektedir. Ayrıca, 883/2004 sayılı Tüzükte de konu ile ilgili hükümler yer almaktadır. Sunulan sağlık hizmetleri ülkeden ülkeye de değişmektedir. Bazı ülkelerde tedavi için doğrudan doktora veya hastaneye ödeme yapılabilirken, bazı ülkelerde vatandaşı olunsa dahi böyle bir ödeme yapılamamaktadır[205]. Sağlık hizmetlerinden yararlanmak için AB vatandaşları Avrupa Sağlık Sigortası Kartını[206] tüm yurtdışı seyahatlerinde yanlarında bulundurmalıdır. Kart AB vatandaşlarının herhangi bir AB ülkesinde sağlık sigortalısı olduklarının göstergesidir. Kartın olmaması veya kullanılmaması halinde tedavi reddedilememekte, tedavi için ön ödeme yapılmakta ve

[203] Direktif, kapsama alınan sağlık hizmetleri, üye devletlerin sorumlulukları ve gerçekleştirmesi gereken sağlık hizmetleri, masrafların ödenmesine ilişkin temel prensipler, ön provizyona tabi olabilecek sağlık hizmetleri, üye devletler arasındaki işbirliği ve karşılıklı yardımlar, diğer üye devletteki reçete ve işlemlerin tanınması gibi konulara ilişkin hükümler içermektedir (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1431961837669&uri=CELEX:32011L0024 (Erişim Tarihi: 10.12.2018)).

[204] AB vatandaşları, kendi ülkesi dışında diğer bir üye ülkenin sağlık mal ve hizmetlerinden belirli sınırlar çerçevesinde yararlanmaktadır. Bunlar; Direktiflerle (1408/71 ve 574/74 sayılı Direktifler) sağlanan yasal çerçeve sonucunda sağlanan sağlık hizmetlerinden yararlanma, Avrupa Adalet Divanı'nın aldığı kararlar (Kohll ve Decker kararları ve diğerleri) sonucu oluşan fiili durum çevresinde sağlanan sağlık hizmetlerinden yararlanma ve üye ülkeler arasında gerçekleştirilen ikili sözleşmeler doğrultusunda sağlık hizmetlerinden yararlanmadır (Yıldırım, 2015, s. 17-18).

[205] https://europa.eu/youreurope/citizens/health/unplanned-healthcare/going-to-doctor-hospital-abroad/index_en.htm (Erişim Tarihi: 10.12.2018).

[206] Kart (European Health Insurance Card-EHIC) ulusal sağlık kartları ile birlikte verilmekte; diğer ülkelerde de sağlık hizmetinden yararlanmak için başvuruda bulunulmalıdır. Kart için herhangi bir ödeme yapılmamakta; sağlık sigortacısından ücretsiz alınabilmektedir. Kart kamu sağlık sistemine bağlı hastaneler ve doktorlar tarafından kabul edilmekte, özel sağlık hizmetlerini kapsamamaktadır.

ülkeye döndükten sonra geri ödeme talep edilebilmektedir[207]. Yurtdışında geçici olarak bulunulan ve acil müdahale gerektiren hallerde tedavi hizmetleri bu kartla sağlanmakta, aksi halde kişi tedavi masraflarını kendisi ödemektedir. Başka bir AB ülkesinde yaşamayı planlayan AB vatandaşları sağlık sigortasını içeren kişisel durum, kalış süresi ve mevcut sağlık sigortasına bağlı olarak değişen farklı bir sosyal güvenlik sistemi ile karşılaşabilmektedir. Diğer ülkedeki haklar konusunda bulunulan ülkedeki ulusal irtibat noktalarından gerekli bilgiler alınabilmektedir[208]. Ancak; yurtdışında çalışma veya yaşama sebebiyle bulunanlar, iki yıldan az süreyle görevli gönderilenler, devlet memurları, emekliler, iş arayanlar ile öğrenci, araştırmacı ya da eğitim amacıyla yurtdışında bulunanlar için farklı durumların söz konusu olabilmektedir[209]. AB hukuku kapsamında, kişilerin bazı hallerde (diğer AB ülkelerinde belirli bir tedavi, ameliyat ya da uzmana danışılması vb.) yurtdışı sağlık hizmetlerini talep etme hakları bulunmaktadır[210]. Vatandaşı olunan ülkedeki doktorun verdiği reçete tüm AB ülkelerinde geçerlidir. Aynı zamanda doktorlardan "sınır-ötesi reçete" olarak da bilinen ve diğer AB ülkelerinde de geçerli olan bir reçete vermesi de istenebilir. Reçetelerin diğer AB ülkelerinde geçerli olabilmesi için herhangi bir özel format bulunmamaktadır[211]. Yurtdışında ön ödemeli olarak alınan ilaçlar, ülkeye dönüldükten sonra geri ödeme hakkının bulunması halinde geri alınabilmektedir. Bu durum sağlık sigortasına ve bulunulan AB ülkesinin kurallarına bağlıdır. Reçete kullanılırken EHIC kartının da verilmesi gerekir. EHIC olmadığı veya özel seyahat sigortasının olduğu bir durumda ve sınır-ötesi bir reçetenin bulunması halinde, eczanede reçete edilen ilacın tüm maliyet ödenmek zorunda kalınabilir. Eczaneden alınan makbuzla sigortadan geri ödeme talep edilebilir[212]. Vatandaşı olunan ülke dışındayken (başka bir AB ülkesinde) bazı durumlarda reçeteli ilaç alınması gerekebilir. Bu durumda reçetenin doğru bilgileri içerip

---

207 https://europa.eu/youreurope/citizens/health/unplanned-healthcare/temporary-stays/index_en.htm (Erişim Tarihi: 10.12.2018).

208 https://europa.eu/youreurope/citizens/health/when-living-abroad/index_en.htm (Erişim Tarihi: 12.12. 2018).

209 https://europa.eu/youreurope/citizens/health/when-living-abroad/health-insurance-cover/index_en.htm (Erişim Tarihi: 12.12.2018).

210 Detaylı bilgi için bkz. (https://europa.eu/youreurope/citizens/health/planned-healthcare/index_en.htm (Erişim Tarihi: 10.12. 2018); https://europa.eu/youreurope/citizens/health/planned-healthcare/right-to-treatment/index_en.htm (Erişim Tarihi: 12.12.2018); https://europa.eu/youreurope/citizens/health/planned-healthcare/expenses-reimbursements/index_en.ht m (Erişim Tarihi: 12.12.2018)).

211 https://europa.eu/youreurope/citizens/health/prescription-medicine-abroad/prescriptions/index_en.htm (Erişim Tarihi: 12.12.2018).

212 https://europa.eu/youreurope/citizens/health/prescription-medicine-abroad/expenses-reimbursements/index_en.htm (Erişim Tarihi: 12.12.2018).

içermediğine ve eczane harcamalarının nasıl geri alınabileceğine dikkat edilmelidir. Reçete gerektirmeyen ilaçlar ise AB genelinde serbestçe alınabilmektedir[213]. Polonya sosyal güvenlik sisteminde sağlık hizmetleri NFZ[214] tarafından yürütülmektedir. NFZ, başka bir AB veya EFTA ülkesinde geçici bir süre boyunca gerekli sağlık hizmetleri için EHIC kullanım hakkını onaylamaktadır. EHIC, yalnızca ulusal düzenlemelere uygun, kamu fonlarından finanse edilen sağlık hizmeti hakkını kullanan kişilere verilmektedir[215]. NFZ, yukarıda belirtilen koşullarla Polonya vatandaşlarının yurtdışındaki tedavilerini karşılamaktadır. Yurtdışındayken acil durumlarda ortaya çıkan sorunlara ilişkin sağlık hizmetlerinin EHIC kapsamında sağlanacağı belirtilmektedir. Bu doğrultuda, Polonya'nın AB ülkesi olması sebebiyle yukarıda ifade edilen hususlar Polonya vatandaşları için de geçerlidir. Bu nedenle çeşitli sebeplerle yurtdışında bulunan Polonya vatandaşları sağlık hakkından faydalanmaya devam etmektedirler.

2.2.2. Ulusal düzenlemelerden kaynaklanan haklar

Polonya ulusal sosyal güvenlik sisteminde özellikle emeklilik hakkına ilişkin uygulamalara vurgu yapılmaktadır. Daha öncede belirtildiği gibi Polonya Anayasasında kişilerin (yaşlılık, malullük, işsizlik gibi sebeplerle) çalışamaz hale geldiği dönemde sosyal güvenlik hakkına sahip oldukları açıkça belirtilmektedir. Sosyal güvenlik sisteminin temel kanunu olan USUS, kişileri zorunlu ya da gönüllü olarak sosyal sigorta sistemine dâhil etmektedir. ZUS ise vatandaşların sosyal güvenlik haklarını korumaya yönelik birçok faaliyette bulunmaktadır. Bu doğrultuda USUS'da yer alan hükümlerle yurtdışındaki Polonya vatandaşlarının sosyal güvenlik hakları korunmaktadır. USUS'da yurtdışında bulunan Polonya vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin fazla ve detaylı hükümler yer almamakla birlikte, Kanunun 7. maddesine göre "*….yurtdışında diplomatik hizmetlerde çalışmak üzere görevlendirilen, BM'nin daimi temsilciliklerinde görevlendirilen, yurtdışındaki özel görevler sebebiyle bulunanların, yurtdışındaki bilgi-kültür merkezleri veya enstitülerde görevlendirilen kişilerin eşleri….*" gönüllü emeklilik sigortasına katılabilmektedirler. ZUS, 01.05.2004 tarihinden itibaren Polonya dışında,

[213] https://europa.eu/youreurope/citizens/health/prescription-medicine-abroad/index_en.htm (Erişim Tarihi: 12.12.2018).
[214] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1021&langId=en&intPageId=1749 (Erişim Tarihi: 12.12.2018).
[215] http://www.nfz.gov.pl/dla-pacjenta/zalatw-sprawe-krok-po-kroku/jak-wyrobic-karte-ekuz/ (Erişim Tarihi: 12.12.2018).

diğer AB üyesi ülkelerde sigorta sürelerini tamamlamış kişiler için emeklilik ve malullük yardımlarına ilişkin AB ve ulusal mevzuattan kaynaklanan düzenlemeler hakkında temel bilgiler sunmaktadır[216]. Polonya'nın sosyal güvenlik uygulamalarını uluslararası anlaşmalarla güvence altına aldığı bir ülkede yaşanması halinde, ikamet edilen ülkede ZUS'tan emeklilik, malullük ve ölüm aylığı talep etme hakkı bulunmaktadır. ZUS'tan yapılacak yardımların transfer edilebileceği ülkeler AB ülkeleri, EFTA ülkeleri ve Polonya'nın ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzaladığı ülkelerdir. Yardıma hak kazanıldığı dönemde yurtdışında yaşayanlar ve yardımın verilmesinden sonra Polonya'da kalmak üzere bu ülkelerden kalıcı olarak ayrılanlar ZUS'tan emeklilik, malullük ya da ölüm aylığı almaya hak kazanırlar. Yalnızca Avustralya ve Polonya arasındaki ikili sosyal güvenlik sözleşmesi, emeklilik ve malullük aylığının ülkede geçici olarak kalan hak sahiplerine de transfer edilmesini mümkün kılmaktadır[217]. Yurtdışındaki Polonya vatandaşları ZUS'tan işgöremezlik ödenekleri ile emeklilik öncesi ödenekleri[218] (bunlar emeklilik öncesi izinleri ve öğretmenlerin tazminat haklarını kapsamaktadır) ve gazilere ilişkin ödenekleri de alabilirler. Ayrıca belirtmek gerekir ki, ZUS'tan ödenek almak için yapılacak işlemler[219] ülkelere göre farklılık göstermektedir. Başvuru, Polonya şubelerinden herhangi birine ya da doğrudan uluslararası anlaşmaların uygulanması için belirlenen birimlere yapılmalıdır. Ödemeler, Polonya'daki banka hesabına ya da Polonya'da yaşayan yetkili kişiye ya da ikamet edilen ülkede bulunan banka hesabına yapılmaktadır. Polonya ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan bir ülkede ikamet edenlere yönelik ödemeler ise Polonya'daki hesaplarına ya da belirledikleri yetkili kişiye yapılabilmektedir. Gaziler için böyle bir durum söz konusu değildir[220]. Ödemeler aylık olarak belirlenen günde veya yurtdışına yapılacaksa transfer edildiği günün ertesi gününde yapılmaktadır. Ödemeler[221] ikamet edilen yerdeki para biriminde veya dönüştürülebilir para biriminde yapılmaktadır. Bu nedenle kullanılan para birimine göre değişimler yaşanabilmektedir. Aynı zamanda, Polonya dışında bir ülkeden alınan

[216] http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica (Erişim Tarihi: 28.07.2018).
[217] http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/wyp lata/transfer-swiadczen-dla-osob-zamieszkalych-za-granica (Erişim Tarihi: 30.09.2018).
[218] Emeklilik öncesi ödenekler sadece AB veya EFTA üyesi ülkelere aktarılabilmektedir.
[219] Örneğin ABD ve diğer ülkelerden yapılacak başvurularda istenen belgeler farklılık göstermektedir.
[220] Gazilere ilişkin ödenekler Polonya ile sosyal güvenlik anlaşması bulunmayan ikamet edilen ülkelere de transfer edilebilmektedir. Yurtdışı sosyal emeklilik aylıklarını transfer etmek için herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır.
[221] Yurtdışına yapılacak ödeme brüt (vergi ve net tutar düşüldükten sonra) olarak yapılmaktadır.

ödenekler, ZUS'tan alınacak ödenekleri bazı istisnalar dışında etkilemez[222]. Yurtdışındaki Polonyalıların ZUS'tan aldıkları emeklilik veya malullük aylıklarının kesilmesi/askıya alınması söz konusu olabilir. Yaşlılık veya malullük aylığı alma hakkı tarım dışı işletmelerde çalışma, diğer gelir getirici işlerde veya çalışmadan kaynaklanan gelirle ilgili Sosyal Sigorta Fonundan yaşlılık veya malullük aylığı alınması konusundaki Kanun hükümlerine göre azaltılmakta ya da askıya alınmaktadır. Bu durum yurtdışında kazanılan gelirler için de uygulanmaktadır. Yaşlılık ya da malullük aylığı alan kişiler yurtdışındaki faaliyetlerinden elde ettikleri kazanç ve diğer gelirler konusunda Sosyal Güvenlik Bürosunu bilgilendirmekle yükümlüdürler. Yurtdışındaki faaliyetlerden elde edilen gelirler ZUS'tan hak kazanılan emekli maaşı miktarını etkilemektedir. Yurtdışında elde edilen gelir miktarı, Polonya'da geçerli olan ortalama aylık ödemenin %70'ini aşarsa bu yardımdan doğan miktar (aylık ücretin %130'undan fazlası olmamak koşuluyla) azaltılmaktadır. Yurtdışında elde edilen gelir miktarının Polonya'da geçerli olan ortalama aylık ücretin %130'unu aşması durumunda ise yararlanma hakkı askıya alınmaktadır. Bu kesintiler ya da askıya alma işlemleri hem Polonya ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan hem de bulunmayan ülkelerde yaşayanlar için uygulanmaktadır[223]. Diğer ülkelerde yaşayanlar için böyle bir askı ya da kesinti durumu söz konusu değildir. Sosyal Sigortalar Fonundan yaşlılık ve malullük aylığı alma konusundaki Kanunun 103. maddesine göre, emeklilik hakkı kazanmadan önce iş sözleşmesi sona erdirilmezse, sürekli istihdamdan elde edilen gelir ne kadar olursa olsun, ZUS'tan elde edilen yardım askıya alınır. Bu durum Avustralya dışındaki tüm sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanan ülkeler ile AB ve EFTA ülkeleri için geçerlidir. Ancak bu durumdakiler emeklilik aylığı almaya başladıktan sonra çalışmaya devam edebilirler. Yurtdışında kendi adına çalışan kişilerin faaliyetlerini sona erdirmelerine gerek bulunmamaktadır[224].

Polonya sosyal güvenlik sisteminde sigortalılık sürelerinin birleştirilmesi söz konusudur. Farklı AB veya EFTA ülkesinde çalışmaları bulunan Polonya vatandaşları gerekli şartları yerine getirerek Polonya'daki çalışma sürelerini bu ülkelerdeki çalışma

[222] http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/wyplata/transfer-swiadczen-dla-osob-zamieszkalych-za-granica (Erişim Tarihi: 30.09.2018).

[223] http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/zawieszalnosc-swiadczen-osob-pracujacych-za-granica/zawieszalnosc-dochodowa (Erişim Tarihi: 23.10.2018).

[224] http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/zawieszalnosc-swiadczen-osob-pracujacych-za-granica/rozwiazanie-stosunku-pracy (Erişim Tarihi: 23.10.2018).

süreleri ile birleştirebilmektedirler. Sigorta sürelerinin birleştirilmesi noktasında iki farklı yol izlenmektedir. 01.01.1949 yılından önce doğanların emekli aylığı almaları için gerekli koşullar; kadınlar için 60 yaş ve 20 yıl sigortalılık süresi, erkekler için 65 yaş ve 25 yıl sigortalılık süresinin sağlanmasıdır. Polonya vatandaşlarının ZUS'a tabi olarak geçirdiği sürenin bu koşulların altında kalması halinde diğer AB veya EFTA ülkesinde geçirdiği sigortalılık süresi birleştirilerek ZUS'tan emekli aylığı alabilmesi mümkündür. ZUS'a bağlı olarak geçirilen sigortalılık süresinin istenen koşulları sağlaması halinde diğer ülkelerde geçen sürenin eklenmesine ihtiyaç duyulmamaktadır. 31.12.1948 tarihinden sonra doğan ve AB ülkelerinde çalışanların emekli aylığı alma hakları yeni kurallar üzerinden hesaplanmaktadır. Bu kişilerin öncelikle Polonya'daki resmi emeklilik yaşına ulaşmaları ve en az bir gün Polonya'da sosyal sigorta, emeklilik ya da maluliyet sigortası için prim ödenmiş olmaları gerekir. Bu kişiler emeklilik hakkı kazandıkları tarihten itibaren ZUS'tan da emekli aylığı alma hakkı kazanmaktadırlar. Aynı zamanda bu kişilerin emekli aylığı alma hakkı kazanmalarında sigortalılık sürelerinin de bir önemi bulunmamaktadır. Bu nedenle sigortalılık sürelerinin başka bir AB ya da EFTA ülkesinde geçirilmiş olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Ancak Polonya sigortalılık süresinin erken emeklilik hakkı için yeterli olmaması halinde AB veya EFTA ülkelerinde geçen sigortalılık süreleri toplam süreye eklenebilmektedir. 31.12.1948 ile 01.01.1969 tarihleri arasında doğan kişiler bazı özel hallerde yaptıkları işe bağlı olarak farklı koşullarla yaşlılık aylığına hak kazanabilmektedirler. Bu kişilerin emekli aylığı alabilmesi için son bir koşul da AB veya EFTA ülkelerindekiler de dâhil olmak üzere tüm işverenlerle iş sözleşmelerinin sona erdirilmesidir. Ancak daha öncesinde ZUS'tan emekli aylığı alınıyorsa emeklilik aylıkları kendilerine ödenmeye devam etmektedir[225].

Polonya sosyal güvenlik sistemine göre, Polonya vatandaşları hangi ülkelerde çalışmaları (Polonya, AB veya EFTA ülkeleri) varsa o ülkelerden emeklilik hakkı elde etmek için başvuruda bulunabilir. Aynı zamanda ayrı ayrı başvuru yapılmasına da gerek yoktur. İkamet edilen ülkeden yapılan emeklilik aylığı alma başvurusu diğer ülke sigorta kurumlarına da gönderilmektedir. Çalışılan ülkelerin ulusal mevzuatlarına göre başvurular değerlendirilmekte ve gerekli koşulların sağlanması halinde her ülkeden ayrı ayrı emekli aylığı almaya hak kazanılmaktadır. AB veya EFTA ülkelerinde yaşayan ya

[225] http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-zagranica/emerytura-dla-osob-ktore-urodzily-sie-po-31-grudnia-1948-r.-i-pracowaly-w-panstwach-unii-europejskiej (Erişim Tarihi: 15.08.2018).

da çalışan kişilerin emeklilik veya malulen emeklilik aylığı talepleri ZUS'un AB düzenlemelerinde belirlenen kurumları[226] tarafından incelenir. Birden fazla ülkede çalışması olan ve Polonya'da yaşayanlar en son çalıştıkları ülkeye hizmet veren ZUS Şubesine, ikamet adresine en yakın ZUS Şubesine ya da (daha sonra yazılı olarak gönderilmek suretiyle) elektronik ortamda başvuruda bulunabilirler. Polonya'da ikamet edenler ZUS'un talep ettiği uygun başvuru formunu (emeklilik, malulen emeklilik ya da ölüm aylığı talebiyle) doldurarak ve gerekli diğer belgeleri hazırlayarak (ilgili ülkelerin de emeklilik hakkı için istediği belgeler ve yabancı sigorta numarası da dâhil olmak üzere) başvuruda bulunurlar. AB veya EFTA ülkelerinde yaşayanlar ise hem Polonya'daki çalışmaları hem de o ülkedeki çalışmaları için ikamet ettikleri ülkedeki (ulusal mevzuat kurallarına göre) sigorta kurumuna başvuruda bulunmalıdırlar. Bu ülkelerden yapacakları başvurularına, ayrıca ZUS'tan emekli aylığı bağlanmasını sağlayacak ilgili belgeleri de eklemelidirler. İkamet edilen ülkedeki sigorta kurumu, ilgili belge ve dokümanları ZUS'un ilgili şubelerine iletmektedir. Bu uygulamanın kanuni dayanağını 883/2004 sayılı Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Koordinasyonu Hakkındaki Avrupa Parlamentosu ve Konsey Tüzüğü ile bu Tüzüğün uygulanmasına ilişkin 987/2009 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Tüzüğü oluşturmaktadır[227]. ZUS'tan emeklilik, malulen emeklilik ya da ölüm maaşı almaya hak kazanmış olan kişiler, aynı zamanda Polonya dışında bir AB üyesi ülkeden de emekli aylığı alırlarsa, bu diğer ülkelerden elde edilen hakların toplanması ZUS'tan yapılacak olan yardımların azaltılmasına veya askıya alınmasına sebep olmaz[228]. Ancak bazı durumlarda ZUS'tan emekli aylığı alırken başka bir AB veya EFTA üyesi ülkede çalışmaya devam etmek, aylıkta azalmaya veya askıya alınmaya sebep olabilir. Bu kural Polonya'da, AB veya EFTA ülkelerinde çalışan emeklileri kapsamaktadır. Ancak bu durumun bir istisnası Polonya'daki yasal emeklilik koşullarını tamamlamış olmaktadır. Geçerli emeklilik koşullarını tamamlayan Polonya

[226] AB ve EFTA ülkelerine hizmet veren ZUS kurumları şunlardır: Łódź Şubesi Kıbrıs, Yunanistan, Malta ve İtalya; Nowy Sącz Şubesi Çekya ve Slovakya; Gdańsk Şubesi Büyük Britanya; Tarnów Şubesi Avusturya, Lihtenştayn, Slovenya, İsviçre ve Macaristan; Opole Şubesi Almanya; Szcein Şubesi Danimarka, Estonya, Finlandiya, İzlanda, Litvanya, Letonya, Norveç ve İsveç; Varşova Şubesi Belçika, Bulgaristan, Hırvatistan, Fransa, Hollanda, İrlanda, Lüksemburg ve Romanya; Rzeszów Şubesi İspanya ve Portekiz'de yaşayan veya çalışmış olan Polonya vatandaşlarına hizmet vermektedir.

[227] http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-rently-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/zasady-przynawania-emerytury-i-rent-dla-osb-pracujacych-w-panstwach-ue/efta/skladanie-wniosku-o–emeryture-lub-rente (Erişim Tarihi: 31.08.2018).

[228] http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/zasady-przyznawania-emerytur-i-rent-dla-osob-pracujacych-w-panstwach-ue/efta/pobieranie-zagranicznego-swiadczenia-a-prawo-i-wysokosc-emerytury/renty-z-zus (Erişim Tarihi: 31.08.2018).

vatandaşlarının ZUS'tan emekli aylığı almaları durumunda, kazançlarının ne kadar olduğuna bakılmaksızın, aylıklarından herhangi bir kesinti yapılmamaktadır[229]. Aynı zamanda, ZUS'tan emekli aylığı alabilmek için hem Polonya'daki hem de ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerdeki (Avustralya dışında) tüm iş sözleşmelerinin feshedilmesi gerekir. Emeklilikte çalışama hayatına tekrar dönebilmekte, ancak çalışılan işteki ücret, emekli aylığı tutarını etkileyebilmektedir[230].

Polonya dışında bir AB veya EFTA ülkelerinde çalışanların da ZUS'a malullük aylığı için başvurma hakkı bulunmaktadır. Ancak malullük aylığı bağlanması için ZUS tarafından belirtilen bazı koşullar yerine getirilmelidir. Öncelikle çalışmaya uygun olmadığının Sosyal Sigortalar Kurumu doktoru tarafından belgelenmesi gerekir. Emekli aylığı için başvurulduğu tarihten ya da çalışamayacak duruma gelmeden önce belirli bir süre sigortalılık süresine[231] sahip olunmalıdır. Malullük sigortasından yararlanmak için Polonya mevzuatında belirtilen dönemler boyunca ya da bu sürenin bitiminden sonraki 18 aya kadar olan dönem boyunca çalışamıyor olmak gerekir. Bu dönemdeki sigortalılık süresi (iş sözleşmesiyle veya bağımsız çalışılan) işsizlik, hastalık izni ve ebeveyn izni sürelerini de içerir. Ancak çalışmaya engel durumun başka bir dönemde ortaya çıkması halinde belirtilen koşulların (tamamen çalışamayacak durumda, kadınlar için 20 yıl erkekler için 25 yıl sigortalılık süresine sahip olmak) sağlanmasıyla emekli aylığı almaya devam edilir. Malullük aylığına hak kazanmadaki diğer bir koşul ise ZUS'tan emeklilik aylığı alma hakkının bulunmaması ya da gerekli koşulların sağlanamamasıdır. Polonya'daki sigortalılık süresinin malullük aylığı almak için yeterli olmaması halinde başka bir AB veya EFTA ülkesindeki sigortalılık süreleri birbirleriyle çakışmamak koşuluyla birleştirilmektedir[232]. Malullük sigortasından yararlanabilmenin diğer bir

---

[229] http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/zasady-przyznawania-emerytur-i-rent-dla-osob-pracujacych-w-panstwach-ue/efta/wplyw-przychodow-z-ty tulu-pracy-wykonywanej-za-granica (Erişim Tarihi: 31.08.2018).

[230] http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/wyplata/transfer-swiadczen-dla-osob-zamieszkalych-za-granica (Erişim Tarihi: 30.09.2018).

[231] Bu süre çalışmaya engel durumun meydana geldiği yaşa bağlıdır. Çalışmaya engel hal eğer 20 yaşından önce meydan gelmişse son 10 yıl içinde 1 yıl; 20-22 yaş arasında meydana gelmişse 2 yıl; 22-25 yaş arasında meydana gelmişse 3 yıl; 25-30 yaş arasında meydana gelmişse 4 yıl veya kişi 30 yaşından büyükse 5 yıl sigortalılık süresine sahip olunmalıdır. 30 yaşından sonra çalışamayacak duruma gelindiyse, kadınların 25 erkeklerin 30 yıllık sigortalılık süresini sağlamaları halinde son 10 yıl içinde 5 yıllık sigortalılık süresinin sağlanmış olması şartına gerek yoktur.

[232] Örneğin; 40 yaşındaki sigortalı bir Polonya vatandaşı, 6 ay süreyle hastalık yardımı aldıktan sonra ZUS'a malulen emeklilik aylığı için başvurursa ve durumu kurum doktorları tarafından kabul edilirse, bu kişinin sigortalılık dönemlerine bakılmalıdır. Bu kişinin son 10 yılda Polonya'da 3 yıl, Avusturya'da 4 yıllık bir çalışmasının bulunduğu varsayıldığında; bu kişinin son 10 yılda Polonya'da 5 yıllık sigorta süresini sağlayamadığı için Avusturya'daki 4 yıl da sigortalılık süresine eklenmelidir. Böylece kişilerin

koşulu da maluliyetin sigortalılık süresi içinde veya sigortalılığın sona ermesinden itibaren 18 ay içinde oluşan bir işgöremezlik sebebiyle ortaya çıkmasıdır. Yurtdışında çalışırken malul hale gelinmesi ve ZUS'tan aylık almak için başvurulması halinde işgöremezliğin, Kurum doktoru tarafından belirlenmesi zorunludur. Çalışılan ülkelerin kendi sigorta kurumu, o ülkede yürürlükte olan mevzuata göre işgöremezlik hakkında karar vermektedir. Polonya dışında bir AB ya da EFTA ülkesinde yaşarken ZUS doktorunun incelemesi için Polonya'da bulunulmasına gerek yoktur. ZUS doktoru başvuruda bulunan kişinin ikamet ülkesindeki sigorta kurumu doktoru tarafından hazırlanan tıbbi görüş ve belgelere göre işgöremezlik konusunda karar vermektedir. Herhangi bir eksiklik olması durumunda ZUS doktoru yabancı emeklilik kurumundan ek testler yapılmasını isteyebilir. Verilen kararın sigortalı tarafından kabul edilmemesi halinde ZUS tıbbi komitesine itiraz edilebilmektedir. Malullük aylığından yararlanmak için ZUS ile çalışılan diğer AB ve EFTA üyesi ülkelere birlikte başvurabilmek de mümkündür. Bu durumda çalışmanın olduğu ülkelere ayrı ayrı başvuru yapmaya gerek yoktur, ikamet edilen ülkenin sosyal sigorta kurumuna başvurmak yeterlidir. Kurum malulen emeklilik talebini diğer ülke kurumuna da iletmektedir. Sigortalılığın söz konusu olduğu ve şartların sağlandığı her ülkeden aylık alınması mümkündür[233].

Polonya dışındaki AB üyesi ülkelerde yaşayan Polonya vatandaşlarının o ülkede ölümü halinde ZUS'tan ölüm aylığı alması mümkündür. ZUS'un verdiği yaşlılık veya malulen emeklilik haklarına sahip olan ve ZUS tarafından belirlenen koşulları sağlayan kişilerin aile üyeleri (belirtilen koşullarla hayatta kalan eş, çocuklar, ikinci eşin çocukları, evlatlık çocuklar, kardeşler, diğer çocuklar, torunlar, ebeveynler) bu hakka sahiptir[234]. Ölen kişinin Polonya sosyal güvenlik sistemi içinde yaşlılık veya malullük aylığı almak için gereken koşullara sahip olmaması halinde diğer AB ve EFTA ülkesindeki sigortalılık süreleri birleştirilmektedir. Aile yakınlarına verilecek olan ödenek belirlenirken, ölenin Polonya'daki sigortalılık sürelerine yurtdışındaki süreleri de eklenerek oranlama yapılmakta ve ölen kişinin hak edeceği faydaya göre kalan aile üyelerine ödeme yapılmaktadır. Polonya'da ölen kişinin hak sahibi aile üyeleri ölüm aylığı hakkına eşit

malulen emeklilik aylığı alması sağlanmaktadır. Ancak emekli aylığı sadece Polonya'daki süreler için ödenmekte, yurtdışındaki çalışmalar için çalışılan ülkeden talepte bulunulmalıdır.

[233] http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/renta-z-tytulu-niezdolnosci-do-pracy-dla-osob-ktore-pracowaly-w-panstwach-unii-europejskiej (Erişim Tarihi: 28.08.2018).

[234] Ayrıntılı bilgi için bkz. (http://www.zus.pl/swiadczenia/renty/renta-rodzinna (Erişim Tarihi: 30.08. 2018).

oranda sahiptirler. Ölen kişinin emekli aylığı almayı hak kazandığı veya kazanacağı her ülkeden hak sahiplerinin de ölüm aylığı alma hakkı bulunmaktadır[235]. 16 yaşın üzerindeki hak sahibi çocuklar yurtdışında eğitim görmeleri ve bu durumlarını belgelemeleri halinde ölüm aylığı alabilmektedirler.

Yurtdışında yaşayan gaziler (savaşta veya baskı sebebiyle gazi, muharip olanlar) ikamet ettikleri ülkede ZUS yardımlarına hak kazanabilmektedir. Bu durumun hukuki dayanağını Savaş Sonrası ve Savaş Dönemi Baskı Mağduru Olan Belli Kişiler ve Savaşan Kişiler Hakkındaki 24.01.1991 tarihli Kanun (2016 yılında değişiklik yapılmıştır) ile gazilerin ödenek, tazminat destekleri ve toptan ödemelerini içeren menfaatlerin diğer hak sahibi kişilere ve gazilere verilmesine ilişkin 23.07.2014 tarihli Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Düzenlemesi oluşturmaktadır. Yurtdışında yaşayan gazilere; gazilik ek tazminat ödeneği, toptan ödeme, istisnai olarak yapılan ödemeler (yaşlılık aylığı ve ekleri ile birlikte maluliyet aylığı), Gazilik Kanunu kapsamındaki kişilere verilecek işgöremezlik aylığı ve savaştan dönen kişilere verilmesi gereken diğer emeklilik menfaatleri verilir. Bu kişiler emekli olma hakkını elde ettiklerinde ise emeklilik aylığına hak kazanırlar. Diğer taraftan, gazilik ödeneğine hak kazanmak için herhangi bir yaşlılık veya emeklilik geliri bulunmamak, aile maaşı almak için ödeme ya da emekli olma hakkı bulunmamak, çalışmamak ve bir çiftlik ya da tarımsal bir işletme çalıştırmıyor olmak gerekir. Bir gazinin ödeneği toptan ve ek tazminat ödenekleri ile birlikte ödenebilir[236]. Gazilik ödeneklerine ilişkin başvuru, ödemenin yapılması ve diğer ilgili konular yaşlılık, malullük ve ölüm aylığında olduğu şekildedir.

ZUS, yurtdışındaki vatandaşları için sosyal güvenlik hakları konusunda sigorta danışmanlığı da yapmaktadır. AB üyesi ülkeler içinde "Sosyal Sigorta Danışmanlık Günleri" düzenleyerek AB üyesi bir ülkede yaşamak ya da çalışmak isteyen Polonya vatandaşlarına çalışma ve sigorta hakları konusunda ZUS uzmanları tarafından bilgi verilmektedir. ZUS Almanya emeklilik sigortası kurumları ile her yıl Polonya ve Almanya şehirlerinde de toplantılar yapmaktadır[237]. ZUS tarafından, yurtdışında yaşayan Polonyalıların emekliliğe hak kazanma koşullarına ilişkin eğitim videoları da

[235] http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/zasady-przyznawania-emerytur-i-rent-dla-osob-pracujacych-w-panstwach-ue/efta/renta-rodzinna-po-osobach-ktore-pracowaly-w-panstwach-unii-europejskiej(Erişim Tarihi: 30.08.2018).

[236] http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/wyplata/transfer-swiadczen-kombatanckich-za-grancie (Erişim Tarihi: 30.09.2018).

[237] http://www.zus.pl/o-zus/wspolpraca-miedzynarodowa-zus/miedzynarodowe-dni-poradnictwa (Erişim Tarihi: 30.07.2018).

yayınlanmaktadır. Bu sitede (Youtube aracılığıyla yayınlanan) emeklilik ve yurtdışında çalışma konularında, prim ödemeleri ve prim ödenmesi gereken sosyal sigortalar ile ilgili materyaller yayınlanmaktadır[238]. ZUS, sosyal güvenlik hakkının uygulaması konusunda uluslararası kuruluşlarla da işbirliği halindedir. Kuruluşlar; Uluslararası Sosyal Güvenlik Derneği (ISSA)[239], Avrupa Sosyal Koruma Platformu, Avrupa Sosyal Sigorta İttifakı (ESIP)[240], ILO, OECD, WB, AK, Uluslararası Sosyal Korumada Ortak Bilgi Sistemi (MISSOC)[241], Avrupa Komisyonu ve Avrupa Tıp Profesörleri Birliği'dir[242]. ZUS ayrıca, vatandaşlarının bulunduğu ülkelerdeki yabancı sosyal güvenlik kuruluşlarıyla[243] da işbirliği yapmaktadır. ZUS, Bakanlar Kurulu kararıyla yurtdışında istihdamın sağlanması ve istihdamla ilgili olarak emeklilik aylıklarının ödenmesine ilişkin kuralları belirlemek amacıyla 18.07.1986 tarihinde bir Yönetmelik, 1991 yılında ise Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığının (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej) kararı ile yabancı işverenlerin hizmetinde yurtdışında istihdam edilen Polonya vatandaşlarının yurtdışında istihdam nedeni ile İstihdam Fonu ve sosyal güvenlik katkılarından kaynaklanan miktarın aktarılmasına ilişkin Yönetmelik yayınlanmıştır[244].

2.3. Hindistan

Bir milyardan fazla kişinin güvencesiz olarak çalıştığı Asya-Pasifik ülkelerinde sosyal güvenlik uygulamalarının kapsamının oldukça sınırlı olduğu belirtilmektedir[245]. Bölgedeki sosyal güvenlik programları kapsama alanı bakımından oldukça çeşitlidir ve kişi başına düşen gelir düzeyindeki farklılıklar sosyal güvenliğin kapsamındaki farklılığı ve çeşitliliği kısmen de olsa açıklamaktadır (Turner, 2002, s. 4). Bu çeşitlilik de farklı koruma seviyelerine neden olmaktadır. Bölgedeki bazı ülkeler tamamıyla gelişmiş bir

---

238 http://www.zus.pl/o-zus/aktualnosci/-/publisher/aktualnosc/1/emerytura-a-praca-za-granica/1797784 (Erişim Tarihi: 30.07.2018).

239 ISSA için bkz. (https://www.issa.int/en_GB/the-issa (Erişim Tarihi: 19.11.2018)).

240 ESIP için bkz. (https://esip.eu/ Erişim Tarihi: 10.11.2018).

241 MISSOC için bkz. (htpps://www.missoc.org (Erişim Tarihi: 19.11.2018)).

242 http://www.zus.pl/o-zus/wspolpraca-miedzynarodowa-zus/wspolpraca-zus-z-organizacjami-o-charakterze-miedzynarodowym-i-z-zagranicznymi-instytucjami-zabezpieczenia-spolecznego (Erişim Tarihi: 23.10.2018).

243 Bu kuruluşlar için bkz. (http://www.zus.pl/o-zus/wspolpraca-miedzynarodowa-zus/wspolpraca-zus-z-organizacjami-o-charakterze-miedzynarodowym-i-z-zagranicznymi-instytucjami-zabezpieczenia-spolecznego/zagraniczne-instytucje-zabezpieczenia-spolecznego-wspolpracujace-z-zus (Erişim Tarihi: 30.10.2018)).

244 http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=POL&p_count=1291&p_classification=17&p_classcount=46 (Erişim Tarihi: 30.10.2018).

245 https://www.ilo.org/asia/areas/social-security/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi: 20.03.2019).

sosyal güvenlik sistemine, bazıları ise temel bir sosyal güvenlik sistemine sahiptirler[246]. Güneydoğu Asya'daki ilk ve büyük sosyal güvenlik programı 1952 yılında Hindistan'da yürürlüğe girmiştir (Cohen, 1953, s. 11). Hindistan'da sosyal güvenlik; yoksunluğu önlemek, kişileri belirsizlikten korumak ve bakmakla yükümlü olunan kişiler için temel bir asgari gelir sağlamak amacıyla tasarlanmıştır. Gelişmiş çoğu ülkenin aksine, sosyal güvenlik sistemi ücret istihdamıyla bağlantılı değildir ve bu nedenle farklılık göstermektedir. Ayrıca, mevcut evrensel bir sosyal güvenlik sistemi bulunmamaktadır[247].

Hindistan Anayasasının 21. maddesinde vatandaşların kişisel özgürlük ve yaşam hakkı temel bir hak olarak garanti altına alınmaktadır[248]. Anayasanın 38. maddesi, 41-43. maddeleri ile 47. maddesi de dolaylı olarak sosyal güvenlikle ilgilidir (Mehrotra, Kumra ve Gandhi, 2014, s. 3). Aynı zamanda Anayasanın 7. Programında yer alan Uyum Listesinin 23. maddesi ile 24. maddesi de sosyal güvenlikle ilgilidir[249].

Hindistan sosyal güvenlik sistemi (yaşlılık aylığı, sağlık sigortası ve analık yardımı) kayıtlı sektör ile sınırlandırılmıştır. Çalışanların büyük bir kısmını oluşturan örgütlenmemiş işgücü ise kendi sigorta programlarına bırakılmıştır[250]. Hindistan'da sosyal güvenlik sisteminin temeli olarak görülen ve kapsamı giderek arttırılan beş program bulunmaktadır[251]. Ayrıca sosyal güvenliğin iyileştirilmesi konusunda, merkez ve eyalet hükümetleri tarafından da desteklenen, birçok farklı program[252] bulunmaktadır (Drèzea ve Khera, 2017, s. 555-565; Kabeer, Sharma ve Upendranadh, 2006, s. 10-14). Hindistan sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcı unsuru olarak kabul edilen beş program vardır. Bunlar; İşçi Yardım Sandığı Örgütü (Employees Provident Fund Organization-EPFO) programları[253], merkez ve eyalet hükümetlerinin kamu hizmeti programları, vergi avantajlı isteğe bağlı tasarruf programları, kamu sektörü kuruluşlarının programları ve

[246] https://www.social-protection.org/gimi/ShowRegionProfile.action?id=11 (Erişim Tarihi: 21.03.2019).
[247] http://workspace.unpan.org/sites/Internet/Documents/UNPAN92408.pdf (Erişim Tarihi: 25.03.2019).
[248] https://www.constitution.org/cons/india/const.html (Erişim Tarihi: 18.04.2019); https://anayasa.tbmm.gov.tr/docs/hindistan.pdf (Erişim Tarihi: 09.05.2019).
[249] https://labour.gov.in/acts (Erişim Tarihi: 25.05.2019).
[250] 2008 yılında Örgütlenmemiş Sektördeki İşçilerin Sosyal Güvenliği Kanununa (Unorganized Workers Social Security Act) dayanan ve özellikle kayıtdışı istihdam edilenlere ve yoksulluk sınırının altında çalışanlara ve aile üyelerine yönelik bir sosyal sigorta programı başlatılmıştır (Kaltenborn, 2015, s. 84).
[251] Bunlar; Okul yemeği programı, "Karma Çocuk Gelişim Hizmetleri programı, Ulusal Kırsal İstihdam Garanti Kanunu programı, kamu dağıtım sistemi programı ile dul, yaşlı ve engelli kişiler için uygulanan sigorta (Indira Gandhi Ulusal Dulluk Aylığı Programı (IGNWPS), Indira Gandhi Ulusal Yaşlılık Aylığı Programı (IGNOAPS) ve Indira Gandhi Ulusal Malullük Aylığı Programı) programlarıdır.
[252] Programlar için bkz. (Kabeer, Sharma ve Upendranadh, 2006, s. 10-14; Asher, 2003).
[253] İşçilerin Yardım Sandığı Programı (EPFS) ve İşçi Emeklilik Programından (EPS) oluşan EPFO için bkz. (https://labour.gov.in/general-overview (Erişim Tarihi: 24.05. 2019)).

kamu destekleri ile eyaletlerdeki ve merkezdeki yoksullara yönelik diğer programlardır. İlk dört program işgücünün yaklaşık altıda birini kapsarken, kalan kesim herhangi bir resmi sosyal güvenlik programının kapsamında yer almamaktadır. Bu nedenle kamu yardımları ve diğer programlar herhangi bir resmi programa dâhil olmayan özellikle de yaşlı yoksullar için temel gelir kaynağıdır. Bu kesime yönelik iki temel kamu yardım programı NSAP[254] ile Annapurna Programıdır[255]. Hindistan sosyal güvenlik sisteminin mevcut yapısı[256] Hindistan sosyal güvenlik sisteminde reform yapılmasının gerekliliğini ortaya koymuş; reformların da EPFO programı, kamu hizmeti emeklilik programı[257] ve Yaşlılar İçin Emekli Aylığı Sigorta Programında[258] yapılması gerektiği ifade edilmiştir (Asher, 2003). Hindistan sağlık sigortası sistemini; yasal sağlık sigortası programları[259], Ulusal Sağlık Sigortası Programı[260], örgütlü olmayan sektöre ilişkin hükümet girişimleri, gönüllü sağlık sigortası programları veya kar amaçlı özel programlar ile kamu-özel ortaklığındaki diğer programlar oluşturmaktadır (Chakraborty, 2007, s. 11). Hindistan'ın mevcut sosyal güvenlik sistemini düzenleyen birçok kanun bulunmaktadır[261]. Hükümetin örgütlenmemiş sektöre yönelik farklı düzenlemeleri[262] de bulunmaktadır (Ranjani, 2018).

Hindistan sosyal güvenlik sisteminin tüm örgütlü sektörü kapsadığı düşünülse de, örgütlü sektör içinde de işçi-işveren ilişkilerinde kesin kurallara sahip işgücünün küçük bir kısmını kapsamaktadır[263]. Ülkede sosyal güvenlik sistemine ilişkin sorunların

---

254 NSAP için bkz. (Gupta, 2013, s. 54; van Ginneken, 2009, s. 61).

255 Program için bkz. (https://www.gktoday.in/gk/annapurna-scheme_27/ (Erişim Tarihi: 03.04.2019); van Ginneken, 2009, s. 61).

256 Hindistan sosyal güvenlik sisteminin yapısı için bkz. (MacKellar ve Henry, 2010, s. 7).

257 Programda (Civil Servise Pension Scheme) 2007 yılındaki reformla Emekli Sandığı Düzenleme ve Geliştirme Kurumu kurulmuştur. Kurumla birlikte Ulusal Emeklilik Sistemi (NPS) oluşturulmuştur (https://www.pfrda.org.in/index1.cshtml?lsid=166 (Erişim Tarihi: 17.06.2019)).

258 Program (Varishtha Pension Bima Yojana) Hükümet desteğiyle Hindistan Hayat Sigortası Şirketi (India Life Insurance Corporation) tarafından yönetilmektedir. Program için bkz. (https://www.policybazaar.com/insurance-companies/lic-india-pension-plans/varishtha-pension-bima-yojana-plan/; https://currentaffairs.gktoday.in/tags/varishtha-pension-bima-yojana (Erişim Tarihi: 10.04.2019)).

259 İşçilerin Devlet Sigortası Programını ve Merkezi Hükümetin Sağlık Programlarıdır (https://www.india-briefing.com/news/introduction-social-security-system-india-6014.html/ (Erişim Tarihi: 28.04.2019)).

260 Program (Rashtriya Swasthya Bima Yojana-RSBY) için bkz. (Asian Development Bank, 2016, s. 59; Mehrotra, Kumra ve Gandhi, 2014, s. 16; van Ginneken, 2009, s. 25; Chakraborty, 2007, s. 8).

261 İşçilerin Devlet Sigortası Kanunu (ESI), İşçi Tazminat Kanunu, Taşeron İşçi Kanunu, Analık Yardımı Kanunu, Eyaletler Arası Göçmen İşçiler Kanunu, İşçi Yardım Sandıkları ve Çeşitli Hükümler Hakkında Kanun, Ulusal Kırsal İstihdam Garanti Kanunu, Örgütlenmemiş Sektördeki İşçilerin Sosyal Güvenliği Kanunu'dur. Kanunlarla yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası hakları belirlenmektedir. Bkz. (https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2016-2017/asia/india.html (Erişim Tarihi: 16.06.2019)).

262 Programlardan bazıları; IGNOAPS, Ulusal Aile Yardımı Programı, Dokumacılara Yönelik Refah Programı, Usta Zanaatkârların Emeklilik Programı, Janshree Sigorta Programı, Sıradan Kişilerin Sigorta Programı, RSBY, Pradhan Mantri Shram Yogi Maan-dhan Programıdır.

263 https://labour.gov.in/sites/default/files/Social_Security_Code_Presentation.pdf (Erişim Tarihi: 15.05. 2019).

bulunmasından dolayı, yurtdışında bulunan Hindistan vatandaşlarına yönelik özel düzenlemeler getirilmesi konusunda da ciddi bir eksiklik olduğu görülmektedir. Genel itibariyle yurtdışında bulunan Hindistan vatandaşlarına ilişkin sosyal güvenlik uygulamaları ikili sosyal güvenlik sözleşmeleriyle düzenlenmektedir. İkili sosyal güvenlik sözleşmelerinin yanında, hazırlanan özel programlar aracılığıyla da yurtdışında bulunan Hindistan vatandaşlarının sigorta işlemlerine ilişkin mevzuat oluşturulmaktadır.

2.3.1. Uluslararası düzenlemelerden kaynaklanan haklar

Hindistan hükümetince İşçi Yardım Sandıkları ve Çeşitli Hükümler Hakkında Kanunda[264] belirtilen çalışan kategorisine 2008 yılında yeni bir çalışan tanımı olarak "uluslararası çalışan" kavramı getirilmiş ve sınır ötesi işçilere yönelik sosyal güvenlik programları oluşturulmaya başlanmıştır. Düzenlemeden önce Hindistan sosyal güvenlik sistemine tabi olmadıkları için yararlanamayan bu işçiler de kapsama alınmıştır. Yeni düzenlemeye göre Hindistan'ın sosyal güvenlik sözleşmesi imzalamış olduğu bir ülkede çalışan veya çalışmaya başlayan Hindistan vatandaşları[265] ilgili ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin koşullarına göre ev sahibi ülkenin sosyal güvenlik programı kapsamındaki haklardan yararlanabilmektedirler (Kumar, 2018, s. 4).

Hindistan, ILO'nun sosyal güvenlikle ilgili 118 sayılı Muamele Eşitliği Sözleşmesi ve 19 sayılı Tedavi Eşitliği Sözleşmesinin tarafıdır[266].118 sayılı Sözleşmeye göre Hindistan, başka bir ülkede ikamet eden vatandaşlarına da malullük, yaşlılık, ölüm ve cenaze yardımları ile iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle bağlanan gelirlerin ödemesini yapmak zorundadır. 19 sayılı Tedavi Eşitliği Sözleşmesine göre de başka bir

[264] Kanun, EPFO'nun alt programları olan EPFS ve EPS programlarını kapsamaktadır.

[265] Bu kişiler belirli koşulları taşımaları halinde yardım sandığında birikmiş olan bakiyesini alabilmektedir. 58 yaşına ulaşmak veya çalıştığı işyerinde emeklilik hakkı elde etmek, resmi olarak belgelenmek kaydıyla maluliyete dayalı kalıcı ve tam işgöremezlik nedeniyle emeklilik, program şartlarında belirtilen hastalıklardan muzdarip olmak ve uluslararası işçiye yönelik sosyal güvenlik sözleşmesinde belirtilen hükümler doğrultusunda biriken tutar alınabilmektedir. Ayrıca emeklilik hakkının elde edilmesi veya EPFS'de belirtilen koşullarda emeklilik fonunda birikmiş tutarlar emekli aylığı almak için kullanılmaktadır. Ancak bu gruptaki işçilerin emeklilik fonundan çekilmeleri için en az 10 yıl boyunca sistemde kalmaları gerekir. Uluslararası işçilerin bir sosyal güvenlik sözleşmesinin imzalandığı ülkelerden birinde bulunmaları halinde daha önce de sistemden çekilmeleri mümkündür.

[266] Daha fazla Sözleşme onaylanmasına rağmen, bazı sözleşmeler ILO tarafından, bazıları da Hindistan tarafından kınanarak yürürlükten kaldırmıştır. Bu iki sözleşme dışında ILO tarafından Hindistan'ın 18 sayılı İşçi Tazminatı Sözleşmesini de kabul ettiği belirtilmekte, ancak Hindistan'ın kurumsal sitelerinde kabule ilişkin bir bilgi yer almamaktadır (https://labour.gov.in/lcandilasdivision /india-ilo (Erişim Tarihi: 24.05.2019); https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102691 (Erişim Tarihi: 18.04. 2019); https://www.ilo.org/gateway/faces/home/standards?_adf.ctrl-state=3gmow91s5_14&locale=EN&countryCode=IND (Erişim Tarihi: 27.05.2019)).

ülkede bulunan işçilerini ve aile üyelerini herhangi bir ikamet şartı aranmaksızın güvence altına almaktadır. Sözleşme tarafı ülkenin vatandaşlarının diğer taraf ülkede yaptıkları ödemeler konusundaki uygulamalar, taraf ülkeler arasında özel olarak düzenlenmektedir.

Hindistan taraf olduğu uluslararası belgelerde belirtilen kuralları da uygulamaya çalışarak sosyal güvenlik mevzuatını geliştirme ve kapsamını artırma yönünde çaba göstermektedir. Sosyal güvenlik açısından evrensel kurallar oluşturmayı hedefleyen Hindistan'ın taraf olduğu uluslararası belgeler; İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmedir. Hindistan, sosyal güvenlik hakkına ilişkin dolaylı hükümler içeren Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığının Önlenmesi Sözleşmesi, Bütün Kişilerin Zorla Kaybedilmeden Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, Çocuk Hakları Sözleşmesi ve Engellilerin Haklarına İlişkin Uluslararası Sözleşmeyi de onaylamış olup ilgili hükümlerin tarafıdır[267].

Hindistan vatandaşlarının ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri kapsamında özellikle AB ülkelerinde çalışma amacıyla bulunmaları değerlendirildiğinde, durumun iki sebebe dayandığı düşünülmektedir. Bunlar; Hindistan'da faaliyet gösteren çok uluslu şirket çalışanlarının belli amaçlar doğrultusunda (becerileri geliştirmek, iş toplantılarına veya konferanslara katılım, yurtdışı iş süreçlerine ilişkin bilgi edinmek) AB ülkelerinde bulunması ve ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanan AB ülkelerindeki müşteri firmalara hizmet vermek amacıyla bulunulmalarıdır (Mukherjee ve Chanda, 2012, s. 19). Ancak bulunma sebeplerini yalnızca bunlarla sınırlamak doğru değildir. Hindistan vatandaşları ülkelerindeki aracı kurumlar vasıtasıyla da AB ülkelerinde ve diğer ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülkelerde çalışma amacıyla bulunmaktadırlar. Hindistan'ın 20 ülke ile imzaladığı ikili sosyal güvenlik sözleşmesi[268] bulunmaktadır.

---

[267] https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Countries.aspx?CountryCode=IND&Lang=EN (Erişim Tarihi: 17.04.2019).

[268] Bulgaristan, Kıbrıs, Yunanistan, Litvanya ve İtalya ile görüşmelerin devam ettiği, ABD ile de ön görüşmenin yapıldığı belirtilmektedir (https://www.mea.gov.in/dialogues-agreements.htm (Erişim Tarihi: 20.05.2019)). Çin ile de görüşmelerin başlaması yönünde adımlar atılmıştır (Ministry of External Affairs, 2018a, s. 191). Bulgaristan ile 2007 yılında "Sosyal Güvenlik, İstihdam ve İş İlişkileri Alanında İşbirliğinin Desteklenmesine İlişkin Niyet Protokolü" imzalanmıştır (https://www.mea.gov.in/TreatyDetail.htm?2378 (Erişim Tarihi: 24.05.2019)).

Tablo 2.2. *Hindistan'ın imzalamış olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri*[269]

Ülkeler	İmza Tarihi	Yürürlük Tarihi
Belçika	03.11.2006	01.09.2009
Almanya[270]	08.10.2008	01.10.2009
Fransa	30.09.2008	01.07.2011
İsviçre	03.09.2009	29.01.2011
Lüksemburg	30.09.2009	01.06.2011
Hollanda[271]	22.10.2009	01.12.2011
Macaristan	03.02.2010	01.04.2013
Danimarka	17.02.2010	01.05.2011
Çekya	08.06.2010	01.09.2014
Kore Cumhuriyeti	19.10.2010	01.11.2011
Norveç	29.10.2010	01.01.2015
Finlandiya	12.06.2012	01.08.2014
Japonya	16.11.2012	01.10.2016
İsveç	26.11.2012	01.08.2014
Avusturya	04.02.2013	01.07.2015
Kebek	26.11.2013	01.04.2017
Kanada	26.11.2013	01.08.2015
Portekiz	04.03.2014	08.05.2017
Avustralya	18.11.2014	01.01.2016
Brezilya[272]	16.06.2017	-

İkili sosyal güvenlik sözleşmelerinin bazılarında amaç, yalnızca uygulanacak olan kanunları belirlemektir. Bu amaçla Hindistan mevzuatının farklı ülkelerdeki sosyal güvenlik mevzuatı ile çakışmayacağı düşünülmektedir (Melin, 2018, s. 177). Aynı zamanda Hindistan, ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri ile işçilerin "sigorta kapsamında olmama" ve "çifte sigortalılık kapsamında olma" hallerinden kaçınmasını ve her iki ülke işçileri arasında eşitlik sağlanmasını hedeflemektedir. Bu çifte kapsama durumunu engellemek için (uluslararası işçi statüsünde çalışan) Hindistan vatandaşlarının sigorta teminatı ve kapsamını içeren bir belge (certificate of coverage-COC) alması gerekir. Belge, işçinin ülkesindeki sosyal güvenlik kurumunca verilmekte ve bu belge ile kişinin bulunduğu ülkedeki sosyal güvenlik primleri ve vergilerinden muaf olduğu kabul edilmektedir. Belgenin kapsadığı süre, uluslararası işçinin o ülkede görevlendirildiği

[269] https://www.epfindia.gov.in/site_en/International_workers.php; https://www.mea.gov.in/bilateral-documents.htm?dtl/26465/Social_Security_Agreements (Erişim Tarihi: 13.05.2019).

[270] 12.10.2011 tarihinde yeni bir Sözleşme imzalanmıştır.

[271] 04.12.2017 tarihinde Sözleşmeyi değiştiren yeni bir protokol imzalanmıştır (http://www.mea.gov.in/Uploads/PublicationDocs/29788_MEA-AR-2017-18-03-02-2018.pdf (Erişim Tarihi: 21.05.2019)).

[272] 2018 yılında yürürlüğe gireceği belirtilen Sözleşmenin yürürlüğüne ilişkin bir veri bulunmamaktadır (https://www.mea.gov.in/press-releases.htm?dtl/28182/Social_Security_Agreement_between_India_and_Brazil (Erişim Tarihi: 22.05.2019)).

süreye[273] bağlı olmaktadır (Kumar, 2018, s. 4, 8). Ayrıca, Hindistan vatandaşının üçüncü bir ülkeye gönderilmesi halinde o ülkede geçen sigortalılık süreleri de hesaba katılmakta ve belirtilen süre boyunca prim ödemeden muaf olmaktadır[274]. Hindistan'ın Belçika, Hollanda, Fransa, Lüksemburg ve Portekiz ile imzaladığı sözleşmelerde eşit işlem hakkı taraf ülkede yalnızca normal olarak ikamet edenlere uygulanmaktadır. Hindistan'ın ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzaladığı ülkelerde elde edilen hakların, bazı istisnalar dışında[275], Hindistan'a transferi mümkündür. Eşit işlem hakkıyla birlikte Hindistan vatandaşları bulundukları ülkelerde, ev sahibi ülke vatandaşları ile eşit haklara sahip olmakta ve elde ettikleri hakları kendi ülkelerine transfer edebilmektedirler. Taraf olunan ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri, Hindistan açısından genel olarak yaşlılık, ölüm ve malullük sigortalarını kapsamaktadır. İkili sosyal güvenlik sözleşmeleriyle sağlanan haklardan biri de sigortalılık sürelerinin birleştirilmesidir. Hindistan'ın imzaladığı ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde sigortalılık sürelerinin birleştirilmesine ilişkin hüküm yer almakla birlikte, uygulamalar arasında farklılıklar bulunmaktadır[276]. Sözleşmelerde hüküm altına alınan konulardan biri de aile üyelerinin durumudur. Sözleşme tarafı ülkeye, Hindistan vatandaşının aile üyelerinin de birlikte gelmesine ilişkin hükümler yalnızca Belçika, İsveç ve Danimarka ile imzalanan sözleşmelerde yer almaktadır. Ayrıca Belçika ve İsveç ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde aile üyelerinin kazanç getirici bir işte çalışmamaları koşuluyla memur ve diplomatik personele[277] uygulanan kurallardan yararlanacağı da belirtilmektedir (Melin, 2018, s. 178-182).

Hindistan iki veya çok taraflı uygulamalarla yurtdışındaki vatandaşlarına güvence ve koruma sağlamaya çalışmaktadır. Bunlar sosyal güvenlik hakkına ilişkin doğrudan hüküm içermese de dolaylı olarak işçilerin korunmasına ve refahına yöneliktir. Hindistan ulusal sosyal güvenlik sisteminin öncelikli hedefinin vatandaşlarının refah ve korunma seviyesini geliştirmek olmasından dolayı, bu tür düzenlemelerin yerinde olduğu ifade

[273] Bu süre Belçika, Fransa, Lüksemburg, Hollanda, Macaristan, Danimarka, Çekya, Kore, Norveç, Finlandiya, Japonya, Avusturya, Kanada, Portekiz ve Avustralya'da 60 ay; İsveç'te 24 ay; Almanya'da 48 ay, İsviçre'de 72 aydır.

[274] https://www.epfindia.gov.in/site_docs/PDFs/Operating_SSAs_PDFs/BelgiumAgree.pdf (Erişim Tarihi: 13.05.2019).

[275] Örneğin, Fransa ile imzalanan sözleşmeye göre Hindistan'daki sistemde kişinin prim katkısının bulunmaması halinde, hak kazanılan faydaların Hindistan'a transferi mümkün değildir. Avusturya ile imzalanan sözleşmede ise tazmin edici desteklerin uygulanmasına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır.

[276] Hollanda Sözleşmesinde sürelerin toplanmasına ilişkin bir hüküm yoktur. Danimarka ve Belçika ile imzalanan sözleşmede sigortalılık sürelerinin birleştirilmesine ilişkin genel bir hüküm bulunmamakta, ülke mevzuatlarındaki sigorta sürelerinin birleştirilme sonuçlarına ilişkin hüküm bulunmaktadır.

[277] Bu kişiler, ilk sözleşme tarafı ülkenin mevzuatına tabidirler.

edilebilir. Göçmenlerin kötü muamele ve suiistimallere karşı korunmaları için merkez ve ev sahibi ülke arasında göçmenlerin korunması ve refahı için yapılan ikili işbirliği uygulamaları arasında işgücü anlaşmaları ve mutabakat anlaşmaları/zaptları da yer almaktadır. Hindistan göçmen işçilerin bulundukları ülkede kötü muameleye maruz kalmamaları ve ev sahibi ülkenin koruma taahhüdünü almak için 1980'li yıllarda ilk olarak Ürdün ve Katar ile işgücü anlaşması imzalamıştır. 2004 yılında Yurtdışı Hindistan İşleri Bakanlığının (Ministry of Overseas Indian Affairs) kurulmasıyla birlikte, göçmenlerin korunmasına ve refahına ilişkin işbirliği amacıyla Hindistan vatandaşlarının yoğun olarak bulunduğu ülkelerle Mutabakat Zaptı/Anlaşması[278] (Memorandum of Understanding-MoU) imzalanmaya başlanmıştır. Bu doğrultuda BAE, Kuveyt, Umman ve Malezya ile MoU imzalanmıştır. Yemen ile de anlaşma imzalanmasına yönelik çalışmalar devam etmektedir. Polonya, Güney Kore, Orta ve Doğu Avrupa ve Asya'daki yoğun emek göçü alan ülkelerle de gerekli girişimlerde bulunulmuştur[279].

Tablo 2.3. *Hindistan'ın imzalamış olduğu işgücü anlaşmaları/mutabakat zaptları*[280]

Ülkeler ve İlgili Anlaşmalar	İmza Tarihi
Katar ile İşgücü İstihdamı Mutabakat Anlaşması	11.04.1985
Ürdün ile İşgücü Mutabakat Anlaşması	22.10.1988
BAE ile İşgücü Mutabakat Anlaşması	13.12.2006
Kuveyt ile İşgücü ve İstihdam Konusunda Mutabakat Anlaşması	10.04.2007
Umman ile İşgücü Mutabakat Anlaşması	08.11.2008
Malezya ile İşgücü Mutabakat Anlaşması	03.01.2009
Bahreyn ile Mutabakat Anlaşması	17.06.2009
Suudi Arabistan ile Yurtiçi Hizmet Çalışanlarına Yönelik İşbirliği Anlaşması	02.01.2014

Yukarıda belirtilen işgücü veya mutabakat anlaşmaları dışında 29.09.2009 tarihinde "Danimarka Krallığı ile Hindistan Cumhuriyeti Arasında Emek Hareketliliğinin Ortaklığı Üzerine Mutabakat Zaptı/Anlaşması" imzalanmıştır. Anlaşmanın 11. maddesine göre Danimarka'da çalışan Hindistan vatandaşları, ülkedeki herhangi bir işçiye sağlanan ve ülkenin sosyal güvenlik kanunlarına uygun olan 3/1 belirtilen tüm hak ve ayrıcalıklardan maddesinde (ulusal sosyal güvenlik kanunlarından ve Danimarka ile Hindistan arasındaki

[278] Uluslararası nitelikte, daha az resmi ve bağlayıcı değildir. Genellikle uluslararası çerçeve bir anlaşmaya ilişkin düzenlemeler yapmakta; teknik veya ayrıntılı konuları belirlemektedir (ILO, 2017, s. 12).

[279] https://www.mea.gov.in/bilateral-documents.htm?dtl/26464/Bilateral_Cooperation_For_Protection_and_Welfare_of_Emigrants (Erişim Tarihi: 20.05.2019).

[280] https://www.mea.gov.in/bilateral-documents.htm?dtl/26467/Memorandum_of_Understanding_MOUs (Erişim Tarihi: 20.05.2019).

sosyal koruma ilişkin anlaşma hükümlerinden) yararlanmaktadırlar[281]. Hindistan, mutabakat veya işgücü anlaşmaları ile özellikle Körfez ve Güney Asya ülkelerindeki vatandaşlarının refah seviyelerini korumaya çalışmaktadır.

2.3.2. Ulusal düzenlemelerden kaynaklanan haklar

Hindistan Anayasanın 8. maddesinde Hindistan dışında yaşayan Hindistan kökenli kişilerin vatandaşlık haklarına ilişkin bir hüküm yer almaktadır. Bu maddeye göre "5. *maddedeki*[282] *hükme rağmen, Anayasanın başlangıcından önce veya sonra Hindistan Hükümeti veya Hindistan Sömürge Hükümeti tarafından kurallarla belirlenen yapıda, 1935 tarihli Hindistan Hükümeti Kanununda tanımlanan şekilde ebeveynleri veya büyük ebeveynlerinden biri Hindistan'da doğmuş olan kişiler veya Hindistan dışındaki herhangi bir ülkede ikamet eden kişiler*" Hindistan vatandaşı gibi kabul edilmektedirler[283]. Bu kişiler ikamet ettikleri yerdeki Hindistan konsolosluk veya diplomatik işler temsilcilerine yapılan başvuruyla birlikte Hindistan vatandaşı olarak kayıt altına alınmaktadırlar[284]. Kuzey Amerika ve diğer gelişmiş ülkelerdeki çifte vatandaşlık taleplerini ve yurtdışındaki Hindistan vatandaşlarının beklentilerini de yerine getirmek amacıyla 2005 yılında, 1955 tarihli Vatandaşlık Kanununda değişiklik yapılarak Yurtdışındaki Hindistan Vatandaşları (Overseas Citizen of India-OCI[285]) Programı[286] yürürlüğe konulmuştur. Program 26.01.1950 tarihinde Hindistan vatandaşı olan veya bu tarihte vatandaşlık hakkı kazanmış olan yurtdışındaki Hindistan kökenli vatandaşların (Pakistan, Bangladeş veya diğer ülkelerde merkezi hükümetçe veya resmi gazetede bildirimde bulunularak vatandaş olanlar dışındaki) "Hindistan vatandaşı" olarak kayıt olmasını öngörmektedir[287].

---

[281] https://www.mea.gov.in/bilateral-documents.htm?dtl/26466/Labour_Mobility_Partnership_LMPA; https://www.mea.gov.in/images/pdf/LMPA-Denmark.pdf (Erişim Tarihi: 20.05.2019).

[282] Bu madde Anayasanın başlangıcında vatandaşlık başlığını taşımaktadır.

[283] Bu kişiler "Non-Resident Indian (NRI)" olarak ifade edilmektedir.

[284] https://www.constitution.org/cons/india/const.html (Erişim Tarihi: 18.04.2019).

[285] Bunlar; Hindistan'da yaşamayanlardan (NRI) ve Hindistan kökenlilerden (Persons of Indian Origin-PIO) oluşmaktadır.

[286] Bu kişilerin başka bir ülke vatandaşlıkları bulunmakta, Hindistan kökenli olmaları sebebiyle Hindistan vatandaşı gibi kabul edilmekte, ancak Hindistan vatandaşları ile aynı haklara sahip olmamaktadırlar. Sosyal güvenlikle doğrudan ilgili olmayan bu programla, Hindistan'ın yurtdışındaki Hint kökenli kişilere Hindistan'ı tanıtmak amacında olduğunu belirtmek gerekir. Dışişleri Bakanlığı ayrıca belirli bölgelerdeki Hint diasporasıyla bağlantı kurmak, hükümet politikalarını ve programlarını tanıtmak, ekonomik kalkınma ve büyümeye katkıda bulunulmasını sağlamak amacıyla yurtdışında Göçmen Hint Günleri (Pravasi Bharatiya Divas-Non Resident Indian Days) düzenlemektedir (https://www.mea.gov.in/pravasibharatiya-samman.htm; https://www.mea.gov.in/pravasi-bharatiya-divas.htm (Erişim Tarihi: 22.05.2019)). 2019 yılında göçmen Hintlere ilişkin bir sözleşme de hazırlanmıştır.

[287] https://mea.gov.in/overseas-citizenship-of-india-scheme.htm (Erişim Tarihi: 16.05.2019).

Hindistan ulusal sosyal güvenlik sistemi, İşçi Yardım Sandıkları ve Çeşitli Hükümler Hakkında Kanun ve bu Kanun çerçevesindeki programlarla (EPFS ve EPS) işletilmektedir. EPFO ile de sosyal güvenlik uygulamaları yönetilmektedir (Kumar, 2018, s. 3). Ancak bu düzenlemelerde yurtdışındaki Hindistan vatandaşlarına ilişkin herhangi bir hüküm yer almamaktadır.

Hindistan'dan yurtdışına (denizaşırı ülkelere) çalışma amacıyla giden çok fazla Hindistan vatandaşı bulunmaktadır. Bu kişilerden yaklaşık (Dışişleri Bakanlığı (Ministry of External Affairs Government of India) verilerine göre) 780 bini Zorunlu Göçmenlik Kontrolü Bulunan Ülkelere[288] (Emigration Check Required-ECR) gitmektedir. Hindistan'dan çalışma amacıyla başka bir ülkeye gitmeden önce göçmen koruma ofislerinden "göçmen geçiş izin belgesi" (Emigration Clearance) alınması gerekir. Belge bir güvenlik önlemi[289] olarak görülmektedir. ECR ülkelerinden özellikle Körfez ve Orta Doğu ülkelerine yönelen Hindistan vatandaşları vasıfsız veya yarı vasıflı işlerde çalışmaktadır. Bu kişiler çoğunlukla sözleşmeli olarak çalışmakta ve daha sonra Hindistan'a tekrar dönmektedirler (Ministry of External Affairs, 2018a, s. 224). Vasıflı veya yarı vasıflı işçilerin yanı sıra yüksek nitelikli profesyonel kişiler[290] ve öğrenciler (iş ve istihdam kanunlarının iyi olarak nitelendirildiği ve göçmenlerin çıkarlarının yerel kanunlarla iyi korunduğu) ABD, İngiltere, Kanada, Avustralya gibi ülkelere yönelmektedirler. Serbest dolaşım hakkının geliştirilmesi amacıyla bu nitelikteki ülkelere[291] giderken göçmen geçiş izni alınmasına gerekmemektedir (Calenda, Joshi ve Sharma, 2016, s. 48). Belge[292] ile asıl korunmaya çalışılan kesim daha az vasfa sahip (düşük eğitim düzeyindeki mavi yakalılar) olan kişilerdir. Bu uygulamayla yurtdışındaki istihdam süreçleri ve çalışma koşulları düzenlenmeye çalışılmaktadır. Ancak, bu kişilere

[288] Bu ülkeler; Afganistan, Bahreyn, Endonezya, Irak, Ürdün, Kuveyt, Lübnan, Libya, Malezya, Umman, Katar, Suudi Arabistan, Güney Sudan, Sudan, Suriye, Tayland, BAE ve Yemen'dir.

[289] Bu belge ile vatandaşların yurtdışına götürülme konusundaki hileleri ortadan kaldırılmak, teklif edilen çalışma koşulları, ücret ve diğer koşulların doğrulanması amaçlanmaktadır.

[290] Bu grupta yer alanlardan biri de Hindistan vatandaşı sağlık çalışanlarıdır. Bu kişiler Hindistan'daki aracı kurumlar aracılığıyla çoğunlukla Körfez ülkeleri ile ABD, Yeni Zelanda, Singapur, İrlanda ve Birleşik Krallık gibi ülkelere gitmektedirler (Calenda, Joshi ve Sharma, 2016, s. 43). Almanya, Finlandiya, Danimarka ve Norveç'teki Hindistanlı sağlık çalışanlarına yönelik uygulamalar "ILO'nun göçmen işçilere yönelik iyi uygulamalar" veri tabanında yer almaktadır. Her ülke sosyal güvenlik uygulamaları ile bu kişileri kendisine çekmeye çalışmaktadır. Bilgi için bkz. (https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.listPractices?p_lang=en&p_othertheme=5 (Erişim Tarihi: 30.08.2019)).

[291] Bu ülkeler "Zorunlu Göçmenlik Kontrolü Bulunmayan Ülkeler (Emigration Check Not Required-ECNR)" olarak nitelendirilmektedirler.

[292] Belge almanın gerekmediği durumlar ve kişiler için bkz. (https://mea.gov.in/Images/attach/20_Emigration_and_You.pdf (Erişim Tarihi: 16.05.2019)).

yönelik sosyal güvenlik uygulamalarıyla ilgili Bakanlık tarafından belirtilen herhangi bir uygulama bulunmamaktadır. Yalnızca, Bakanlık web sitesinin sıkça sorulan sorular kısmında "*ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan gelişmiş ülkelere profesyonel veya işçi olarak giden Hindistan vatandaşlarına sosyal güvenlik yönünden sözleşme hükümleri doğrultusunda koruma sağlandığı*" belirtilmektedir[293].

1983 tarihli Göç Kanununa göre de Hindistan vatandaşlarına yurtdışındaki çalışma sürelerince korunmaktadır[294]. Sosyal güvenliğe ilişkin bir hüküm yer almazken, Kanunun 1983 tarihli "Göçmenlik Kuralları" bölümünün 15. maddesinde "*göçmenlik izni başvurusu için gereken hususlar arasında bir anlaşmayla, gidilecek olan ülkenin yerel iş kanunlarına göre sosyal güvenlik yardımlarının sağlaması gerektiği*" belirtilmektedir[295].

Vasıflı veya yarı vasıflı işçilerin yurtdışında çalışma izni başvurusu yapmak için hazırlaması gereken belgeler arasında sigorta poliçesi de (Göçmen Hintlilerin Sigorta Programı[296] kapsamında) yer almaktadır. Vasıfsız çalışanlar ile yurtdışında iş arayan (hizmetçi, yardımcı vb.) otuz yaşın altındaki kadınların da sigorta poliçesi (IRDAI[297]'ya kayıtlı herhangi bir sigorta şirketinden) alması zorunludur. Vasıflı ve yarı vasıflı işçiler işe alma temsilcisi aracılığıyla da sigorta poliçesi hazırlayabilmektedirler. Vasıfsız işçilerin sigorta poliçeleri, Hindistan elçiliği tarafından onaylanmalıdır[298].

Hindistan vatandaşlarının çalışma vizeleri, aynı zamanda vergi ve sosyal güvenlik ödemelerini de içermektedir. Ticari/iş vizeleri[299] ise (bu süre kişinin çalışmasını içermediğinden) vergilerden ve sosyal güvenlik ödemelerinden muaftır. AB ülkelerinde

---

293 https://mea.gov.in/Images/attach/18_FAQs.pdf (Erişim Tarihi: 16.05.2019).

294 Kanuna göre Dışişleri Bakanlığının göçmen koruma ofisinden geçiş izin belgesi almadan hiçbir Hindistan vatandaşının yurtdışına çıkamayacağı belirtilmektedir. Ayrıca bir Hindistan vatandaşını yurtdışında işe almak isteyen yabancı işverenin de Kanuna uygun şekilde ofislerden izin alması gerekir. (https://mea.gov.in/Images/attach/1_Overview.pdf (Erişim Tarihi: 16.05.2019)).

295 http://www.wbja.nic.in/wbja_adm/files/The%20Emigration%20Act,%201983(9).pdf (Erişim Tarihi: 12.06.2019).

296 Program (Pravasi Bharatiya Bima Yojana-PBBY), ECR ülkelerine çalışma amacıyla giden ve ECR kategorisine giren Hindistan vatandaşlarının çıkarlarını korumak amacıyla hazırlanan zorunlu bir sigorta programıdır.

297 IRDAI (Insurance Regulatory and Development Authority of India-Hindistan Sigorta Düzenleme ve Geliştirme Kurumu) Hindistan'daki sigorta şirketlerinin yapısını düzenlemek, poliçe sahiplerine güvenli adil bir muamele yapılmasını sağlamak, sigorta piyasasının finansal güvenliğini sağlamak, sigorta sektörünün tanıtımını yapmak, müşteri memnuniyetini artırmak gibi görevleri yerine getiren bir kurumdur. Kurum, 1999 yılında çıkarılan IRDAI Kanununda (Insurance Regulatory and Development Authority Act) yer alan hükümlere göre iş ve işlemlerini yürütmektedir. Kanunda ve Kurum web sayfasında yurtdışındaki vatandaşların sosyal güvenlik işlemlerine ilişkin bir hüküm yer almamaktadır (https://www.irdai.gov.in/ (Erişim Tarihi: 19.05.2019)).

298 https://mea.gov.in/Images/attach/20_Emigration_and_You.pdf (Erişim Tarihi: 16.05.2019).

299 Ticari/iş vizesi (business visas); iş görüşmesi, ticaret, konferans, seminer, fuar gibi etkinliklere katılmak için alınmaktadır (http://www.mfa.gov.tr/vize-genel-bilgileri.tr.mfa (Erişim Tarihi: 17.06.2019)).

de çalışma amacıyla (çalışma vizesiyle) bulunan Hindistan vatandaşlarının da zorunlu olarak sosyal güvenlik sistemlerine kayıt olmaları gerekir[300]. Ancak bulunulan ülkeler ile sözleşmelerin bulunması halinde, Hindistan vatandaşları sosyal güvenlik vergilerinden de muaf tutulmaktadırlar (Mukherjee ve Chanda, 2012, s. 19).

EPFO, 2016 yılında yurtdışında çalışan Hindistan vatandaşlarının ve işverenlerin uyumunu sağlamak için bir genelge[301] yayınlamıştır. Genelgede bu kişilerin uyumuna ilişkin kurallar ve gereklilikler belirtilmiştir. Daha önce de belirtildiği üzere ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan bir ülkeye giden veya gönderilen Hindistan vatandaşı işçilerin EPFO kapsamında bir COC belgesine sahip olması gerekir. Genelgeye göre Hindistan merkezli işverenin (işçinin ücretin ödeyen) yurtdışı görevlendirmesi ile (geçici ve kısa süreli) başka bir ülkeye gönderdiği işçisi için ihtiyat sandığı primlerini ve diğer vergileri/ödemeleri tevdi etmesi gerekir. Çalışma amacıyla başka bir ülkede bulunan Hindistan vatandaşlarının durumu (Hindistan ve bulunulan ülke açısından), ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin ve COC belgesinin varlığına göre değişmektedir[302].

- *İkili sosyal güvenlik sözleşmesinin ve COC belgesinin bulunması:* İkili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan bir ülkeye gönderilen Hindistan vatandaşı COC belgesine sahip olması halinde, Hindistan'da çalışmaya başladığında geçerli olan EPFO kapsamındaki ihtiyat sandığı ödemeleri devam eder. COC'da belirtilen süre[303] boyunca (ödemelerin Hindistan'da yapılması ve COC'un varlığı sebebiyle) ev sahibi ülkenin sosyal güvenlik primlerinden muaftır.

[300] AB ülkelerinde çalışan Hindistan vatandaşları yüksek vergi oranlarına rağmen, yaşlılık aylığı, hastalık ve analık harcamalarına ilişkin ödenekler, işe bağlı kazalar ve hastalık sebebiyle ortaya çıkan harcamalara ilişkin ödenekler, malullük ödeneği vb. haklara sahip olabilirler. Ancak, Hindistan vatandaşları bulundukları ülke sisteminden yararlanabilmek için o ülkede belirli bir hizmet yılını geçirmelidir. İlgili ülkedeki hizmet yılını tamamlayamayan, ancak emeklilik yaşına erişen Hindistan vatandaşlarının emeklilik aylıkları, daha uzun süre çalışmış olanlardan bu nedenle düşük olmaktadır. Bu durum kısa süreli çalışma vizesi ile AB ülkelerinde bulunan ve bulunduğu ülkenin sağladığı sosyal güvenlik yardımlarına hak kazanmadan çalışmasının sona ermesi sebebiyle Hindistan'a dönen vatandaşlar için sorun yaratmaktadır. Bu durumu ortadan kaldırmak ve kısa süreli çalışma amacıyla bulunan Hindistan vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarını korumak ve yönetmek için bazı ülkelerle sözleşmeler imzalanmıştır. Sözleşmelerle Hindistan vatandaşlarına kısa süreli çalışmaları boyunca sosyal güvenlik primlerinde muafiyet, emeklilik hakkının Hindistan'a veya üçüncü bir ülkeye transferi ve katkı dönemlerinin birleştirilmesi gibi imkânlar sağlanmaktadır (Mukherjee ve Chanda, 2012, s. 28).

[301] Genelge; farklı bölgesel ihtiyat sandığı ofislerinin yabancı ülkelerde çalışanlara ilişkin konularda farklı uygulamalar benimsemesi sebebiyle oluşan sorunları bir kılavuzla ortaya koymak için hazırlanmıştır.

[302] https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2016/04/flash-alert-2016-055.html; https://www.epfindia.gov.in/site_docs/PDFs/Circulars/Y2015-2016/IWU_Compliance_EPF_36602.pdf (Erişim Tarihi: 19.06.2019).

[303] Geçerli olduğu süreler 2-6 yıl arasında değişmektedir (Kumar Tiwari, Ghei ve Goel, 2017, s. 13).

- *İkili sosyal güvenlik sözleşmesinin bulunup COC belgesinin bulunmaması:* COC belgesi olmayan çalışanların Hindistan'daki işveren tarafından ödenen/ödenecek olan ücretleri için de ihtiyat sandığına ödeme yapılmalı ve durum işverence bildirilmelidir. COC belgesi bulunmayan işçi ev sahibi ülkenin kanunlarına tabi olacaktır.
- *Hem ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin hem de COC'un bulunmaması:* İkili sosyal güvenlik sözleşmesinin ve COC belgesinin bulunmadığı durumlarda ücretin ödenmesinden sorumlu olan işverenin ihtiyat sandığı ödemeleri devam edecek ve işverence bu durum bildirilecektir. Çalışanlar da ev sahibi ülkenin sosyal güvenlik sistemine tabi olacaktır.

Aynı zamanda, yurtdışında çalışma amacıyla bulunan Hindistan vatandaşlarına yönelik uygulamalar arasında katılımcı/iştirakçi oldukları sosyal güvenlik programlarının takibi, iş ve işlemlerin gerçekleştirilmesi amacıyla, ilgili programların web sitelerinde uluslararası işçilere ilişkin[304] ayrı bölümler de yer almaktadır.

Göçmen Hintlilerin Sigorta Programı (PBBY), yurtdışında çalışma amacıyla bulunan Hindistan vatandaşlarının sigorta kapsamını güçlendirmek ve iyileştirmek amacıyla Hindistan Hükümeti tarafından hazırlanmıştır. Program, Göç Kanununa göre göçmen geçiş izni başvurusunda bulunan ve geçiş izni alan tüm Hindistan vatandaşları ile pasaport kategorisine bakılmaksızın, Göç Kanunu'nun 2/o maddesinde yer alan meslek kategorilerinde olan ve yurtdışına çalışma amacıyla gitme talebinde bulunanlar için zorunludur. Program kapsamında, şartlar aksini gerektirmedikçe, göçmen "*belli koşulların dışında göç etmiş ya da göç etme talebinde bulunmuş olan Hindistan vatandaşları*" olarak ifade edilmektedir. Yurtdışında çalışmak için göçmen geçiş izin başvurusu yapanların sigorta poliçesi almaları zorunludur. Belge Hindistan'da faaliyet gösteren ve IRDAI'ya kayıtlı olan sigorta şirketlerden alınmalıdır. Ayrıca göçmen koruma ofislerine izin için başvuruda bulunanlar da sigorta poliçesi almalıdır. Sigorta poliçesi şu hususları kapsamaktadır[305];

- Sigorta poliçesi asgari iki veya üç yıl geçerlidir ve sonra yenilenebilmektedir.
- Sigortalı kişinin işyerinin, işvereninin veya poliçe süresi içindeki konumunun değişmesine bakılmaksızın, yurtdışında çalışırken iş kaybına neden olan kaza

[304] Örnek uygulamalar için bkz. (https://iwu.epfindia.gov.in/iwu/ (Erişim Tarihi: 15.06.2019)).
[305] http://www.egazette.nic.in/WriteReadData/2017/177373.pdf (Erişim Tarihi: 20.05.2019).

sonucu kalıcı malullük[306] veya ölüm hallerinde bir milyon Rupi (iki ve üç yıllık bir süre için sırasıyla 275 ve 375 Rupi sigorta primi ödenmesi koşuluyla) tutarında bir sigorta teminatı olmaktadır. Sigortalılık süresi içinde herhangi bir üçüncü ülkeye veya Hindistan'a yapılan ziyaretler süresince de sigorta geçerliliğini korumaktadır.

- Yurtdışındaki Hindistan elçilikleri ve diğer resmi kurumları tarafından istihdamın kaybına neden olan ölüm veya kalıcı maluliyet halinin belgelenmesi sigorta şirketleri tarafından da kabul edilmektedir.
- Kaza sonucu ölümde cenaze taşıma maliyetinin yanı sıra, refakatçiye ait sigorta şirketinin adresine en yakın uluslararası Hindistan havaalanı için ekonomi sınıfı tek yön uçak bileti masrafı da sigorta şirketi tarafından karşılanmaktadır. Sigortalının kalıcı olarak malul olması durumunda ise sigortalının adresine en yakın uluslararası havaalanı için refakatçinin ekonomi sınıfı tek yön uçak bileti masrafı karşılanmaktadır[307]. Seyahatten sonraki 90 gün içinde sigorta şirketine geri ödeme talebi yapılmalıdır.
- Sigorta şirketi, geçerli bir sigorta poliçesi süresinde, yurtdışında çalışırken meydana gelen kazalar veya fiziki yaralanmalar sebebiyle ortaya çıkan ölüm veya kalıcı maluliyet hallerinde sigorta bedelini geri ödemektedir. Ancak ödeme için kazanın 12 ay içinde meydana gelmesi ve ölüm ile maluliyet halinin bu kaza sebebiyle gerçekleşmiş olması gerekir. Bu tür durumlarda, kaza veya fiziksel yaralanma hakkındaki bildirim, olayın meydana geldiği tarihten itibaren 30 gün içinde sigorta şirketine gönderilmektedir. Ayrıca, ölüm veya kalıcı malullük halinin kesinleştiği tarihten itibaren 90 gün içinde talepte bulunulmalıdır. Belirtilen süre içinde talebin yapılamaması halinde ise sigortalının kontrolü dışında gerçekleşen durumun Hindistan elçilikleri veya diğer resmi kurumlarınca belgelenmesiyle şartıyla sigorta şirketi gecikmeyi

[306] Kalıcı malullük; iki gözün görme yetisinin, her iki elin veya ayağın ya da bir elin ve bir ayağın tamamen kaybı, bir gözün ve bir ayağın ya da elin tamamen kaybıdır (https://orientalinsurance.org.in/documents/10182/5106103/Health-Pravasi+Bhartiya+Bima+Yojana+Policy.pdf/756178bf-3b57-4934-aa43-7efcbcf229d5 (Erişim Tarihi: 20.05.2019)).

[307] Ayrıca, yurtdışındaki bir Hindistan vatandaşına ait cenazenin taşınmasının sigorta şirketi tarafından karşılanmaması ve diğer koşullarla da cenazenin ülkeye getirilememesi durumunda, cenaze Hindistan Toplum Refah Fonu (Indian Community Welfare Fund) tarafından ülkeye getirilmekte; gerekli işlemler (gömülme, yakılma gibi) yapılmaktadır (https://www.mea.gov.in/icwf.htm (Erişim Tarihi: 20.05.2019).

kabul etmektedir. Kazanın Hindistan'da yaşanması halinde göçmen koruma ofisinin belgesi de kabul edilmektedir.

- Sigortalının Hindistan'da, üçüncü bir ülkede veya çalıştığı ülkede poliçe süresi içinde hastalanması, rahatsızlanması veya yaralanması sebebiyle ortaya çıkan acil durumlarda hastanede tedavi edilmesi için 100 bin Rupi (her yatışında 50 bin Rupi'ye kadar) sigorta teminatı verilmektedir. Tedavinin Hindistan'da yapılması halinde ise ücretsiz hastane yatışı sağlanmaktadır.
- Sigortalının hastalanması, tıbbi olarak çalışmanın imkânsız hale gelmesi (işe başlayamama veya devam edememe) ve durumun ilgili kuruma bildirilmesi halinde, sigorta teminatının başlamasından itibaren ilk 12 ay içinde yabancı işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilebilir. Bu durumun yurtdışı Hindistan elçiliği veya diğer resmi kurumlarınca onaylanmasıyla sigortalının adresine en yakın uluslararası havaalanına tek yönlü ekonomi sınıfında uçak bileti sigorta kapsamında karşılanmaktadır.
- Göçmen işçinin işveren tarafından işe alınmaması, iş sözleşmesinde işçi aleyhine değişiklik yapılması veya işçinin herhangi bir hatası olmaksızın sözleşmesinin erken sona erdirilmesinde, ülkesine geri gönderilme gerekçelerinin Hindistan elçilikleri ve resmi kurumlarınca onaylanmasıyla sigortalının adresine en yakın uluslararası hava alanına tek yönlü ekonomi sınıfında uçak bileti de sigorta kapsamına dahi edilmektedir.
- Geri gönderimlerin yurtdışı Hindistan elçilikleri ve resmi kurumlarınca karşılanması halinde de sigorta şirketi yapılan harcamaları geri ödemektedir.
- Sigorta kapsamında kadın göçmenlere analık yardımı da sağlanmaktadır. Her poliçe döneminde, sezaryen ameliyatı için elli bin Rupi'ye kadar, normal doğum için en az 35 bin Rupi ödeme yapmaktadır. Çalışılan ülkede analık kapsamında tıbbi bir tedavi gerekmesi durumunda, analık yardımlarının yurtdışı Hindistan elçilikleri ve resmi kurumlarınca onaylanmasıyla şartıyla geri alınabilmesi mümkündür.
- Göçmen işçinin Hindistan'daki ailesi (eş ve bakmakla yükümlü olduğu 21 yaşına kadar ilk iki çocuk) sigortalının ölümü veya kalıcı maluliyeti durumunda, poliçe süresince, yılda en fazla 50 bin Rupi tutarında hastanede yatılı tedavi hakkına sahip olmaktadırlar.

- Yurtdışındaki istihdam ile ilgili davalarda ise kanuni harcamaların 45 bin Rupi'ye kadar olan tutarı, elçilik ve resmi kurumlarca onaylanması şartıyla karşılanmaktadır.

Hindistan vatandaşlarının Hindistan'dan diğer ülkelere çalışma amacıyla göç etmeleri ve geri dönmeleri ile ilgili işlemler Hindistan Dışişleri Bakanlığındaki göçmen koruma ofislerinin sorumluluğundadır. Göç Kanununa göre yapılan işlemlerle de Hindistan vatandaşlarının bu süreçlerinin kanuni çerçevesi oluşturulmakta, çıkarları korunmakta ve refahları sağlanmaya çalışılmaktadır[308].

Yurtdışında çalışma amacıyla bulundukları sürede hayatını kaybeden Hindistan vatandaşlarının hak sahipleri, belli koşullarla tazminat talebinde bulunabilirler. Tazminat talebi bakımından, bazı ülkelerde ölüm nedeninin işle ilgili olması zorunluyken, bazılarında işle ilgili olması gerekmez. Tazminat talebi bulunulan ülkenin ulusal mevzuatına, sigortanın kapsamına ve sözleşmenin türüne göre değişmektedir. Yurtdışındayken hayatını kaybeden Hindistan vatandaşlarının hak sahipleri gerekli belgeleri hazırlayarak tazminat talebinde bulunabilmektedirler. Ölen kişinin pasaportu (fotokopisi ile birlikte) ve ölüm belgesi, banka hesap bilgileri, iş sözleşmesi (son maaşını da içeren belge), hak iddia eden kişinin ölen kişiyle yakınlığını ve ölenin kanuni mirasçısı olduğunu gösterir belge, büyükelçilik adına aileden vekil olarak belirlenen kişiye veya yine ölen kişinin ailesi tarafından vekil olarak belirlenmiş o ülkede ikamet eden kişiye ait vekâletname gibi ölüm olayına ilişkin belgelerle[309] birlikte başvuruda bulunulmalıdır. Başvuru ve talebin değerlendirilme sürecinde ülkelere göre bazı farklılıklar görülmekle birlikte bu aşamada genellikle; kişinin ölüm sebebine göre bildirimlerin yapılması, ölüm belgesi düzenlenmesi, ilgili kurumlara bilgi verilmesi, kanuni temsilcinin tayin edilmesi ve kanuni işlemlerin başlatılması, tazminat talebi için işverene veya sigorta şirketine talepte bulunulması, cenazenin nakli için gerekli işlemlerin yapılması, elçilik veya diğer yetkili kişi tarafından sigorta şirketinin veya işverenin takip edilmesi, sürece ilişkin başvurunun değerlendirilmesi ve ilgili belgelerin incelenmesi gibi hususlar yer

[308] Çalışmak için yurtdışına giden Hindistan vatandaşları "https://emigrate.gov.in" web sayfası üzerinden kendi işlemlerini takip edebilmekte, ilgili haberlere ulaşabilmekte ve gerekli bilgilendirmeleri alabilmektedirler. Yurtdışına çalışmak için gideceklerin oryantasyonuna yönelik el kitapları, eğitim videoları gibi bilgiler de bulunmaktadır (https://emigrate.gov.in/ext/ (Erişim Tarihi: 20.05.2019)).

[309] İlgili kaynakta yalnızca 18 ülkede (Afganistan, Avusturya, Bahreyn, Almanya, Suudi Arabistan, Kuveyt, Lübnan, Libya, Maldivler, Fas, Mozambik, Umman, Katar, BAE, Uganda ve Yemen) bu tür bir uygulamaya ilişkin bilgiler yer almakla birlikte, genellikle tüm ülkelerde benzer evraklar/belgeler talep edilmektedir. Bazı ülkelerde ise ek olarak farklı belgeler de talep edilebilmektedir.

almaktadır. Kararın verilmesiyle birlikte hak sahibi tazminatı alabilmektedir. Tazminat talebi için dikkate alınması gereken bir diğer husus ise ölümün nasıl bir olay sonucu meydana geldiğidir. Yine, ülkelere göre ölümün meydana geliş sebepleri farklılaşsa da genel itibariyle; işyerindeki veya dışındaki bir iş kazası, trafik kazası, işyerinden kaynaklanan veya kaynaklanmayan bir hastalık, doğal veya beklenmedik bir olay ya da diğer (cinayet vb.) sebeplerle meydana gelen ölümlere bağlı olarak tazminat ödenmektedir. Ancak bazı ülkeler bu sebeplerin tümüne dayalı ölümleri kabul ederken, bazıları yalnızca bir veya birkaçını kabul etmektedir (ICM, 2015, s. 3-51). Söz konusu uygulamayı, sosyal güvenlik sistemlerinde var olan ölüm tazminatı uygulaması ile ilişkilendirmek mümkündür. Ölüm tazminatı uygulamasının ulusal sosyal güvenlik sistemin bir parçası olması ve ölen kişilerin hak sahiplerine bir defaya mahsus olmak üzere ödenmesi bu uygulama ile ilgili benzer yönlerini ortaya koymaktadır. Ancak; söz konusu uygulama; tazminatın sigorta şirketlerinden veya işverenden talep edilmesi, içeriğinde farklı koşulları barındırması ve ölüm tazminatı yanında diğer maddi beklentileri (ödenmemiş maaşı, bankadaki mevduatı gibi) de içermesi sebebiyle ölüm tazminatından farklılaşmaktadır.

İşçi Tazminatı Kanununa göre Hindistan merkezli şirketlerin yurtdışında çalıştırmak üzere işe aldıkları kişiler *"bir şirket tarafından yurtdışında II. Bölümde belirtilen ve gemi, uçak veya motorlu araçlarda ya da şirkette çalışmak üzere işe alınan ve Hindistan'da kayıtlı olan kişiler"* dir (m. 2/d). Kanun; Hindistan'da kayıtlı olan şirketler tarafından işe alınan ve yurtdışında çalışanlardan işleri sona erenler ile Motorlu Araçlar Kanunu kapsamında sürücü, yardımcı, tamirci, temizlikçi veya diğer işlerde çalışan işçiler ile kayıtlı motorlu taşıtlarla birlikte yurtdışına çalışmak üzere gönderilen işçilere uygulanmaktadır (m. 15). Kanun kapsamındaki işçiler yurtdışında geçirdikleri kaza sebebiyle tazminat alma hakkına sahiptirler. Kazanın meydana geldiği ülkede motorlu araç sahibinin veya şirketin yerel temsilcisince kaza bildirimi yapılabilmekte ve tazminat talep edilebilmektedir. Kanun hükümlerinin uygulanacağı işçilerin ölümü halinde tazminat talebi, başvuruda bulunan hak sahibinin ölüm haberini almasından itibaren bir yıl içinde yapılmalıdır (m. 15/1-2).

Sağlık sektöründe yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte Hindistan vatandaşları da yurtdışındaki tedavi hizmetlerinden yararlanabilmektedirler. Ancak Hindistan sosyal güvenlik sistemi içinde yurtdışındaki tedavi hizmetlerine ilişkin kanuni bir düzenleme bulunmamaktadır. Dışişleri Bakanlığı'nın web sayfasındaki sıkça sorulan sorular

kısmında "*yurtdışına tedavi amaçlı gitmek için yapılacak işlemler arasında, öncelikle Hindistan'da bulunan ilgili ülkenin elçilik veya konsolosluğuna tıbbi vize başvurusu yapılması gerektiği ve başvuru sırasında da alınacak olan tıbbi hizmeti destekleyici belgelerin hazırlanması gerektiği*" ifade edilmektedir. Ayrıca, tıbbi amaçlı bulunulacak ülkelerin koşullarına göre prosedürlerin ve istenen belgelerin de farklılaşabileceği belirtilmektedir. Bu nedenle tıbbi amaçlı olarak yurtdışında bulunacak Hindistan vatandaşlarının ilgili ülkenin detaylarını ve gerekliliklerini kontrol etmeleri kendi sorumluluklarında olmaktadır. Bakanlık web sayfasında Dışişleri Bakanlığının tıbbi tedavi konusunda herhangi bir mali destek sağlamayacağı da açıkça belirtilmektedir[310]. Yurtdışına herhangi bir sebeple çıkan tüm Hindistan vatandaşlarının PBBY kapsamında sigorta poliçesi hazırlamak zorunda olduklarını tekrar belirtmek gerekirse, yurtdışında tedavi amaçlı bulunacak olan Hindistan vatandaşları tedavi masraflarını kendileri karşılayacak veya tedavi masrafları almış oldukları sigorta poliçesinin kapsamına göre karşılanacaktır.

Yerleşik olmayan Hindistan vatandaşları (NRI); "*yurtdışında çalışmak, bir işi veya mesleği devam ettirmek ile herhangi bir sebeple belirsiz süreli olarak yurtdışında kalan Hindistan vatandaşlarını; Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu (IMF) BM gibi uluslararası kuruluşlarda çalışmak için atanan Hindistan vatandaşları ile merkezi veya eyalet hükümetleri ve kamu sektörü yetkililerince diplomatik işlemlerde bulunmak üzere yurtdışında ofislere gönderilen Hindistan vatandaşlarını"* ifade etmektedir[311]. NPS'de 18-60 yaş arasındaki tüm Hindistan vatandaşları[312] bireysel bir hesap açabilmektedir. Yerleşik olmayan Hindistan vatandaşlarının da NPS'de hesap açma hakkı bulunmaktadır. Bu kişiler Hindistan vatandaşı olarak kayıt oldukları yerdeki varlık noktası bankası aracılığıyla ve belirtilen formu doldurarak hesap açabilmektedirler. Bu kişiler başvuruda bulunurken bankaya abone kayıt formu, pasaport kopyası ve (pasaporttaki adresten farklı ise) mevcut adresini kanıtlayan belgeleri ibraz etmelidirler. NIR vatandaşları da diğer Hindistan vatandaşları ile aynı kural ve uygulamalara göre sistemden çıkabilmektedirler[313]. NRI'lar diğer Hindistan vatandaşları gibi 70 yaşına gelinceye kadar

[310] https://www.mea.gov.in/medical-treatment-abroad.htm (Erişim Tarihi: 20.06.2019).
[311] https://www.vakilno1.com/nri/taxation/definitions.html/amp (Erişim Tarihi: 21.06.2019).
[312] Ancak belirtmek gerekir ki, Hindistan kökenli olan vatandaşlar (PIO) sistemden yararlanamamaktadır (https://www.mea.gov.in/images/pdf/nps-for-nri.pdf (Erişim Tarihi:21.06.2019)).
[313] NRI'lar 60 yaşın doldurulmasıyla veya 60 yaşından önce ve katılımcının ölümüyle sistemden çıkabilirler. Detaylı bilgi için bkz. https://npscra.nsdl.co.in/ (Erişim Tarihi: 20.06.2019).

da sistemde kalabilirler. Katılımcının 60 yaşını doldurmasıyla birlikte sistemden çıkması halinde, birikmiş emeklilik aylığının en az %40'ı; 60 yaşından önce emekli olmaya karar vermesi veya sistemden çıkma talebinde bulunması (en az 10 yıldan beri iştirakçi olan) halinde ise biriken tutarın %80'i gerekli hesaplamalar yapıldıktan sonra toplu ödeme şeklinde katılımcıya ödenir. 60 yaşından sonra sistemden çıkılması halinde ödenen tutarın tamamı alınabilmektedir. Katılımcının 60 yaşından önce ölmesi halinde de kanuni mirasçılarına ödeme yapılmaktadır. Belli durumlarda[314] NPS'den kısmi ödeme alınması (en fazla üç defa) da mümkündür[315]. NRI'lar sistemden emekli aylığı ya da yıllık ödeme alma hakkını elde ettiklerinde, ödeme yerel para cinsinden yapılmaktadır. Emekli aylığı ödemeye yetkili Hindistan bankası, döviz kontrol hükmü uyarınca açılan veya devam ettirilen yabancı hesaba yerleşik olmayan Hindistan vatandaşlarının emekli aylığı tutarını yatırabilir. Bu kişiler bulundukları ülkenin Hindistan konsolosluğuna veya diğer ilgili/yetkili birimlerine her yıl hayatta olduklarına ilişkin bir belge vermek zorundadırlar. Koşullar devam ettiği sürece, ödeme yapan banka şubesi düzenli olarak her ay kişinin hesabına emekli aylığını yatıracaktır. Bu kişilerin vatandaşlığında yapılan herhangi bir değişiklik emekli aylığına hak kazanma koşullarını etkilememektedir[316].

2009 yılında kurulan Hindistan Toplum Sosyal Yardım Fonu (Indian Community Welfare Fund-ICWF), tehlikeli ve acil durumlarda (temel bir gelir testiyle yardımı en çok hak eden) yurtdışındaki Hindistan vatandaşlarına yardım etmeyi amaçlamaktadır. Yurtdışındaki Hindistan vatandaşlarının zor durumlarına yardımcı olunmasının yanı sıra Libya, Irak, Yemen ve Güney Sudan'daki çatışma bölgelerindeki Hindistan vatandaşlarının acil olarak tahliye edilmesinde ve Suudi Arabistan'da kaçak olarak çalışan Hindistan vatandaşlarına yardım edilmesi konusunda da destek sağlanmaktadır. Fon ayrıca 2017 yılında Irma Kasırgasının yol açtığı yıkım sonrasında İngiliz Adalarındaki Hindistan vatandaşlarının tahliyesinde de kullanılmıştır. ICWF yönergeleri ve uygulamaları Hindistan Bakanlar Kurulu kararı ile revize edilmektedir. 2017 yılında yapılan revizyonla daha işler hale getirilen uygulamanın sosyal yardım açısından da kapsamının genişletilmesi amaçlanmıştır (Ministry of External Affairs, 2018b, s. 226). Yurtdışındaki Hindistan vatandaşlarına, revize edilen ICWF hükümleri uyarınca, üç

[314] Çocukların eğitimi, evlenmesi, konut alımı ve bazı hastalıkların tedavisi için kısmi ödeme yapılabilir.
[315] https://www.mea.gov.in/images/pdf/faq-on-npa-for-nri.pdf (Erişim Tarihi: 21.06.2019).
[316] https://pensionersportal.gov.in/procedures/Procedure11-f.asp/; https://www.mea.gov.in/images/pdf/nps-for-nri.pdf (Erişim Tarihi: 21.06.2019).

alanda destek sağlanmaktadır[317]. Fondan yalnızca yabancı bir ülkeyi ziyaret ederken tehlike altında olan veya ev sahibi ülkede ikamet eden vatandaşlar yararlanabilmektedir. Hindistan kökenliler ve kart sahibi yurtdışındaki Hindistan vatandaşları[318] Fondan herhangi bir mali destek alamamaktadır. ICWF harcamaları, hak kazanan Hint vatandaşlarına yapılacak yardımın ilgili memur tarafından onaylanması ve ilgilinin kabulü ile yapılır. Fondan yararlanacak Hindistan vatandaşları bulundukları ülkeye yasal yollardan girmiş olmalıdır[319].

Hindistan Göç Merkezi (Indian Center for Migration-ICM) 2008 yılında kâr amacı gütmeyen bir kuruluş olarak faaliyete başlamıştır. ICM, yurtdışında çalışma amacıyla bulunan Hindistan vatandaşlarına ilişkin konularda araştırmalar yapmaktadır ve Dışişleri Bakanlığının konuyla ilgili politikalarını desteklemektedir. Merkez, yurtdışındaki Hindistan vatandaşlarına ilişkin birçok faaliyette bulunmakla birlikte, sosyal yardım fonunun kurumsal düzenlemeleri de dâhil olmak üzere yurtdışında çalışma amacıyla bulunanlara ilişkin ihtiyaç temelli sosyal yardım programlarını yönetmektedir[320].

Hindistan'da geçen çalışmaları sebebiyle emekli aylığına hak kazanan bir Hindistan vatandaşı, aylık alırken faklı bir ülkede yaşamaya başlayabilir. Bu durumda Hindistan'da hak kazandığı ve aldığı yaşlılık aylığını başka bir ülkenin vatandaşı olsa dahi almaya devam edecektir. Uygulamanın gerekçesi olarak yaşlılık aylığına Hindistan hükümeti kapsamında sunulan hizmetler sebebiyle hak kazanılması gösterilmektedir. Bu nedenle Hindistan dışında yaşayan bir emeklinin vatandaşlığını değiştirmesi emekli aylığına hak kazanmasını etkilememektedir. Ancak emekliliğinden önce merkezi hizmetin "A" grubu üyesi olan bir emekli, Hindistan dışındaki herhangi bir hükümet kapsamındaki bir işi kabul etmek istiyorsa, öncelikle Hindistan merkez hükümetinden izin almalıdır. Gerekli izin alınmadan bu tür işleri kabul eden emeklilere hiçbir ödeme yapılmamaktadır. Merkez hükümet tarafından Hindistan dışındaki bir hükümet kapsamında iş almasına belli bir şekilde izin verilen (emekliliğe hazırlık döneminde) devlet memurunun, emekliliğinin ardından böyle bir işte çalışmak için izin almasına gerek yoktur[321].

[317] Bunlar; Yurtdışındaki Hindistan vatandaşlarına tehlikeli durumlarda destek olmak, Toplum refahını destekleyici faaliyetler yapmak ve Konsolosluk hizmetlerinde iyileştirmeler yamaktır.
[318] 1950 yılı baz alınarak, Hindistan kökenli olduğu kabul edilen kişilere verilen karttır.
[319] https://mea.gov.in/icwf.htm (Erişim Tarihi: 21.05.2019).
[320] https://www.mea.gov.in/icm.htm (Erişim Tarihi: 22.05.2019).
[321] https://cpao.nic.in/Publications/FAQ.php (Erişim Tarihi: 23.05.2019).

2.4. Fas

Sosyal güvenlik kapsamı ve sağladığı haklar ülkelere göre değişiklik göstermekte; bazı ülkelerde ileri seviyede sosyal güvenlik programları geliştirilirken, bazı ülkelerde yoksulluğun önlenmesi, gerekli besin kaynaklarının sağlanması kişilerin yaşamını idame ettirmesi öncelikli olmaktadır (El Mekkaoui de Freitas, 2015, s. 1). Dünyanın en fakir bölgesi olan Afrika ülkeleri, dünyanın en genç ve az gelişmiş sosyal güvenlik sistemlerine sahiptirler (Bailey ve Turner, 2002, s. 105-106). Bölgedeki sosyal güvenlik programları sınırlı bir şekilde uygulanmakta, çalışanların küçük bir kesimini kapsamaktadır (Bailey, 2010, s. 2). Fas[322] sosyal güvenlik sistemi Fransız sisteminin etkisiyle oluşturulmuştur (Gerig, 1966, s. 30, 34). Fas Anayasasında[323] ekonomik, sosyal ve kültürel haklar güvence altına alınmaktadır (Belkouch ve Ballout, 2014, s. 196; Achargui, 2012, s. 181).

Sosyal güvenlik sistemindeki reformla birlikte, hükümet Ulusal Sosyal Güvenlik Fonu[324] aracılığıyla ücretli ve bağımsız çalışanlar ile yoksullara yönelik sigorta kapsamının genişletilmesini hedeflemiştir (Angel Urdinola, El-Kadiri ve Pallares Miralles, 2015, s. 14; El Mekkaoui de Freitas, 2015, s. 1; Belkouch ve Ballout, 2014, s. 197). Sosyal güvenlik sisteminde sigorta kolları; yaşlılık, malullük, ölüm, analık ve hastalık, iş kazası, işsizlik ve aile yardımlarından oluşmaktadır (ISSA, 2019, s. 179; Angel Urdinola, El-Kadiri ve Pallares Miralles, 2015, s. 14). Sistem işveren ve çalışan primleriyle finanse edilmektedir (Bommes, Fellmer ve Zigmann, 2014, s. 279). Sistem; kamu sektörü çalışanları için zorunlu olan CMR[325] ile kamu sektörü çalışanları için isteğe

[322] Fas, Kuzey Afrika ülkeleri arasında en fazla göçmen nüfusuna sahip ülkedir (ILO, 2017, s. 19; Reifeld, 2015, s. 32; Bilgili ve Weyel, 2012). Fas vatandaşlarının yurtdışında bulunma süreci için bkz. (Dadush, 2015, s. 21-22; Boukharouaa vd., 2014, s. 123-124; IOM, 2002, s. 18-19). Yurtdışındaki Fas vatandaşları için "MRE" (Marocains Résidents à l'Étranger) kısaltması kullanılmaktadır. Bazı kaynaklarda İngilizce kısaltması olan "MLA" ifadesine de rastlanılmıştır. 2007 yılında yurtdışında yaşayan Fas vatandaşları için ayrı bir bakanlık (Ministère des Marocains Résidant à l'Étranger-MMRE) ve göçmenler ile Fas arasındaki bağlantıyı güçlendirmek amacıyla Yurtdışında Yaşayan Faslılar Konseyi (La participation du Conseil de la communauté Marocaine à l'étranger-CCME) kurulmuştur. Yurtdışındaki vatandaşlar yararına kurulan diğer bir kurum ise II. Hasan Vakfıdır (Hassan II Foundation) (Berriane, de Haas ve Natter, 2015, s. 505-507, 512; Dadush, 2015, s. 21; Reifeld, 2015, s. 32-34; de Haas, 2014, s. 1-21; Bilgili ve Weyel, 2012; IOM, 2002, s. 18-19). Ayrıca yurtdışındaki vatandaşlara din, eğitim, kültür, dil, adli ve idari konularda destek kuruluşlar da bulunmaktadır (Zapata Barrero ve Hellgren, 2019, s. 7; Dadush, 2015, s. 22).

[323] Anayasanın 8, 29, 31, 34 ve 71. maddeleri sosyal güvenlikle ilgilidir. Bkz. (http://www.maroc.ma/en/content/constitution; http://www.usc.es/export9/sites/webinstit ucional/gl/institutos/ceso/descargas/Const-Morocco_2011.pdf (Erişim Tarihi: 26.06.2019).

[324] Fon hakkında bkz. (Ferrali, 2013, s. 4-14).

[325] Fon (Caisse Marocaine des Retraites) için bkz. (https://www.cmr.gov.ma/wps/portal/PortalCMR/lacmr/presentation/presentation (Erişim Tarihi: 26.06.2019); Belkouch ve Ballout, 2014, s. 199).

bağlı olan RCAR[326] programları, özel sektör çalışanları için zorunlu olan CNSS[327] ile özel sektör çalışanları için isteğe bağlı olan CIMR[328] programlarından oluşmaktadır. Bu dört program Fas sosyal güvenlik sisteminin[329] temelini oluşturmakla birlikte, Ulusal Emeklilik ve Sigorta Fonu[330] da Fas vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin uygulamalar içermektedir. Bunların dışında Fas vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına yönelik birkaç program daha bulunmaktadır[331]. Sağlık sigortası reformu ile nüfusun büyük bir kesimine bir sağlık sigortası sağlanmıştır (WB, 2018, s. 12; Belkouch ve Ballout, 2014, s. 197). Sağlık sistemi 2002 tarihli Temel Sağlık Sigortası Kanunu[332] ile oluşturulan iki ayaklı bir yapıdan oluşmaktadır. İlki kayıtlı çalışanlar için katkıda bulunulan Zorunlu Sağlık Sigortası[333] programı, ikincisi ise yoksullara ilişkin Tıbbi Yardım Programıdır[334] (Holzmann, Wels ve Dale, 2016, s. 22, 24; Angel Urdinola, El-Kadiri ve Pallares Miralles, 2015, s. 16, 25). Fas sosyal güvenlik sistemini oluşturan çok sayıda düzenleme bulunmaktadır[335]. Fas sosyal güvenlik sisteminin yalnızca kayıtlı sektördeki çalışanlar için bir koruma sağladığını ifade etmek yerinde olacaktır. Aynı

[326] Program (Le Régime Collectif d'Allocation de Retraite) CDG (Caisse de Dépôt et de Gestion) tarafından yönetilen tamamlayıcı bir programıdır. Bkz. (https://www.rcar.ma/ (Erişim Tarihi: 26.06.2019); Belkouch ve Ballout, 2014, s. 199; https://www.social-protecion.org/gimi/gess/ShowCountryProfile.action?lang=EN&id=312(Erişim Tarihi: 03.07.2019)).

[327] Ulusal Sosyal Güvenlik Fonu için bkz. (https://www.cnss.ma/fr/content/accueil (Erişim Tarihi: 26.06. 2019)).

[328] Fon (Caisse Inter-Professionnelle Marocaine de Retrait) için bkz. (http://www.cimr.ma/ (Erişim Tarihi: 26.06.2019); Boudahrain, 2003, s. 131).

[329] CNSS, CMR ve RCAR programları için bkz. (Bazza, 2018; Chauffour, 2018, s. 287; Angel Urdinola, El-Kadiri ve Pallares Miralles, 2015, s. 19; Belkouch ve Ballout, 2014, s. 201-202).

[330] Fon (Caisse Nationale de Retraites et d'Assurances), RCAR üyelik prosedürünü tamamlamakta, CDG tarafından yönetilmektedir (https://www.cnra.ma/fr/actualite/42; https://www.cnra.ma/fr/lexique (Erişim Tarihi: 10.07. 2019)).

[331] Programlar için bkz. (https://www.cnra.ma/fr/dates-cles (Erişim Tarihi: 10.07.2019)).

[332] 2004 yılında memurlar CNOPS (Caisse Nationale des Organismes de Prévoyance Sociale) kapsama alınmıştır (SOLID, 2016, s. 30). CNOPS kamu sisteminin ve öğrencilerin sağlık sigortasını yönetmektedir (https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_maroc.html (Erişim Tarihi: 02.07.2019)). 2005 yılında özel sektör çalışanları CNSS kapsamına alınmıştır (SOLID, 2016, s. 30; Holzmann, Legros ve Dale, 2016, s. 21).

[333] Program (I'Assurance Maladie Obligatoire-AMO) kamu ve özel sektör için zorunlu bir sağlık sigortası programıdır (El Mekkaoui de Freitas, 2015, s. 2). AMO için bkz. (https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/qe-02-16-992-en-n.pdf (Erişim Tarihi: 01.07.2019); (https://www.cnss.ma/fr/content/amo-assurance-maladie-obligatoire (Erişim Tarihi: 17.07.2019)).

[334] 2008 yılında başlayan Program (Régime d'Assistance Médicale-RAMED), Fas Kralının 2012 yılındaki değerlendirmesiyle birlikte halen devam etmektedir. RAMED için bkz. (African Development Bank, 2016, s. 2; http://www.maroc.ma/fr/content/regime-de-lassistance-medicale-ramed; https://www.ramed.ma/ (Erişim Tarihi: 09.07.2019)).

[335] Düzenlemelerden bazıları; Sağlık Sigortası Fonunu Kuran 2018 tarihli Kararname, 99-15 sayılı Kanun, CNRA Kanunu, Sosyal Yardım ve Hizmetler Kanunu, Yurtdışında Yaşayan Faslıların Korunmasına İlişkin II. Hasan Vakfını Kuran Kanun ve 2005 tarih Analık Döneminde Korunma Yönetmeliğidir (https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.countrySubjects?p_lang=fr&p_country=MAR&p_order=ALP HABETIC (Erişim Tarihi: 08.07.2019).

zamanda hak sahiplerinin dahi sistemde yaşanan sorunlar sebebiyle, sistemden uzun vadeli olarak fayda sağlayamayacağı da belirtilmektedir (Chauffour, 2018, s. 160, 164).

2.4.1. Uluslararası düzenlemelerden kaynaklanan haklar

Uluslararası düzenlemeler yurtdışında bulunan Fas vatandaşlarının ülkelerine geri dönmeleri halinde, yurtdışında elde edilen hak ve menfaatlerin transferi konusunda yol gösterici olmaktadır. Yurtdışında bulunan Fas vatandaşları emeklilik ve emeklilikten kaynaklanan yardımlara (ölüm, sağlık, sosyal yardımlar) hak kazanmaktadırlar. Dolayısıyla elde edilen hakların taşınabilirliği ev sahibi ülkenin ulusal düzenlemelerinin yanı sıra uluslararası düzenlemelere de bağlıdır (Sharaka Project, 2017, s. 14).

Fas 1956 yılında ILO üyesi olmuş ve ILO'nun çalışma hayatına ilişkin birçok sözleşmesine de taraf olmuştur. Sosyal güvenlik hakkına ve uygulamalarına ilişkin kabul ettiği farklı sözleşmeler[336] bulunmasına rağmen Fas, daha önceki bölümde açıklanan yurtdışındaki vatandaşlara ilişkin sosyal güvenlik sözleşmelerinden yalnızca 102 sayılı Sözleşmenin tarafıdır. Sözleşme Fas tarafından 14.06.2019 tarihinde kabul edilmiştir[337] ve 14.06.2020 tarihinde yürürlüğe girecektir. Fas, Sözleşmenin II (tıbbi bakım), III (hastalık), V (yaşlılık), VI (iş kazası), VII (aile yardımları), VIII (analık), IX (malullük) ve X. (ölüm) bölümlerini kabul etmiştir[338]. ILO'nun 1982 tarih ve 157 sayılı Sosyal Güvenlik Haklarının Korunması Sözleşmesinin (Maintenance of Social Security Rights Convention) 5/1. maddesine göre göçmen işçilerin katkılarının ve elde edecekleri faydaların belirlenmesi için uygulanacak olan kanun istihdam ülkesinin kanunu olmalıdır. Bu ilke doğrultusunda uygun kanunun bölgesel kapsamı belirlenmektedir. Böylece çalışanların iki ülke sistemine katkı yapmaları önlenmekte ve elde ettikleri faydaların da transferi mümkün olabilmektedir[339]. Sözleşmeler vatandaş olanlar ve olmayanlar arasındaki eşit muameleyi de sağlamaktadır. Bu ilke aynı zamanda sosyal güvenliğin bölgeselliği ilkesinin aşılması ve göçmen işçiler için son derece önemli olan faydaların

[336] Örneğin; Fas 17 ve 19 sayılı ILO Sözleşmelerinin de tarafıdır (McGillivray, 2010, s. 9).
[337] Aynı tarihte 187 ve 97 sayılı ILO Sözleşmelerini de kabul etmiştir.
[338] Fas, ILO'nun 65 sözleşmesini onaylamıştır ve bu sözleşmelerden 46 tanesi yürürlüktedir. 11 sözleşmeyi kınamış, 5 sözleşmeyi de yürürlükten kaldırmıştır (https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102993 (Erişim Tarihi: 08.07.2019)).
[339] Transfer konusunda farklı uygulamalara rastlanabilmektedir. Örneğin; Fas ve Fransa arasındaki ikili sosyal güvenlik sözleşmesine göre elde edilen faydalar doğrudan Fas'ta belirlenmiş olan bireysel banka hesaplarına aktarılabiliyorken, Fas ve Belçika arasındaki ikili sosyal güvenlik sözleşmesine göre elde edilen faydalar CNSS aracılığıyla aktarılabilmektedir (Holzmann, 2016, s. 118).

transferi ve katkı sürelerinin biriktirilmesi konusuna kanuni bir dayanak oluşturmaktadır (ILO, 2017, s. 38, 40). Fas'ın bu Sözleşmenin tarafıdır ve imzaladığı ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde de bu ilkeyi gözetmektedir.

Fas'ın taraf olduğu ve doğrudan sosyal güvenlik hakkına ilişkin hükümler içeren uluslararası belgeler; Mültecilerin Hukuki Statüsüne Dair Cenevre Sözleşmesi, Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmedir[340]. Fas'ın taraf olduğu sosyal güvenlik hakkına ilişkin dolaylı hükümler içeren uluslararası sözleşmeler ise; Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Hakkında Sözleşme, Çocuk Hakları Sözleşmesi, Engelli Hakları Sözleşmesi ve Bütün Kişilerin Zorla Kaybedilmelerden Korunması Sözleşmesidir[341].

Fas'ın imzaladığı tüm ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin özel sektör çalışanlarını kapsadığı, hatta bazı durumlarda ücretsiz çalışanları da kapsadığı belirtilmektedir[342]. İkincil çalışanlar, hava-kara-demir yolu taşımacılığında geçici olarak çalışanlar, gemi mürettebatları ve diplomatik personel ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin kapsamı dışında bırakılmışlardır. Sözleşmeler ile aile yardımları, hastalık ve analık yardımları, tıbbi bakım, malullük aylığı, yaşlılık aylığı, ölüm aylığı, ölüm yardımları, iş kazası ve meslek hastalığı yardımları sağlanmaktadır[343]. Fas'ın 18 ülke ile imzalamış olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmaktadır[344]. UMA ve İtalya ile de ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri imzalanmış, ancak bu sözleşmeler henüz yürürlüğe girmemiştir. Mısır ve Cezayir ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri yürürlüğe girmesine rağmen uygulanmamaktadır. Türkiye, Bulgaristan, Yunanistan ve Norveç ile ikili sosyal güvenlik sözleşme metinleri üzerinde çalışmalar devam etmektedir. BAE, Gabon, Senegal, Moritanya ve ABD ile de ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanması yönünde girişimlerde bulunulmuştur (Chentouf, 2018, s. 12-13).

---

[340] https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=117&Lang=EN (Erişim Tarihi: 22.07.2019).

[341] https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=117&Lang=EN (Erişim Tarihi: 22.07.2019).

[342] Örneğin Fransa ile yapılan ikili sosyal güvenlik sözleşmesi ayrıca, sivil ve askeri görevlileri, devlet dışındaki temsilcileri, kamu görevlilerini ve kamu kuruluşlarındaki temsilcileri de kapsamaktadır.

[343] http://www.emploi.gov.ma/index.php/fr/protection-sociale/convention-bilaterale.html (Erişim Tarihi: 22.07.2019).

[344] Fas MMRE Bakanlığı, ikili sosyal güvenlik sözleşmelerden yalnızca 14 tanesinin fiilen uygulandığını belirtilmektedir (https://marocainsdumonde.gov.ma/etudes/ (Erişim Tarihi: 22.07.2019).

Tablo 2.3. *Fas'ın taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri (Chentouf, 2018, s. 12; ILO, 2017, s. 39, 51)*[345]

Ülkeler	İmza Tarihi	Yürürlük Tarihi
Fransa[346]	09.07.1965	18.04.1967
Belçika[347]	24.06.1968	01.08.1971
Hollanda[348]	14.02.1972	01.01.1973
İspanya[349]	08.11.1979	01.10.1982
İsveç	04.01.1980	01.06.1982
Almanya	25.03.1981	01.08.1982
Danimarka	24.04.1982	01.04.1988
Romanya	27.07.1983	-
Libya	04.08.1983	12.01.1989
Tunus	05.02.1987	01.08.1999
Cezayir	23.02.1991	01.07.2013
UMA	10.03.1991	-
İtalya	18.02.1994	-
Kanada	01.07.1998	01.03.2010
Portekiz	14.11.1998	03.06.2010
Kebek	25.05.2000	01.12.2010
Lüksemburg	02.10.2006	01.11.2012
Mısır	12.05.2006	17.05.2013

İkili sosyal güvenlik sözleşmeleri genel itibariyle benzer olmakla birlikte bazı farklılara da rastlanmaktadır. Sözleşmeler çalışma amacıyla bulundukları ülkelerde Fas vatandaşlarına ve hak sahiplerine sosyal güvenlik yönünden bazı haklar tanımaktadır. Ancak bu haklardan yararlanma koşulları ülkelerin ulusal mevzuatlarına ve ikili sosyal güvenlik sözleşmesinde yer alan hükümlere göre değişebilmektedir.

Fas, özellikle Avrupa'da bulunan vatandaşlarının durumlarını (en çok bulunulan ülkeler olması sebebiyle) İtalya, İspanya ve Fransa ile imzalanan işgücü anlaşmaları ile düzenlemektedir. Bahsi geçen üç ülke Fas'ın Avrupa'daki stratejik ortakları olarak ifade edilmektedir. İspanya ve Fas arasındaki ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin ve 2001

[345] https://www.cnss.ma/fr/content/conventions-internationales-1; http://www.emploi.gov.ma/attachments/article/154/Liste_convensions.pdf (Erişim Tarihi: 17.07.2019).

[346] 22.10.2007 tarihinde imzalanan yeni Sözleşme 01.06.2011 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme ile yapılan değişiklikler geriye dönük değildir, özellikle 2011 yılından önce kazanılan emeklilik aylıklarını etkilememektedir (Holzmann, Legros ve Dale, 2016, s. 24). Yapılan değişiklikler emeklilerin sağlık hizmetinin taşınabilirliğini de içermemektedir (Holzmann, 2016, s. 112).

[347] 18.02.2014'te imzalanan yeni sözleşme aile ödeneklerinin Fas'a transferine olanak sağlamaktadır. Yeni Sözleşme henüz yürürlüğe girmemiştir (ILO, 2017, s. 41; Holzmann, Wels ve Dale, 2016, s.33).

[348] Hollanda Parlamentosu 2014 yılında Sözleşmeyi iptal etme yönünde bir karar almış; ancak, 2016 yılında gözden geçirilen sözleşme hükümleri yürürlükte kalmış ve Parlamento iptal kararını geri çekmiştir.

[349] İkili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanıncaya kadar İstihdam ve İkamet Anlaşması (Agreement on Residence and Employment) ve İspanya'daki Mevsimlik Faslı İşçilerle İlgili İdari Anlaşma (The Administrative Agreement Concerning Moroccan Seasonal Workers in Spain) ile İspanya'da çalışma amacıyla bulunan Faslıların durumları düzenlenmiştir (ILO, 2017, s. 21).

yılında imzalanan işgücü anlaşmasının yanı sıra 2006 yılında yürürlüğe giren ANAPEC ile Cartaya Belediyesi arasındaki Ortaklık Çerçeve Anlaşması (Partnership Framework Agreement) ile iki ülke vatandaşlarının hukuki durumları düzenlenmektedir. İtalya ile 2005 yılında imzalanan işgücü anlaşmasıyla iki ülke arasındaki işgücü hareketliliğinin düzenlenmesi ve organizasyonu sağlanmaktadır. Fas ile Fransa arasındaki işgücü göçüne ilişkin işbirliği 1963 tarihli işgücü anlaşmasına dayanmaktadır. Genç Uzmanların Değişimi Anlaşması (Agreement on the Exchange of Young Professionals) da Fransa ve Fas arasındaki işbirliğini oluşturan bir diğer anlaşmadır (ILO, 2017, s. 21-22, 25, 31, 33).

Tablo 2.4. *Fas'ın taraf olduğu ikili işgücü/birlik anlaşmaları*[350]

Ülkeler ve İlgili Anlaşmalar	İmza Tarihi
Cezayir ile Birlik Anlaşması[351]	15.03.1963
Almanya ile İşgücü Anlaşması	21.05.1963
Fransa ile İşgücü Anlaşması	01.06.1963
Belçika ile İşgücü Anlaşması	17.02.1964
Senegal ile Birlik Anlaşması	27.03.1964
Tunus ile Birlik Anlaşması	09.12.1964
Hollanda ile İşgücü Anlaşması	14.05.1969
Libya ile İşgücü Anlaşması	04.08.1984
Katar ile İşgücü Anlaşması[352]	17.05.1981
Irak ile İşgücü Anlaşması	21.05.1981
BAE ile İşgücü Anlaşması[353]	22.12.1981
Ürdün ile İşgücü Anlaşması	20.04.1983
İspanya ile İşgücü Anlaşması	25.07.2001
İtalya ile İşgücü Anlaşması	21.11.2005

Fas, sosyal güvenlik hakkına ilişkin dolaylı hükümler içeren Sahel Sahra Devletleri Topluluğu (Communauté des Etats Sahélo Sahariens-CEN-SAD)[354] Anlaşmasının da tarafıdır. Anlaşma kişiler ve sermayenin serbest dolaşımının yanı sıra ikamet, çalışma, mülkiyet ve ekonomik aktivitelerde özgürlük hakkını da kolaylaştırmaktadır[355]. Ek olarak kişilerin üye ülke topraklarında "Kişilerin İş Kurma ve Hareket Özgürlüğünü" içeren bir taslak anlaşma yapılmış, ancak yürürlüğe girmemiştir (McGillivray, 2010, s. 25).

[350] http://www.emploi.gov.ma/index.php/fr/emploi/migration.html (Erişim Tarihi: 22.07.2019).
[351] 15.01.1969 tarihinde güncellenmiştir.
[352] 24.11.2011 tarihinde Ek Protokol imzalanmıştır
[353] 24.07.2007 tarihinde İstihdam ve Emek İşbirliği Anlaşması imzalanmıştır.
[354] Topluluk üyeleri için bkz. (https://au.int/en/recs/censad (Erişim Tarihi: 09.07.2019)).
[355] https://www.uneca.org/pages/cen-sad-free-movement-persons (Erişim Tarihi: 09.07.2019).

Fas, sosyal güvenlik uygulamaları ile dolaylı olarak ilişkilendirilebilecek Arap Mağrip Birliği (Arab Maghreb Union-UMA)[356] Anlaşmasının da tarafıdır (ILO, 2017, s. 33). Anlaşmanın amacı bölgede serbestçe dolaşımını sağlamaktır[357].

09.07.1965 tarihinde Fransa ile denizcilerin sosyal güvenlik haklarına ilişkin bir uluslararası sözleşme imzalanmıştır. Sözleşmede hastalık, analık, iş kazası ve meslek hastalığı, yaşlılık, ölüm, aile yardımı ve maluliyet sigortaları kapsama alınmaktadır. Sözleşme hükümlerine göre Fransa'daki Fas vatandaşı denizcilere sigortalılık sürelerinin birleştirilmesi, hastalık ve analık halinde işçinin ikametgâhının devredilmesi, babalık izni, emeklilik, hayatta kalanların ölüm aylığı ve ölüm yardımı gibi haklar tanınmaktadır[358].

23.02.1991 tarihinde Fas ve Cezayir arasında öğrencilerin sosyal güvenliğinin sağlanmasına ilişkin bir Protokol imzalanmıştır[359].

Fas'ın uluslararası alanda kabul ettiği veya taraf olduğu sözleşme ve belge hükümlerini ulusal mevzuatına uygulaması, ülkenin ekonomik, demografik, sosyal ve kültürel yapısı nedeniyle zorlaşmaktadır. Ülkedeki vatandaşlarına dahi sosyal güvenlik haklarını uygulama ve gerekli sosyal korumayı sağlama konusunda sorunlar yaşaması, yurtdışında bulunan vatandaşlarına ilişkin farklı ve ayırıcı uygulamalar geliştirmesini de zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla taraf olunan sınırlı düzeydeki uluslararası düzenlemeler, uygulanma noktasında da sınırlı kalmaktadır.

Yurtdışındaki Fas vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin uygulamalarda tek yükümlülüğünün Fas hükümetinde olmadığını, bulunulan ülke mevzuatı ve (bulunulan ülkenin taraf olduğu) uluslararası mevzuat açısından Fas vatandaşlarının bulundukları ülkenin de sorumlu olduğunu unutmamak gerekir. Ulusal mevzuat yanında uluslararası mevzuat hükümlerinin de karşılıklı olarak veya taraf olunan sözleşmenin niteliğinden kaynaklı olarak ülkedeki yabancı kişilere de uygulanacağı açıktır. Dolayısıyla yurtdışındaki Fas vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarını belirleyen

---

[356] UMA 1989 yılında Marakeş'te imzalanan bir anlaşma ile ve Arap Mağrip ülkelerinin bölgesel bir bütünlük kurma çabaları sonucunda oluşmuştur. Fas, Cezayir, Tunus, Libya ve Moritanya olmak üzere bölgedeki beş ülkeyi kapsamaktadır (UMA bazı kaynaklarda AMU şeklinde de kullanılmaktadır). UMA hakkında bkz. (https://maghrebarabe.org/fr/; http://uma.leguide.ma (Erişim Tarihi: 09.07.2019)).

[357] Günümüzde üye ülkelerden gelen vatandaşların kendi bölgelerine serbestçe ulaşmalarına izin veren tek ülke Tunus'tur. Diğerleri gelenlerden seyahat vizesi istemektedir. Ayrıca, Anlaşma hükümlerine göre üye bir ülkede ikamet izni, ilgili ülkenin makamlarından kalıcı veya geçici otuma izni başvurusu ile alınmaktadır (https://www.uneca.org/pages/amu-free-movement-persons (Erişim Tarihi: 09.07. 2019).

[358] https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=25884 (Erişim Tarihi: 16.07.2019).

[359] https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=25231&p_country=MAR&p_count=664&p_classification=23.01&p_classcount=69 (Erişim Tarihi: 08.07.2019).

uluslararası sözleşmeleri aşağıdakilerle sınırlamak doğru olmayacaktır, bu sözleşmelerin bulunulan ülkenin taraf olduğu sözleşmeler de göz önünde bulundurularak belirleneceğini ifade etmek yerinde olacaktır.

2.4.2. Ulusal düzenlemelerden kaynaklanan haklar

Fas vatandaşları yurtdışında genellikle çalışma amacıyla bulunmaktadır. Çalışma amacıyla bulundukları ülkeler ise genellikle AB ülkeleri olmakla birlikte farklılaşabilmektedir[360]. Fas sosyal güvenlik sistemi yurtdışındaki Fas vatandaşlarını da işgücünün eşit bir parçası olarak görmektedir. Yurtdışındaki Fas vatandaşlarının ülkedeki vatandaşlarla aynı haklarla sosyal güvenliğe tam katılım sağladıkları ifade edilmektedir[361]. Yurtdışında bulunan Fas vatandaşlarının ulusal mevzuattan kaynaklanan sosyal güvenliğe ilişkin hakları sınırlı olmakla birlikte, kendilerine tanınan haklar emeklilik sisteminden veya ilgili bakanlık uygulamalarından kaynaklanmaktadır.

Yurtdışında bulunan Fas vatandaşlarının, Fas özel sektör çalışanlarının sosyal güvenlik haklarını düzenleyen CNSS'ye üye/katılımcı olmalarını engelleyen herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle, Fas vatandaşlarına tanınan CNSS uygulamalarının yurtdışında bulunan Fas vatandaşları için de geçerli olacağı kanaati doğmaktadır. Yurtdışında bulunan Fas vatandaşları gerekli koşulları sağlamaları halinde CNSS'den emekli/yaşlılık aylığı veya malullük aylığı alabilmekte, erken emeklilik hakkından ve sağlık uygulamalarından yararlanabilmektedirler[362].

CNSS'de yurtdışındaki Fas vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin farklı bir uygulama bulunmamakla birlikte, yalnızca bazı uygulamalarda (yaşlılık/emeklilik, malullük gibi) yurtdışında yaşayan vatandaşların talep başvurusu için bulundukları ülkeye ait ikamet belgelerini de vermeleri gerektiği ifade edilmektedir. Bunun dışında Kurum web sayfasının sıkça sorulan sorular kısmında AMO veya uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri doğrultusunda "*yabancı sosyal güvenlik programlarına tabi olan Fas vatandaşları ve bu kişilerin bakmakla yükümlü oldukları kişiler için (yabancı fonlar*

[360] 2017 yılında ANAPEC (Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences-İstihdam ve Yeteneklerin Gelişilmesi Ulusal Ajansı) aracılığıyla Fas vatandaşlarının büyük çoğunluğu İspanya'da işe yerleştirilmiştir. Çalışma ve Mesleki Entegrasyon Bakanlığı (Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle-MTIP) 2017 yılı verilerine göre Fransa Göçmenlik ve Entegrasyon Bürosu, MTIP ve ANAPEC kapsamında toplam 12.467 kişi çalışma amacıyla yurtdışına göç etmiştir (MTIP, 2018, s. 54-55).

[361] https://www.expatfocus.com/destinations/morocco/guide/social-security (Erişim Tarihi: 27.06.2019).

[362] Detaylı bilgi için bkz. (https://www.cnss.ma/fr/content/accueil (Erişim Tarihi: 17.07.2019)).

tarafından bakıma hak kazanma belgelerinin doğrulanmasıyla birlikte) sigortalının kurumuna, yabancı fon adına Fas'ta yapılan bakım masraflarının CNSS tarafından geri ödeneceği" belirtilmektedir[363]. RAMED kapsamında sağlanan hizmetlerin ise yurtdışında geçerli olmadığı açıkça belirtilmektedir[364].

CNRA kapsamındaki RECORE'e 18-60 yaş aralığındaki devlet memurları, işçiler ve serbest çalışanlar toplu veya bireysel olarak kayıt yapılabilmektedir. Yurtdışındaki Fas vatandaşlarının sisteme online olarak kayıt olabilmeleri mümkündür[365].

Göç İşleri ve Yurtdışında Yaşayan Faslılar Bakanlığı yurtdışındaki Faslılarla ilgili hükümet politikaları hazırlayarak uygulamaktadır[366]. Bakanlık ikili işbirlikleri (Almanya, Belçika, Fas-İspanyol ve Sahra Altı Afrika ülkeleri ile) de yapmaktadır. Böylelikle Fas vatandaşlarının bulundukları ülke ile sosyal, ekonomik ve kültürel yönden entegrasyonu sağlanmaya çalışılmaktadır[367]. Ayrıca çeşitli uluslararası kurumlarla (AB[368], Küresel Göç ve Kalkınma Forumu[369], BM[370], Afrika Birliği[371] ve Arap Birliği[372] ülkeleri ile) çok taraflı işbirlikleri gerçekleştirilerek uluslararası alanda vatandaşlarına ilişkin konularda paydaş olmaktadır[373]. Bakanlık yurtdışında çeşitli etkinlikler düzenleyerek MRE'lerin Fas ile olan ilişkilerini devam ettirmeye çalışmaktadır. Bulundukları ülkelerde sosyal, kültürel, ekonomik ve idari konularda da vatandaşlarına destek olmaktadır[374]. Göç konusundaki paydaşlar arasında işbirliğini sağlamak için 2013 yılında MRE Bakanlar Komitesine bağlı

---

363 https://www.cnss.ma/fr/faq-page#t47n249 (Erişim Tarihi: 17.07.2019).

364 https://www.ramed.ma/fr/SInformer/PanierSoins.aspx (Erişim Tarihi: 20.07.2019).

365 RECORE için "https://www.cnra.ma/login/AFFILIE/01?produit= recore" web adresi üzerinden gerekli iş ve işlemleri yapabilmektedir. Program için bkz. (https://www.cnra.ma/retraite?produit=recore&page =cotisation (Erişim Tarihi: 10.07.2019); https://www.cnra.ma/retraite?produit=mre&page=avantages (Erişim Tarihi: 10.07.2019); https://www.cnra.ma/retraite?produit=mre&page=prestations (Erişim Tarihi: 10.07.2019); (https://www.cnra.ma/retraite?produit=mre&page=affiliation (Erişim Tarihi: 10.07.2019)).

366 Bakanlığın görevleri için bkz. (https://marocainsdumonde.gov.ma/attributions-mcmre/ (Erişim Tarihi: 11.07.2019)).

367 https://marocainsdumonde.gov.ma/cooperation-bilaterale/ (Erişim Tarihi: 11.07.2019).

368 Fas Krallığı ile AB arasındaki göç işbirliğinin güçlendirilmesi amacıyla 2017 yılında bir finansman destek anlaşması imzalanmıştır.

369 Forum hakkında bkz. (http://gfmd.org/docs/germany-morocco-2017-2018 (Erişim Tarihi: 11.07.2019)).

370 2015 yılında BM ve IOM ile Mutabakat Anlaşması imzalanmış; 2016 yılında ise Fas'taki BM program, fon ve kurumları Ulusal Göç ve Sığınma Stratejisinin uygulanmasına ilişkin bir programa katılmışlardır.

371 Birlik ile serbest dolaşım, ikamet ve iş kurma hakları üzerinde anlaşmalar yapılmaktadır.

372 Arap Ligi olarak da bilinen Birlik (22 üye) Arap ülkeleri arasında işbirliğini güçlendirmek için ortak bir tutum geliştirme amaçlanmıştır (http://www.mfa.gov.tr/arap-ligi.tr.mfa (Erişim Tarihi: 06.11.2019)).

373 https://marocainsdumonde.gov.ma/cooperation-multilaterale/ (Erişim Tarihi 11.07.2019).

374 Örneğin 2019 yılında İtalya'da Dünyanın Faslıları (Marocains Résidents à l'Etranger) etkinliği düzenlenmiştir. Bkz. (https://marocainsdumonde.gov.ma/guichet-unique-mobile-au-service-des-marocains-du-monde-deuxi eme-etape-italie-du-14-au-16-juin-2019/# (Erişim Tarihi: 11.07.2019)).

"Göç İşleri ve Yurtdışındaki Fas Vatandaşları Bakanlık Komitesi" de kurulmuştur[375]. Bakanlık stratejisinin öncelikli alanlarından biri olarak kabul edilen sosyal programla özellikle yurtdışındaki yoksul Fas vatandaşlarının hem kendi ülkelerinde hem de ev sahibi ülkede destekleme, haklarını ve çıkarlarını koruma hedeflenmektedir. Bu kapsamda; yeterli sosyal ve hukuki destek ile sürekli devlet koruması gereken savunmasız MRE'lere (özellikle de yaşlı, gözaltına alınmış ve refakatçisi olmayan küçüklere) destek, kesin dönüş yapmak isteyenlere sosyal yardım, tehlike içinde olanların ve hayatlarını kaybeden MRE'lerin ülkelerine geri dönüşü, ihtiyaç sahibi MRE çocuklarının eğitimi, akademik zorluklarla karşılaşan MRE gençlerin mesleki entegrasyonu, yoksul ailelerden gelen MRE çocukları için Fas'ta yaz kampları düzenleme gibi uygulamalar yapılmaktadır[376]. Bakanlık yurtdışındaki Fas vatandaşlarına adli konularda da destek sağlamakta, hukuki danışmanlık yapmaktadır[377]. 2014 yılında yurtdışında yardıma ihtiyaç duyan Fas vatandaşlarının haklarını korumak amacıyla bir genelge yayınlanmıştır. Adli yardım sistemi bazı ülkelerde ikili anlaşmalarla yürütülmektedir. MRE'lerin maddi edinimleri, vergi işlemleri ve Fas'taki bankacılık işlemleri konusunda da destek sağlanmaktadır[378]. Bakanlık, diğer bakanlıklarla ve ilgili kuruluşlarla işbirliği yaparak Fas ile diğer ülkeler arasında yapılan sosyal güvenlik sözleşmelerini değerlendirmek, Fas ve Avrupa Toplulukları Arasındaki Ortaklılık Anlaşması ile öngörülen Faslı göçmenlerin sosyal güvenliğe ilişkin uygulamalarını değerlendirmek, imzalanan sosyal güvenlik sözleşmelerinin güncellenmesini sağlamak, Türkiye, Tunus gibi başarılı ülkelerin sosyal güvenlik uygulamalarını değerlendirmek gibi görevleri de yerine getirmektedir[379]. Bakanlığın doğrudan yurtdışındaki Fas vatandaşlarına ilişkin sosyal güvenlik açısından bir uygulaması bulunmamaktadır. Ancak, yurtdışındaki vatandaşlara yönelik konularda ilgili kurumlarla işbirliği halinde bulunması, dolaylı olarak vatandaşlarına sosyal koruma sağlaması ve özellikle yurtdışındaki yoksul ve zor durumdaki Fas vatandaşlarına ilişkin uygulamaları; tüm bunların sosyal güvenlik kapsamında değerlendirilmesinin yerinde olacağı kanaatini ortaya çıkarmaktadır[380].

---

[375] Komitenin görevleri için bkz. (https://marocainsdumonde.gov.ma/commission-ministerielle-chargee-des-mre-et-des-affaires-de-la-migration/ (Erişim Tarihi: 11.07.2019).

[376] https://marocainsdumonde.gov.ma/social/ (Erişim Tarihi: 12.07.2019).

[377] Yurtdışındaki Fas vatandaşlarına hukuki ve adli konularda "Dünyanın Faslı Avukatları" (Avocats Marocains du Monde) ağı da yardımcı olmaktadır.

[378] https://marocainsdumonde.gov.ma/juridique/ (Erişim Tarihi: 11.07.2019).

[379] https://marocainsdumonde.gov.ma/etudes/ (Erişim Tarihi: 22.07.2019).

[380] "Fas Krallığı Kamu Hizmetleri" web sayfasında MRE'lere ilişkin bir açıklama bulunmaktadır. Bu kısımda yurtdışındaki Fas vatandaşlarına ilişkin çeşitli prosedürler (medeni hal bildirimi, ulusal kimlik

Fas vatandaşlarının (sigortalı olmaları koşuluyla) yurtdışında tedavi olabilmeleri, transfer talepleri ve geri ödemelere ilişkin konuları CNOPS sorumluluğundadır. Yurtdışındaki tedavi hizmetlerinden CNOPS tarafından sigortalanmış kişiler ve hak sahipleri yararlanmaktadır. Bu kişilerin Fas'ta tedavisi mümkün olmayan sağlık veya medikal gerekliliklere ihtiyaç duymaları durumunda tedavi hizmetleri CNOPS tarafından karşılanmaktadır[381].

Sosyal güvenlik uygulamaları açısından doğrudan bir düzenleme olmamakla birlikte, ölen kişinin cenazesinin kendi ülkesine gönderilmesine ilişkin işlemleri de bir tür sosyal güvenlik uygulaması olarak kabul etmek yerinde olacaktır. Bu doğrultuda "*Fas Krallığı Kamu Hizmeti*" web sayfası üzerinde, yurtdışında hayatını kaybeden Fas vatandaşlarının cenazelerinin Fas'a gönderilmesi konusunda açıklanan gerekli işlemler bir sosyal güvenlik uygulaması olarak kabul edilmelidir[382].

Yurtdışındaki Fas vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin bir diğer dolaylı uygulama da yurtdışında gerçekleştirilen doğumun bildirilmesidir. Yurtdışında gerçekleşen doğumun, doğrumdan itibaren 30 gün içinde Fas yetkili makamlarına bildirilmesi gerekir. Doğuma ilişkin beyannamenin süresi içinde verilmemesi halinde, doğuma ilişkin kayıt ancak mahkeme kararı ile yapılabilmektedir. Kanuni süresi içinde bildirilmeyen doğum için para cezası uygulanmaktadır. Çocuğunun doğumuna yardımcı olan kişi de (örneğin ebe, doğum danışmanı gibi) çocuğun doğumunu bildirebilir. Çocuğun tıbbi bir destek olmaksızın doğması halinde ise çocuğun doğduğu bölgeyle iletişime geçilmesi gerekir. Bu durumda idari temsilci tarafından yapılan soruşturmadan sonra doğum belgesi verilmektedir. Doğum belgesi, doğum yerinin bağlı olduğu kayıt ofisi tarafından hazırlanmaktadır. Ayrıca, çocuğunun adına ilişkin gerekli bildirimler ikamet edilen yerdeki konsolosluğa yapılmalıdır[383].

---

kartı, pasaport, kayıt kartı, ülkeye giriş ve ehliyet), aile (evlilik, doğum, isimler ve ölüm) ve gümrük işlemlerine ilişkin bilgiler yer alırken, sosyal güvenlik haklarına ve uygulamalarına ilişkin bir veri yer almamaktadır. Bkz. (http://www.service-public.ma/web/guest/home (Erişim Tarihi: 17.07.2019)).

[381] Bilgi için bkz. (http://www.cnops.org.ma/assures/remboursements_prise_charge/soins_etranger (Erişim Tarihi: 17.07. 2019)).

[382] İlgili işlemlerdeki resmi danışma kurumu Fas Dışişleri ve İşbirliği Bakanlığı'dır (Le Ministère des Affaires Étrangères et de la Coopération) (http://www.service-public.ma/web/guest/home?p_p_id=mmspservicepublicdiffusion_WAR_mmspservicepublicdiffusionportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=1&_mmspservicepublicdiffusion_WAR_mmspservicepublicdiffusionportlet__spage=%2Fportlet_action%2Fprocedure%2Frubrique%2Fview%3FrubriqueSelected.idRubrique%3D11970&_mmspservicepublicdiffusion_WAR_mmspservicepublicdiffusionportlet_rubriqueSelected.idRubrique=11970 (Erişim Tarihi: 18.07.2019)).

[383] http://www.service-public.ma/web/guest/home?p_p_id=mmspservicepublicdiffusion_WAR_mmspservicepublicdiffusionportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=colu

Yurtdışındaki Fas vatandaşlarına ilişkin bir diğer uygulama da AB tarafından finanse edilen Sharaka Projesi'dir[384]. Proje ile yurtdışındaki Fas vatandaşlarının durumlarına ilişkin değerlendirmeler ve incelemeler yapılmakta; göçmen Faslıların gelişimine katkı sağlanmaktadır. Ayrıca, Fas'ta yaşayan Faslıların ev sahibi ülkelerde elde ettikleri sosyal haklara erişiminin yanında ilgili kanuni ve idari prosedür konusunda da bilgilendirme sağlanmaktadır. Emeklilik hakkı elde etmiş MRE'lerin haklara erişimini sınırlandıran ve yardımların askıya alınmasına yol açabilecek faktörler de belirlenmiştir. Bu faktörler; sağlanan zayıf destek, kanuni kuralların ve geri kazanım prosedürlerinin karmaşıklığı ve katılığı, emeklilik haklarının yönetimden sorumlu idarelere erişimin sınırlanması, MRE'lerin ekonomik ve sosyal kırılganlığı/savunmasızlığı, düşük eğitim seviyesi, dil sorunları gibi faktörlerdir. Bu sorunların üstesinden gelinmesi için de çalışmaya ilişkin prosedürleri kolaylaştırmak ve emeklilerin haklara erişimine yönelik uygulamalar geliştirmek gibi bir dizi öneride bulunulmaktadır[385].

2.5. Meksika

Ülkelerin mevzuatlarının oluşmasında, bulundukları coğrafya ile sosyal, kültürel ve siyasi değerler oldukça önemlidir ve sosyal güvenlik sistemleri de bu durumdan fazlasıyla etkilenmektedir. Amerika kıtasındaki ülkeler açısından sosyal güvenlik sistemleri değerlendirildiğinde Kuzey Amerika ülkelerinde Anglosakson Hukuk Sisteminin egemen olduğu, Latin Amerika ülkelerinde ise Kara Avrupası Hukuk Sisteminin etkili olduğu görülmektedir. Farklı sistemlerin bulunması, ülkelerin sosyal güvenlik düzenlemelerini farklılaştırmakta ve sağladıkları hakları değiştirmektedir. Bu noktada, Kara Avrupası Hukuk Sisteminin etkili olduğu Meksika'nın sosyal güvenlik sistemi yurtdışında en çok vatandaşı bulunan Amerika ülkelerinden biri olması sebebiyle dikkat çekici olmaktadır.

2011 yılında Meksika Anayasasında yapılan reformla sosyal güvenliğin bir insan hakkı olduğu vurgulanmış ve ilk bölüm başlığı da "*İnsan Hakları ve Kişisel Güvenceler*" olarak değiştirilmiştir (Mendizábal Bermúdez, 2016, s. 1). Çalışma koşulları ve haklara ilişkin detaylı hükümlerin yer aldığı Anayasanın 6. Bölümü "Çalışma ve Sosyal

mn1&p_p_col_count=1&_mmspservicepublicdiffusion_WAR_mmspservicepublicdiffusionportlet__spage=%2Fportlet_action%2Fprocedure%2Frubrique%2Fview%3FrubriqueSelected.idRubrique%3D11966&_mmspservicepublicdiffusion_WAR_mmspservicepublicdiffusionportlet_rubriqueSelected.idRubrique=11966 (Erişim Tarihi: 18.07.2019).

[384] Proje hakkında bkz. (http://www.sharaka.ma/le-projet/presentation/ (Erişim Tarihi: 22.07.2019)).

[385] https://marocainsdumonde.gov.ma/etudes/ (Erişim Tarihi: 22.07.2019).

Güvenlik" başlığını taşımaktadır. Anayasanın 4. maddesi, 122/C-V/i. maddesi, 123/A-XXIX. maddesi ve 123/B-XIII. maddesi de sosyal güvenlik ile ilgilidir[386].

Meksika'nın sosyal güvenlik alanındaki temel kanunlar Sosyal Güvenlik Kanunu (Ley de Seguro Social) ve Emeklilik Tasarruf Sistemleri Kanunudur (Ley de los Sistemas de Ahoro para el Retiro). Bu kanunlar emeklilik sisteminin özelleştirilmesinin de yolunu açmış ve 1997 yılında özelleştirme[387] yapılmıştır (Hastings, Hortaçsu ve Syverson, 2017, s. 1727-1728; Espinoza Vega ve Sinha, 2000, s. 6-7). Sosyal korumaya ilişkin bir diğer kanunda Sosyal Gelişim Genel Kanunu'dur (Ley General de Desarrollo Social)[388]. Meksika'da farklı sosyal sigorta kurumları bulunmaktadır ve bunlar kendi bünyesindeki çalışanlara belirli koşullar altında çeşitli yardımlar sağlamaktadırlar. Bunlar; Meksika Sosyal Güvenlik Enstitüsü[389] Hükümet Çalışanları Sosyal Güvenlik ve Hizmetleri Enstitüsü[390] ve Sağlıkta Sosyal Koruma Sistemidir[391] (Castro, 2014, s. 2; Bonilla Chacín ve Aguilera, 2013, s. 2; Aguila ve Zissimopoulos, 2013, s. 105). Diğer kurumlar ise PEMEX[392], ISSFAM[393], SEDENA ve SEMAR[394]'dır. Kurumların kendilerine özgü sağlık ve konut sigortası ile çeşitli sosyal güvenlik programları bulunmaktadır (Castro,

386 https://www.constituteproject.org/constitution/Mexico_2015.pdf?lang=en; https://www.oas.org/juridico/mla/en/mex/en_mex-int-text-const.pdf (Erişim Tarihi: 25.07.2019).

387 Meksika sosyal güvenlik sistemindeki özelleştirme iki aşamada gerçekleşmiştir. 1992 yılında hükümet sistemdeki emeklilik sahipleri için özel hesaplar oluşturmuş ve sonrasında da sosyal güvenlik primleri genel fon yerine kişisel hesaplara aktarılmıştır. Kişisel hesaplar Meksika Bankası (Banco de México) tarafından oluşturulmuştur. Hesap yönetiminde verimliliği artırmak amacıyla hükümet tarafından 1997 yılında sistem tamamıyla özelleştirilmiş, hesap yönetimi de Meksika Bankası'ndan AFOREs'e (Administradoras de Fondos para el Retiro) devredilmiştir. Yeni Emeklilik Tasarruf Sistemini (Sistema de Ahorro para el Retiro-SAR) denetlemek için CONSAR (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro) kurulmuştur (Hastings, Hortaçsu ve Syverson, 2017, s. 1727-1728; Espinoza Vega ve Sinha, 2000, s. 7). AFOREs'lerin görev ve sorumlukları ile alt kuruluşları olan SIEFOREs'ler (Emeklilik Fonlarında Uzmanlaşmış Yatırım Şirketleri) için bkz. (Espinoza Vega ve Sinha, 2000, s. 7-8). Tasarruf sisteminin işleyişi için bkz. (Kritzer, Kay ve Sinha, 2011, s. 35-76).

388 Kanun hakkında bkz. (Valencia Lomeli, Foust Rodriguez ve Tetreault Weber, 2012a, s. 8).

389 IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) için bkz. (Elias, 2013, s. 223-227; Valencia Lomeli, Foust Rodriguez ve Tetreault Weber, 2012a, s. 14-15; Espinoza Vega ve Sinha, 2000, s. 2).

390 ISSSTE (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado) için bkz. (Castro, 2014, s. 2; Valencia Lomeli, Foust Rodriguez ve Tetreault Weber, 2012a, s. 16).

391 SPSS (Sistema de Protección Social en Salud) temel dayanağını Halk Sağlığı Sigortası (Seguro de Salud Popular-SSP) oluşturmaktadır (Bonilla Chacín ve Aguilera, 2013, s. 2, 4-5). SPPS; SSP, Felaket Durumlarındaki Sağlık Harcamalarına Karşı Koruma Fonu ve Yeni Bir Nesil İçin Sağlık Sigortasından oluşmaktadır (Castro, 2014, s. 2-3; (Bonilla Chacín ve Aguilera, 2013, s. 2, 4-5).

392 Meksika Petrol Şirketi (Petróleos Mexicanos) için bkz. (OECD, 2005, s. 145; Espinoza Vega ve Sinha, 2000, s. 2).

393 Meksika Silahlı Kuvvetleri Sosyal Güvenlik Enstitüsü (Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas) için bkz. (Valencia Lomeli, Foust Rodriguez ve Tetreault Weber, 2012a, s. 16; Valencia Lomeli, Foust Rodriguez ve Tetreault Weber, 2012b, s. 57).

394 Milli Savunma Bakanlığı (La Secretaría de la Defensa Nacional) ve Meksika Donanması (Secretaría de Marina) için bkz. (OECD, 2005, s. 146).

2014, s. 3; Espinoza Vega ve Sinha, 2000, s. 2)[395]. Bu kurumların yanında, primsiz uygulamalar[396] ve farklı emeklilik uygulamaları[397] da bulunmaktadır. Meksika sağlık sistemi[398]; sosyal güvenlik, SPSS ve özel sistem olmak üzere üç alt sistemden oluşmaktadır. Sosyal güvenlik programları kayıtlı sektördeki ücretlilere emeklilik ve sağlık sigortasını içeren farklı hizmetler sunmaktadır[399]. Sosyal güvenlik sistemlerinin tümünde sağlık hizmeti sağlayıcısı bulunmakta, iştirakçiler de yalnızca kendi planlarından sağlık hizmeti alabilmektedirler (Bonilla Chacín ve Aguilera, 2013, s. 2). Kamu sağlık sistemi yalnızca işçiler ve devlet memurları ile aile üyelerini sisteme dâhil etmektedir (Castro, 2014, s. 2; Bonilla Chacín ve Aguilera, 2013, s. 2; Valencia Lomeli, Foust Rodriguez ve Tetreault Weber, 2012a, s. 27-29)[400]. Sağlık sistemi içinde sağlık hizmeti sunan farklı fon ve programlar da bulunmaktadır[401].

2.5.1. Uluslararası düzenlemelerden kaynaklanan haklar

Meksika Anayasasında yer alan sosyal güvenlik hakkı; İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, 1944 ILO Deklarasyonu, 67 sayılı Gelir Güvenliği Hakkındaki ILO Tavsiye Kararı, 68 sayılı Tıbbi Bakım Hakkındaki ILO Tavsiye Kararı, 102 sayılı Sosyal Güvenlikte Asgari Standartlar ILO Sözleşmesi, 2008 tarihli Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet ILO Deklarasyonu, 202 sayılı Sosyal Korumaya İlişkin ILO Tavsiye Kararı, 1969 tarihli Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi ve 1988 tarihli San Salvador Protokolüne dayanmaktadır (Mendizábal Bermúdez, 2016, s. 1).

---

[395] Kendi adına veya ücretsiz çalışanlar ile sosyal güvenlik sisteminde olmayanlar için Seguro Popular sistemi kurulmuştur (Cecchini ve Martínez, 2012, s. 53, 58; ILO, 2011, s. 135).

[396] Uygulamalar için bkz. (Valencia Lomeli, Foust Rodriguez ve Tetreault Weber, 2012a, s. 17; https://dds.cepal.org/bpsnc/programa?id=22 (Erişim Tarihi: 31.07.2019); http://www.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Transparencia/TransparenciaFocalizada/Programas_Sociales/pdf/oportunidades.pdf(Erişim Tarihi: 31.07. 2019); Cecchini ve Martínez, 2012, s. 54-55; Valencia Lomeli, Foust Rodriguez ve Tetreault Weber, 2012a, s. 21-25; Cecchini ve Martínez, 2012, s. 167; https://www.gob.mx/bienestar; https://www.gob.mx/proyectosyprogramasprioritarios (Erişim Tarihi: 29.07.2019)).

[397] Programlar için bkz. (Valencia Lomeli, Foust Rodriguez ve Tetreault Weber, 2012b, s. 57-59).

[398] Meksika sağlık sistemi 1943 yılında kurulan Sağlık ve Refah Bakanlığı (Secretaría de Salubridad y Asistencia-SSA), IMSS ve Meksika Çocuk Hastanesi ile oluşturulmuştur. Bilgi için bkz. (Castro, 2014, s. 2; Nigenda ve Ruiz, 2004, s. 2; OECD, 2016, s. 33-35).

[399] Programlar; IMSS, ISSSTE, SSA, SEDENA, SEMAR, PEMEX tarafından sunulan sağlık hizmetleridir. Ayrıca Kamu Sağlık Hizmetleri ile ülkedeki yoksul bölgelere odaklanan Yoksullukla Mücadele Programı ile işletilen IMSS Fırsat Programı (IMSS-Oportunidades) da bu kapsamdadır.

[400] https://www.wilsoncenter.org/sites/default/files/mexican_healthcare_system_challenges_and_opportunities.pdf (Erişim Tarihi: 26.07.2019); https://www.gob.mx/salud%7Cseguropopular/acciones-y-programas/que-es-el-seguro-medico-siglo-xxi-smsxxi (Erişim Tarihi: 31.08.2019)).

[401] Uygulamalar hakkında bkz. (Mendizábal Bermúdez, 2016, s. 11-12; OECD, 2005, s. 143-151).

Meksika 20. yüzyılın başlarından itibaren[402] özellikle yurtdışında çalışma amacıyla bulunan vatandaşlarının[403] sosyal güvenlik haklarını korumak için ikili işgücü veya işbirliği anlaşmaları imzalamış[404] ve uluslararası anlaşmalara taraf olmuştur. Ancak Meksika, yurtdışındaki vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının doğrudan korunmasına ilişkin sınırlı sayıda uluslararası sözleşmenin tarafıdır. İç hukuk sisteminin yapısı gereği (özelleştirme ve bireysel hesap kaynaklı olması) uluslararası mevzuat hükümlerinin iç hukuk sistemine uyarlanması da sınırlı kalmaktadır. İç hukuk sistemindeki serbestlik ve farklı sosyal güvenlik programının bulunması tekdüze bir sistemin oluşmasını engellemektedir. Dolayısıyla yurtdışındaki Meksika vatandaşlarına ilişkin genel kabul görmüş kapsayıcı ve koruyucu bir sistem oluşturulamamıştır.

Meksika yurtdışındaki vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin hükümler içeren ILO sözleşmelerinden ise yalnızca 102 sayılı Sözleşmenin ve 118 sayılı Sözleşmenin tarafıdır. 102 sayılı Sözleşmenin II (tıbbi bakım), III (hastalık yardımları), V (yaşlılık yardımları), VI (iş kazası yardımları), VIII (analık yardımları), IX (malullük yardımları) ve X. (ölüm yardımları) bölümlerini kabul etmiştir. 118 sayılı Sözleşmenin ise 2. maddesinde yer alan sigorta kollarından a-g bentleri arasında kalan (tıbbi bakım, hastalık, analık, iş kazası, yaşlılık, malullük ve ölüm yardımları) sigorta kollarına karşı vatandaşlarına güvence sağlayacağını kabul etmiştir[405].

Meksika'nın yurtdışındaki vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının korunmasına ve geliştirilmesine ilişkin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler arasında İnsan Hakları

---

[402] Meksika vatandaşlarının yurtdışında (özellikle ABD'de) bulunma süreçleri için bkz. ((Doğan, 2018, s. 147; Gutierrez ve Zedillo, 2016, s. 1-38; Mandeel, 2014, s. 171-184; Massey ve Pren, 2012, s. 2-4; Laglagaron, 2010, s. 7; Schmitter Heisler, 2007, s. 239-240; Cano ve Delano, 2007, s. 5). Meksika, Kanada'nın tarımsal deniz işçiliği ihtiyacını karşılamak için oluşturulan Mevsimlik Tarım İşçileri Programına (Seasonal Agricultural Worker Program-SAWP) da katılarak Kanada'ya en çok işçi gönderen ülke olmuştur. Program hakkında bkz. (Valenzuela, 2012, s. 309, 313; (https://www.canada.ca /en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural /seasonal-agricultural.html; https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/el-programa-de-trabajadores-agricolas-temporales-mexico-canada-ptat (Erişim Tarihi: 20.08. 2019)).

[403] Meksika vatandaşlığı konusunda bkz. (FitzGerald, 2016, s. 117).

[404] Meksika vatandaşlarının yurtdışında bulunma süreci çeşitli uluslararası anlaşmaların yapılmasına da sebep olmuştur. Meksika vatandaşlarının büyük bir kısmının bulunduğu ABD, 1986 yılında Meksika'dan gelen yasadışı göçmenliği önlemek amacıyla, Göçmen Reformu ve Kontrol Kanununu (Immigration Reform and Control Act-IRCA) kabul etmiştir. Kanun bu alandaki ilk yasama reformudur (Altangerel ve van Ours, 2017, s. 464; Cano ve Delano, 2007, s. 21). IRCA'nın özellikle Bracero Programının bitmesinden sonra ABD'ye yasadışı girişleri engellemek için hazırlandığı belirtilmektedir (Massey ve Pren, 2012, s. 5). Meksika, 1974 yılında da ülkedeki ekonomik koşulların olumsuzluğu ve Kanada'nın yabancı ülkelerden tarım işçisine ihtiyaç duyması sebebiyle Mevsimsel Tarım İşçileri Programına (Seasonal Agricultural Worker Program) dâhil olmuştur.

[405] https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764 (Erişim Tarihi: 22.08.2019).

Evrensel Bildirgesi, Konsolosluk İlişkileri Hakkındaki Viyana Sözleşmesi ve Amerika Devletleri Örgütü Şartı, Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Sözleşme ve 1967 tarihli Protokolü, Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına ilişkin Uluslararası Sözleşme, Bütün Kişilerin Zorla Kaybedilmelerden Korunması Sözleşmesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi yer almaktadır[406]. Meksika BM üyesi olması sebebiyle BM Tüzüğünün de tarafıdır ve 55. maddede yer alan *"BM'nin eşit haklar ilkesine saygı gösterme ve halkların kendi kaderini belirleme ilkesine dayanan, milletler arasında barışçıl ve dostane ilişkiler için de gerekli olan istikrar ve refah şartlarının sağlanması amacıyla daha yüksek yaşam standartları, tam istihdam, ekonomik ve sosyal ilerleme ile gelişme koşulları; uluslararası ekonomik, sosyal, sağlık ve ilgili sorunların çözümü; uluslararası kültürel ve eğitim işbirliği; ırk, cinsiyet, dil ve din ayrımı yapılmaksızın herkes için insan haklarına ve temel özgürlüklere evrensel saygı duyulması gerektiği*" hükmünün de tarafı olmaktadır[407]. Tüzüğe göre Meksika hükümeti de BM ile işbirliği yapmaktadır.

Konsolosluk çalışanı Meksika vatandaşlarının yurtdışında bulundukları sürede sosyal güvenlik hakları açısından korunmasına ilişkin diğer bir uluslararası belge Konsolosluk İlişkileri Hakkındaki Viyana Sözleşmesi'dir[408]. Meksika 07.10.1963 tarihinde Sözleşmeyi imzalamıştır[409]. Meksika hükümetinin de Sözleşmenin tarafı olması sebebiyle, Sözleşmede yer alan hükümlerden yurtdışındaki Meksika vatandaşı konsolosluk çalışanları, aile üyeleri ve onların çalıştırdıkları kişilerin de sosyal güvenlik hakları yönünden korunmalarının Meksika hükümeti tarafından sağlanacağı açıktır.

Meksika aynı zamanda Amerika Devletleri Örgütü'ne[410] (OAS) de 1889 yılından beri üyedir ve 1948 yılında OAS Şartını kabul etmiştir[411]. Amerika ülkelerinde bulunan

---

406 https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=112&Lang=EN; https://www.refworld.org/pdfid/513d90c52.pdf (Erişim Tarihi: 21.08.2019).

407 https://www.un.org/en/sections/un-charter/chapter-ix/index.html (Erişim Tarihi: 21.08.2019).

408 Konuya ilişkin bir çalışma için bkz. (Valenzuela, 2012, s. 318).

409 https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=III-6&chapter=3 (Erişim Tarihi: 24.08.2019).

410 OAS hakkında bkz. (http://www.oas.org/en/about/who_we_are.asp (Erişim Tarihi: 26.08.2019)).

411 http://www.oas.org/en/sla/dil/inter_american_treaties_A-41_charter_OAS.asp#Chapter_VI (Erişim Tarihi: 26.08.2019).

Meksika vatandaşlarının OAS Şartında ifade edilen sosyal güvenlik haklarından yararlanacağı kanaatine ulaşılmaktadır.

Meksika'nın üyesi olduğu diğer bir örgüt Ibero-Amerikan Sosyal Güvenlik Örgütü (Organización Iberoamericana de Seguridad Social-OISS)'dür[412]. 1978 yılında imzalanan Ibero-Amerikan Sosyal Güvenlik Anlaşması (Ibero-American Social Security Agreement) OISS tarafından ortaya konulan en kapsamlı sosyal güvenlik anlaşması olarak kabul edilmektedir. Bu Anlaşma 10.11.2007 tarihinde imzalanıp 2015 yılında yürürlüğe giren Latin Amerika Çok Taraflı Sosyal Güvenlik Sözleşmesiyle[413] (Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social-CMISS) değiştirilmiştir[414]. Ancak Meksika, Örgütün üyesi olmasına rağmen bu Sözleşmeyi onaylamamıştır[415]. Meksika[416], Örgütün temel sözleşmesini onaylamamasına rağmen Örgüt içinde yer almaya devam etmekte ve vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının kendi ülkesi dışında (Latin Amerika ülkeleri içinde) korunmasına çaba göstermektedir.

Meksika vatandaşlarının çalışma amacıyla yoğun olarak bulunduğu ilk iki ülke ABD ve Kanada'dır. Meksika vatandaşlarının çalışma amacıyla bulunduğu ülkeler bu ülkelerle sınırlı değildir. Ancak Meksika'nın taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri oldukça sınırlıdır. Meksika ilk ikili sosyal güvenlik sözleşmesini 1977 yılında İtalya ile imzalamış, ardından Arjantin, İspanya ve Kanada ile ikili sosyal

---

412 OISS hakkında bkz. (https://oiss.org/que-es-la-oiss/ (Erişim Tarihi: 26.08.2019). Meksika sosyal güvenlik kurumlarından Örgüte tam üye olanlar ISSSTE ve ISSEG (Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato-Guanajuato Eyaleti Sosyal Güvenlik Enstitüsü)'dir (https://oiss.org/que-es-la-oiss/instituciones/#mexico (Erişim Tarihi: 26.08. 2019)). OISS faaliyetlerine ilişkin dokümanlar için bkz. (https://oiss.org/documentos-oiss/; https://oiss.org/plublicaciones-oiss/; https://oiss.org/publicaciones-externas/; https://oiss.org/document os-externos/ (Erişim Tarihi: 26.08.2019)).

413 CMISS'in temel amacı göçmen işçilerin ve aile üyelerinin sosyal güvenlik haklarını güvence altına almak, emekli aylıklarını ulusal mevzuat ile koordine etmek, farklı Ibero-Amerikan ülkeleri arasında koruma sağlamak ve bunun devamı için bir araç oluşturmaktır. Yaşlılık, malullük, ölüm, iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan hallerde finansal destek sağlamak Sözleşmenin asıl kapsamını oluşturmaktadır (https://oiss.org/convenio-multilateral/ (Erişim Tarihi: 26.08.2019)).

414 Sözleşme için bkz. (https://www.oas.org/en/sedi/dhdee/labor_and_employment/pages/documentos/iacml/18IACML/WG_2015/Doc%205%20ENG_Analysis%20on%20Social%20Security%20Agreements.pdf (Erişim Tarihi: 26.08.2019)).

415 https://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowWiki.action?wiki.wikiId=953; https://oiss.org/convenio-multilateral4697/; https://www.oas.org/en/sedi/dhdee/labor_and_employment/pages/documentos/iacml/18IACML/WG_2015/Doc%205%20ENG_Analysis%20on%20Social%20Security%20Agreements.pdf (Erişim Tarihi: 26.08.2019).

416 Meksika; Örgütün Bölgedeki Yaşlı Yetişkinlerin Durumuna İlişkin Ibero-Amerikan Programına (Programa Iberoamericano de Cooperación sobre la Situación de los Adultos Mayores en la Región), Ulusal Yaşlı Yetişkinler Enstitüsü (Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores) aracılığıyla) ve Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Cinsiyet Eşitliği Programına (Programa para la Equidad de Género en los Sistemas de Seguridad Social) katılmıştır (https://oiss.org/ (Erişim Tarihi: 26.08.2019)).

güvenlik sözleşmeleri imzalamıştır[417]. İspanya ile 25.04.1994 yılında imzalanan Sözleşme 01.01.1995 tarihinde yürürlüğe girmiş; 08.04.2004 tarihinde ise ek bir sözleşme daha imzalanmıştır. Kanada ile 27.04.1995 tarihinde imzalanan sözleşme ise 01.06.1996 tarihinde yürürlüğe girmiştir[418]. 2004 yılında ABD ile bir sözleşme metni imzalanmıştır; ancak ABD Hükümeti bu sözleşmeyi[419] kabul etmemiştir. Bu nedenle ABD[420] ile Meksika arasında yürürlükte olan, sosyal güvenlik haklarının taşınabilirliğini sağlayan ve hizmet sürelerini birleştiren onaylanmış bir sözleşme bulunmamaktadır[421]. Sözleşmenin olmaması göçmen işçiler de dâhil tüm kişiler üzerinde olumsuz etki yaratmakta; sosyal güvenlik faydalarına hak kazanabilmek için her iki ülkede gerekli şartların ayrı ayrı yerine getirilmesi gerekmektedir (Aguila ve Zissimopoulos, 2013, s. 104; Nuschler ve Siskin, 2010, s. 12). Meksika'nın taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin sınırlı olmasının yanı sıra sözleşmelerin kapsamları açısından da bir sınırlılık gözlenmektedir. İspanya ile imzalan ikili sosyal güvenlik sözleşmesine göre Meksika vatandaşları Meksika sosyal güvenlik sisteminde zorunlu ve gönüllü rejimlerin kapsamında olmakta; iş riski sigortası ile malullük, yaşlılık, zorunlu emeklilik ve ölüm sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanmaktadırlar[422]. Kanada ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmesinde ise Meksika mevzuatında kabul edilen gönüllü ve zorunlu rejimlere göre malullük, yaşlılık, zorunlu emeklilik ve ölüm sigortalarından kaynaklanan faydalar

[417] İtalya ve Arjantin ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin halen uygulandığına veya yürürlükte olduğuna dair herhangi bir açıklamaya/veriye ulaşılamamıştır.

[418] https://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/consulta_nva.php; https://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/introduccion.php (Erişim Tarihi: 31.08.2019).

[419] 29.06.2004 tarihli Sözleşme metni için bkz. (https://www.ssa.gov/international/Agreement_Texts/mexico.html (Erişim Tarihi: 26.0.2019)).

[420] ABD'de yaşayan ve ABD sosyal güvenlik sistemine prim ödeyen Meksika vatandaşları ABD'deki göçmenlikle ilgili kanunlar uyarınca, Meksika'ya döndükten sonra da sosyal güvenlik yardımlarını alabileceklerdir. Bu kişiler ABD'deki sosyal güvenlik numaraları ile Yaşlılık, Ölüm ve Maluliyet Sigortası (OASDI-Old Age, Survivors and Disability Insurance) primlerini ödedikleri için bu haktan yararlanabilmektedirler. Ayrıca göçmen olarak ABD'de çalışıp ülkesine dönmüş olanların Meksika'da yaşayanlardan daha erken emeklilik hakkını elde ettikleri de belirtilmektedir. Konu ile ilgili çalışma için bkz. (Aguila ve Vega, 2017, s. 563).

[421] Sözleşme bulunmamasının Meksika vatandaşlarının Meksika'ya geri dönüşü konusunda birçok sorunu da beraberinde getireceği ifade edilmektedir. Meksika vatandaşlarının ABD'den tekrar Meksika'ya dönmeleri halinde, Meksika'daki sosyal güvenlik yardımlarına hak kazanma olasılıkları düşüktür. 70 ve üzeri yaşlarda geri dönen göçmenlerin yalnızca %35'inin sosyal güvenlik yardımlarına hak kazanabildiği, bu sebeple de ABD'deki Meksika vatandaşlarının geri dönmediği ya da geri dönenlerin Meksika'da çalışmaya devam ettiği belirtilmektedir. ABD'de de emekli aylığına hak kazanmak için en az 10 yıl, Meksika'da emekli aylığına hak kazanmak için en az 25 yıl sigortalı olmak gerekir (Aguila ve Godges, 2013, s. 23-25). Meksika'da normal emeklilik yaşı 65'tir. IMSS'de en az 10 yıllık dağıtım sistemine prim ödeme ile emeklilik hakkı kazanılmaktadır (Aguila, 2014, s. 148).

[422] https://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/ARCHIVOS/ESPANA-SEGURIDAD_SOCIAL.pdf (Erişim Tarihi: 31.08.2019).

kapsama alınmıştır[423]. Sözleşmeler genel itibariyle benzer hükümler taşımakla birlikte, sözleşme metinlerinde farklı uygulamalar ve hükümler de yer almaktadır[424].

Meksika; çalışanların çalışma dönemleri sonunda emekli aylığı alabilmesi için belirtilen sürelerin ve primlerin toplanabilmesi, sosyal güvenlik ödemelerinin yerine getirilmesi ve çifte vergilendirilmenin önlenmesi amaçlarıyla diğer ülkelerle anlaşmalar imzalamaktadır (Cruz Espinosa ve Melo Posades, 2017, s. 8). Yurtdışındaki Meksika vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının korunmasına yönelik yukarıdaki sözleşme ve belgelerin dışında doğrudan veya dolaylı hükümler içeren farklı uluslararası düzenlemeler de bulunmaktadır. Bunlar arasında işbirliği anlaşmaları, çeşitli programlar, Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi, Amerikan İnsan Hakları ve Görevleri Beyannamesi, İşgücü İşbirliğine Yönelik Kuzey Amerika Sözleşmesi gibi düzenlemeler bulunmaktadır.

SAWP kapsamında Kanada'daki işverenler Meksikalı göçmen işçilere yeterli barınma ve yemek hizmetleri sağlamalıdır. Kanadalı işçilerle aynı iş için ödenen ücret seviyesinde ücret, çalışmanın yapıldığı yerin mevzuatına göre günde en az iki defa onar dakikalık periyodlar halinde dinlenme zamanı, mutfak eşyaları ve yakacak, gidiş dönüş nakil ücreti, iş sözleşmesi sona eren işçinin Kanada'dan Meksika'ya transferi ve Kanada'daki çalışma yerine transferi, koruyucu kıyafetler ile gerekli eğitim, art arda 5 yıl ve daha fazla çalışma süresi olan işçilere haftalık 4-128 Dolar tutarında ek ücret (recognition fee), uygun hastane ve kliniğe erişimi düzenleyen sağlık sigortası, gerekli tıbbi yardım için konsoloslukla işbirliği gibi uygulamaları yerine getirmek işverenin sorumluluğundadır. Ancak, işçilerin hakları farklı eyaletlere göre değişiklik gösterebilmektedir (Valenzuela, 2012, s. 314).

Meksika hükümeti veya ilgili Meksika kurumları özellikle çalışma amacıyla yurtdışında bulunan Meksika vatandaşlarının korunmasını sağlamak amacıyla ikili işbirliği anlaşmaları imzalamaktadır. IMSS ile İtalyan Ulusal Sosyal Güvenlik Enstitüsü arasında bilimsel ve teknolojik araştırmalarla ilgili bilgi paylaşımının sağlanması ve her iki ülke arasındaki sosyal güvenliğin güçlendirilmesi amacıyla 2005 yılında Mutabakat ve İşbirliği Anlaşması imzalanmıştır (Mendizábal Bermúdez, 2016, s. 14). Meksika hükümeti 1978 yılında SAWP'a katılımından sonra Kanada ve Meksika vatandaşı

[423] https://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/ARCHIVOS/CANADA-SEG_SOCIAL.pdf (Erişim Tarihi: 31.08.2019)

[424] Örnekler için bkz. (Castañeda Bernal, 2017; Cruz Espinosa ve Melo Posadas, 2017, s. 9-10; Armando Rodríguez Ramírez, 2016).

işçilerin istihdamına ilişkin bir MoU da imzalanmıştır[425]. Meksika Dışişleri Bakanlığı (Secretaría de Relaciones Exteriores-SRE) ABD'deki Çalışma Dairesi Acenteleri ile de bir dizi MoU imzalamıştır[426]. Anlaşmalar arasında farklılıklar olmakla birlikte, bu anlaşmalarla Meksika vatandaşı işgücünün çalışma koşulları, hak ve sorumlulukları düzenlenmektedir[427].

Meksika, 02.03.1988 tarihinde Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesine (American Convention on Human Rights) katıldığını belirtmiştir. Sözleşmeye göre taraf ülkeler, Sözleşmede tanınan hak ve özgürlüklere saygı göstermeyi; ırk, renk, din, dil, cinsiyet, siyasi görüş, ulusal veya sosyal köken, doğum, ekonomik statü veya herhangi bir sosyal durum nedeniyle ayrımcılığa uğramaksızın, hak sahibi kişilerin bu hak ve özgürlüklerini serbestçe ve tam olarak kullanmasını garanti etmektedirler[428]. Sözleşmede sosyal güvenlik hakkına ilişkin doğrudan bir hüküm yer almamakla birlikte kişisel hak ve özgürlüklerin korunmasında kamu sağlığının korunması ilkesi dikkate alınmaktadır. Ayrıca, kişilerin bulundukları sözleşme tarafı ülkede hak ve özgürlüklerine ilişkin korumanın devam etmesi ve Meksika'nın sözleşme tarafı olması sebebiyle yurtdışındaki vatandaşlar için de korumanın devam edeceği şeklinde yorumlamak yerinde olacaktır.

Meksika Anayasasındaki sosyal güvenlik hükümlerinin oluşturulmasında etkili olan San Salvador Protokolü[429] Meksika Hükümetince 17.11.1988 tarihinde imzalanmıştır[430]. Protokol'ün 9. maddesi sosyal güvenlik hakkı, 10. maddesi sağlık hakkı, 11. maddesi sağlıklı bir çevre hakkına, 12. maddesi yemek hakkına, 13. maddesi eğitim hakkına, 14. maddesi kültürel yardım hakkına, 15. maddesi ailelerin oluşturulması ve

---

[425] MoU'ya göre Meksika hükümeti iyi niyetle tarım işçilerinin işe alınması, seçimi ve belgelenmesi işlemlerine yardımcı olmakla sorumludur ve Kanada hükümetinden gelen işçi taleplerini karşılamak üzere bir işçi havuzu oluşturmalıdır (Valenzuela, 2012, s. 313).

[426] Bu anlaşmalar ABD'deki Meksikalı işgücünün çalışma haklarının korunmasına ilişkindir. Bu anlaşmalar; Albuquerque, Atlanta, Austin, Boise, Boston, Bronsville, Calexico, Şikago, Dallas, Del Rio, Denver, Detroit, Eagle Pass, El Paso, Philadelphia, Fresno, Houston, Indianapolis, Kansas City, Laredo, Las Vegas, Little Rock, Los Angeles, Mc Allen, Miami, Milwaukee, New Orleans, New York, Omaha, Oxnard, Orlando, Portland, Raleigh, Sacramento, Aziz Paul, Salt Lake City, San Antonio, San Bernardino, San Diego, San Francisco, San Juan, San José, Santa Ana, Seattle şehirlerindeki konsolosluklar ve ABD Meksika Büyükelçiliği Konsolosluk Bölümü, Arizona Konsolosluk Ağı (Consular Network in Arizona) ve Kaliforniya Konsolosluk Ağı ile yapılmıştır.

[427] https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/memorandas-de-entendimiento-firmadas-por-las-representaciones-de-mexico-en-los-estados-unidos-con-agencias-del-departamento-del-trabajo (Erişim Tarihi: 28.08.2019).

[428] http://www.oas.org/dil/treaties_B-32_American_Convention_on_Human_Rights.htm; http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/convencion.asp (Erişim Tarihi: 22.08.2019).

[429] San Salvador Protokolü, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Alanındaki İnsan Haklarına İlişkin Amerikan Sözleşmesine ek bir protokol olarak imzalanmıştır.

[430] https://www.oas.org/juridico/english/sigs/a-52.html (Erişim Tarihi. 24.08.2019).

korunması hakkına, 16. maddesi çocuk haklarına, 17. maddesi yaşlıların korunmasına ve 18. maddesi engellilerin korunmasına ilişkin hükümler içermektedir[431]. Protokol, yurtdışındaki vatandaşların sosyal güvenlik yönünden korunmasına ilişkin açık bir hüküm içermemekle birlikte, sosyal güvenlik hakkına ilişkin genel ifadelere yer vermesi sebebiyle taraf ülkelerinin tüm vatandaşlarını kapsamaktadır. Bu doğrultuda, yurtdışındaki Meksika vatandaşlarının da Protokolle oluşturulan sosyal güvenlik uygulamalarından yararlanacağı sonucuna varılabilir.

Meksika, Amerikan İnsan Hakları ve Görevleri Beyannamesinin[432] de (American Declaration of the Rights and Duties of Man) tarafıdır. Beyannameye göre "*herkes kontrolleri dışındaki sebeplerden kaynaklanan ve yaşamını idame ettirmesini fiziksel veya zihinsel olarak imkânsız hale getiren işsizlik, yaşlılık ve malullüğün sonuçlarına karşı her türlü sosyal güvenlik hakkına sahiptir*." (m. 16). Ayrıca her kişinin kamu ve toplum kaynaklarının mümkün kıldığı ölçüde yiyecek ve giyecek, barınma ve tıbbi bakımla ilgili sağlık ve sosyal önlemler yoluyla sağlığını koruma hakkı bulunmaktadır (m. 11). Aynı zamanda Beyanname, kişilerin serbest dolaşım hakkına (m. 8), çalışma hakkına (m. 14), vatandaşlık hakkına (m. 18), sosyal güvenlik ve yardımlarına katılma görevine (m. 35) ve çalışma görevine (m. 37) ilişkin hükümler de içermektedir[433]. Beyanname sosyal güvenlik haklarına ilişkin genel hükümler içermesi sebebiyle hem yurtiçinde hem de yurtdışındaki vatandaşlara karşı Meksika'yı sorumlu kılmaktadır.

Meksika taraf olduğu İşgücü İşbirliğine Yönelik Kuzey Amerika Sözleşmesi[434] (North American Agreement on Labour Cooperation) hükümleri ile de çalışma amacıyla yurtdışında bulunan vatandaşlarına ilişkin konularda koruma sağlamaktadır. Sözleşmede[435] taraf ülke vatandaşı işçilerin korunması ve haklarının geliştirilmesi hedeflenmektedir. Sözleşmeye göre taraf her ülke mesleki yaralanma ve hastalıkların sebeplerini en aza indirmeli; çalışma sırasında meydana gelen, çalışmadan kaynaklanan veya işle bağlantılı iş kazası, kaza veya ölüm hallerinde işçilere ve bakmakla yükümlü

---

431 https://www.oas.org/juridico/english/treaties/a-52.html (Erişim Tarihi. 24.08.2019).

432 Beyanname 1948 yılında Kolombiya'da toplanan 9. Uluslararası Amerikan Ülkeleri Komisyonunda kabul edilmiştir. Beyanname, Amerika Ülkeleri İnsan Hakları Komisyonu (Inter American Commission Rights) tarafından hazırlanmıştır (https://www.oas.org/en/iachr/ (Erişim Tarihi: 25.08.2019)).

433 http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp; https://www.refworld.org/docid/3ae6b3710.html (Erişim Tarihi: 25.08.2019).

434 13.09.1993 tarihinde imzalanan ve Ocak 1994'te yürürlüğe giren Anlaşma, Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşmasına (NAFTA) ek olarak hazırlanmıştır. Meksika, ABD ve Kanada arasında imzalanan anlaşma, taraf ülkeler arasındaki işgücüne ilişkin konularda hükümler içermektedir.

435 Sözleşme, taraf ülkelerin işçi haklarını güvence altına almaya, işçilerin yaşam ve çalışma koşullarını taraf ülke işlerine müdahale etmeden iyileştirilmeye yönelik ilk sözleşmedir (Valenzuela, 2012, s. 318).

olduğu kişilere yarar ve tazminat sağlayan bir sistem kurmalı; göçmen işçilerin taraf ülkedeki çalışma koşulları açısından ülke vatandaşları ile aynı koruma sistemi sağlamalıdır[436]. Sözleşme göçmen işçilerin korunmasına yönelik hükümler içermesi ve Meksika vatandaşlarının çoğunlukla ABD ve Kanada'da bulunması sebebiyle önemlidir. Meksika vatandaşları Sözleşme hükümleri uyarınca, Meksika tarafından sağlanan koşullarla korunmaya devam edeceklerinden, Meksika'nın bu ülkelerdeki işçilerine sosyal güvenlik yönünden de koruma sağlaması beklenmektedir.

2.5.2. Ulusal düzenlemelerden kaynaklanan haklar

Sosyal güvenlik uygulamalarının düzenlenmesinde uluslararası belgeler yol gösterici olmakla birlikte tek başına yeterli değildir. Uluslararası düzenlemelerde yer alan hükümler ulusal düzenlemelerle de desteklenmelidir. Meksika, doğrudan yurtdışındaki vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin hükümler içeren sınırlı sayıda uluslararası düzenlemeye taraf olmuştur. Uluslararası düzenlemelerdeki bu eksiklik, ulusal mevzuatın oluşturulmasında da görülmektedir.

Meksika hükümetinin (Gobierno de México) yurtdışında bulunan Meksika vatandaşlarına yönelik doğrudan bir sosyal güvenlik uygulaması bulunmamakla birlikte, hükümet genellikle yurtdışındaki Meksika vatandaşlarının vatandaşlık ile işlemlerini, yurtdışı eğitim ile ilgili işlemleri ve çeşitli yurtdışı programları yönetmektedir[437]. Yurtdışındaki Meksika vatandaşları yurtdışında bulundukları sürede doğum yapmaları halinde, herhangi bir Meksika konsolosluğuna kayıt olmaları[438] koşuluyla doğum[439]

---

436 https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-relations/international/agreements/naalc.html; https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=35060&p_country=CAN&p_count=1696&p_classification=23.02&p_classcount=8 (Erişim Tarihi: 25.08.2019).

437 Meksika hükümeti web sayfasında sosyal güvenlik uygulamalarına ilişkin konularda yalnızca ülkedeki temel sosyal güvenlik kurumlarının uygulamalarına yer vermektedir. Kurum bilgilerinde de yurtdışındaki Meksika vatandaşlarının sosyal güvenliklerine ilişkin bir açıklama bulunmamaktadır. Bkz. (https://www.gob.mx/ (Erişim Tarihi: 04.09.2019)).

438 Resmi sicil memuru olarak çalışan Meksika yurtdışı temsilcileri doğum, evlilik ve ölüm belgelerini düzenleme ve onaylı kopyalarını hazırlama yetkisine sahiptirler. Evlilik durumunda Meksika konsolosluğuna kaydın yapılması için eşlerin her ikisinin de Meksika vatandaşı olması gerekir. Ölüm durumunda ise ölen kişinin Meksika vatandaşı olması ve yurtdışında ölmesi halinde konsolosluğa bildirilmesi gerekir. Konsolosluklarda düzenlenen belgeler Meksika'da herhangi bir kurumun onayı olmaksızın resmi olarak tanınmaktadır (https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/tramites-de-registro-civil (Erişim Tarihi: 29.08.2019)).

439 Yurtdışında yaşayan Meksika vatandaşlarının bulundukları ülkede doğan çocukları Meksika Anayasasına göre Meksika vatandaşlığını kazanabilmektedir. Doğum kaydı Meksika konsolosluklarında yapılabilmektedir. Doğum kaydının yapılabilmesi için ebeveynlerden birinin veya her ikisinin Meksika vatandaşı olduğu kanıtlanmalıdır. Doğum kaydı, ebeveynlerin Meksika'ya dönmesi durumunda önemlidir. Çünkü kaydı bulunmayan ve Meksika vatandaşı olamayan çocuk

belgesinin onaylı kopyalarını ilgili konsolosluktan talep edebilirler. Konsolosluğa kayıt olmak için; onaylı doğum belgesinin veya kayıt verilerinin aslı veya onaylı kopyası, ebeveynlerin fotoğraflı ve geçerli kimlik belgesi ve sağlık sertifikaları gerekir. Ayrıca ölüm, evlenme, boşanma hallerinde; 16 yaşından küçük erkek çocukları ile 14 yaşından küçük kız çocuklarının yetkilerinin ebeveynleri, vasileri veya velileri tarafından kullanılması halinde Meksika konsolosluklarına bildirimde bulunulmalıdır[440]. Meksika konsolosluklarına kayıt olan Meksika vatandaşları Nüfus Kayıt Belgelerini ve Ulusal Askeri Hizmet Kimlik Kartını değiştirmek veya düzeltmek için de konsolosluğa başvurabilirler[441]. Meksika vatandaşları yurtdışındaki doğum hallerinde de çocuğunun Meksika vatandaşlığını alması için yurtdışındaki konsolosluğa başvurmalıdırlar[442]. Meksika Hükümeti ile Kebek arasındaki değişim programından yararlanmak isteyen Meksika vatandaşları, sağlıklı olduklarını gösteren bir sağlık belgesi ile programa başvuruda bulunabilirler[443]. Benzer bir program Fransa hükümeti ile de uygulanmakta ve bu programa başvuru için Meksika vatandaşları sağlık sertifikasına sahip olmalıdırlar[444]. Meksika hükümeti genellikle yapılan anlaşmalar ve işbirlikleri doğrultusunda Meksika vatandaşı öğrencilere burs veya kredi vermektedir[445]. Yurtdışında tam zamanlı olarak yüksek lisans veya doktora eğitimi almak isteyen Meksika vatandaşı öğrencilere; eğitim, öğretim ve barınma masraflarının en az %80'ini karşılayacak tutarda burs imkânı sağlamaktadır[446]. Meksika Hükümetinin yurtdışında eğitim alınmasına yönelik birçok farklı programı bulunmakla birlikte, programların başvuru şartlarında sigortalılık veya sağlık sigortasına ilişkin bir ifade bulunmamaktadır. Yurtdışında bulunduğu süre de hayatını kaybeden aile üyelerinin cenazesinin Meksika'ya gönderilmesi konusunda konsoloslukların veya bakanlığın herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır.

yalnızca 6 ay süreyle Meksika'da kalma hakkına sahiptir (https://www.gob.mx/sre/documentos/registro-de-nacimientos?state=published (Erişim Tarihi: 29.08. 2019)).

440 https://www.gob.mx/tramites/ficha/copia-certificada-del-acta-de-nacimiento-autorizada-en-una-oficina-consular-de-mexico-en-el-exterior/SRE95 (Erişim Tarihi: 01.08.2019).

441 https://www.gob.mx/tramites/ficha/modificacion-o-correccion-de-la-curp/SEGOB171(Erişim Tarihi: 01.08.2019).

442 https://www.gob.mx/tramites/ficha/registro-de-nacimiento-en-el-extranjero/SRE92 (Erişim Tarihi: 01.08.2019).

443 https://www.gob.mx/tramites/ficha/asistentes-de-idiomas-mexico-quebec/SEP1283 (Erişim Tarihi: 01.08.2019).

444 https://www.gob.mx/tramites/ficha/asistentes-de-idioma-mexico-francia/SEP1280 (Erişim Tarihi: 01. 08.2019).

445 Programlar için bkz. (https://www.gob.mx/tramites/identidad#v-pills-becas-y-apoyos (Erişim Tarihi: 01.08.2019)).

446 https://www.gob.mx/tramites/ficha/beca-complemento-de-la-sep-dgri/SEP2086 (Erişim Tarihi: 01. 08.2019).

Konsolosluk yalnızca cenazenin Meksika'ya gönderilmesine ilişkin prosedürler hakkında bilgi vermekte, gönderilme işlemleri konusunda uzmanlaşmış şirketleri önermekte ve ölen kişinin Meksika'daki yakınlarını bilgilendirmektedir[447]. Meksika vatandaşlarının yurtdışında bulundukları sürede tutuklanmaları veya gözaltına alınmaları halinde konsolosluklar aracılığıyla bu kişilere gerekli yardımın yapılacağı ve ilgili kişilerle görüşmelerinin de sağlanacağı belirtilmektedir[448].

Meksika Dışişleri Bakanlığı, yurtdışındaki Meksika vatandaşlarına (özellikle çalışma amacıyla bulunanlara) yönelik çeşitli program, etkinlik ve uygulamalarla destek olmaktadır. Bakanlık; işgücü kaçaklığı, insan ticareti, işçilik hakları (ücretin alınamaması, işyerinde şiddet ve ayrımcı uygulamalara maruz kalınması, işle ilgili hukuki konularda konsolosluk başvurusu), Amerikan çalışma vizesi (geçici ve mevsimlik tarım dışı işler için H2B vize ve mevsimlik tarım işleri için H2A vize) ve çalışma vizelerinin sağladığı haklar) gibi konularda broşürler, online tanıtım materyalleri, videolar gibi uygulamalarla yurtdışındaki vatandaşlarını bilgilendirmektedir. Ayrıca çalışma vizesinin türüne bakılmaksızın ABD'de çalışan Meksika vatandaşlarının sahip olduğu hakları (asgari çalışma saati ücreti, iş kazaları ve tehlikelere karşı kendi dillerinde eğitim, güvenli ve hijyenik çalışma ortamı, iş kazası yaşanması durumunda tazminat alınması gibi) da online veya yazılı-görsel iletişim araçları ile tanıtmaktadır. Bahsi geçen çalışma koşullarına sahip olunmaması halinde ise Meksika vatandaşlarının ABD Mesleki Güvenlik ve Sağlık Yönetimi (Occupational Safety and Health Administration-OSHA) birimi ile irtibata geçmeleri gerektiği ifade edilmektedir[449]. Yurtdışında bulunacakların öncelikle yurtdışındaki Meksikalılar için oluşturulmuş olan kayıt sistemine (Sistema de Registro para Mexicanos en el Exterior-SIRME) kaydolmaları önerilmektedir. Bakanlığın çeşitli sebeplerle yurtdışında bulunacakların sosyal güvenlik uygulamalarına ilişkin genel bir açıklaması bulunmamasına rağmen, seyahat amacıyla yurtdışında bulunacaklara sunulan tavsiye niteliğindeki açıklamalar arasında spor etkinlikleri sebebiyle yurtdışında bulunma hallerinde seyahat sağlık sigortası yaptırılmasının yararlı olacağı ve seyahatten en az üç hafta önce tıbbi bir muayene ile gerekli aşıların

[447] https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/fallecimientos-fuera-de-mexico?state=published (Erişim Tarihi: 30.09.2019).

[448] https://www.gob.mx/sre/documentos/notificacion-consular?state=published (Erişim Tarihi: 28.08. 2019).

[449] https://www.gob.mx/sre/documentos/infografias-derechos-laborales?idiom=es (Erişim Tarihi: 28.08. 2019).

yaptırılmasının yerinde olacağı ifade edilmektedir[450]. Meksika'da herhangi bir hastalığın tedavisi için ilaç kullananların ise, tedavinin devamlılığının sağlanması açısından, yurtdışına çıkmadan önce seyahat tıbbi[451] konusunda uzmanlaşmış kamu kurumu klinikleriyle görüşmesinin yararlı olacağı belirtilmektedir[452]. Yurtdışında öğrenci olarak bulunacak Meksika vatandaşlarının da sağlık sigortalarını yurtdışına çıkmadan önce yaptırmaları önerilmektedir. Öğrencilerin kalış sürelerini dikkate alarak sigorta yaptırmaları, ihtiyaç duyacakları ilaçların dozlarını ayarlamaları ve reçetelerini yanlarında bulundurmaları gerektiği de belirtilmektedir[453]. Bakanlık açıklamalarına göre yurtdışında bulunacak Meksika vatandaşlarının seyahat sağlık sigortası yaptırmaları konusunda bir zorunluluk bulunmamaktadır. Yurtdışındaki Meksika vatandaşlarının genellikle herhangi bir sorun yaşamadığı, ancak olası durumlara karşı seyahat sigortası yaptırmalarının yararlı olacağı ifade edilmektedir. Kişilerin karşılaşabilecekleri durumlarda (kaza, yaralanma, hastalık, kalp krizi ve acil durum ameliyatları gibi) seyahat sigortasının olmaması halinde tüm masrafların kendilerince karşılanacağı, Meksika hükümetinin yurtdışındaki tedavi masraflarına (doktor ve hastane) ilişkin herhangi bir ödeme yapmadığı/yapmayacağı belirtilmektedir. Sağlık sigortası Meksika Sigorta Kurumları Birliğinin (Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros) web sayfasındaki sigorta kurumlarınca yapılabilmektedir[454]. Bakanlık aynı zamanda, ABD'deki Meksika vatandaşı kadınları korumak için VAIM (La Ventanilla de Atención Integral para la Mujer) birimini oluşturmuştur. Bu birimde konsolosluğa başvuruda bulunan her kadının haklarının korunması için güvenlik, sağlık, eğitim, kültür ve finans alanlarında hizmet sunulmaktadır[455]. Bakanlık, Meksika'ya kesin dönüş yapacak vatandaşlar için de çeşitli bilgilendirme paylaşımları yapmaktadır[456]. Ancak bu paylaşımlar arasında yurtdışında elde edilen sosyal güvenlik hak ve uygulamalarının transferine ilişkin bir açıklama bulunmamaktadır.

---

450 https://www.gob.mx/sre/documentos/eventos-deportivos?state=published (Erişim Tarihi: 28.08.2019).

451 Seyahat tıbbı kavramı; ülkelerarası seyahatlerin ve ilgili hastalıkların artması ile ortaya çıkan, kişilerin sağlıklı ve canlı olarak kalabilmelerini öncelikli hedef olarak belirleyen disiplinler arası bir alandır (Aksüt vd., 2018, s. 88). Seyahat öncesi tıbbi değerlendirmeyi içeren kavram; yolcunun sağlık durumu, seyahat bölgesine ilişkin özel riskler dikkate alınarak yapılmaktadır (Arslan Gülen, 2017, s. 274).

452 https://www.gob.mx/sre/documentos/medicina-del-viajero-a?state=published (Erişim Tarihi: 28.08. 2019).

453 https://www.gob.mx/sre/documentos/estudiantes-19031?state=published (Erişim Tarihi: 29.08.2019).

454 https://www.gob.mx/sre/documentos/seguro-de-viaje?state=published (Erişim Tarihi: 29.08.2019).

455 https://www.gob.mx/sre/documentos/infografias-sobre-la-ventanilla-de-atencion-integral-para-la-muje r?idiom=es (Erişim Tarihi: 30.08.2019).

456 https://www.gob.mx/sre/documentos/infografias-elaboracion-de-un-plan-familiar-ante-un-posible-reto rno-a-mexico (Erişim Tarihi: 30.08.2019).

1990'lı yıllarda Meksika Dışişleri Bakanı yurtdışındaki Meksika vatandaşlarının Meksika ile bağlarının güçlendirilmesini ve diaspora topluluklardaki sağlık ve eğitim altyapısının desteklenmesini hedefleyen bir program başlatmıştır. Bu program 2003 yılında Yurtdışındaki Meksikalılar Enstitüsü (Instituto de los Mexicanos en el Exterior-IME) olarak yinelenmiştir ve bu tarihten beri faaliyetlerine devam etmektedir. IME[457] menşei topluluklarla bağların güçlendirilmesinin yanı sıra yurtdışındaki Meksika vatandaşlarının karşılaştıkları zorlukları ve fırsatları tartışmak için Meksika ve ABD'deki tüm ilgili paydaşları da bir araya getirmektedir. IME bu doğrultuda paydaşların faaliyetlerini koordine etmekte, göç konusunda seminerler ve konferanslar düzenlemekte, yurtdışındaki topluluklar için önerilerde bulunmakta ve çeşitli programlar uygulamaktadır. Programlar arasında yurtdışındaki Meksika vatandaşlarının Meksika'da ev satın alımını teşvik eden "Meksika'daki Eviniz" (Tu Vivenda en México) Programı ile yurtdışındaki büyük bir kesime sağlık hakkında bilgi sunan "Sağlık Penceresi" (Ventanilla de Salud) programı yer almaktadır[458]. "Meksika'daki Eviniz Programı" ile ipotek kredisi yoluyla yurtdışındaki Meksika vatandaşlarına ev alma izni verilmekte; ikamet yerinden kredi ödemesine imkân tanınmaktadır. Program Meksika Hükümeti ile Ulusal Konut Komisyonu (Comisión Nacional de Vivienda-CONAVI), Federal Mortgage Topluluğu (Sociedad Hipotecaria Federal) ve IME işbirliği ile yürütülmektedir. Programla yurtdışındaki Meksika vatandaşlarının özel kredi ve ipoteklerle Meksika'da konut edinmelerini sağlanmaktır. IME, konsolosluklarda yaptığı tanıtımlarla birlikte Programı desteklemektedir. Özel finansal aracılarla işletilen Program ile ABD'deki Meksika vatandaşlarının Meksika'da bir aile mirası oluşturabileceği düşünülmektedir.

Sağlık Penceresi Programı 2003 yılında San Diego ve Los Angeles'ta pilot bir proje olarak başlatılmış, daha sonra birçok konsolosluğa daha yayılmıştır. IME'nin bu programı oluşturmasının amacı; ABD'deki Meksikalı göçmenlerle sağlık görevlilerinin bir araya getirilmesi ve göçmenlerin sağlık sorunlarını iletebilecekleri sağlık istasyonlarının kuruluşuna ilişkin Meksika'da atölye çalışmalarının yapılmasıdır (Laglagaron, 2010, s. 10). ABD'de yaşayan Meksika vatandaşlarının fiziksel ve zihinsel iyilik hallerini iyileştirmek, temel koruyucu sağlık hizmetlerine erişimi arttırmak için tasarlanmıştır.

[457] IME, SRE'ye bağlı bağımsız bir birimdir. UN ve Kanada'daki 50 konsolosluk ofisi ile birlikte çalışmaktadır (Laglagaron, 2010, s. 10). Programın için hem İngilizce hem de İspanyolca bir web sayfası bulunmaktadır.

[458] https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice%3Fp_lang%3Den%26p_practice_id%3D34;https://www.gob.mx/ime/acciones-y-programas/tu-vivienda-en-mexico (Erişim Tarihi:27.08.2019).

Program ABD'de yaşayan veya ziyarette bulunan Meksika vatandaşları için ücretsiz veya düşük maliyetlidir[459]. Sunulan hizmetler arasında; tıbbi bir toplum kliniği kurmak, sağlık konularında rehberlik ve danışmanlık yapmak, sağlık eğitimi ve ABD'de ikamet eden Meksika vatandaşlarına tıbbi sigorta alternatifleri sunmak yer almaktadır[460].

IME, yurtdışındaki Meksika vatandaşları için sağlık ve konut programı dışında birçok faaliyet yürütmektedir[461]. IME, Meksikalı Göçmenlerin Danışma Konseyi, göçmen odaklı konferanslar, göçmen çocuklara sunulan hizmet programları, ikili göçmen eğitimi programları, ikili öğretmen değişimleri, ABD-Meksika ziyaretçi öğretmen programları, yetişkin eğitimi programları gibi uygulamalar aracılıyla özellikle ABD'de bulunan Meksika vatandaşlarına destek de olmaktadır (Laglagaron, 2010, s. 16-33).

Meksika vatandaşlarının başka bir ülkede çalışmaları halinde dikkat edilmesi gereken sorun sosyal güvenliğin sağlanmasıdır. Bu doğrultuda Meksika'nın 1979 yılında imzaladığı 118 sayılı ILO Sözleşmesinin yeterli olduğu ifade edilmektedir. Meksika merkezli şirketlerin çalışanlarını geçici süreyle yurtdışına göndermek istemeleri halinde, Meksika'daki iş ve işlemler IMSS tarafından yürütülmektedir. Çalışanların uluslararası bir şirket tarafından başka bir ülkeye geçici olarak gönderilmesi durumunda[462] ikinci bir hizmet anlaşması imzalanmaktadır. Anlaşmada çalışanın masraflarını hangi şirketin ödeyeceği, çalışma süresinin başlangıç ve bitiş tarihleri, istenilen yetenek ve beceriler yer almaktadır. Daha sonra Meksikalı işveren veya yabancı şirket ile çalışmak için gönderilen çalışan arasında bir sözleşme daha imzalanmaktadır. Bu sözleşmede de çalışanın Meksika'da veya yurtdışı işindeki faaliyetleri hangi şirkete rapor edeceği, çalışanın hayat sigortası, sağlık giderleri, ücret ve sosyal yardımlar, göçmenlik prosedürüne ilişkin harcamalar, transfer ve kalacak yere ilişkin masraflar, sözleşmenin sona ermesi, vergi denkliği, görev sonunda Meksika'ya geri gönderilmesi gibi konular yer almaktadır. Bu

[459] https://www.migrantclinician.org/toolsource/resource/ventanillas-de-salud-website.html (Erişim Tarihi: 27.08.2019).

[460] https://www.juntosporlasaludvds.org/ventanillas-de-salud/ (Erişim Tarihi: 27.08.2019).

[461] Programlar arasında; çeşitli toplumsal gelişim programları, sportif faaliyetler, kültürel faaliyetler, bilgilendirme günleri, eğitim, Meksika'daki bankacılık hizmetlerine erişim konusunda finansal eğitim, nitelikli Meksikalılar ağı gibi programlar yer almaktadır (https://www.gob.mx/ime/archivo/acciones_y_programas (Erişim Tarihi: 27.08.2019).

[462] Meksika merkezli bir şirketin ikili sosyal güvenlik sözleşmesi hükümlerine göre çalışanlarını sözleşme tarafı ülkeye (İspanya ve Kanada) göndermek için IMSS Uluslararası İlişkiler Koordinasyonu Birimine sigorta kapsamını içeren bir belge sunması gerekir. Talep değerlendirilerek ilgili ülkeyle yazışmalar yapılmaktadır. Belge ile Meksikalı şirket orijin ülkedeki sosyal güvenlik yardımlarının karşılanacağını güvence altına almakta ve IMSS'ye karşı yükümlülükten kurtulmaktadır. Emekli aylıklarının ödenmesinde her ülke kendisinde geçen çalışma süresinden sorumlu olmaktadır.

çalışanlar IMSS'ye ya da çalışmak üzere gönderildikleri ülke sosyal güvenlik sistemine tabi olabilmektedirler. Çalışma talebi ve diğer işlemler IMSS tarafından takip edilmektedir (Cruz Espinosa ve Melo Posades, 2017, s. 5-8).

Çalışma ve Sosyal Yardım Bakanlığı (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) Ulusal İstihdam Servisi tarafından yürütülen Emek Hareketliliği Mekanizması kapsamında Meksika vatandaşı geçici işçilerin Kanada'da düzenli, yasal ve güvenli bir şekilde istihdam edilmeleri teşvik edilmektedir. Emek Hareketliliği Mekanizması Kanada ve Meksika hükümetleri tarafından düzenlenmekte ve koordine edilmektedir. 1974 yılından beri devam eden Kanada Geçici Tarım İşçileri Programı kapsamında Kanada'da çalışmak isteyen geçici tarım işçilerine güvenli ve iyi bir ücret, belirli süreli sözleşme, sosyal güvenlik ve sağlık hizmetlerine erişim, performansa göre iş sürekliliği ve gidiş dönüş uçak bileti sağlanmaktadır[463]. Bakanlık web sayfasında yurtdışındaki iş fırsatları, istihdam olanakları ve sağlanan koşullar konusunda da bilgiler yer almaktadır[464].

Yurtdışında yaşayan ve Meksika sosyal güvenlik sisteminden emekli aylığı alma hakkı bulunan Meksika vatandaşlarına Meksika Sosyal Güvenlik Enstitüsü aracılığıyla ödeme yapılmaktadır. Emekli aylıkları ABD, Katar, Singapur, Japonya, Filipinler ve Finlandiya gibi ülkelerde yaşayan Meksika vatandaşlarına yapılmaktadır. Meksika Sosyal Güvenlik Enstitüsü, aynı zamanda SRE ile birlikte yurtdışındaki emekli Meksika vatandaşlarına ilişkin çalışmalar da yürütmektedir[465].

Meksika Federal İş Kanununun (Ley Federal del Trabajo) 28. maddesine göre Meksika'da işe alınan ve geçici süreyle yurtdışına belli bir iş için gönderilen işçilerin barınma, ülkeye geri dönüş, sosyal güvenlik ve diğer sosyal yardım koşullarının güvence altına alınması gerektiği belirtilmektedir[466]. Meksika Sosyal Güvenlik Kanunun (Ley Del Seguro Social) 117. maddesine göre Meksika sosyal güvenlik sisteminden emekli olan kişiler yurtdışında ikamet etmeleri halinde, bulundukları süre boyunca emekli aylıklarını almaya devam ederler[467].

---

463 https://www.gob.mx/empleo/articulos/movilidad-laboral; https://www.empleo.gob.mx/sne/movilidad-laboral-externa (Erişim Tarihi: 04.09.2019).

464 https://vun.empleo.gob.mx/contenido/publico/segob/oferta/busquedaOfertas.jsf (Erişim Tarihi: 04.09. 2019).

465 http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/201909/322 (Erişim Tarihi: 04.09.2019).

466 https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf (Erişim Tarihi: 04.09.2019).

467 http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf (Erişim Tarihi: 04.09.2019).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YURTDIŞINDA BULUNAN TÜRK VATANDAŞLARININ SOSYAL GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma süreçleri özellikle çalışma amacıyla yurtdışında bulunma ile başlamış, ilerleyen dönemlerde buna diğer sebepler de eklenmiştir. Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunmaları, yurtiçindeki Türk vatandaşları ile aynı veya benzer haklardan yararlanmaları konusunda birtakım sorunların yaşanmasına sebep olmuş; bu durum da yurtdışındaki vatandaşlara ilişkin uygulama ve haklarda değişiklikler veya yeni düzenlemeler yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bu nedenle, bu kesime özgü sosyal güvenlik alanında koruyucu düzenlemeler geliştirilmiştir.

Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının, yurtdışında bulundukları sürede ve Türkiye'ye geri dönüşlerinde sosyal güvenlik haklarının devamlılığı, transferi ve hak kazanma koşulları açısından yapılan düzenlemeler bu kişilerin bulunma sebeplerine, bulunma sürelerine, uluslararası ve ulusal mevzuat hükümlerine göre farklılaşmaktadır.

3.1. Genel Olarak

Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin uygulamaların ulusal düzeydeki dayanak noktasını "*sosyal güvenlik hakkına herkesin sahip olduğu ve devletin de bu amaçla gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğunu*" belirten Anayasanın 60. maddesinin oluşturduğunu ifade etmek doğru olacaktır. Aynı zamanda konuya ilişkin doğrudan bir hüküm olmayan ve yalnızca yurtdışında çalışanları kapsayan 62. maddeyi de bu kapsamda değerlendirmek gerekir. Bu maddeye göre yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının aile birliği, çocuklarının eğitimi, kültürel ihtiyaçları ve sosyal güvenlikleri sağlanmalı ve Türkiye'ye dönüşlerinde de bu hakları devam etmelidir. Bu doğrultuda Türk vatandaşlarının yurtdışında herhangi bir nedenle bulundukları sürede veya Türkiye'ye dönmeleri halinde sosyal güvenlik açısından korunmalarından devlet sorumlu olmaktadır. Bu amaçla ulusal mevzuat hükümlerine yurtdışındaki Türk vatandaşlarına ilişkin özel hükümler konulmakta, uluslararası düzenlemelere taraf olunarak koruma düzeyi genişletilmeye çalışılmaktadır.

Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliğine ilişkin düzenlemeleri "yurtdışında çalışma amacıyla bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliği",

"yurtdışında sürekli bulunan ve çalışmayan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliği" ve "yurtdışında diğer sebeplerle geçici olarak bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliği" olmak üzere üç ana başlık altında incelemek mümkündür.

3.2. Yurtdışında Çalışma Amacıyla Bulunan Türk Vatandaşlarının Sosyal Güvenliği

Türk vatandaşlarının yurtdışında çalışma amacıyla bulunma süreçleri özellikle 1960'lı yıllarla birlikte başlamış; bu sürecin giderek artış göstermesinde Avrupa ülkelerindeki yoğun işgücü talebi ile 1961 Anayasası'nın ülkeye giriş ve çıkış özgürlüğü tanınması etkili olmuştur (Abadan Unat, 2017, s. 80). Yurtdışında çalışma amacıyla bulunan işçiler için "göçmen işçi" kavramı kullanılmaktadır. Bu nedenle, yurtdışında çalışma amacıyla bulunan Türk vatandaşları göçmen işçi statüsünde yer almaktadır (Çolak ve Öztürk, 2006, s. 23). Türk mevzuatında yurtdışında çalışma kavramına ilişkin herhangi bir tanım bulunmamakla[468] birlikte genel olarak "*Türkiye Cumhuriyeti Devleti dışında herhangi bir ülkede geçen çalışmalar*" yurtdışında çalışma olarak ifade edilmektedir (Çelebi, 2017, s. 4; Orhan, 2007, s. 4). Bu noktadan hareketle, Türkiye Cumhuriyeti sınırları dışında gerçekleşen (niteliği dikkate alınmaksızın) çalışmaların yurtdışında çalışma olarak nitelendirilmesi ve bu çalışma eylemini yerine getiren Türk vatandaşlarının da genel anlamda yurtdışında çalışan Türk vatandaşı olarak kabul edilmesi gerekir. Yurtdışında çalışma amacıyla bulunan Türk vatandaşlarının durumları; yurtdışında sürekli bulunmaları halindeki çalışmalarına, geçici görevle bulunmalarına ve serbest çalışma durumlarına göre değişmektedir.

3.2.1. Yurtdışında sürekli bulunan ve çalışan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliği

Günümüzde 5 milyondan fazla Türk vatandaşının yurtdışında yaşadığı ifade edilmektedir. Bu kişiler bulundukları ülkelerde genellikle uzun süredir ikamet eden ve

[468] 3201 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılan 2147 sayılı Kanun "Yurtdışında Çalışan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Çalışma Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun" başlığını taşımaktadır. Fakat Kanunda yurtdışında çalışan Türk vatandaşlarına ilişkin bir tanım bulunmamaktadır. Kaldı ki, yürürlükte olan 3201 sayılı Kanunla, 2147 sayılı Kanunun başlığı da değiştirilmiş, "yurtdışında çalışan Türk vatandaşı" kavramı yerine "yurtdışında bulunan Türk vatandaşı" kavramı ibaresi kullanılmıştır. Bu değişikliğin yurtdışında hem çalışarak geçen hem de ev kadını olarak geçen süreleri kapsaması nedeniyle yerinde olduğu düşünülmektedir. Bu yöndeki görüş için bkz. (Okur, 2006, s. 114).

çalışmaya devam eden kişilerdir. Bu kişilerden bazılarının yalnızca Türk vatandaşlığı devam ederken, bazıları bulundukları ülkenin vatandaşlığına da sahiptir. Vatandaşlık durumuna ve çalışmaya bağlı olarak bu kişiler sosyal güvenlik hukuku açısından hem Türk mevzuatına hem de bulundukları ülke mevzuatına tabi olabilirler. Bu durum, bu kesime özgü sosyal güvenlik uygulamalarının geliştirilmesini gerektirmektedir.

3.2.1.1. *Bulundukları ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar*

Sosyal güvenliğinin sağlanmasından, çalışmanın gerçekleştiği ülke asıl sorumludur ve bu nedenle de yurtdışında çalışanlar öncelikle çalıştıkları ülke mevzuatına tabi olacaklardır. Dolayısıyla, ikili veya çok taraflı sosyal güvenlik sözleşmelerinin varlığına bakılmaksızın, yurtdışında çalışan tüm Türk vatandaşları bulundukları ülke sosyal güvenlik mevzuatının tanıdığı haklardan yararlanmaktadır (Yılmaz, 2016, s. 94-95, s. 790). Aynı zamanda ülkeler taraf oldukları uluslararası sözleşme hükümlerince de ülkelerindeki yabancılara, kendi vatandaşları ile benzer sosyal güvenlik haklarını sağlamakla yükümlüdürler.

Ülke mevzuatları arasında farklılıklar bulunmakla birlikte, genellikle çalışanlar ve bakmakla yükümlü oldukları aile üyeleri sosyal güvenlik sistemlerinin kişiler bakımından kapsamını oluşturmaktadır. Ülkelerdeki yabancılara ilişkin özel hükümler saklı kalmak koşuluyla, bu kişilerin genel anlamda uzun vadeli ve kısa vadeli sigorta kollarından yararlanmakta oldukları, özellikle de iş sözleşmesi ile çalışanların daha iyi bir koruma düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmaktadır. Bazı ülkelerde o ülke vatandaşlığına[469] sahip olunmasa dahi yalnızca o ülkede "ikamet etmek veya çalışmak" sosyal güvenlik sisteminin kapsamında olmak için yeterli kabul edilmektedir. Türk vatandaşlarının yurtdışında bulundukları ülke vatandaşlığına da sahip olmaları, ülkedeki diğer kişilerle

[469] Asli vatandaşlığına sahip olunan ülke dışında bulunan kişiler; bulunulan ülke vatandaşlığına geçenler, çifte vatandaşlığı bulunanlar ve yabancılar olmak üzere üç grupta ele alınmakta ve sahip oldukları/olacakları haklar bu ayrıma göre belirlenmektedir. Kişilerin bulundukları ülke vatandaşlığına geçmeleri halinde bulunulan ülke hukuk sistemine, dolayısıyla da sosyal güvenlik sistemine tabi olacakları açıktır. Çifte vatandaşlık halinde ise hem bulunulan ülkede hem de orijin ülkede sosyal güvenlik uygulamalarına hak kazanılmaktadır. Çifte vatandaşlık konusunda dikkat edilmesi gereken husus bazı ülkelerin çifte vatandaşlığı kabul etmemesidir. Özellikle bazı ülkelerde, ülkedeki mevcut haklardan yararlanılması için zorunlu olarak yalnızca o ülke vatandaşlığının varlığı aranmaktadır. Örneğin, Hollanda'da çifte vatandaşlık kural olarak yasaklanmıştır, ancak bazı hallerde çifte vatandaşlık kabul edilmektedir (https://www.ytb.gov.tr/yurtdisi-vatandaslar/ulke-vatandasliklari (Erişim Tarihi: 14.09.2019)). Aynı şekilde Avusturya'da da çifte vatandaşlık kural olarak yasaklanmış, belli koşullarda çifte vatandaşlığa izin verilmiştir (https://www.eagvs.com/avusturya/vatandaslik-icin-gerekli-evraklar (Erişim Tarihi: 14.09.2019)). Bulunulan ülkede yabancı olunması halinde ise ülkelerin uygulamaları ve sağladıkları haklarda farklı uygulamalar ortaya çıkabilmektedir.

aynı haklara ve yararlanma koşullarına sahip olacaklarını göstermektedir. Bulunulan ülke vatandaşlığının olmaması halinde ise yalnızca ülkenin tanıdığı sınırlar çerçevesinde sosyal güvenlik hakkına sahip olacakları açıktır. Yurtdışında bulunan ve bulundukları ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olan Türk vatandaşları genellikle ülkedeki diğer vatandaşlarla benzer haklara ve yararlanma koşullarına sahip olmaktadırlar.

Türk vatandaşlarının en çok bulundukları ülkelerdeki sosyal güvenlik uygulamaları ve hak kazanma koşulları genel sosyal güvenlik uygulamaları konusunda yol gösterici olabilecektir.

Almanya'da[470] bulunan diğer ülke vatandaşlarının ikametleri, çalışmaları ve uyumlarına ilişkin koşullar Alman İkamet Kanunu ile belirlenmektedir[471]. Almanya, ülkedeki yabancıların sosyal güvenlik haklarına ilişkin taraf olduğu uluslararası belgelerin yanı sıra, ülkesindeki yabancıların büyük bir kısmını oluşturan Türk vatandaşlarına ilişkin özel düzenlemelere de taraf olmuştur[472]. Türk vatandaşlarının Alman emeklilik sigortasından yaşlılık, malullük veya ölüm aylığına hak kazanması için, aranan şartları tamamlamaları gerekir. Gerekli 5 yılık sürenin tamamlanması için Türkiye'nin veya Almanya'nın ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin bulunduğu ülkelerdeki süreler de hesaba alınmaktadır (ISSA, 2018a, s. 132-133; Özmert Koçer, 2014, s. 58-62). Alman sosyal güvenlik sisteminde yer alan işletme emekli aylığı ile ek emeklilik aylığı uygulamalarından yararlanmaya hak kazanan Türk vatandaşları, Alman

[470] Alman sosyal güvenlik sistemindeki kanunlar 12 kitaptan oluşan Sosyal Kanunda (Sozialgesetzbuch) toplanmıştır. Sosyal güvenlik kanunları; Emeklilik Sigortası Kanunu, Sağlık Sigortası Kanunu, Kaza Sigortası Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu, Bakım Sigortası Kanunu'dur. Detaylı bilgi için bkz. (https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/ (Erişim Tarihi: 15.09.2019)). Sosyal güvenlik sistemi; sağlık sigortası (hastalık ve analık), bakım sigortası, emeklilik sigortası (yaşlılık, ölüm ve malullük), işsizlik sigortası ve kaza sigortasından (iş kazası ve meslek hastalıkları) oluşmaktadır. Sosyal sigorta kolları dışında sosyal yardımlar, vergilerle finanse edilen aile yardımları, emekliler ve işsizler için sağlanan temel güvenceler de bulunmaktadır (Koç ve Akyol, 2017, s. 543-545; Özmert Koçer, 2014, s. 22). Alman sosyal güvenlik sistemi için bkz.(ISSA, 2018a, s. 132-133, 136-139, 140; Özmert Koçer, 2014, s. 47, 58-62, 79; http://www.calisma.de/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=49&Itemid=69 (Erişim Tarihi: 15.09.2019); http://www.calisma.de/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=50&Itemid=70 (Erişim Tarihi: 15.09.2019)).

[471] Detaylı bilgi için bkz. (http://www.calisma.de/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=4&Itemid=67; http://calisma.de/images/stories/almanikamet.pdf (Erişim Tarihi: 15.09.2019)).

[472] Bunlar arasında İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, AET/Türkiye Arasındaki 3/80 sayılı Ortaklık Anlaşması, Türkiye-Almanya İstisna Akdi Anlaşması yer almaktadır. İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmesi taraflar arasında hangi ülke hukuk sisteminin uygulanacağını ve eşgüdümün sağlanmasını amaçlamaktadır. 1980 tarihli Ortaklık Anlaşması ise Topluluk içindeki sosyal güvenlik kurallarının uyumlaştırılmasını içeren 1408/71 sayılı AET Tüzüğünün Türk vatandaşlarına uyarlanmasıdır (Hänlein, 2002, s. 228, 240). 1991 tarihli İstisna Akdi Anlaşması Türk ve Alman işçilerinin diğer ülkeye gönderilmesi ve istihdamı konusunda hükümler içermektedir (http://calisma.de/images/stories/istisnaakdianlasmasi.pdf (Erişim Tarihi: 16.09. 2019)).

sosyal güvenlik sisteminden emekli olmadan Türkiye'ye dönmeleri ve zorunlu emeklilik sigortası primlerini almaları halinde yararlanabilmektedirler[473]. Alman sosyal güvenlik sisteminde belirli şartlarla Türk vatandaşlarının da yararlanmasının mümkün olduğu emeklilik sigorta primlerinin iadesi[474] ve kadınlara ilişkin özel uygulamalar da söz konusudur (ISSA, 2018a, s. 132-133; Özmert Koçer, 2014, s. 58-62). Alman hastalık sigortasına tabi olanlara Türkiye'de bulundukları sürede yapılacak olan sağlık yardımları ikili sosyal güvenlik sözleşmesi hükümlerine göre sağlanmaktadır[475]. Almanya'daki Türk vatandaşlarının ikamet şartlarını sağlayamamaları halinde Sosyal Güvenlik Sözleşmesine[476], AET/Türkiye arasındaki 3/80 sayılı Ortaklık Anlaşmasına[477] ve Geçici Avrupa Anlaşmasına[478] göre çocuk yardımı almaları mümkündür. Ayrıca 18 yaşından küçük çocukları (öz çocukları, eşinin Türkiye'de yaşayan çocukları, eşinin üvey çocukları da dâhil) için çocuk yardımı alabilirler. Almanya'daki Türk vatandaşlarının çocuk yetiştirme sürelerini emeklilik hakkının elde edilmesinde değerlendirmesi de mümkündür. Almanya'daki Türk vatandaşları 1992 yılından önce doğan çocukları için ilave bir yıl daha sigortalılık süresine sahip olmakta ve bu süreleri de emeklilik hakkının elde edilmesinde toplam sigortalılık sürelerine ekleyebilmektedirler[479]. Alman sosyal güvenlik sisteminden sağlanacak yardımlarda vatandaşlık veya yabancılık ayrımı genel olarak yapılmadığından, Almanya'da bulunan ve çalışan Türk vatandaşları, vatandaşlık koşulu dikkate alınmaksızın, Alman vatandaşları ile aynı haklara (bazı istisnalar dışında) sahip olmaktadırlar.

---

473 http://www.calisma.de/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=50&Itemid=70 (Erişim Tarihi: 15.09.2019).

474 Yararlanmak için sigortalının sigorta yükümlülüğünün veya isteğe bağlı sigorta yaptırma hakkının olmaması, sigorta yükümlülüğün sona ermesinden sonra hem Almanya'da hem de Türkiye'de sigorta yükümlüsü olmadan en az 24 ay sigortalılık süresini tamamlaması ve ikametini kendi ülkesine transfer etmesi gerekir. Ayrıca, vatandaşlığa bakılmaksızın 65 yaşını dolduran sigortalının 5 yıllık sigortalılık süresinin olmaması halinde sigortalıya veya bu sigortalının ölümü halinde de geride kalan dul eşe ve yetimlerine sigorta primleri iade edilir. Bu şartların yerine getirilmesi ile talep halinde emeklilik primlerinin yarısı iade edilir. Prim iadesi kararında, 5 yıllık sigortalılık süresinin tamamlanmaması halinde Türkiye'de veya başka bir ülkede çalışılan sürelerin birleştirilmesi ile emekli aylığının doğabileceği ifade edilmektedir (http://www.calisma.de/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=54&Itemid=73 (Erişim Tarihi: 16.09.2019)).

475 http://www.calisma.de/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=10&Itemid=66 (Erişim Tarihi: 15.09.2019).

476 Türk vatandaşları yalnızca Almanya'da işsizlik sigortasına tabi bir işte çalışmaları halinde yararlanırlar.

477 İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmesine göre çocuk parası alamayanlar, Ortaklık Anlaşmasına göre Alman Sosyal Sigortasında sigorta yükümlüsü olarak çalışmaları halinde çalıştıkları aylar için çocuk yardımı alabilirler.

478 Yalnızca Türk vatandaşları Almanya'da en az 6 ay ikamet etmeleri halinde çocuk yardımı alabilirler.

479 http://www.calisma.de/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=27&Itemid=74 (Erişim Tarihi: 15.09.2019).

Fransa'da[480] çalışan ve yaşayan yabancılar vatandaşlıkları veya işverenleri (hangi ülkeden olduğu) fark etmeksizin Fransız sosyal güvenlik mevzuatına tabi olmaktadırlar. Yabancı çalışanlar geçerli bir oturma izni ile Fransa'da kanuni olarak ikamet etme hakkına sahiptirler. Aynı zamanda tüm yabancı vatandaşlar Fransa'da çalışmasalar da kendi ülkelerindeki sosyal güvenlik sistemine gönüllü katkıda bulunmaya devam edebilirler. Genel sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olan yabancı çalışanlara ödenen maaşlar ve diğer ödemeler, Fransa zorunlu sigorta veya ek sigorta fonlarına ödenecek olan sosyal güvenlik primlerine tabidir[481]. Fransa'da yaşayan yabancılar (çalışanların büyük çoğunluğunu ve öğrencileri kapsayan) zorunlu sigorta programı (Régime général) kapsamındaki hastalık, analık, babalık ve aile yardımları sigortalarından yararlanırlar. Temel emeklilik genel programı ise diğer emeklilik planları ile desteklenmektedir. Fransa'daki tüm ücretli çalışanlar aynı zamanda işveren ve çalışan temsilcileri tarafından yönetilen işsizlik programı kapsamında yer almaktadırlar. Serbest meslek çalışanları ise sağlık, aile yardımı ve emekli aylıkları için zorunlu temel veya tamamlayıcı/ek bir program kapsamında yer alırlar. Bu kişiler işsizlik ve hastalık sigortasından yararlanmak için ayrı bir plana dâhil olmalıdırlar. Sağlık sigortası özel sigorta şirketleri tarafından sağlanmaktadır. Fransa'daki yabancı öğrenciler için de farklı bir sağlık sigortası uygulaması bulunmaktadır[482]. Yabancıların Fransa'da aile yardımı talebinde bulunmaları için Fransa'da yaşamaları, en az bir bağımlı çocuğu olmaları ve çocuklarının Fransa'da kanuni olarak ikamet etmeleri gerekir[483]. Fransa'ya görevli olarak gönderilenler aile

[480] Fransa sosyal güvenlik sistemine ilişkin düzenlemeler Fransa Sosyal Güvenlik Kodu'nda (Code de Sécurité Sociale) toplanmıştır. Detaylı bilgi için bkz. (https://www.cjoint.com/doc/19_01/IAlpDTzir5h_CSS2019.pdf (Erişim Tarihi: 17.09.2019)). Fransız sosyal güvenlik sistemi için bkz. (ISSA, 2018a, s. 120, 122-125, 127; Açar ve Akyol, 2016, s. 3-4; 6; Aydos, 2014, s. 91, 93; Kaufmann, 1999,s. 4-5, 10; https://www. cleiss.fr/docs/regimes/regime_france_independants.html (Erişim Tarihi: 18.09.2019); https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_3.html (Erişim Tarihi: 17.09.2019); https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france2.html (Erişim Tarihi: 17.09.2019); https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france1.html (Erişim Tarihi: 17.09.2019); https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france4.html (Erişim Tarihi: 18.09.2019)).

[481] https://www.welcometofrance.com/en/employees-registering-for-french-social-security (Erişim Tarihi: 17.09.2019).

[482] Herhangi bir yılda 1 Ekim tarihinde 28 yaşın altındaki öğrenciler, AB ülkeleri veya İsviçre'den gelenler Avrupa Sağlık Sigortası Kartı (EHIC) ile sağlık sisteminden (CPAM-Caisse Primaire d'Assurance Maladie-Birincil Sağlık Sigortası Fonu) ücretsiz olarak yararlanmaktadırlar. AB dışındaki ülkelerden gelen 28 yaş altı öğrenciler ise üniversitelerdeki sosyal güvenlik programlarına veya karşılıklı öğrenci fonları (La Mutuelle des Etudiants) gibi programlara kayıt olabilirler. Orijin ülkeye bakılmaksızın 28 yaş altındaki her öğrenci Fransa'da üç aydan fazla süre ile eğitime devam etmesi halinde, ulusal CPAM programı aracılığıyla genel sosyal güvenlik sistemine kayıt olmaktadır (https://www.expatica.com/fr/about/gov-law-admin/french-social-security-and-how-to-claim-your-benefits-101168/ (Erişim Tarihi: 16.09.2019)).

[483] Talepte bulunan kişi çocukların Fransa'da ikamet ettiklerini ispat etmek zorundadır.

yardımı talebinde bulunamazlar. Fransa'da bulunan ve çalışan yabancılar sosyal güvenlik kaydı oluşturarak, bir sosyal güvenlik numarası almalıdırlar. Böylelikle, elektronik kayıt kartı olan Hayat Kartına[484] (Carte Vitale) sahip olmaktadırlar. Bu kart kişinin CPAM'a kayıtlı ve sosyal güvenlik hakkına sahip olduğunu göstermektedir[485]. Fransa sosyal güvenlik sisteminde hastalık, analık, yaşlılık, malullük, ölüm, aile yardımları, iş kazası ve meslek hastalığı sigortalarına ilişkin yardımlar yapılan düzenlemelerle güvence altına alınmıştır. Sosyal güvenlik sisteminde yer alan uygulamalarda genel itibariyle vatandaşlık kavramına vurgu yapılmadığından, Fransa'da bulunan ve çalışan Türk vatandaşlarının da yukarıda belirtilen koşullarla sosyal güvenlik uygulamalarına hak kazanacağı açıktır. Türk vatandaşları sistemin gerekli koşullarını sağlamaları halinde Fransız sosyal güvenlik sistemine tabi olmaktadırlar.

Hollanda'da[486] kanuni olarak ikamet eden ve çalışan herkesin[487] sosyal güvenlik sistemine tabi olması ve prim ödemesi gerekir (EC, 2019, s. 39). Bunun karşılığında ise aile yardımları, doğum ve babalık izni, işsizlik yardımları, uzun süreli bakım, yaşlılık, malullük, hastalık gibi çeşitli kamu hizmetlerini talep etme hakları doğmaktadır. Sağlık hizmetleri Hollanda sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer almamaktadır ve bu nedenle Hollanda'da bulunan herkesin kendi sağlık sigortasını yaptırması gerekir. Hollanda'da bulunan yabancılar orijin ülkeleri ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin varlığına göre hem Hollanda hem de kendi ülkelerindeki sigorta primlerinden ve vergilerden muaf olmaktadırlar[488]. Hollanda'da bulunan Türk vatandaşları açısından sosyal güvenlik uygulamaları değerlendirildiğinde, (vatandaşlık koşulu dikkate alınmaksızın) Hollanda'da ikamet eden ve çalışan Türk vatandaşlarının yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda Hollanda sosyal güvenlik sistemine tabi oldukları söylenebilir.

---

[484] Kart sigortalıya ait tüm bilgileri (kimliği ve bakmakla yükümlü olduğu kişileri, sosyal güvenlik numarasını ve kamu sağlık sigortası sistemini ve kapsadığı içerikleri) içermektedir.

[485] https://www.welcometofrance.com/en/employees-registering-for-french-social-security (Erişim Tarihi: 16.09.2019).

[486] Hollanda sosyal güvenlik sistemi için bkz. (EC, 2019b, s. 7, 9-10, 14-15, 25, 30, 33, 39; ISSA, 2018a, s. 261-26267; https://www.zorgverzekering.org/eng/general-information/social-security-in-the-netherlands/; https://www.xpat.nl/moving-to-netherlands /netherlands-facts/social-security-system/ (Erişim Tarihi: 19.09.2019); https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/prive/werk_en_inkomen/pensioen_en_andere_uitkeringen/wanneer_bereikt_u_de_aow_leeftijd/wanneer_bereikt_u_de_aow_leeftijd (Erişim Tarihi: 19.09.2019)).

[487] Hollanda'ya başka bir AB veya AEA ülkesinden veya İsviçre'den gelenler ve Hollanda'da 6 aydan daha kısa süreli çalışanlar sosyal güvenlik sisteminin kapsamında değildirler (https://www.xpat.nl/moving-to-netherlands/netherlands-facts/social-security-system/ (Erişim Tarihi: 19.09.2019)).

[488] https://www.expatica.com/nl/about/gov-law-admin/social-security-in-the-netherlands-your-dutch-social-security-benefits-100578/#SocialSecurityNetherlands (Erişim Tarihi: 19.09.2019).

Hollanda'daki Türk vatandaşları yaşlılık, ölüm, ek emeklilik, işgöremezlik, çocuk yardımı[489] gibi sosyal sigorta ve sosyal yardım hizmetlerinden de yararlanabilmektedirler.

ABD[490] vatandaşlığına sahip olanlar sistemde belirtilen koşullarla sağlanan sigorta yardımlarına hak kazanmaktadırlar. ABD vatandaşlığına sahip olmayanlara ise belirli koşullarla (kanuni ikamet şartına dayalı olanlar) sosyal güvenlik uygulamalarından yararlanma hakkı verilmesinin yanı sıra, birtakım ek/tamamlayıcı güvenlik gelirleri[491] (Supplemental Security Income-SSI) de sunulmaktadır. Bu düzenlemeye göre vatandaş olmayan bir kişi/yabancı, ABD kanunlarının gerekliliklerini yerine getirmesi halinde tamamlayıcı güvenlik gelirlerinden yararlanabilmektedir. ABD Ulusal/İç Güvenlik Bakanlığı (Department of Homeland Security) tarafından belirtilen göçmenlik kategorilerine[492] göre vatandaşlık hakkı elde edilememesi halinde bazı koşullarla da SSI kapsamında yer alınmaktadır. Kapsama alınanlar 7 yıl süreyle SSI'dan faydalanabilmektedirler. Medicaid kapsamında yer alanlar, SSI aldığı sürece Medicaid programından da yardım almaya devam edebilirler. ABD'de kanuni çalışma ve ikamet iznine sahip olan yabancıların bir sosyal güvenlik numarası alması zorunludur[493]. ABD'de bulunan Türk vatandaşları ABD vatandaşı olmaları halinde güvence altına alınan sosyal güvenlik haklarından yararlanacaklardır. Aynı zamanda, ABD vatandaşlığının elde edilmemesi ve belirlenen yabancılar arasında yer almaları halinde de SSI kapsamındaki uygulamalardan yararlanacaklardır. ABD'nin taraf olduğu uluslararası belgeler doğrultusunda da ülkesinde bulunan yabancılara ve sonradan vatandaşlık kazananlara sağlayacağı sosyal güvenlik uygulamalarından da yararlanacaklardır.

---

489 2015 yılı itibariyle Türkiye'de ikamet eden çocuklar için çocuk parası ödenmemektedir. Ancak bu durumun istisnası kamu yararına çalışılmasıdır. Bu durumda çocuğun hangi ülkede ikamet ettiğinin bir önemi bulunmamaktadır ve Türkiye'de ikamet eden çocuk için çocuk parasının/yardımının en az %60'ı alınmaktadır (https://www.hollandavesen.nl/seyahat-ve-yasam/hollanda%E2%80%99daya%C5 %9Famak/hollanda %E2%80%99da-sosyal-guvenlik (Erişim Tarihi: 19.09.2019)).

490 Amerikan sosyal güvenlik sistemi yaşlılık, ölüm, malullük, hastalık, analık, iş kazası ve işsizlik sigortalarından oluşmaktadır. Ancak ülkede ulusal bir sağlık sigortası rejimi bulunmamaktadır. Devlet tarafından organize edilen sağlık hizmetleri kapsamında "hastalık sigortası programı" (Medicare-devlet yaşlılık sağlık sigortası) ve "sağlık yardımı programı" (Medicaid) bulunmaktadır (Alper, 2008, s. 5-15). Sosyal güvenlik sistemi için bkz. (ISSA, 2017, s. 234-241; Alper, 2008, s. 10-14; https://www.ssa.gov/planners/retire/applying7.html (Erişim Tarihi: 25.09.2019)). Medicare için bkz. (Alper, 2008, s. 10, 15; Atılgan, 2016, s. 209; https://www.medicare.gov/pubs/pdf/10050-medicare-andyou.pdf (Erişim Tarihi: 25.09.2019)). Online kayıt ve yararlanma koşulları için bkz. (https://www.ssa.gov/benefits/medicare/ (Erişim Tarihi: 25.09.2019)).

491 SSI Programı hakkında detaylı bilgi için bkz. (Parrot, Kennedy ve Scott, 1998, s. 3-31).

492 Bakanlık 7 yabancı kategorisi belirlemiştir. Ayrıntılar için bkz. (https://www.ssa.gov/ssi/spotlights/spot-non-citizens.htm (Erişim Tarihi: 25.09.2019)).

493 https://www.ssa.gov/pubs/EN-05-11051.pdf; https://www.ssa.gov/ssi/spotlights/spot-non-citizens.htm (Erişim Tarihi: 25.09.2019).

Belirtilmesi gereken diğer bir durum, ABD ile Türkiye arasında imzalanan bir ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin bulunmadığıdır. Bu nedenle iki ülke arasında sosyal güvenlik haklarının taşınabilirliği veya sözleşmelerde yer alan diğer durumlara ilişkin özel bir hüküm bulunmamaktadır.

Belçika sosyal güvenlik sistemindeki[494] uygulamalardan yararlanma konusunda vatandaş veya vatandaş olmayan ayrımı yapılmamaktadır. Belçika'nın gelişmiş ve geniş kapsamlı sosyal güvenlik yapısı, yabancılara belirli ödenekleri ve sosyal hizmetleri elde etme hakkı tanımaktadır. Bu doğrultuda, kanuni olarak Belçika'da bulunan ve çalışan kişiler gerekli koşulları sağlayarak sisteme ilişkin ödemelerden ve uygulamalardan yararlanabilmektedirler. Belçika; AB ve EFTA ülkeleri, İsviçre ve ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzaladığı ülke vatandaşlarına karşı da sosyal güvenlik açısından sorumlu olduğunu kabul etmektedir. Belirli koşulların yerine getirilmesi ile bu ülkelerin vatandaşları Belçika vatandaşları ile aynı haklara sahip olmaktadırlar. Yabancıların veya vatandaş olmayanların sosyal güvenlik sisteminden yararlanmaları için ulusal sosyal güvenlik ofisleri adına faaliyet gösteren uzman kuruluşlara veya sağlık sigortası şirketlerine kayıt olmaları gerekir[495]. Ayrıca bir yabancı, Belçika sosyal güvenlik sisteminden yararlanmak için Belçika'da ikamet edenlerin sağladığı koşulları da yerine getirmelidir. Belçika'da yaşama, çalışma veya eğitim amacıyla bulunanların sosyal güvenlik hakları ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri ve Avrupa mevzuatı düzenlemeleri ile sağlanmaktadır. Bu haklar; kişisel duruma, istihdam şekline ve çeşitli uyrukluk veya vatandaşlık koşullarına göre değişmekte ve farklılık göstermektedir[496]. Belçika'da bulunan yabancılar kaldıkları sürenin 3 ayı geçmesi halinde veya bir yılda 183 günden fazla süreyle Belçika'da bulunmaları halinde Belçika'da ikamet edenler kategorisine girmekte ve sosyal güvenlik primi ödemekle yükümlü olmaktadırlar. Zorunlu sağlık sigortası Belçika sosyal güvenlik sisteminin ayrılmaz bir parçası olarak görülmekte ve hemen hemen tüm Belçika'da bulunanlar bu program kapsamında tıbbi bakım hakkına

[494] Belçika sosyal güvenlik sistemi için bkz. (EC, 2019a, s. 7, 27-30, 38; ISSA, 2018a, s. 57-63; https://www.belgium.be/en/family/social_security_in_belgium (Erişim Tarihi: 26.09.2019); https://www.internations.org/belgium-expats/guide/working-in-belgium-15357/social-security-and-healthcare-in-belgium-3 (Erişim Tarihi: 26.09.2019); https://www.expatica.com/be/finance/taxes/taxes-for-freelancers-self-employed-and-corporations-in-belgium-471589/ (Erişim Tarihi: 26.09.2019); https://www.expatica.com/be/about/gov-law-admin/social-security-in-belgium-and-your-benefits-100070/ (Erişim Tarihi: 26.09.2019)).

[495] https://www.expatica.com/be/about/gov-law-admin/social-security-in-belgium-and-your-benefits-100070/ (Erişim Tarihi: 26.09.2019).

[496] https://www.belgium.be/en/family/social_security_in_belgium (Erişim Tarihi: 26.09.2019).

sahip olmaktadır[497]. Belçika'da bulunan Türk vatandaşları ise Belçika vatandaşlığına da sahip olmaları halinde Belçika vatandaşları/uyrukluları ile aynı haklara sahip olmaktadır. Belçika vatandaşlığına sahip olmayanlar ise gerek ikili sosyal güvenlik sözleşmesi hükümleri gerekse de Avrupa sosyal güvenlik mevzuatı doğrultusunda Belçika tarafından sağlanan sosyal güvenlik haklarından yararlanmaktadırlar.

3.2.1.2. *Türk sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar*

Yurtdışında bulunan ve çalışan Türk vatandaşları genel kural olarak bulundukları ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabidirler. Ancak, Anayasanın 62. maddesinde göre yurtdışında bulunan ve çalışan Türk vatandaşları belirli koşullar altında Türk sosyal güvenlik mevzuatına da tabi olmakta, kısıtlı da olsa bazı haklar elde edebilmektedirler. Yurtdışında bulunan ve çalışan Türk vatandaşlarının Türk sosyal güvenlik mevzuatına tabi olmaları, özellikle bu kişilerin Türk sosyal güvenlik mevzuatına göre yaşlılık, emeklilik, ölüm veya malullük aylığı talebinde bulunmaları durumunda önem kazanmaktadır. Bu kişilerin elde edeceği haklar, Türk vatandaşlıklarının da devam etmesinden kaynaklanmaktadır.

Türk vatandaşlarının yurtdışında bulundukları hizmet sürelerini Türk sosyal güvenlik mevzuatına göre emeklilik, yaşlılık, malullük ve ölüm hallerinde Türkiye'de geçirilmiş gibi değerlendirilmesini sağlamak amacıyla bugüne kadar iki kanun yürürlüğe girmiştir. Bu kanunlar 30.05.1978 tarihli 2147 sayılı Yurtdışında Çalışan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Çalışma Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun[498] ve 08.05.1985 tarihli 3201 sayılı Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Çalışma Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanundur (Aras, 2010, s. 275). Dolayısıyla, günümüzde Türk sosyal güvenlik mevzuatına tabi olan Türk vatandaşlarının, durumları değerlendirilirken 3201 sayılı Kanun, (dolaylı olarak) 5510 sayılı Kanun, ilgili yönetmelikler ve SGK genelgelerinin dikkate alınması gerekir[499].

---

[497] https://www.internations.org/belgium-expats/guide/working-in-belgium-15357/social-security-and-healthcare-in-belgium-3 (Erişim Tarihi: 26.09.2019).

[498] R.G.T., 07.06.1978, S. 16309. 2147 sayılı Kanun uygulamaları için bkz. (Kılıçoğlu, 2002, s. 81; Çelebi, 2017, s. 14-16; Tan, 2016, s. 127; Olgaç, 2011, s. 17-18; Orhan, 2007, s. 8-13; Okur, 2006, s. 11-12; Kılıçoğlu, 2002, s. 81).

[499] 3201 sayılı Kanunda ayrıca, 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun (R.G.T., 27.05.1983, S. 18059) hükümleri de geçerlidir.

3.2.1.2.1. *Kapsam, yararlanma koşulları ve tabi oldukları sigorta kolları*

Türkiye ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin varlığı dikkate alınmaksızın yurtdışında ikamet eden ve çalışan Türk vatandaşları ve doğumla Türk vatandaşı olan, ancak izinle Türk vatandaşlığını kaybedenler[500] yurtdışında geçen hizmetlerini (çalışması olmayan ve ev kadını olarak geçen süreler de dâhil olmak üzere) Türk sosyal güvenlik mevzuatına göre emeklilik, malullük, yaşlılık ve ölüm hallerinde Türkiye'de geçirilmiş hizmet süreleri gibi değerlendirilmesini talep etme hakkına sahiptirler[501].

3201 sayılı Kanunun ilk maddesi yurtdışındaki Türk vatandaşlarının sigortalılık sürelerinin değerlendirilmesi açısından uygulamadan yararlanacak kişileri ve kapsamı açıkça belirtmektedir. Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelikte ikili veya çok taraflı sosyal güvenlik sözleşmesinin varlığı dikkate alınmaksızın, yabancı bir ülkede geçen sigortalılık veya ev kadını sürelerinde ve borçlanma talep tarihinde Türk vatandaşı olanların yurtdışındaki sigortalılık sürelerinin değerlendirilmesi talebinde bulunabilecekleri belirtilmektedir (Yön. m. 2). Yurtdışında bulunan ve çalışan Türk vatandaşlarının Türk sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında sosyal güvenlik haklarından yararlanmak için öncelikle talepte bulunmaları gerekir. 3201 sayılı Kanunun ilk maddesinde belirtilenler ile yurtdışında çalışırken veya Türkiye'ye kesin dönüş yaptıktan sonra ölenlerin hak sahipleri de SGK'ya müracaat etmeleri ile 3201 sayılı Kanunla getirilen haklardan yararlanabilmektedirler. Sosyal güvenlik sözleşmeleri uygulanarak kendisine veya hak sahiplerine aylık bağlananların borçlanma işlemleri SGK tarafından yapılmaktadır (3201 s. K., m.3).

5510 sayılı Kanunda yurtdışında bulunan ve çalışan Türk vatandaşlarının sigortalılık sürelerinin değerlendirilmesine ilişkin doğrudan bir hüküm yer almamaktadır. Doğrudan yaşlılık ve malullük sigortasına ilişkin uygulamalarda ve haklarda yurtdışında geçen sürelerin değerlendirilmesine/borçlanılmasına ilişkin usul ve esaslar konusunda bir

---

[500] Türk vatandaşlığından izinle çıkma konusunda "mavi kart" uygulamasına da değinmelidir. Mavi kart (eski pembe kart), doğumla Türk vatandaşlığına sahip olan ve çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler ve bunların TVK'nın 28. maddesinde belirtilen altsoylarına verilen ve 28. maddede belirtilen haklardan faydalanmalarına olanak tanıyan resmi bir belgedir. Mavi kart Türkiye'de ikamet, seyahat, çalışma, yatırım yapma, ticari faaliyette bulunma, miras ve taşınır taşınmaz iktisabı gibi konularda ilgili mevzuat hükümleri uyarınca işlem yapmaya olanak tanımaktadır. Aynı zamanda mavi kart sahipleri kamu kurum ve kuruluşlarında işçi, sözleşmeli veya geçici personel olarak da çalışabilmektedirler. 2014 yılı itibariyle mavi kart sahiplerinin yurtdışında Türk vatandaşı olarak geçen sürelerini borçlanmalarına; gerekli koşulları sağlayanların da emeklilik aylığı almasına olanak tanınmıştır (Yurtdışı Türkler ve Akraba Toplulukları Başkanlığı, 2015, s. 40-45).

[501] http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi_islemler (Erişim Tarihi: 01.10.2019).

hüküm yer almazken, ölüm sigortasına ilişkin uygulamalarda dolaylı bir hüküm (5510 s. K., m. 36/4) yer almaktadır.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin (SSİY) 63/4 maddesinde de sigortalılık sürelerinin yurtdışı borçlanma ile ihyasına ilişkin bir hüküm yer almaktadır. 5510 sayılı Kanuna göre toptan ödeme yapılarak tasfiye edilen sürelerin; borçlanılarak ya da yurtdışı hizmetler birleştirilerek veya sonradan hizmet tespiti ile hak kazanılan sürelerin de eklenmesiyle ölüm sigortasından yararlanmak için gereken 1800 günlük prim gün sayısının tamamlanması ve hak sahiplerinin yazılı isteği ile ihya edilmesi 5510 sayılı Kanunun 31/2 maddesine göre mümkün olmaktadır (5510 s. K., m. 36/4; SSİY, m. 63/4).

Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının Türk sosyal güvenlik mevzuatından yararlanmalarına ilişkin hükümler genel olarak hizmet sürelerinin borçlanılmasına ilişkin olmakla birlikte, hizmet sürelerinin birleştirilmesine ilişkin durumda ele alınmalıdır[502].

Yurtdışında sürekli bulunan Türk vatandaşlarının Türk sosyal güvenlik sistemine tabi olmalarına ilişkin bir diğer uygulama ise (genel kabul görmüş bir uygulama olmamakla birlikte) isteğe bağlı sigortalılıktır. İsteğe bağlı sigorta kapsamında olmak için Türkiye'de ikamet ediyor olmak gerekir. Kanunkoyucu bu uygulamada kanunların yerselliği ilkesine bağlı kalarak yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının isteğe bağlı sigortalı olmalarına kural olarak imkân tanımamıştır. Dolayısıyla Türkiye'de sürekli olarak ikamet edenlerin isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlanabileceği ifade edilmektedir. Ancak Türkiye'nin taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde[503] istisnai bir hüküm bulunması durumunda, yurtdışında bulunan Türk vatandaşları[504] da yararlanmaktadır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2018, s. 182-183; Karaman 2014, s. 882).

---

[502] Özellikle ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerde yaşayan ve çalışan Türk vatandaşlarının ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinden kaynaklanan hükümler uyarınca hizmet birleştirmesi yapabilmesi mümkündür. Aynı zamanda ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri dışında, sigorta yardımına hak kazanmak için, belirli bir sigortalılık süresinin arandığı ülkelerde çalışan bir kişinin, bu ülkelerdeki sigortalılık süresinin kendi ülkesinde geçmiş gibi kabul edilmesi durumu Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesinde (m. 10, 19, 28, 49, 51 ve 57) de kural olarak benimsenmiştir. AB Kurucu Anlaşmasının 42. maddesinde de farklı ülkelerde geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi kabul edilmiştir. Türk vatandaşlarının yoğun olarak bulundukları AB ülkelerinde AB ile Türkiye arasında imzalanan Katma Protokole göre hizmet birleştirmesi söz konusudur (Tuncay ve Ekmekçi, 2016, s. 670). Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, hizmet birleştirmesinden yararlanabilmek için bulunulan ülkeden veya Türkiye'den tek başına fayda sağlanamayacağı, ancak hizmetlerin birleşimi- ile bu faydanın elde edilebilecek olmasıdır (Levent, 2015, s. 322). Hizmet birleştirmesi konusunda ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri uyarınca bazı ortak esaslar belirlenmiştir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016, s. 670-671).

[503] Örneğin; İsveç ve Fransa ile imzalanan sözleşmelerde bu konuya ilişkin bir hüküm bulunmaktadır.

[504] Bahsi geçen Türk vatandaşları çalışmak amacıyla yurtdışına götürülenler değil, yurtdışında sürekli ikamet edenlerdir. Ayrıca, diğer koşulların da sağlanması gerektiği unutulmamalıdır.

Yurtdışında bulunan ve çalışan Türk vatandaşlarının Türk sosyal güvenlik mevzuatına tabi olmalarına yol açan bir diğer husus da 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigorta Kanunundan kaynaklanmaktadır. Bu grupta yer alan kişilerin sigortalılıklarına ilişkin düzenlemeler 2019/9 sayılı Genelgede yer almaktadır.

Yurtdışında bulunan ve çalışan Türk vatandaşlarının, Türk sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan sosyal güvenlik uygulamalarına ilişkin belirtilmesi gereken diğer bir durum da, Türkiye'deki hak sahipliği sebebiyle ölüm aylığı veya geliri alanların yurtdışında çalışmaya başlaması sebebiyle aylıklarının devamlılığına ilişkindir. Hak sahibi eşin, 5510 sayılı Kanuna veya yabancı ülke mevzuatına göre çalışması halinde, hak sahipliği etkilenmemekte, yalnızca aylık bağlama oranı değişmektedir (5510 s. K., 34/1-a). Hak sahibi çocukların durumunda ise, çocukların aylık veya gelir almaya devam edebilmeleri için hem yurtiçinde hem de yurtdışında çalışmamaları gerekir. Dolayısıyla, yurtdışında çalışmaya başlayan hak sahibi çocukların aylık veya gelirleri kesilmektedir. Hak sahibi ana ve babanın gelir veya aylık almasında, çalışmasına (herhangi bir ülkede veya Türkiye'de) ilişkin herhangi bir engel bulunmamasına rağmen, bu kişilerin gelir veya aylık alabilmelerinin koşulu "*her türlü kazanç ve irattan elde edilen gelirin asgari ücretin net tutarından az olmasına*" bağlandığından dolayı, bu kişilerin yurtiçinde olduğu gibi yurtdışındaki çalışmalarına dayalı olarak elde ettikleri gelirleri bu tutarın hesabında dikkate alınmaktadır. Bu nedenle, gelir veya aylık alan ana ve babanın toplam kazançlarının asgari ücretin net tutarını geçmesi halinde, yurtdışı çalışması sebebiyle bu aylık veya gelirleri kesilmektedir (Savaş Kutsal, 2016, s. 119-121).

5510 sayılı Kanun hükümlerine göre malullük, yaşlılık ve ölüm hallerinde sağlanan yardımlardan yararlanmak için Türkiye'de ikamet etme zorunluluğu bulunmamaktadır (Yılmaz, 2016, s. 371). Bu doğrultuda yurtdışında bulunan ve çalışan Türk vatandaşları belirli koşulların sağlanmasıyla Türk sosyal güvenlik sisteminden hak kazandıkları yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası yardımlarından yararlanabilmektedir. Özellikle hizmet borçlanması ile emeklilik aylığı hakkının elde edilmesi halinde aile üyeleri de dâhil olmak üzere genel sağlık sigortasından yararlanılmaktadır. Ayrıca, ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinden kaynaklanan uygulamalar doğrultusunda, bazı durumlarda kısa vadeli sigorta kollarından da yararlanabilmektedirler.

Yurtdışında sürekli olarak bulunan/ikamet eden, yurtdışında çalışmaları ve sigortalılık süreleri bulunan Türk vatandaşlarından ilgili mevzuat hükümleri uyarınca sigortalılık sürelerinin değerlendirilmesi yoluyla Türkiye'de çalışmış gibi gelir ve aylığa

hak kazanan kişiler ayrıca 5510 sayılı Kanunun 60/1-f maddesine göre genel sağlık sigortasından yararlanma hakkı elde etmektedirler[505]. Ancak kanunkoyucu bu gruptaki kişilerin genel sağlık sigortasından faydalanmalarını, Türkiye'de ikamet etme koşuluna bağlamıştır (2019/27 sayılı Genelge[506], m. 3.4.1.3). Bu kişiler Türk mevzuatı uyarınca aylık veya gelir alsalar dahi yurtdışında ikamet etmeye başlamaları halinde genel sağlık sigortasından yararlanma haklarını kaybetmekte ve kendilerine sunulan sağlık hizmetleri durdurulmaktadır. Kişilerin ikametgâhlarını tekrar Türkiye'ye taşımaları halinde ise sağlık hizmetleri tekrar sunulmaktadır (Sözer, 2018, s. 188). İkili sosyal güvenlik sözleşmelerinde yer alan hükümler doğrultusunda aylık veya gelir alanlar ile bakmakla yükümlü oldukları kişiler Türkiye'de bulundukları sürelerde genel sağlık sigortasından yararlanabilmektedirler (2017/26 sayılı Genelge, m. 4.1). 5510 sayılı Kanun madde 60/1-f kapsamında olan ve mülga 2147 sayılı Kanun veya 3201 sayılı Kanun kapsamında yurtdışı hizmet borçlanması yaparak aylık alan kişilerden Türkiye'de ikamet etmeyenler genel sağlık sigortalısı sayılmamaktadırlar (GSSTPMİY[507], m.8/3-ç; SSİY, m. 10/1-d; 2019/27 sayılı Genelge m.2). Yurtdışında ikamet eden, ancak resmi ikametlerini yurtdışına aldırmayarak, 5510 sayılı Kanun madde 60/1-g kapsamında genel sağlık sigortalısı olarak tescil edilenlerin de genel sağlık sigortası tescil işlemleri sonlandırılmakta ve bu kişiler genel sağlık sigortasının kapsamı dışında kalmaktadırlar (2019/27 sayılı Genelge m. 3.4.1.3). Ancak bu duruma ilişkin bazı istisnalar söz konusu olabilmektedir (2019/27 sayılı Genelge m. 3.4.1.3, 3.4.1.5, 3.4.3). Türk vatandaşlığından 5901 sayılı Kanun madde 28 uyarınca izinle ayrılanlar yazılı olarak başvuruda bulunmaları halinde bir yıllık ikamet etme şartı aranmaksızın talepte bulundukları tarihi takip eden gün itibariyle 5510 sayılı Kanun madde 60/1-d kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılmaktadırlar (2019/27 sayılı Genelge m. 3.5.5).

Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının doğrudan Türk sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında olmadan (yurtdışı sigortalılığı sebebiyle) genel sağlık sigortasından yararlanmaları da söz konusu olabilmektedir. Genel sağlık sigortasından yararlanma

[505] Aylık veya gelir alanların sağlık aktivasyonları sistemde otomatik olarak açılmamakta; sosyal güvenlik sözleşmesinin varlığına göre göre aktivasyon işlemleri yapılmaktadır (2017/26 sayılı Genelge, m. 6.1).

[506] 19.08.2019 tarih ve 63665751-100-E.11934538 sayılı "Genel Sağlık Sigortası Tescil ve Prim İşlemleri" hakkında SGK Genelgesidir.

[507] 5510 sayılı Kanunun 92. maddesine göre genel sağlık sigortasının zorunlu olması sebebiyle, madde 61/1-f uyarınca ve madde 60/1-g kapsamında tescil edilenlerin kapsama alındıkları sürelerde yurtdışında ikamet edenlerin genel sağlık sigortalılıkları, Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliğinin (GSSTPMİY) yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bu Yönetmeliğin madde 10/6-ğ hükmü doğrultusunda sonlandırılmaktadır.

işlemleri genel itibariyle ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin ve ikamet edilen ülkede sağlık sigortalısı olma koşullarının varlığı doğrultusunda yapılmaktadır[508]. Ancak, yurtdışı sigortalılığı bulunan Türk vatandaşlarının geçici süreyle Türkiye'de bulunmaları sebebiyle sağlık sigortalarından[509] veya diğer sigortalardan yararlanmaları konusunda ülkelere ve ikili sosyal güvenlik sözleşmelerine göre farklı uygulamalar söz konusu olabilmektedir[510]. Yurtdışında sürekli olarak bulunan Türk vatandaşları geçici süreyle

[508] Sosyal güvenlik sözleşmelerinde aksine bir hüküm bulunmaması halinde, daimi olarak yurtdışında ikamet eden sigortalıların bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri ile emekliler ve bakmakla yükümlü oldukları aile üyeleri Türkiye'deki sağlık yardımlarından yararlanmaktadırlar. Ayrıca geçici olarak Türkiye'de bulunan ve sağlık yardım belgelerinde kayıtlı olanların tamamı acil hallerle sınırlı olmak üzere Kurum mevzuatına göre öngörülen sağlık hizmetlerinden yararlanırlar. Türkiye'de geçici olarak bulunanlar sigortalı oldukları ülke sigorta kasalarından alacakları formüleri (sağlık yardım hakkı belgesi) ibraz ederek sağlık hizmetlerinden yararlanabilirler. Bu kişiler Kurumun ilgili birimlerinden alacakları Almanya, Avusturya, Belçika, Fransa ve Hollanda için YUPASS (Yurtdışı Provizyon Aktivasyon Sağlık Sistemi) numarasıyla, diğer sözleşmeli ülkeler için ise "Sosyal Güvenlik Sözleşmelerine Göre Sağlık Yardım Belgesi" ile Kurumun anlaşmalı olduğu tüm sağlık tesislerinde sunulan hizmetlerden, kanuni olarak kendileri tarafından karşılanan ödemeleri zorunlu olan katkı ve katılım payları hariç olmak üzere ücretsiz olarak yararlanabilirler. Yurtdışı sağlık sigortalısı olduklarına dair belgeyi yanında bulundurmayanlar, bulundukları yerdeki sosyal güvenlik il müdürlükleri veya sosyal güvenlik merkezleri aracılığıyla ilgili kasadan belgeyi temin ederek sağlık hizmetlerinden yararlanırlar. Kurala uyulmaksızın doğrudan anlaşmasız tesislere müracaat edenlerin tedavi masrafları, yalnızca durumun acil olması halinde karşılanmaktadır. Aciliyet durumu ise yapılan tedaviye ilişkin belgenin Kuruma ibraz edilmesi ve ibrazın anlaşmalı sağlık kuruluşlarının incelemesinden sonra tespit edilmektedir. Sigortalı ödemeyi kendi yapmışsa ilgili belge ve raporlarla il müdürlüğüne müracaat etmelidir. Tedavinin aciliyetinin kabul edilmesi halinde sigortalıya geri ödeme yapılmaktadır. Tedavi süresi içinde sigortalı olunan sözleşme ülkesinden sağlık yardımlarından yararlanma süresinin uzatılmasına ilişkin yeni belge talebinde bulunulması halinde, belge talep süresince sigortalı, Kurum tarafından sunulan sağlık hizmetlerinden ücretli olarak yararlanır. Sözleşme ülkesinden sürenin uzatılmasına ilişkin belgenin gelmesi halinde geriye dönük olarak "Sosyal Güvenlik Sözleşmesine Göre Sağlık Yardım Belgesi" düzenlenerek harcamaların SUT'a göre iadesi yapılır. Sağlık yardımlarının kapsanmadığı veya sosyal güvenlik sözleşmesinin bulunmadığı ülkeden gelen Türk vatandaşlarının Türkiye'deki sağlık giderleri Kurum tarafından karşılanmaz. Yurtdışında yaşayan ve başka bir ülkenin sağlık sigortasına tabi olmayan Türk vatandaşlarının genel sağlık sigortasından yararlanmaları için ikametlerini Türkiye'ye almaları ve sosyal güvenlik merkezleri veya il müdürlüklerine başvuruda bulunmaları gerekir (http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi_islemler/yurtdisi_saglik_islemleri; http://www.mfa.gov.tr/site_media/html/YTB-Cep-Rehberi2019.pdf (Erişim Tarihi: 06.10.2019)). Yurtdışı sigortalılığı bulunan ve daimi olarak Türkiye'de yaşamaya başlayan Türk vatandaşlarının durumları için bkz. (SGK, 2013, s. 15-17).

[509] Almanya, Avusturya, Belçika, Fransa ve Hollanda ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri doğrultusunda Kurum tarafından sağlanan sağlık hizmetinden yararlananlar YUPASS numarası ile sağlık hizmeti almaktadırlar (16.01.2017 tarihi ve 12522335-010-E.295653 sayılı "Avusturya, Belçika, Fransa ve Hollanda'nın YUPASS'a Entegrasyonu" hakkındaki SGK Genel Yazısı).

[510] Örneğin Alman hastalık kasasına göre Türkiye'de geçici olarak bulunanlara Türkiye'ye giriş tarihlerine göre en fazla 183 gün için T/A 11 (Almanya-Türkiye arasındaki sağlık yardımlarına ilişkin belge) formüleri düzenlenmektedir. 183 günlük sürenin (yeni düzenleme ile Türkiye'de kesintisiz 183 gün bulunulması halinde daimi ikamet yeri Türkiye olarak kabul edilmektedir) belirlenmesinde Emniyet Genel Müdürlüğü Programı veya pasaport kayıtlarında tespit edilen Türkiye'ye giriş tarihi esas alınmaktadır. 183 günden sonra da sağlık yardımı talep etmeleri halinde T/A 20 formüllerinin ibraz edilmesi istenecektir. Aksi durumda sağlık yardımları karşılanmamaktadır. Daimi ikametgâhın tespitine ilişkin 183 gün kuralı Almanya'dan veya hem Almanya hem de Türkiye'den aylık alanlar için geçerlidir. 183 günden kısa süreli bulunmalarda YUPASS aracılığıyla yapılmaktadır (24.12.2018 tarih ve 15591373-010.06.99-E.17585756 sayılı "Almanya ve Diğer Sözleşmeli Ülkelerde Daimi İkamet Koşulları" hakkındaki SGK Genel Yazısı).

Türkiye'de bulundukları süre içinde genel sağlık sigortası yardımları dışında doğum, iş kazası veya meslek hastalıkları sebebiyle de gerekli hizmetlerden yararlanmaktadırlar[511].

Türk vatandaşları adına yabancı ülkelerdeki sosyal güvenlik kurumlarına yatırılan primlerin, ülkeler arasındaki anlaşmalar doğrultusunda Türkiye'ye transfer edilmesi mümkündür (3201 s. K., m. 10; YGSBDİ, m. 17).

Yurtdışında sürekli ikamet edenlerin gelir ve aylıkları, sosyal güvenlik sözleşme hükümleri saklı kalmak kaydıyla, yazılı istekleri halinde ve masrafları kendilerince karşılanmak koşuluyla yurtdışı hesaplara transfer edilmektedir (SSİY, m. 70/5). Yurtdışında ikamet ederek gelir ya da aylıklarını yurtiçindeki veya yurtdışındaki bankalardan kendisi veya vekili/vasisi/kayyımı aracılığıyla alanlar ikamet ettikleri ülkedeki ikametgâhlarına en yakın yetkili büyükelçilik veya konsolosluklardan alacakları hayatta olduklarına dair belgeyi her yıl Ocak ayında Kuruma göndermelidirler. Belgenin süresi içinde gönderilmemesi halinde gelir veya aylıkların ödemeleri durdurulmaktadır (Gelir/Aylık Ödeme ve Yoklama İşlemleri Hakkında Tebliğ, m. 7/5).

3.2.1.2.2. *Yurtdışı hizmet borçlanması*

Hizmet borçlanmasının türlerinden biri olan ve yurtdışında geçen hizmet sürelerinin Türkiye'de geçmiş gibi kabul edilmesini sağlayan yurtdışı hizmet borçlanması[512], Türk hukuk sistemi içinde ilk defa 2147 sayılı Kanunla yer almıştır (Akın, 2012, s. 54). Yurtdışı hizmet borçlanması; yurtdışında geçirilen belirli hizmet sürelerinin sosyal güvenlik hukuku açısından Türkiye'de geçirilmiş hizmet süreleri olarak nitelendirilmesini ifade etmektedir (Çelebi, 2017, s. 43; Tuncay ve Ekmekçi, 2016, s. 687; Çavuş, 2015, s. 38; Manav, 2013, s. 109; Güzel ve Ocak, 2006, s. 1310). Yurtdışı hizmet borçlanması[513],

[511] Bu doğrultuda geçici süreyle Türkiye'de bulunanlar ve aile üyeleri, yurtdışında rahatsızlanan ve tedavisi Türkiye'de devam eden kişiler ve aile üyeleri, yurtdışında iş kazası veya meslek hastalığına uğrayıp Türkiye'ye gönderilenlerin tedavileri ile yurtdışında yaşayan Türk vatandaşı kadınların Türkiye'de geçekleşen doğumları da genel sağlık sigortasından karşılanmaktadır (Tütüncüoğlu, 2019, s. 29-30).

[512] Yurtdışında çalışan Türk vatandaşlarının bulundukları ülkede ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin olmaması veya sözleşme dışında bırakılan işlerde çalışmaları (doktor, işçi, öğretmen gibi), Türkiye'ye geri döndüklerinde çalıştıkları ülke kapsamında yaşlılık aylığı almaya hak kazanmamaları veya Türkiye'deki önceki çalışmalarının yetersiz olması, Türk mevzuatı ile yabancı ülke mevzuatları arasındaki farklılıklar, daha önce Türkiye'de çalışması olanların Türkiye'ye döndükten sonra ödedikleri prim veya kesenekleri tekrar talep etmeleri gibi sorunların giderilmesinde ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin yetersiz kalması gibi olaylar yurtdışında geçen hizmet sürelerinin borçlanılmasına ilişkin düzenleme yapılmasını gerektirmiştir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016, s. 687; Başterzi, 2002, s. 212).

[513] Yurtdışı hizmet borçlanmasında yurtdışında geçen belirli çalışma sürelerinin tıpkı ihya edilen çalışma süreleri gibi ele alınması gerektiği, borçlanma bedelinin ödenmesi ile ait olduğu süre dikkate alınarak tahsis istemi yönünde bir değerlendirme yapılması gerektiği belirtilmektedir (Akın, 2012, s. 55).

özellikle uzun yıllar boyunca yurtdışında çalışan ve çalıştıkları ülkeden yaşlılık aylığı almaya hak kazanamayan Türk vatandaşlarının Türkiye'ye dönmesi, Türkiye'deki çalışma süresinin de yeterli olmaması ve bunun sonucunda kişilerin sosyal güvenceden yoksun kalması noktasında ortaya çıkan ve bu doğrultuda geliştirilen bir uygulamadır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2018, s. 544). 3201 sayılı Kanun, yurtdışı hizmet borçlanması ile yurtdışındaki Türk vatandaşlarına yurtdışında geçen hizmet sürelerini borçlanarak Türkiye'de emekli olma (tam aylığa hak kazanma) hakkı tanımaktadır (Sözer, 2017, s. 481-482; Savaş Kutsal, 2016, s. 85). Yurtdışı borçlanma işlemleri konusunda işçi veya bağımsız çalışan konumunda geçen süreleri dikkate alınmaktadır[514].

Yurtdışı hizmet borçlanması 3201 sayılı Kanun[515] çerçevesinde şekillenmektedir. Ayrıca, 5510 sayılı Kanun, Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik (YGSBDİY), 2011/48 sayılı SGK Genelgesi[516], 2012/24 sayılı SGK Genelgesi[517], 2014/27 sayılı SGK Genelgesi[518], 2018/38 sayılı SGK Genelgesi[519] ve 2019/16 sayılı SGK Genelgesi[520]gibi birçok düzenleme ile konuya ilişkin haklar hüküm altına alınmaktadır. Yurtdışı hizmet borçlanmasına ilişkin SGK tarafından hazırlanmış tebliğ ve genel yazılar[521] da bulunmaktadır.

Yurtdışı hizmet borçlanmasının usul ve esasları

Yurtdışı hizmet borçlanması, ikili veya çok taraflı sosyal güvenlik sözleşmelerinin varlığına bakılmaksızın, yabancı bir ülkede geçen sigortalılık ve ev kadını[522] sürelerini ve

---

[514] Kamu görevliliğinin vatandaşlık şartına bağlanmış olması sebebiyle, bir Türk vatandaşının yurtdışında kamu görevlisi olabileceği düşünülmemektedir. Ancak çifte vatandaşlık sebebiyle kamu görevlisi olanlar, Kanunda herhangi bir ayrım olmadığı için yurtdışı hizmet borçlanmasından yararlanırlar (Sözer, 2017, s. 483).

[515] 2008 yılında sistemdeki değişlikle birlikte yurtdışı hizmet borçlanmasına ilişkin düzenlemeler 5510 sayılı Kanun içerisine alınmak istenmiş, ancak Anayasa Mahkemesinin iptal kararı ile bu hükümler 5510 sayılı Kanun metninden çıkarılmış ve tekrar 3201 sayılı Kanunda yer almaya devam etmiştir.

[516] 08.06.2011 tarih ve B.13.2.SGK.0.0.10.07.01/01-031/368 sayılı Yurtdışı Borçlanma ve Tahsis İşlemlerine ilişkin SGK Genelgesidir.

[517] 28.06.2012 tarih ve B.13.2.SGK.0.10.07.01/-031/675 sayılı "2011/48 sayılı Genelgede Değişiklik Yapılmasına" ilişkin SGK Genelgesidir.

[518] 29.09.2014 tarih ve 70809318.010.06.0/819 sayılı "3201 sayılı Kanunda Yapılan Değişiklikler"e ilişkin SGK Genelgesidir.

[519] 06.11.2018 tarih ve 98547999-010.06-E.14860380 sayılı "Emeklilik İşlemleri" hakkında SGK Genelgesidir.

[520] 15.08.2019 tarih ve 40552758-010.06.02-E.11779915 sayılı "Yurtdışı Borçlanma İşlemlerine" ilişkin SGK Genelgesidir.

[521] Genel yazılar, merkez ve taşra teşkilatındaki personeli bilgilendirme amacıyla yayınlanmaktadır. Ancak bazıları, ilgili mevzuatta açıkça yer almayan konulara ilişkin açıklamaları da içermektedir.

[522] Borçlanma talebinde bulunulan "*yurtdışında ev kadını olarak geçen süreler*" ifadesi kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın sigortalılık süreleri dışında yurtdışında bulundukları sürelerdir (17.10.2017

borçlanma tarihinde Türk vatandaşı olan kişileri kapsamaktadır (YGSBDİY m. 2). Yurtdışı hizmet borçlanmasının şartları; Türk vatandaşı olmak[523], belirli nitelikteki yurtdışı sürelere sahip olmak[524], yurtdışında geçen sigortalılığa esas hizmetleri belgelendirmek[525] ve yazılı talepte[526] bulunmaktır (2011/48 sayılı Genelge, İkinci Bölüm, m.1). Türk vatandaşlığı ile yabancı ülke vatandaşlığı devam edenlerin (çifte vatandaşlar) 3201 sayılı Kanun kapsamında yurtdışı hizmet borçlanmasından yararlanabileceklerini de belirtmek yerinde olacaktır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2018, s. 547). Ayrıca, mavi kart sahiplerinin borçlanma hakkı bulunmadığını da ifade etmek gerekir[527].

Yurtdışı hizmet borçlanması kapsamında değerlendirilecek süreler; 18 yaşın tamamlanmasından sonra yurtdışında iş sözleşmesi kapsamında veya kendi adına ve hesabına bağımsız olarak geçen sigortalılık süreleri, sigortalılık süreleri arasında veya sonunda her birinde bir yıla kadar yurtdışında geçen işsizlik süreleri ile ev kadını olarak geçen sürelerdir[528] (3201 s. K. m.1; YGSBDİY, m. 6/1; 2011/48 sayılı Genelge, İkinci

tarih ve 40552758-010.07.01-E.5227424 sayılı "Yurtdışı Borçlanma İşlemleri" konulu SGK Genel Yazısı). Bu nedenle 18 yaşından sonraki (3201 sayılı Kanunun yürürlüğü ile birlikte) bekâr veya evlilik birliği içinde yurtdışında ev kadını olarak geçen süreler borçlanılabilecektir (Laçiner, 2000, s. 621).

[523] Yurtdışı hizmet borçlanmasında Türk vatandaşı olma koşulunun iki durumda yerine getirilmesi zorunludur. İlki borçlanılması istenilen sürede ilgilinin Türk vatandaşı olması, diğer ise yazılı başvuru tarihinde Türk vatandaşı olunmasıdır. Talep sahibinin borçlanmak istediği sürelerdeki Türk vatandaşlığının varlığı ve borçlanmak için yazılı talepte bulunulan sürede Türk vatandaşı veya izinle Türk vatandaşı olup olmadığı, ilgililerden herhangi bir belge talep edilmeksizin "İçişleri Bakanlığı Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğünün Kimlik Paylaşım Sistemi" kullanılarak elde edilen "Vukuatlı Nüfus Kayıt Örneği" ile tespit edilmektedir (2011/48 sayılı Genelge, İkinci Bölüm, m. 1.1). Ancak 3201 sayılı Kanunda 6552 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra, talep tarihinde Türk vatandaşı olmamakla birlikte, izinle Türk vatandaşlığından çıkanlara yurtdışında Türk vatandaşı olarak geçen sürelerini borçlanma hakkı verilmiştir. Bu doğrultuda Türk vatandaşlığını kaybedenler 11.09.2014 tarihinden sonra yaptıkları borçlanma başvurularında diğer şartların da yerine getirilmesiyle borçlanmadan yararlanabilmektedirler (2014/27 sayılı Genelge, m. 1).

[524] YGSBDİY madde 4/2'ye göre sigortalılık süresi ifadesinden, borçlanma kapsamındaki sürenin bulunduğu ülke mevzuatı kapsamındaki ikamet süreleri hariç, çalışılan veya çalışılmış gibi kabul edilen süreler anlaşılmaktadır.

[525] Başvuruda bulunanlar yurtdışındaki borçlanmaya esas sürelere ait Yönetmelik madde 9'da belirtilen belgeleri Kuruma ibraz ederek belgelendirme yükümlülüğünü yerine getirmelidirler (YGSBDİY, m. 8).

[526] Yurtdışında çalışarak veya ev kadını olarak geçirilen sürelerin borçlanılmasına ilişkin yazılı talep için "*Yurtdışı Hizmet Borçlanma Talep Dilekçesi/Yurtdışı Süreleri Borçlanma Talep Dilekçesi*" veya "*Bulgaristan Hizmetlerini Borçlanma Talep Dilekçesi*" usulüne uygun şekilde doldurulup imzalandıktan sonra doğrudan veya posta yoluyla Kurumun ilgili birimine ulaştırılmalıdır (2019/16 sayılı Genelge, m. 7). Borçlanma talebinde bulunmak için temin edilecek hizmet belgeleri talep tarihinde önceki bir ay içinde düzenlenmiş olmalıdır (17.05.2018 tarih ve 40552758-010.06.01-E.4485099 sayılı "Güncel Tarihli Hizmet Belgeleri" hakkında SGK Genel Yazısı).

[527] Bu kişiler tekrar Türk vatandaşı veya çifte vatandaşlık hakkı elde etmeleri halinde, yalnızca Türk vatandaşlığında geçen süreleri borçlanabileceklerdir (http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/6969c321-ce34-4b64-abed-a4dd7ab09f34/II-YURTDI%C5%9EI+BOR%C3%87LANMALARI.pdf?MOD=AJPERES (Erişim Tarihi: 04.11.2019)).

[528] Yurtdışında geçen ve belgelendirilen işsizlik sürelerinin ve ev kadını olarak geçen sürelerin aynı anda borçlanılmasına ilişkin bir zorunluluk bulunmamaktadır. Borçlanılacak sürede yurtdışında bulunmak

Bölüm, m. 1.2). Borçlanma yapılamayacak süreler ise; 18 yaşın tamamlanmasından önce yurtdışında sigortalı veya ev kadını olarak geçen süreler, Türk vatandaşlığının kazanılmasından önce ya da Türk vatandaşlığının kaybedilmesinden sonra yurtdışında sigortalı veya ev kadını olarak geçen süreler, ikili sosyal güvenlik sözleşmesine göre kendilerine kısmi aylık bağlananlardan yurtdışında geçen sigortalılık süreleri arasındaki ve bu sürelerin sona erdiği tarihten sonraki işsizlik süreleri, sosyal güvenlik kanunlarına göre malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları kapsamında geçen sürelerle çakışan[529] yurtdışı süreleridir (YGSBDİY, m. 6/2). 3201 sayılı Kanuna göre yabancı ülkelerde borçlanılacak sürelerle çakışan Türkiye'deki prim ödeme sürelerinin hangisinin iptal edileceği konusunda uygulanacak kurallar 2011/48 sayılı Genelgede belirtilmektedir[530].

Yurtdışı hizmet borçlanmasına ilişkin başvuru

Borçlanma başvurusu; örneği Kurum tarafından hazırlanan ve Kurum internet sayfasından elde edilen "*Yurtdışı Hizmet Borçlanma Talep Dilekçesi*" ile yapılmaktadır. Dilekçede, yurtdışında borçlanma kapsamında geçen sigortalılık süreleri veya ev kadını olarak geçen süreleri bulunan kişinin adı, soyadı, T.C. kimlik numarası, borçlanılmak istenen sürenin niteliği ve süresi, borçlanma miktarının hesabına esas bir günlük prime esas kazanç tutarı ve tebligat adresi ile Türkiye'de sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi çalışmaların olması halinde ilgili kurum, sigortalılık statüsü ile sicil numarası ve süresine

gerektiğinden, işsizlik süreleri Türkiye'ye dönülen tarihe kadar borçlanılmalıdır (17.07.2017 tarih ve 40552758-010.07.01-E.5227424 sayılı "Yurtdışı Borçlanma İşlemleri" konulu SGK Genel Yazısı).

529 Yurtdışı hizmet borçlanması yapılamayacak söz konusu süreler; Libya'da iş üstlenen Türk işverenleri tarafından çalıştırılan Türk işçilerinin bu ülkedeki 01.09.1985 tarihinden sonra geçen çalışma süreleri, Almanya İstisna Akdi kapsamında iş üstlenen Türk işverenleri tarafından çalıştıran Türk işçilerin Almanya'daki çalışma süreleri, 5510 sayılı Kanun madde 10 ile Türkiye'nin taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi hükümlerine göre yurtdışında geçici olarak bulunanlardan 5510 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalıların geçici görevle bulundukları ülkede geçen sürelerdir (2011/48 sayılı Genelge, İkinci Bölüm, m. 1.2.4). Aynı zamanda, Libya ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmesi gereği bu ülkede geçen hizmet süreleri Türkiye'de geçmiş gibi kabul edilir ve bu nedenle süreler borçlanma kapsamı dışında kalmaktadır. Türk işverenler tarafından Libya'da çalıştırılanlar daimi işçi statüsünde, Libyalı veya üçüncü bir ülke işvereni tarafından çalıştırılan işçiler ise geçici işçi statüsündedir. Bu nedenle yalnızca geçici işçi statüsündeki Türk işçileri hizmet borçlanması yapabilir (Sözer, 2017, s. 483; Uğur, 2011, s. 252-253; Orhan, 2007, s. 24-25).

530 Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerdeki çalışmaların ve Türkiye'de çakışan prim ödeme sürelerinin mevzuata göre geçerli hizmet olarak kabul edilmesi durumunda, prim ödeme süreleri iptal edilmemekte ve bu sürelerle çakışan yurtdışı süreleri de borçlandırılmamaktadır. Ancak Türkiye'deki hizmetlerin geçersiz kabul edilmesi durumunda yurtdışı süreler borçlandırılmaktadır. İkili sosyal güvenlik sözleşmesinin varlığı dikkate alınmaksızın yabancı ülkelerdeki ev kadınlığında geçen sürelerin Türkiye'de geçen prim ödemeleri ile çakışması halinde de prim ödeme sürelerinin iptali konusundaki bu hüküm uygulanmaktadır (2011/48 sayılı Genelge, İkinci Bölüm, m. 1.2.5).

ilişkin bilgiler yer alır. Ayrıca, dilekçeye Yönetmelik madde 9'da belirtilen borçlanma süresine ilişkin belgelerin[531] asıllarının da eklenmesi zorunludur (YGSBDİY, m. 8).

01.08.2019 tarihi itibariyle yapılan borçlanma talep başvurularına ilişkin bilgi ve belgelerin[532] eksik olup olmadığı borçlanma işlemini gerçekleştirecek olan birim tarafından kontrol edilmektedir. Talep dilekçesindeki veya belgelerdeki eksiklikler ile ibraz edilen yabancı belgelerin tercümelerinin eksikliği halinde başvuru reddedilmekte ve sonuç talep eden kişiye yazılı olarak bildirilmektedir (2019/16 sayılı Genelge, m. 7). 3201 sayılı Kanunun 3. maddesinde yapılan değişiklikle birlikte, Kanunun 1. maddesinde belirtilenler ile yurtdışında çalışırken veya Türkiye'ye kesin dönüş yaptıktan sonra ölenlerin Türk vatandaşı olan hak sahipleri ve sosyal güvenlik sözleşmelerinin uygulanması sebebiyle kendilerine veya hak sahiplerine kısmi aylık bağlananların borçlanma işlemleri 01.08.2019 tarihinden itibaren Kurum tarafından yapılmaktadır (2019/16 sayılı Genelge, m. 3.1).

3201 sayılı Kanunun 5/4 maddesinde yapılan değişiklikle birlikte, yurtdışı hizmet borçlanmasına ilişkin süreler, 5510 sayılı Kanunun 4/1-b maddesine[533] göre geçmiş kabul edileceğinden İsviçre'den prim transferi yapılmış sürelere ilişkin borçlanma işlemleri Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü (EHGM) Yurtdışı Sözleşmeler ve Emeklilik Daire Başkanlığı tarafından; diğer yurtdışı sürelerin borçlanılmasına ilişkin işlemler ise Kimlik Paylaşım Sisteminden tespit edilecek adresin bulunduğu ildeki sosyal güvenlik il

---

[531] Yönetmelikte ve 2019/16 sayılı Genelgenin İkinci Bölüm 6. maddesinde belirtilen yurtdışı borçlanmaya esas belgeler üç başlık altında toplanmaktadır Yurda giriş çıkış belgeleri e-devlet üzerindeki (2009 yılından sonraki süreler için) "https://www.turkiye. gov.tr/emniyet-yurda-giriscikis-belge-sorgulama" adresinden alınabilmektedir (17.10.2017 tarih ve 40552758-010.07.01-E.5227424 sayılı "Yurtdışı Borçlanma İşlemleri" hakkında SGK Genel Yazısı). Sosyal güvenlik müşavirlikleri ve ataşelikleri tarafından düzenlenen ikamet/hizmet belgeleri 04.03.2019 tarihinden itibaren elektronik olarak hazırlanmaktadır. Hazırlanan belgeler "Yurtdışı Borçlanma Belgesi Sistemi" (YBSS) programı ile görüntülenmektedir. Hazırlanan belgeler ilgililer tarafından e-devlet üzerinden elde edilmektedir (28.03.2019 tarih ve 40552758-010.06.01-E.4882446 sayılı "Sosyal Güvenlik Müşavirlik ve Ataşelikleri Tarafından Düzenlenen İkamet/Hizmet Belgeleri" hakkındaki SGK Genel Yazısı). Ayrıca, 12.09.2018 tarih ve 40552758-203.05.15-E.11702491 sayılı "Yurtdışı Borçlanma İşlemelerine" ilişkin SGK Genel Yazısında Doha ve Suudi Arabistan dış temsilcilikleri tarafından düzenlenen hizmet ve ikamet belgelerine ilişkin yapılacak işlemler ayrı olarak belirtilmiştir. Türk vatandaşlarının yurda giriş çıkış tarihleri Emniyet Genel Müdürlüğü ile 19.06.2017 tarihinde imzalanan Veri Paylaşımı Protokolü doğrultusunda Kurum ile paylaşılmaktadır (02.02.2018 tarih ve 40552758-010.07.01-E.694243 sayılı "Yurda Giriş Çıkış Tarihlerinin Tespiti" hakkında SGK Genel Yazısı).

[532] Dilekçenin imzalı olmaması halinde başvuru işleme konulmadan reddedilmekte ve durum ilgiliye yazı ile bildirilmektedir (17.05.2019 tarih ve 15591373-010.99-E.7534398 sayılı "İmzasız Yurtdışı Hizmet Borçlanma Talep Dilekçeleri" hakkında SGK Genel Yazısı).

[533] 5510 sayılı Kanunun 4/1-b maddesi kapsamında yurtdışı hizmet borçlanması yapılması uzun vadeli sigortalardan yararlanma koşullarını zorlaştırmakta, prim ödeme süresinin arttırmaktadır (Alper, 2019, s. 326-327).

müdürlükleri veya sosyal güvenlik merkezlerince yürütülmektedir. 506 sayılı Kanunun geçici 20. madde hükmüne göre kısmi aylık alanların borçlanma işlemleri de söz konusu tarihten itibaren Kurum tarafından yürütülmektedir (2019/16 sayılı Genelge m. 3.2).

Yurtdışı hizmet borçlanması tutarının belirlenmesi

Yurtdışı hizmet borçlanmasında borçlanılacak her gün için, tahakkuk ettirilecek borç tutarı, başvuru tarihindeki 5510 sayılı Kanunun 82. maddesine göre belirlenen prime esas asgari ve azami günlük kazanç arasında belirlenecek günlük kazancın %45'idir[534].

Yurtdışı hizmet borçlanmasında günlük asgari ücret ile günlük asgari ücretin yedi buçuk katı arasında belirlenecek tutara göre prime esas kazanç düzeyinden borçlanma yapılacaktır[535]. Ancak, prime esas asgari günlük kazancın altında olmamak koşuluyla borçlanma tutarına esas kazancın alt sınırı cumhurbaşkanı tarafından farklı bir tutarda da belirlenebilmektedir. Tahakkuk ettirilecek borç tutarı[536], tebliğ tarihinden itibaren 3 ay içinde ödenmek zorundadır. Prim borcunun tebligat tarihinden[537] itibaren 3 ay içinde ödenmemesi halinde ise yeniden başvuru yapılmalıdır. Borçlanmadan vazgeçenler ile yapılan borçlanma sonrasında aylık bağlanması için gerekli şartları sağlayamayanlara ve bunların hak sahiplerine talepleri üzerine yaptıkları ödemeler faizsiz olarak iade edilmektedir. Yurtdışında bulundukları sürede borçlanma talebinde bulunan sigortalı veya hak sahipleri TL olarak bildirilecek tutar üzerinden ödeme yapmaktadırlar (3201 s.

---

[534] Borçlanma tutarı şu şeklinde hesaplanmaktadır (2019/16 sayılı Genelge, m. 1):

Bir Günlük Borçlanma Tutarı=Seçilen Prime Esas Kazanç x %45
Toplam Borçlanma Tutarı = Bir Günlük Borçlanma Tutarı x Gün Sayısı

[535] https://www.pwc.com.tr/tr/medya/kose-yazilari/celal-ozcan/yurtdisi-hizmet-borclanmasi-ve-son-degisiklikler.html (Erişim Tarihi: 16.10.2019).

[536] Borçlanma tutarının tespitinde adi posta, kargo ya da Kuruma doğrudan yapılan yazılı başvurularda, başvuru dilekçesinin Kurum evrak kayıtlarına girdiği tarih esas alınmaktadır. Taahhütlü, iadeli taahhütlü ya da acele posta olarak gönderilen taleplerde ise dilekçenin postaya verildiği tarih Kuruma intikal tarihi olarak kabul edilmektedir. Borçlanma miktarının tespitine esas kazanç, borç tutarının ilgiliye tebliğ tarihine kadar değiştirilmektedir (YGSBDİY, m. 10/2,3). SSİY madde 80/2'ye göre sigortalı veya hak sahiplerinin vekilleri, yurtdışı hizmet borçlanması başvuru yetkisine sahip olduklarını gösteren ve noter onaylı vekâletnamenin ibraz edilmesi ile ilgili adına talepte bulunabilirler (28.04.2016 tarih ve 40552758-0100701-E.2486570 sayılı "Yurtdışı Borçlanmada Vekaletname" hakkında SGK Genel Yazısı). Ancak vekâletnamede "borçlanma" ibaresinin yer almaması sebebiyle reddedilen başvuruların gerekli şartların yerine getirilmesi ile tekrar müracaata olanak tanınmaktadır (26.10.2016 tarih ve 40552758-0100701-E.5739046 sayılı "Yurtdışı Borçlanmasında Vekaletname" başlıklı SGK Genel Yazısı). Vekiller aracılığıyla yapılan başvurularda başvuru birimleri hakkında 2019/16 sayılı Genelge hükümleri uygulanmaktadır (2019/16 ayılı Genelge, m. 8.1, 8.2).

[537] Borçlanma talebinde bulunan kişinin yurtdışında ikamet etmesi halinde PTT'nin "CN 07 kodlu Alma/Teslim/Ödeme/Kayıt Haberi Kartı" kullanılmaktadır. Yurtiçi tebligatta ise PTT yurtiçi servislerde kullanılan "Alma/Ödeme Haberi Kartı" kullanılmaktadır (2013/11 sayılı Genelge, Onuncu Kısım Birinci Bölüm, m. 3; 2011/48 sayılı Genelge, İkinci Bölüm, m. 4).

K., m. 4; YGSBDİY, m. 10-11). Ayrıca, Türkiye'nin taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinden yalnızca İsviçre ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmesine göre yurtdışı hizmet borçlanmasına ilişkin kesilen primlerin transferi söz konusu olabilmektedir (2011/48 sayılı Genelge, İkinci Bölüm, m. 6)[538].

Yurtdışı hizmet borçlanmasında sürelerin çakışması

Yurtdışı hizmet borçlanmasına ilişkin açıklanması gereken diğer bir durum da yurtiçi ve yurtdışı hizmet sürelerinin çakışması halidir. 3201 sayılı Kanuna göre borçlanmaya esas yurtdışı sigortalılık, işsizlik ve ev kadınlığı sürelerinin Türkiye'deki prim ödeme süreleri ile çakışması halinde yapılacak olan işlemler 2013/11 sayılı Genelgede değişiklik yapan 2019/9 sayılı Genelge ile düzenlenmiştir.

3201 sayılı Kanun kapsamında borçlanmaya esas yurtdışındaki sigortalılık, işsizlik ve ev kadınlığında geçen süreler ile Türkiye'deki prim ödeme sürelerinin akışması halinde yapılacak işlemler 2019/0 sayılı Genelgede ayrıntılı olarak açıklanmıştır. 5510 sayılı Kanuna göre iş sözleşmesi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar 4/1-a sigortalısı olarak kabul edilmekte; Kanuna göre çalışmanın fiili bir çalışmaya dayanmaması halinde sigortalılık iptal edilirken, kişilerin çalışmadıkları halde çalışmış gibi gösterilmesi de sahte sigortalılık anlamına gelmektedir. Dolayısıyla da fiili çalışma ve sahte sigortalılık Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurları tarafından iptal edilmektedir. Ancak sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülkelerdeki sigortalılık süreleri ile 5510 sayılı Kanun madde 4/1-a kapsamındaki hizmetlerin çakışması halinde sigortalıların Türkiye'de bulunmadıkları sürelerdeki hizmetleri genel idare hizmetleri sınıfında çalışan personel tarafından iptal edilebilmektedir[539]. Aynı zamanda, sigortalının yurtdışında bulunduğu ülke ile Türkiye'nin ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalayıp imzalamadığına bakılmaksızın hangi durumlarda sigortalılığın iptal edileceği de ayrıntılı olarak belirtilmiştir (2019/9 sayılı Genelge, Ğ-3; 2013/11 sayılı Genelge, Dokuzuncu Kısım Üçüncü Bölüm, m. 3).

[538] Bkz. (Ek Sözleşme madde 10/a).

[539] Benzer bir düzenleme 2013/39 sayılı Genelgede madde 3'te de yer almaktadır. 2014/11 sayılı Genelgeye göre ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerdeki sigortalılık süreleri ile Türkiye'deki çakışan sigortalılık sürelerinin gerçek olmadığının tespiti durumunda, 4/1-a sigortalıların hizmetleri, yurda giriş çıkış denetimine tabi olmaksızın genel idare hizmetleri sınıfındaki personel tarafından da iptal edilebilmektedir (2014/11 sayılı Genelge, m.3).

Borçlanılan sürelerin değerlendirilmesi

Borçlanılan yurtdışı hizmet sürelerinin; sigortalılık süresi, sigortalılık başlangıcı, prim ödeme gün sayısı, aylığın hesabına esas yıllık kazançların tespiti ve basamak intibakı[540] konusundaki değerlendirilmesine ilişkin usul ve esaslar 3201 sayılı Kanun ve YGSBDİY çerçevesinde düzenlenmektedir (2011/48 sayılı Genelge, İkinci Bölüm, m. 8).Yurtdışı hizmet borçlanmasına ilişkin süreler 5510 sayılı Kanun madde 4/1-b kapsamında geçmiş sigortalılık süresi olarak kabul edilir (3201 s. K., m. 5/4). 01.08.2019 tarihinden sonraki tüm yurtdışı hizmet borçlanması talepleri son sigortalılık statüsüne bakılmaksızın 4/1-b kapsamında sonuçlandırılmaktadır (2019/16 sayılı Genelge, m. 2).

Yurtdışındaki sigortalılık sürelerinin belirlenmesinde, talep sahibinin ibraz edeceği ispatlayıcı belgelerde kayıtlı bulunan tarihler arasındaki son tarihten geriye doğru olan gün sayıları esas alınmakta ve 1 yıl 360 gün, 1 ay 30 gün olarak hesaplanmaktadır (3201 s. K., m.5/1; YGSBDİY, m. 12/1; 2019/16 sayılı Genelge, m. 1.4). Sosyal güvenlik kanunlarına tabi hizmetleri olanların borçlandıkları gün sayıları, prim ödeme gün sayıları ile ilgili hizmetlere dâhil edilmektedir. Sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki sürelerin borçlanılması durumunda sigortalılığın başlangıç tarihi borçlanılan gün sayısı kadar geriye götürülmektedir (3201 s. K., m.5/2; YGSBDİY, m. 12/3). Sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi hizmeti bulunmayanların ise sigortalılık başlangıç tarihi borçlarını tamamen ödedikleri tarihten borçlanılan gün sayısı kadar geriye götürüldüğü tarih olarak kabul edilir (3201 s. K., m.5/3; YGSBDİY, m. 12/4).

Yurtdışı hizmet borçlanması işlemlerinde ilk işe giriş tarihinin belirlenmesinde 2018/38 sayılı Genelge İkinci Kısım Altıncı Bölüm madde 1'de yer alan hükümler uygulanmaktadır (2019/16 sayılı Genelge, m. 8.7). İkili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanan ülkelerdeki hizmetlerini 3201 sayılı Kanuna göre borçlananların, sözleşme yapılan ülkede ilk defa çalışmaya başladıkları tarih ilk işe giriş tarihi olarak dikkate alınmamaktadır (3201 s. K., m.5/5; YGSBDİY, m. 12/5). Ancak, uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerinde Türk sigortasına girmeden önce taraf ülke sigortasına girilen tarihin, Türk sigortasına giriş tarihi olarak kabul edileceğine ilişkin özel bir hükmün

[540] Basamak intibakı, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile sona ermiş ve prime esas kazanç sistemi uygulamasına geçilmiştir. Ancak 5510 sayılı Kanunun yürürlüğünden önceki yurtdışı hizmet sürelerinin 4/1-b kapsamında borçlanılması konusunda 1479 ve 2926 sayılı Kanunlara göre basamak intibakı yapılmaktadır. 5510 sayılı Kanunun yürürlüğünden sonraki dönem için 5510 sayılı Kanun hükümleri prime esas kazanç sistemi üzerinden değerlendirilmektedir (Karakaş, 2010, s. 80).

bulunduğu ülkelerdeki[541] sigortalılık sürelerinin borçlanılmasında, taraf ülkede ilk defa çalışmaya başlanılan tarih ilk işe giriş tarihi olarak kabul edilmektedir (3201 s. K., m. 5/5). Türkiye'deki sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki sürelerin borçlanılması[542] halinde, borçlanılan süreler 5510 sayılı Kanun madde 41'de yer alan hükümler doğrultusunda Türkiye'deki sigortalılık başlangıç tarihinden, Türkiye'de sigortalılık süresinin bulunmaması halinde ise borçlanma tutarının tamamen ödendiği tarihten geriye götürülen sürelere ait ilgili aylara sayılmaktadır[543] (3201 s. K., m. 5/6).

---

[541] Almanya, Avusturya, Arnavutluk, Azerbaycan, Bosna Hersek, Çekya, Fransa, Gürcistan, Hırvatistan, Hollanda, İsviçre, Kanada, Quebec, KKTC, Lüksemburg, Slovakya, Kore, İtalya ve Makedonya'da ilk işe giriş tarihi Türkiye'de ilk işe giriş tarihi olarak kabul edilmektedir (2018/38 sayılı Genelge, İkinci Kısım Altıncı Bölüm, m. 1.1; 30.06.2017 tarih ve 12522335-203.05.15-E.3511154 sayılı "Yurtdışı İşlemleri" hakkında SGK Genel Yazısı; 06.06.2016 tarih ve 57405428-20199-4/A.MVZ.-E.319077 sayılı "Hizmet Bildirme ve Birleştirme İşlemleri ve 4/1-a Hizmet Borçlanma Programları" hakkında SGK Genel Yazısı; 2014/27 sayılı Genelge, m. 2.2.3; 2013/11 sayılı Genelge (2016/20 sayılı Genelge ile Değişik), Beşinci Bölüm, m. 3.1.2.). Belçika'da ilk işe giriş tarihi önceden sigortalılık başlangıcı olarak kabul edilirken, yenilenen sosyal güvenlik sözleşmesinde işe giriş tarihinin Türkiye'de de başlangıç sayılacağına ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. Ancak Sözleşmenin yürürlüğe girdiği 01.09.2018 tarihinden önce Belçika'da çalışmaya başlayanların ilk işe giriş tarihleri Türkiye'de de ilk işe giriş tarihi olarak kabul edilmeye devam edilmektedir. Bu tarihten sonraki Belçika'daki ilk işe girişler ise Türkiye'de ilk işe giriş tarihi olarak kabul edilmemektedir. (18.12.2018 tarih ve 15591373-724.01.02_E.17293784 sayılı "Belçika Sosyal Güvenlik Anlaşması" hakkındaki SGK Genel Yazısı). Ayrıca Türkiye ile arasında ikili sözleşme bulunmayan ülkelerde (Bu ülkeler Portekiz ve İspanya'dır) İlk işe giriş tarihi Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi hükümlerine göre belirlenmektedir. 2014/27 ve 2016/20 sayılı Genelgede Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi hükümlerine göre bu ülkelerdeki çalışmalarla Türkiye'deki çalışmaların hizmet birleştirmesi yoluyla birleştirileceği, ancak ilk sigorta başlangıç tarihine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmaması sebebiyle İspanya ve Portekiz'deki ilk işe giriş tarihlerinin Türkiye'de ilk işe giriş tarihi olarak kabul edilmeyeceği ifade edilmektedir. Bu durumda ilk işe giriş tarihinin 3201 sayılı Kanun madde 5'e göre yapılacaktır (Tütüncüoğlu, 2019, s.68).

[542] Yurtdışı hizmet borçlanması konusundaki Yargıtay kararlarının önemli bir kısmını oluşturan yurtdışı sigortaya giriş tarihinin Türk sigortasına giriş tarihi olarak tespitinin belirlenmesine ilişkin davalarda, önceki döneme ilişkin borçlanmanın gerekli olup olmadığı tartışılmaktadır. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi "*henüz yapılmış bir borçlanma işlemi olmadan, sigorta başlangıcına ilişkin kabulü eksik inceleme ve araştırmaya*" dayalı olduğu gerekçesi ile istikrarlı olarak yerel mahkeme tarafından verilen kabul kararlarını bozmaktadır. Bu konuya; Yarg. 10. H.D., E. 2014/24820, K. 2015/8236, T. 30.04.2015; Yarg. H. D., E. 2014/24535, K. 2015/8870, T. 07.05.2015; Yarg. 10. H. D., E. 2015/15217, K. 2015/23176, T. 24.12.2015 kararları bu duruma örnek gösterilebilir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi ise hizmet borçlanmasına ilişkin temel ilkelere yer verdiği bir kararında (Yarg. 21. H. D., E. 2015/2020, K. 2015/3428, T. 02.02.2015) "*Anayasa madde 90'a göre yürürlüğe giren uluslararası sözleşme hükümlerinin 3201 sayılı Kanunun 5. maddesinden önce uygulanma önceliğine sahip olduğundan Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerde ilk defa çalışmaya başlanılan tarihin Türkiye'de sigortalılık başlangıcı olarak kabul edilebilmesi için borçlanma talebinde bulunulması veya kısmi olsa da borçlanma bedelinin ödenmesinin zorunlu olmadığı*" gerekçesi ile yurtdışı sigortalılık başlangıcının tespiti davalarında borçlanma koşulunun aranmaması gerektiğini ifade etmektedir (Ertürk, 2017; s. 809; Aydın, 2016, s. 619-620)

[543] Bu hükme göre borçlanılan sürelerin ilgili aylara sayılmasına ilişkin farklı durumlar 2019/16 sayılı Genelge madde 4'te ayrıntılı olarak belirtilmiştir. 01.08.2019 tarihinden sonraki borçlanmalar için yurtdışı prim ödeme gün sayısının kazanç olarak değerlendirilmesinde 5510 sayılı Kanun madde 41 ile geçici madde 7/4 hükümleri esas alınmaktadır. 01.08.2019 tarihinden önceki borçlanmalar için, 08.05.2008 tarihinden önce borçlanma talebinde bulunanlardan tebliğ edilen borçlanma tutarını bu tarihten önce veya sonra ödeyenlerden, bu tarih sonrasında yeni bir borçlanma yapmayanların kazançları, 5510 sayılı Kanun geçici madde 7 uyarınca 5734 sayılı Kanun değişikliğinden önceki kurallar uygulanarak borçlanılan aylara sayılmaktadır.

Yurtdışı borçlanmayla malullük aylığının[544] bağlanması talebinde bulunan sigortalıların Kurum sağlık kurulları tarafından 5510 sayılı Kanun madde 25'e göre ilk defa çalışmaya başladıkları tarihteki malullük durumu incelenirken, Türkiye'de çalışması olmayanların[545] sigortalılık süresinin başlangıcı borcun en son ödendiği tarihten borçlanılan toplam gün sayısı kadar geriye götürülerek; Türkiye'de çalışması bulunanların ise Türkiye'deki sigortalılık başlangıç tarihinden önceki sürelerin borçlanılması durumunda sigortalılığın başlangıç tarihi borçlanılan gün sayısı kadar geriye götürülerek bulunan tarih Türkiye'de ilk işe giriş tarihi olarak kabul edilmektedir. Maluliyet işlemleri sırasında bu tarihler ilk işe giriş tarihi olarak bildirilmektedir (2018/38 sayılı Genelge, İkinci Kısım Altıncı Bölüm, m. 1; 2015/23 sayılı Genelge, m. 2.2; 2011/48 sayılı Genelge, İkinci Bölüm, m. 8.1/6; 2011/9 sayılı Genelge).

Yurtdışı hizmet borçlanmasının sonuçları

3201 sayılı Kanuna göre değerlendirilen sürelere dayanılarak aylık tahsisi[546] yapılmasında Türkiye'ye kesin dönüş yapılmış olması, tahakkuk ettirilen borcun tamamının ödenmiş olması ve yazılı talepte bulunulması gerekir. Bu şartları yerine getirenlerin tahsise hak kazandıkları aylıklar, yazılı istekte bulunulan tarihi takip eden ay başından itibaren 5510 sayılı Kanunun ve 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesine göre ödenmektedir. Aylık bağlananlardan yabancı bir ülke mevzuatına tabi olarak çalışmaya başlayanların aylıkları; ikamete dayalı sosyal sigorta veya sosyal yardım ödeneği[547] alarak tekrar çalışmaya başladıkları veya ikamete dayalı ödenek almaya başladıkları tarihten itibaren kesilmektedir[548]. Türkiye'de sigortalı olarak çalışmaya başlayanlar hakkında ise sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışanlara ilişkin hükümler uygulanır. Yurtiçinde veya yurtdışında çalışması sona erenlerin veya ikamete dayalı bir ödenek alanlardan ödenekleri sona erenlerin, aylıklarının tekrar ödenmesi için yazılı talepte bulunmaları gerekir. Bu kişilerin aylıkları, talep tarihini takip eden ay başından itibaren tekrar ödenmeye başlar (3201 s. K., m. 6; YGSBDİY, m. 13; 2018/38 sayılı

[544] Malullük aylığının bağlanmasına ilişkin bir hüküm de 2013/39 sayılı Genelge (m.2) yer almaktadır.

[545] 3201 sayılı Kanun uyarınca yapılan hizmet borçlanmalarında, Türkiye'de ilgili Kanun veya yürürlükten kaldırılan kanunlar kapsamında çalışmaları bulunmayanların tescil işlemleri Kurum tarafından resen yapılmaktadır (SSİY, m. 18/2; 2013/11 sayılı Genelge, Beşinci Bölüm, m. 3.1).

[546] Aylıkların tahsisi konusunda ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinden kaynaklanan bazı uygulamalarda bulunmaktadır (2013/39 sayılı Genelge).

[547] 2008/15 sayılı SGK Genelgesine göre sosyal sigorta ödeneği için bkz.(Tunçay ve Aras, 2010, s. 61-62).

[548] Aylıkların kesilmesine ilişkin işlemler 3201 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanun ve diğer ilgili kanunlarla, sosyal güvenlik destek primi uygulamaları konusuna göre farklılaşmaktadır.

Genelge, İkinci Kısım Altıncı Bölüm, m. 2, 5). Tahakkuk ettirilen borcun yurtdışında ödenmesi de mümkündür (2013/18 sayılı Genelge). 3201 sayılı Kanuna göre yurtdışı hizmet sürelerinin borçlanılarak malullük ve yaşlılık aylığı bağlanmasında ve aylıkların başlangıcında 2018/38 sayılı Genelgenin malullük ve yaşlılık aylığının başlangıcına ilişkin hükümler uygulanmaktadır (2018/38 sayılı Genelge, İkinci Kısım Altıncı Bölüm, m. 3). Aylıkların hesaplanması işlemleri de Genelgenin ilgili hükümlerine göre yapılmaktadır (2018/38 sayılı Genelge, İkinci Kısım Altıncı Bölüm, m. 4)[549].

3201 sayılı Kanuna göre yurtdışı süreleri borçlanarak aylık bağlananların aylıkları sosyal güvenlik sözleşmesinin varlığına bakılmaksızın herhangi bir ülkede çalışmaya, ikamete dayalı bir sosyal sigorta veya sosyal yardım ödeneği almaya başlamaları ile Türkiye'de sosyal güvenlik kanunlarına göre sigortalı çalışmaya başlamaları halinde kesilmektedir (YGSBDİY, m. 15/1). Aylık alma şartlarının devam edip etmediğinin tespit edilmesi amacıyla yürütülecek yoklama işlemeleri Yönetmeliğin 14. maddesine göre gerçekleştirilmekte (2018/38 sayılı Genelge, İkinci Kısım Altıncı Bölüm, m. 6.6) ve yersiz yapıldığı tespit edilen ödemeler 5510 sayılı Kanun madde 96'ya göre geri alınmaktadır. Yurtdışı hizmet borçlanmasından yararlananlardan 6 aydan daha uzun bir süreyle yurtdışında bulunanlar, yurtdışında çalışıp çalışmadıklarını ve ikamete dayalı sosyal sigorta veya sosyal yardım ödeneği alıp almadıklarını gösteren belgeleri, örneği Kurum tarafından hazırlanan "3201 sayılı Kanuna Göre Aylık Alanlara Mahsus Yoklama Belgesi" ile birlikte 6 aylık sürenin dolduğu tarihten sonraki 3 ay içinde Kuruma vermek zorundadır. Yurtdışı hizmetleri borçlanmak suretiyle aylık bağlananların, kanuna uygun şekilde aylık alma şartlarının devamlılığının tespitine yönelik yoklama işlemlerinde SSİY'de yer alan hükümler de uygulanmaktadır (YGSBDİY, m.14; 2018/38 sayılı Genelge, İkinci Kısım Altıncı Bölüm, m. 6.6).

3201 sayılı Kanunda yapılan son değişiklikle birlikte kısmi aylık[550] bağlanmış olanların borçlanma işlemleri de 5510 sayılı Kanun madde 4/1-b kapsamında gerçekleştirilmektedir (2019/16 sayılı Genelge, m. 5). İkili sosyal güvenlik sözleşmeleri

[549] 2013/39 sayılı Genelgede Türkiye'nin taraf olduğu sosyal güvenlik sözleşmelerine göre, Türkiye'de sahip olunması gereken en kısa çalışma süreleri belirlenmiştir. Türkiye'de geçen sigortalı çalışma sürelerinden Arnavutluk, Avusturya, Belçika, Çekya, Fransa, Hırvatistan, Kanada, Quebec, Lüksemburg ve Romanya uygulamalarında bir yıldan az; Azerbaycan, Bosna Hersek, Danimarka, Gürcistan, Makedonya ve Norveç uygulamalarında 12 aydan; İsviçre uygulamasında 12 ay veya 360 günden, KKTC uygulamasında 360 günden, İngiltere uygulamasında ise 180 günden az olan sigortalılık sürelerine istinaden hiçbir aylık bağlanması söz konusu olmamaktadır (2013/39 sayılı Genelge, m. 1).

[550] Kısmi aylık; sosyal güvenlik sözleşmeleri uyarınca birleşik hizmetler üzerinden sözleşme taraflarından birinin kendi ülkesindeki sigortalılık süresi ve mevzuatına göre bağlanan aylığı ifade etmektedir.

doğrultusunda sosyal güvenlik kanunlarına göre kendilerine veya hak sahiplerine kısmi aylık[551] bağlanmış olanların talepleri halinde, 3201 sayılı Kanunun 4. maddesine göre tahakkuk ettirilen borçların tamamen ödenmesi şartıyla kısmi aylıkları, borçlarını ödedikleri tarihi takip eden aybaşından itibaren kısmi aylığın başlangıç tarihi esas alınmak suretiyle, mülga 2829 sayılı Kanun veya 5510 sayılı Kanun madde 53 uyarınca tespit edilecek statüye göre, ilgili sosyal güvenlik kuruluşunca tam aylığa çevrilmektedir. Tam aylığa çevirme işlemlerinde borç miktarının tahakkukunda sözleşme tarafı ülkedeki sigorta kurumlarınca gönderilen hizmet cetvelindeki, tam aylığa yeterli gün sayıları dikkate alınmaktadır. Ancak istekleri halinde sigortalılar veya hak sahipleri hizmet cetvelinde yer alan tüm gün sayılarını borçlanabilmektedirler[552] (3201 s. K., m. 9; YGSBDİY, m. 16; 2019/16 sayılı Genelge, m. 5; 2018/38 sayılı Genelge, İkinci Kısım Altıncı Bölüm, m. 6.1).

3201 sayılı Kanuna göre hak sahiplerine aylık bağlanması konusunda Türkiye'ye kesin dönüş zorunluluğuna ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle, hak sahiplerine borçlanılan süreye dayanarak aylık bağlanmasında kesin dönüş şartı aranmaksızın, Türkiye'de aylık bağlanmasına ilişkin şartlar aranmaktadır[553] (2018/38 sayılı Genelge, İkinci Kısım Altıncı Bölüm, m. 6.2). Yurtdışı borçlanmadan yararlanan Türk vatandaşlarından 01.10.2008 tarihinden önce aylık bağlanan ve Türkiye'de ikamet edenlerin bakmakla yükümlü oldukları kız çocukları, durum değişikliği oluncaya kadar sağlık hizmetlerinden yararlanmaya devam edeceklerdir. 01.10.2008 tarihinden sonra ise 5510 sayılı Kanun madde 3/1-10 kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanmaktadır (2017/26 sayılı Genelge, m. 1.6.1).

Yurtdışında bulunan ve çalışan Türk vatandaşlarının, yurtdışında geçen sigortalılık, işsizlik veya ev kadınlığında geçen sürelerini borçlanması, bu kişilerin hem prim ödeme gün sayılarını hem de sigortalılık sürelerinin artmasını sağlamaktadır (Ergin, 2009, s. 172). Yurtdışında bulunan Türk vatandaşları 18 yaşından sonraki yurtdışı çalışma süreleri için sigorta sürelerinde çakışma olmaması halinde Kurumdan yazılı talepte bulunarak

[551] Kısmi aylık hakkında bkz. (Çelebi, 2017, s. 160-161; Sözer, 2017, s. 488; Orhan, 2007, s. 146).

[552] Kısmi aylıklarının tam aylığa dönüştürülmesi konusundaki ayrıntılı işlemler için bkz. (2019/16 sayılı Genelge, m. 5) (2011/48 sayılı Genelgenin "Tahsis İşlemlerine" ilişkin Üçüncü Bölümünün 2019/16 sayılı Genelge ile tamamen kaldırılmış olması sebebiyle 2011/48 sayılı Genelgede yer alan kısmi aylıklara ilişkin açıklamalar da yürürlükten kaldırılmıştır).

[553] Yargıtay 21. Hukuk Dairesi de (Yarg. 21. H.D., E. 2015/7063, K. 2015/8214, T. 16.04.2015) bu görüşü savunmaktadır. 10. Hukuk Dairesi ise (Yarg. 10. H.D., E. 2014/25404, K. 2015/7052, T. 13.04.2015) yurtdışında uzun süre kalmak kesin dönüş ihlali ve giderek bağlanan aylığın kesilmesi için geçerli bir sebep kabul edilmemesi gerektiğini vurgulamaktadır (Aydın, 2016, s. 624).

yurtdışı hizmet borçlanmasından yararlanmaktadırlar. Yurtdışı hizmet borçlanması sonucunda aylığa hak kazanma koşullarının belirlenmesinde ve hesaplamalarda 3201 sayılı Kanunun 6. maddesine göre 5510 sayılı Kanunun ilgili hükümleri dikkate alınmaktadır. Ödenen prime esas gün sayısı borçlanılan ilgili aylara ve prime esas kazanca katılmakta ve Türkiye'de sigortalılık sürelerinin bulunması halinde borçlanılan süreler ile birlikte değerlendirilmektedir. Ancak, borçlanmadan önceki Türkiye'deki sigortalılık süresinin başlangıcı bu durumdan etkilenmemektedir. Sigortalılık başlangıcının bulunmaması halinde ise yukarıda belirtilen koşullarla sigortalılık başlangıç süresi geriye götürülmektedir (Alper, 2019, s. 324-328; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2018, s. 552-554; Sözer, 2017, s. 483-487; Çelebi, 2017, s. 147- 159; Tuncay ve Ekmekçi, 2016, s. 694-698; Ocak, 2011, s. 261-264).

Yurtdışı hizmet borçlanmasına ilişkin dikkat edilmesi gereken en önemli hususlardan biri yurtdışı hizmet borçlanmasından yararlanmak için Türkiye'ye kesin dönüş koşulunun bulunmamasına rağmen, yurtdışı hizmet borçlanmasına dayalı aylık bağlama talebinde bulunulması halinde Türkiye'ye kesin dönüş koşulunun aranmasıdır. Dikkat edilmesi gereken bir diğer husus ise yurtdışı hizmet borçlanmasının 01.08.2019 tarihinden itibaren 4/1-b kapsamında yapılacağı ve belirlenen prime esas kazanç tutarı üzerinden %45 oranında prim ödeneceğidir. Bu koşulların yurtdışı hizmet borçlanmasından yararlanmayı zorlaştırdığı ifade edilmektedir.

3.2.2. Çalışma amacıyla yurtdışında geçici olarak bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliği

Türk vatandaşları yurtdışında çalışma amacıyla geçici (sürekli ikamet etmeyen) olarak da bulunabilmektedirler. Bu gruptaki Türk vatandaşları; Türkiye'de işçi, kamu görevlisi veya bağımsız olarak çalışanlardır. Bu kişiler işverenlerinin talebi veya kendi istekleriyle geçici süreyle yurtdışında bulunabilmektedirler.

Türkiye'de kamu görevlisi olan Türk vatandaşları geçici süreyle[554] veya daimi/sürekli[555] olarak bağlı oldukları kamu kurumlarının yurtdışı temsilciliklerine veya

[554] Kamu çalışanlarının geçici süreyle görevlendirmeleri 657 sayılı Kanuna göre bir yıl içinde en fazla 6 ay süreyle olmaktadır. Güvenlik görevlilerinin yurtdışındaki geçici görevlendirme süreleri ise en çok 2 yıl olmaktadır (DMK, Ek m. 8/d).

[555] Kamu görevlilerinin daimi süreyle görevlendirilmeleri de aslında geçici süreyledir. Görevlendirilecek kamu görevlisinin daimi görevlendirme süresine ilişkin koşullar genellikle kendi kurumlarınca hazırlanan yönetmeliklerle belirlenmektedir. 657 sayılı DMK'da sürekli veya daimi görevlendirmeye

birimlerine görevlendirilebilmekte veya atanabilmektedirler. Ancak kamu görevlilerinin daimi olarak yurtdışı birimlerde görevlendirilme işlemlerinin de geçici olması sebebiyle, bu kişileri yurtdışında çalışma amacıyla geçici olarak bulunanlar kapsamında değerlendirmek gerekir. Bu grupta yer alan Türk vatandaşlarının görev süreleri, çalışma koşulları ve sosyal güvenlik hakları 5510 sayılı Kanun, ilgili diğer kanunlar ve yönetmeliklerin yanında kendi kurumlarınca hazırlanan yönetmeliklerle de belirlenmektedir.

Yurtdışında çalışma amacıyla geçici olarak bulunan Türk vatandaşlarından işçi olanların sosyal güvenlik hakları genellikle ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin varlığına göre değişmektedir. Geçici olarak bulunulan ülkeler ile Türkiye arasında ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin olması halinde, bu gruptaki Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının sağlanmasına ilişkin bir sorun bulunmamaktadır. Taraf olunan ikili sosyal güvenlik sözleşme hükümleri doğrultusunda geçici olarak yurtdışına çalışma amacıyla götürülen işçilerin sosyal güvenlik hakları korunmaktadır. Ancak ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin bulunmaması halinde bu grupta yer alan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının sağlanması noktasında birtakım sorunlar ortaya çıkmaktadır. Önceden topluluk sigortası ile sağlanan haklar, artık zorunlu sigortalılık ve isteğe bağlı sigortalılık hükümlerine göre sağlanmaktadır.

5510 sayılı Kanunun 10. maddesine göre, madde 4/1-b kapsamında sigortalı (kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar) olan Türk vatandaşlarının da sigortalılığa esas çalışmaları sebebiyle geçici olarak yurtdışında bulunmaları halinde, bu görevlerini yerine getirdikleri süre boyunca sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri devam etmektedir. Bu nedenle Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalıların işleri sebebiyle geçici olarak yurtdışında bulunmalarını da bu grupta değerlendirmek gerekir[556].

---

ilişkin bir açıklama bulunmazken, 5510 sayılı Kanunun yurtdışı tedavi hizmetlerine ilişkin 66. maddesinde 5510 sayılı Kanun 4/1-c kapsamında sigortalı olanlardan genel sağlık sigortalısı sayılanların daimi olarak 6 aydan fazla süreyle yurtdışında görevlendirilmeleri halinde sürekli görevle yurtdışına gönderilmiş kabul edilecekleri ifade edilmektedir (5510 s. K., m. 66).Bu hükme göre kamu görevlilerinin 6 aydan fazla süre ile yurtdışında görevlendirilmeleri sürekli veya daimi görevlendirme olarak kabul edilmektedir. Yurtdışında Daimi Görevlere Atanacak Personel Hakkında Yönetmeliğe göre de yurtdışı daimi göre "*misyon şefinin yetkileri çerçevesinde, görevlendirildiği ülke makamları ve uluslararası kurum ve kuruluş temsilcileriyle ilişkilerde bulunmak ve yurtdışındaki gerçek ve tüzel kişilerin ihtiyaç duydukları hizmetleri yerine getirmek üzere yabancı ülkelerdeki uluslararası kuruluşlar kapsamındaki dış misyonlarda yurtdışı teşkilatı kurmaya yetkili kurumların belli bir süreyle akredite ettikleri personelin yerine getirdiği görev*" şeklinde ifade edilmektedir (m. 4/1-g).

[556] Bu konuya ilişkin diğer bir durum da yurtdışında sürekli ikamet eden, ancak Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan Türk vatandaşlarının durumudur. Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan yurtdışında ikamet eden ve bulunduğu ülke mevzuatına tabi olan Türk

Bu kişilerin sosyal güvenlik haklarına ilişkin durumlarının da ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinden bağımsız olarak değerlendirilmesi gerekir. Ancak Türk mevzuatı içinde bu konuya ilişkin detaylı bir bilgi bulunmamaktadır.

3.2.2.1. *Kamu kurumlarınca gönderilen/görevlendirilen Türk vatandaşlarının sosyal güvenliğine ilişkin uygulamalar*

Türkiye'deki kamu kurumları, yurtdışı temsilciliklerinde veya birimlerinde görevlendirmek amacıyla çok sayıda kamu çalışanını yurtdışına göndermektedir. Kamu kurumlarınca çalışma amacıyla yurtdışına gönderilen Türk vatandaşlarının yurtdışında bulundukları süre boyunca sosyal güvenlikleri genel olarak kendi kurumları tarafından kanun hükümlerine göre sağlanmakta ve sosyal güvenlik hakları Türkiye'deki haline benzer şekilde devam etmektedir. Kamu kurumları tarafından çalışma amacıyla yurtdışına gönderilen kamu görevlilerinin yanında, kamu kurumları adına yetiştirilmek amacıyla yurtdışına gönderilen kamu görevlileri de bulunmaktadır.

Kamu kurumlarınca yurtdışında görevlendirilen Türk vatandaşlarına ilişkin belirtilmesi gereken önemli bir husus, kamu kurumlarınca görevlendirilen Türk vatandaşlarının (kamu görevlilerinin) büyük bir kısmının daimi görevle yurtdışı birimlerde görevlendirildiğidir. Ancak burada kastedilen daimi görevlendirmeler aslında geçici süreyle yapılmaktadır. Kamu kurumlarının yurtdışı görevlere göndereceği veya atayacağı personele ilişkin yönetmeliklerde daimi görevle gönderildiklerinde personelin yurtdışında en fazla bulunabilecekleri süreler ve tekrar gönderilmelerine veya görevlendirilmelerine ilişkin süreler açıkça belirtilmektedir. Bu nedenle, kamu kurumlarının ilgili mevzuatında daimi görevle gönderilmeye veya görevlendirmeye ilişkin bir ifade kullanılsa da bu görevlendirmelerin geçici süreyle olduğunu ifade etmek yerinde olacaktır.

Kamu kurumları veya makamları tarafından sürekli/daimi veya geçici görevle yurtdışında gönderilen Türk vatandaşları genellikle bakanlık çalışanları olmakla birlikte farklı kamu kurumu çalışanları da (öğretmen, polis, asker, din görevlileri gibi) yurtdışında görevlendirilmektedir. Çeşitli bakanlıkların ve diğer kamu kurumlarının yurtdışı

vatandaşları 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılmamaktadırlar (5510 s. K., m. 6/1-e). Bu nedenle ikil sosyal güvenlik sözleşmesi hükümleri saklı kalmak koşuluyla yurtdışında ikamet eden ve bulunduğu ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanların Türkiye'deki 4/1-b statüsündeki çalışması iptal edilmektedir (2013/11 Sayılı Genelge, Dokuzuncu Kısım Üçüncü Bölüm, m. 3.5).

birimlerinde görevlendirilecek Türk vatandaşlarının çalışma koşulları ve hakları konusunda ilgili bakanlıkların ve kurumların yönetmelikleri yol gösterici olmaktadır. Ancak bu kişilerin çalışma koşullarının ve haklarının düzenlenmesi konusunda yurtiçindeki çalışanlarla aynı haklara sahip oldukları, kısaca Türkiye'deki çalışma haklarının devam ettiği belirtilmelidir. Özellikle, sosyal güvenlik haklarının korunması ve devamlılığı konusunda 5510 sayılı Kanun ve ilgili mevzuat hükümlerinin, bazı istisnalar dışında, yurtdışındaki süre boyunca da uygulanacağı belirtmek gerekir[557].

Yurtdışına gönderilen veya görevlendirilen kamu görevlilerinin 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılmayacaklarına ilişkin Kanunda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. 5510 sayılı Kanunun 4/1-c maddesine göre "*kamu idarelerinde bu maddenin ilk fıkrasının a bendine tabi olmayanlardan kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında a bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar, bu maddenin ilk fıkrasının a ve b bentlerine tabi olmayanlardan sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında a bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Kanunun 86. maddesine göre açıktan vekil atananlar*" sigortalı sayılmaktadırlar (5510 s. K., m. 4/1-c). Bahsi geçen hüküm doğrultusunda yurtdışına görevli olarak gönderilen Türk vatandaşı kamu görevlilerinin sigortalılıkları devam etmektedir. Kanunun 10. maddesinde, Kanunun 4/1-c maddesinde sayılan sigortalıların mevzuatlarında belirtilen usule uygun olarak yurtdışına gönderilmeleri halinde bu görevlerini yerine getirdikleri süre boyunca, sigortalıların ve işverenlerinin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülüklerinin devam edeceği açıkça belirtilmektedir (5510 s. K., m. 10). Tabi olunan personel kanunları ile ilgilerinin devam etmesi koşuluyla yurtdışına geçici veya sürekli görevle gönderilenlerin prime esas kazançlarının hesabında daimi veya geçici olma statüsüne göre iki farklı yöntem uygulanmaktadır. Geçici görevle gönderilenlerin bulundukları kadroya ilişkin prime esas kazancı, yurtdışı daimi göreve atananların ise yurtdışına atanma tarihi itibariyle atandıkları kadro ile atanmadan önceki yurtiçi kadrodaki prime esas kazançtan yüksek olanı esas alınmaktadır (5510 s. K., m. 46/4).

[557] 5510 sayılı Kanun dışında Yurtdışında Görevli Personele Nakdi Tazminat Verilmesi ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun, Devlet Memurları Kanunu, Yetiştirilmek Amacıyla Yurtdışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik, Yurtdışında Daimi Görevlere Atanacak Personel Hakkında Yönetmelik ile bakanlıkların ve diğer kamu kurumlarının yönetmeliklerinde yer alan sosyal güvenlik haklarına ilişkin dolaylı ve doğrudan hükümler de konuya ilişkin düzenlemeler getirmektedir.

Devlet Memurları Kanununda yurtdışına daimi veya geçici görevle çalışma amacıyla gönderilen veya atanan kamu görevlilerinin sosyal güvenlik haklarına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Kamu kurumlarında çalışan Türk vatandaşlarından yurtdışına gönderilen veya görevlendirilenlerin, daimi görevle yurtdışına gönderilmelerine ilişkin usul ve esaslar Yurtdışına Daimi Görevlere Atanacak Personel Hakkında Yönetmelik[558] ile düzenlenmektedir. Yönetmelik, 10.12.2003 tarih ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununda yer alan merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri, sosyal güvenlik kurumları ve Dışişleri Bakanlığı kadrolarındaki personelin yurtdışında daimi görevlere atanması hakkında uygulanmaktadır (Yön. m. 2/1). Yönetmelik aynı zamanda, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Türk Silahlı Kuvvetleri personelinden dış temsilcilikler dışındaki NATO anlaşmaları ya da diğer uluslararası anlaşmalar çerçevesinde görevlendirilenleri, Dışişleri Bakanlığı personelini, Milli İstihbarat Teşkilatı personelini ve dış temsilciliklerin korunmasında görevlendirilen personeli kapsam dışında bırakmıştır (Yön. m. 2/2). Yönetmelik her ne kadar daimi görevle yurtdışına görevlendirilecek veya atanacak personelin sosyal güvenlik hakkına ilişkin bir hüküm içermese de, daimi olarak görevlendirme işlemlerine ve sürelere[559] ilişkin düzenlemeler getirmesi açısından önemlidir. Ancak bu kişilerin kamu görevlisi statülerinin yurtdışında bulundukları süre boyunca devam etmesi, Türkiye'deki sigortalılıklarının da özellikle uzun vadeli sigortalar açısından devam edeceği kanaatini oluşturmaktadır.

Geçici veya sürekli görevle yurtdışına gönderilen kamu görevlisi Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının belirlenmesine ilişkin diğer bir düzenleme de Yetiştirilmek Amacıyla Yurtdışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik'tir[560]. Yönetmeliğe göre "*mesleklerine ait hizmetlerde yetiştirilmek,*

---

[558] CBK.T., 22.11.2018, S. 359; R.G.T., 23.11.2018, S. 30604

[559] Yönetmelik kapsamında yurtdışı daimi görevlere atanacak personelin görev süresi, ilgili kanunlar ve cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde yer alan hükümler saklı kalmak koşuluyla, en çok üç yıldır. İlgili onayların alınmasıyla birlikte görev süresinin bir yıl daha uzatılması mümkündür. Ancak bir kamu görevlisi yurtdışı daimi görevlere en fazla iki kere atanabilmektedir. Yurtdışındaki kamu görevinden yurtiçindeki kamu görevine dönen kamu görevlilerinin yeniden yurtdışında bir göreve atanabilmeleri için yurtiçindeki görevinde iki yıldan az olmamak üzere yurtdışındaki görev süresi kadar hizmet yapmış olması gerekir (YDGAPHY, m. 8/2-3).

[560] İlgili Yönetmelik özellikle kamu görevlilerinin eğitimine/yetiştirilmesine ilişkin olmakla birlikte, "eğitim sebebiyle yurtdışında bulunma" başlığı yerine bu başlık altında incelenmesinin daha doğru olacağı düşünülmektedir. Zira, yetiştirilmek amacıyla (kurum veya teşkilat fark etmeksizin) yurtdışına gönderilenler kamuda aylıklı olarak çalışan ve genel anlamda sosyal güvenlik hakları devam eden kişilerdir. Benzer şekilde kamu kurumlarının veya kuruluşlarının yetiştirmek amacıyla yurtdışına gönderdikleri personele ilişkin yönetmelikler de bu nedenle bu başlık altında ele alınmıştır.

eğitilmek, bilgilerini artırmak, öğrenim, staj veya ihtisas yaptırılmak için yurtdışına gönderilecek devlet memurları hakkında 657 sayılı Kanunun değişik 80. madde[561] *hükmüne göre hazırlanmış olan bu yönetmelik hükümleri uygulanmaktadır*." (Yön. m. 1). Devlet memurları[562] belirtilen amaçlar doğrultusunda, hizmetleri ile ilgili kurum ve kuruluşlara, yetiştirme eğitim merkezlerine, araştırma enstitüsü ya da kuruluşlarına, üniversite, yüksekokul, enstitü ve diğer öğretim kuruluşlarına veya ulusal ve uluslararası resmi veya özel kuruluşlara gönderilebilmektedirler (Yön. m. 2). Yönetmelik hükümleri doğrultusunda yurtdışına gönderilen devlet memurlarının kademe ilerlemesi, emeklilik ve diğer tüm hak ve yükümlülükleri devam etmektedir (Yön. m. 15). Ayrıca, yurtdışına yetiştirilmek amacıyla gönderilen devlet memurlarına bulundukları ülke, teşkilat veya kurum tarafından sağlık sigortası hizmetlerinin sağlanmaması halinde, bu kişilerin sağlık sigortası ilgili kurumlarınca yaptırılmaktadır (Yön. m. 16). Yönetmelik hükümleri doğrultusunda, bu kapsamdaki kamu görevlilerinin yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarından yararlanma hakları yurtdışında geçici olarak bulundukları süre boyunca korunmakta, ancak sağlık sigortasına ilişkin uygulamalarda sorumluluk öncelikle bulunan ülke veya teşkilata/kuruma bırakılmaktadır.

Yetiştirilmek Amacıyla Yurtdışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik dışında, bazı kamu kurumları ve bakanlıkların yurtdışına geçici olarak gönderecekleri personeli için hazırladıkları yönetmelikler de bulunmaktadır. Yönetmelikler genel olarak lisansüstü eğitim, staj veya uzmanlaşma amacıyla gönderilen Bakanlık personeline yöneliktir ve eğitim sürelerine ilişkin hükümleri içermektedir. Ancak daha öncede belirtildiği üzere, bu grupta yer alan kişilerin kamu görevlisi olmaları, çalışma ve sosyal güvenlik haklarının yurtdışında bulundukları sürece devam etmesi sebebiyle bu grupta ele alınmışlardır. Bu yönetmelikler; Gençlik ve Spor Bakanlığı Personelinin Yetiştirilmesi Amacıyla Yurtdışına Gönderilmesi Hakkında Yönetmelik[563],

---

Yönetmelikte, yurtdışına yetiştirilmek üzere gönderilecek personelin seçimi, yurtdışı görev süreci, tekrar Türkiye'ye dönüşü gibi tüm hususlar detaylı olarak açıklanmıştır.

[561] Kişisel olarak burs sağlayan ve bu burstan yararlanması için kendisine ücretsiz izin verilen kişiler dışında, her yıl yurtdışına gönderilecek devlet memurlarının kurumları itibariyle sayıları cumhurbaşkanı kararı ile belirlenmektedir (DMK, m. 80).

[562] Yönetmelik maddelerinde devlet memuru ifadesinin kullanılması sebebiyle, kamu görevlisi ifadesi yerine bu kavram kullanılmıştır.

[563] Gençlik ve Spor Bakanlığı Personelinin Yetiştirilmesi Amacıyla Yurtdışına Gönderilmesi Hakkında Yönetmelik (R.G.T., 24.12.2012, S. 28477) yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilecek (hizmetle ilgili yabancı kurum ve kuruluşlarda, uluslararası resmi veya özel eğitim ve araştırma kuruluşlarında, staj, bilgi artırımı veya lisansüstü eğitim amacıyla) Bakanlık Merkez Teşkilatı kadrolarında fiilen çalışmakta olan tüm personeli kapsamaktadır (Yön. m. 2). Yönetmelikte yurtdışındaki süreye ilişkin bir ifade yer almamaktadır. Bu nedenle sürenin eğitim, staj veya diğer hallerde de belirlenen süre ile sınırlı olduğu

Strateji ve Bütçe Başkanlığı Personelinin Yetiştirilmesi Amacıyla Yurtdışına Gönderilmesi Hakkında Yönetmelik[564], Türk Patent Enstitüsü Personelinin Yetiştirilmesi Amacıyla Yurtdışına Gönderilmesi Hakkında Yönetmelik[565], Kültür ve Turizm Bakanlığı[566], Diyanet İşleri Başbakanlığı[567] ve Milli Eğitim Bakanlığı[568] personelinin

kabul edilebilir. Yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilen personel, ilgili ülkedeki sağlık sigortasından yararlanmaktadır. Sigorta ile ilgili tüm masraflar Bakanlık tarafından karşılanmaktadır. Sağlık sigortası dışında kalan tedavi ve sağlık giderleri ile personelin ölümü halinde 7/6913 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulmuş olan Devlet Memurlarının Tedavi Yardımı ve Cenaze Giderleri Yönetmeliği hükümlerine göre ödeme yapılmaktadır (Yön. m. 19). Yönetmelikte yer almayan hükümler için Yetiştirilmek Amacıyla Yurtdışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik hükümleri uygulanmaktadır (Yön. m. 20). Bu Yönetmelik doğrultusunda yurtdışına gönderilen Bakanlık personelinin de uzun vadeli sigorta kollarından yararlanacakları açıktır.

564 Strateji ve Bütçe Başkanlığı Personelinin Yetiştirilmesi Amacıyla Yurtdışına Gönderilmesi Hakkında Yönetmelik (R.G. T., 27.06.2019, S. 30814) yurtdışı eğitime gönderilecek (mesleklerine ait hizmetlerle ilgili yabancı kurum ve kuruluşlarda, uluslararası resmi veya özel eğitim ve araştırma kuruluşlarında, staj, görev alma, bilgi artırımı veya lisansüstü eğitim amacıyla) olan Başkanlık personeli hakkında uygulanmaktadır (Yön. m. 2). Yurtdışına gönderilme süresi yüksek lisans için 2 yıldır. Yönetmelikte diğer sürelere ilişkin bir ifade yer almamaktadır. Başkanlık bütçe imkânları ile gönderilecek personele ve dış burs programları ile gönderilecek personele göre bazı farklılıklar bulunmaktadır. Yurtdışına Başkanlık imkânları ile gönderileceklere; 657 sayılı Kanundan kaynaklanan yurtdışı aylıkları, gönderilen yurtdışındaki kurumca öngörülen zorunlu sağlık sigortası giderleri ve hizmet bedelleri, sağlık sigortasından yararlanılamaması halinde tedavi giderleri ile sağlık sigortasından yararlanan ve sigorta kapsamı dışındaki zorunlu tedavi giderleri ile için 5510 sayılı Kanun maddeleri ve Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği ve SUT hükümlerine göre yapılacak ödemeler, 1416 sayılı Kanundan doğan eğitim öğretim giderleri ve diğer zorunlu giderler Başkanlık tarafından karşılanır (Yön. m.17). Dış burs programlarına dayanılarak yapılan görevlendirilmelerde ise (kesintili olarak) yurtiçi aylığı, 17. madde de belirtilen ve burs veren kurum veya ülke tarafından sağlanmayan giderler Başkanlıkça karşılanmaktadır. Kişisel olarak burs sağlayanlar aylıksız izinli kabul edilirler (Yön. m.18). Yönetmelikte hüküm bulunmayan hallerde Yetiştirilmek Amacıyla Yurtdışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik hükümleri uygulanmaktadır (Yön. m. 30).

565 Türk Patent Enstitüsü Personelinin Yetiştirilmesi Amacıyla Yurtdışına Gönderilmesi Hakkında Yönetmelik (R. G. T., 29.05.2014, S. 29014) yurtdışı eğitime gönderilecek (mesleklerine ait hizmetlerle ilgili yabancı kurum ve kuruluşlarda, uluslararası resmi veya özel eğitim ve araştırma kuruluşlarında, staj, görev alma, bilgi artırımı veya lisansüstü eğitim amacıyla) Türk Patent Enstitüsü çalışanları hakkında uygulanmaktadır. Mesleklerine ilişkin hizmetlerde yetiştirilmek, eğitilmek, bilgileri artırmak, staj, öğrenim ya da ihtisas yapılması için yurtdışına gönderilen Enstitüsü memurlarının yüksek lisansı 2 yıl, doktora öğrenimini 3 yıl, diğerlerini ise kendi programları süresince tamamlamaları gerekir. Ancak belli koşullarla kısa süreli bir süre uzatımı da yapılmaktadır. Yurtdışına gönderilen Kurum personelinin aylık ve diğer ödemeleri bakımından Yetiştirilmek Amacıyla Yurtdışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik hükümleri uygulanmaktadır (Yön. m. 20). Bütçe imkânları ile gönderilen personelin tüm giderleri Enstitü tarafından, dış burslarla gönderilen personelin giderleri ise bursu veren ülke veya kurumca karşılanmayan kısmı Enstitü tarafından karşılanır. Kişisel olarak burs sağlayanlar ve burstan yararlanması için kendilerine ücretsiz izin verilenler dışında, yetiştirilmek amacıyla yurtdışına gönderilen personelin kademe ilerlemesi, emeklilik ve diğer bütün hak ve yükümlülükleri devam etmektedir. Dolayısıyla, bu kişilerin uzun vadeli sigortalılıkları yurtdışında bulundukları sürece korunmaktadır (Yön. m.22). Yönetmeliğe göre devlet memurlarına, başka bir ülke veya teşkilat tarafından sağlık sigortasının sağlanmaması, ilgili kurumlarca sağlık sigortası yaptırılmaktadır. Sağlık sigortasının sağlanmaması halinde de tedavi giderleri ve personelin ölümü halinde cenaze giderleri Devlet Memurlarının Tedavi Yardımı ve Cenaze Giderleri Yönetmeliği hükümlerine göre ödenmektedir (Yön. m. 23).

566 Kurumun yıllık olarak yayınladığı "Yurtdışı Çalışma Raporları"nda (yurtdışında bulunan müfettişlerin hazırladıkları) müfettişlerin bir yıl süreyle gönderildikleri ifade edilmektedir (https://teftis.ktb.gov.tr/TR-14182/yurtdisi-calisma-raporlari.html (Erişim Tarihi: 26.10.2019)).

567 Diyanet İşleri Başbakanlığı (http://hukukmusavirligi.diyanet.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 26.10.2019)).

568 http://www.meb.gov.tr/mevzuat/liste.php?ara=6 (Erişim Tarihi: 26.10.2019)

yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilmeleri konusunda Yetiştirilmek Amacıyla Yurtdışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik hükümleri uygulanmaktadır[569]. Ayrıca "*Yurtdışında Görevlendirilecek Noterlerin Tespiti ve Uygulanacak Esaslar Hakkında Yönetmelik*[570]" ile "*Yurtdışında veya Uluslararası Kuruluşlara Geçici Görevli veya Aylıksız İzinli Olarak Gönderilecek Emniyet Teşkilatı Personeline İlişkin Yönetmelik*[571]" hükümlerine göre de kamu görevlileri yurtdışında geçici süreyle görevlendirilmektedirler. Ancak bu Yönetmeliklerde kamu görevlilerinin sosyal güvenlik haklarına ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. Ayrıca Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığının mevzuatı içerisinde yer alan "Yurtdışı Geçici Görevlendirmeler ve Harcırahlara İlişkin Usul ve Esaslar" başlıklı metinde Bakanlık personelinin geçici görevle veya eğitim (lisansüstü eğitim, inceleme-araştırma programları, bilgi-görgü artırma programları gibi) amacıyla görevlendirilebilecekleri belirtilmekte, ancak Bakanlık personelinin bu süreçteki sosyal güvenlik haklarının durumuna ilişkin bir hüküm yer almamaktadır[572]. 2547 sayılı Kanunun 39. maddesinde belirten yurtdışı ve yurtiçi görevlendirme esaslarını düzenleyen "*Yurtiçinde ve Yurtdışında Görevlendirmelerde Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik*[573]"te de öğretim elemanlarının yurtdışındaki kısa veya uzun süreli görevlendirilmeleri halinde sahip oldukları sosyal güvenlik hakkına ilişkin bir hüküm yer almamaktadır[574]. Danıştay mensuplarının yurtdışında idare ve vergi hukuku alanında bilimsel araştırmalar yapmak ve mesleki incelemelerde bulunmak amacıyla idari yargı sisteminin bulunduğu ülkelere gönderilmelerine olanak tanıyan "Yurtdışına Gönderilecek Danıştay Meslek Mensuplarının Seçimleri İle Diğer Esasların Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik[575]" hükümlerinde de sosyal güvenlik uygulamalarına yönelik bir hüküm bulunmamaktadır.

Yurtdışında geçici veya sürekli görevle bulunan kamu görevlisi Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik açısından korunmasına ilişkin bir diğer düzenleme

---

569 Bu kurumların yetiştirilmek üzere personellerinin yurtdışına görevlendirilmesine ilişkin önceleri kendi yönetmelikleri bulunmakta iken, bu yönetmelikler daha sonra yürürlükten kaldırılmıştır.

570 R.G.T., 06.02.2001, S. 24310.

571 R.G.T., 07.01.2012, S. 28166.

572 https://www.uab.gov.tr/uploads/pages/mevzuat/52b5253de941e10.pdf (Erişim Tarihi: 26.10.2019).

573 R. G.T., 07.11.1983, S. 18214.

574 Yükseköğretim kurumlarındaki öğretim üyesi, öğretim görevlisi veya okutmanlar her yıl düzenli olarak Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde açılan sınavla yurtdışına görevlendirilmektedirler. Yayınlanan başvuru kılavuzu ile yurtdışındaki görevlendirme süresi, görev yerleri, ödemeler, izinler gibi durumlara ilişkin açıklamalar yer almakta, ancak bu kılavuzlarda sosyal güvenlik hakkına ilişkin açıklama bulunmamaktadır. Benzer bir kılavuzla Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde yurtdışına gönderilecek öğretmenlerin seçimine ilişkin koşullar belirlenmektedir.

575 R.G.T., 31.02.2002, S. 24657.

(dolaylı hükümler içermesine rağmen) 5243 sayılı Yurtdışında Görevli Personele Nakdi Tazminat Verilmesi ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun'dur[576]. Kanun; "*yurtdışında sürekli görev veya herhangi bir geçici görev nedeniyle bulunan Türk uyruklu kamu çalışanlarının, bu görevleri sebebiyle (görevleri sona ermesi halinde de) yurtdışında maruz kaldıkları terör/tedhiş ya da uğradıkları suikast sebebiyle hayatını kaybeden, engelli hale gelen veya yaralananları, Anayasa madde 92, Türkiye'nin taraf olduğu anlaşmalar veya Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu ek madde 10 hükmünce görevlendirilenler ile yabancı ülkelerde ya da uluslararası alanlarda yapılan eğitim, tatbikat, manevra veya harekât sırasında bu görevin başlangıcından bitimine kadar geçen süre zarfında hayatını kaybeden, engelli hale gelen veya yaralananları*" kapsamaktadır ve bu kişiler hakkında 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun[577] hükümleri uygulanmaktadır (5243 s. K., m. 1). Aynı durum ve olay sebebiyle 2330 sayılı Kanun hükümlerinden yararlananlar hakkında, ayrıca bu madde hükmü uygulanmamaktadır. Kanun kapsamındaki personel ile bu kişilerin eşi ve ikinci derece dâhil kan ve birinci derece kayın hısımlarından yurtdışında maruz kaldıkları terör veya suikast sonucunda hayatını kaybedenlerin cenaze nakil ve defin işlemlerinin giderleri personelin bağlı bulunduğu kurum aracılığıyla karşılanmaktadır. Belirtilen sebeplerle hayatını kaybeden personelin cenaze ve defin işlemlerine ilişkin harcamalar gerekli durumlarda Dışişleri Bakanlığınca da karşılanmaktadır (5243 s. K., m. 4). 2330 sayılı Kanun hükümleri doğrultusunda belirtilen sebeplere maruz kalan personele ve personelin ölümü halinde ise hak sahiplerine nakdi tazminat ödenmektedir (5243 s. K., geç. m. 1). Kanunu doğrudan sosyal güvenlik uygulamaları kapsamında kabul etmek yerine, sosyal yardım uygulamaları kapsamında kabul etmek daha yerinde olacaktır.

Kamu kurumlarınca yurtdışına gönderilen çalışanların sosyal güvenlik hakları genel itibariyle Türkiye'deki koşullarla birlikte devam etmesine rağmen, bazı istisnai durumlar da özel düzenlemeler söz konusu olabilmektedir. Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilenler bu konudaki bir kesimi oluşturmaktadır. Çeşitli kamu kurumlarının yurtdışında temsilcilikleri (ataşelik, konsolosluk, elçilik gibi) bulunmaktadır. Bu temsilciliklere görevli olarak gönderilen veya atanan resmi kamu görevlilerinin 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olduklarına ilişkin herhangi bir

[576] Kanunda kamu görevlisi ibaresi geçmemesine rağmen, kapsama alınan kişilerin kamu kurumlarında çalışanlar olması sebebiyle Kanunun kamu görevlilerine ilişkin olduğu ifade edilebilir.
[577] R.G.T., 06.11.1980, S. 17152. Kanun hükümleri genel olarak güvenlik güçlerini kapsamaktadır.

şüphe bulunmamaktadır[578]. Ancak dış temsilciliklerde resmi işlemlerin yürütülmesine destek olan, sözleşmeli olarak çalıştırılan (kamu görevlisi olmayan) Türk uyruklu personeller de istihdam edilmektedir. Sözleşme ile çalıştırılan Türk uyruklu personellerin bulundukları ülkede sürekli ikamet etmeleri veya bulundukları ülkenin vatandaşlığına da sahip olmaları (çifte vatandaşlık) sebebiyle bulundukları ülke sosyal güvenlik sistemine tabi olmaları halinde 5510 sayılı Kanunun kapsamı dışında kalmaktadırlar[579]. 5510 sayılı Kanuna göre "*kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet etme izni bulunan veya bulunduğu ülke vatandaşlığına haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülke sosyal güvenlik kurumumda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde işverenlerince bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar*" 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılmazlar[580] (5510 s. K., m. 6/1-l; GSSTPMİY, m. 8/3)[581]. Dolayısıyla bu kişilerin 5510 sayılı Kanun kapsamında uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası ile ilişkisi kurulamamaktadır. Ayrıca, bulunulan ülke mevzuatının veya uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerinin bulunulan ülkede sigortalı

[578] Konuya ilişkin düzenleme ayrıca, Viyana Konsolosluk Sözleşmesi hükümlerinden de kaynaklanmaktadır. Viyana Konsolosluk Sözleşmesinin 48. maddesine göre konsolosluk çalışanları ve onlarla birlikte yaşayan aile üyeleri, bulundukları ülkede yürürlükte bulunan sosyal sigorta hükümlerinden muaftırlar. Konsolosluk çalışanlarının özel hizmetlerini yerine getiren kişiler ise bazı şartlarla bulundukları ülkenin sosyal güvenlik hükümlerinden muaf tutulmaktadırlar. Bu koşullar; bulundukları ülke vatandaşı olmamaları ve bulundukları ülkede sürekli ikamet etmemeleri, merkez ülkede veya üçüncü bir ülkede sosyal sigorta hükümlerine tabi olmamaları şeklindedir. Sözleşme hükümlerine göre yurtdışında görevli bulunan Türk vatandaşı konsolosluk çalışanları sosyal güvenlik uygulamaları açısından Türk mevzuatına tabi olmaya devam edeceklerdir. Ancak konsolosluk çalışanlarının Türk vatandaşı olan özel hizmetli personelinin Türk mevzuatına tabiiyetinin devam etmesi için belirtilen koşulların varlığı gerekir.

[579] Dış temsilciliklerde veya konsolosluklarda çalışanların sosyal güvenlik haklarına ilişkin uygulamalar ve durumlar ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin varlığına göre değişebilmektedir. Bu konuya ilişkin düzenlemeler konsolosluk ve temsilciliklerde çalışanların tamamının kamu görevlisi olmaması sebebiyle, alt başlıkta yer alan "Özel/Bağımlı/İşçi Olarak Götürülen Türk Vatandaşları"nın sosyal güvenliğine ilişkin uygulamalar kapsamında ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde yer alan hükümler bağlamında ayrıca açıklanacaktır.

[580] Ayrıca, Kanunun geçici 11/5 maddesine göre "*Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte dış temsilciliklerde görevli sigortalı veya genel sağlık sigortalısı personelden, temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet iznini ya da bu ülkenin vatandaşlığına haiz olanlar uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerindeki hükümler saklı kalmak koşuluyla ve Dışişleri Bakanlığının olumlu görüşünün de alınmasıyla bulundukları ülkenin sosyal güvenlik kurumları ile ilişkilendirilebilirler*." (5510 s. K., geç. m. 11/5).

[581] Bu madde kapsamındakilerden, çalışmakta oldukları ülkenin sosyal güvenlik kurumu ile ilişkilendirilen, uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerine göre, tercihlerini bu yönde kullananların sigortalı oldukları tarihten itibaren; 5510 sayılı Kanun madde 8/1-c'ye göre kamu idarelerinin yurtdışı birimlerinde çalışanlar ise görevlerinden ayrıldıkları tarih itibariyle işverenleri tarafından 3 ay içinde Kuruma bildirilmek zorundadırlar (SSİY, m. 14/6).

olmayı zorunlu sayması durumunda, işverenler (dış temsilcilikler) tarafından bulunulan ülkede sigortalı yapılan kişilerin Türkiye'de sigortalı olmalarına gerek bulunmamaktadır. Ancak, bulundukları ülkede sigortalı olmayan sözleşmeli Türk vatandaşı personelin ise çalıştıkları yer Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde kabul edildiğinden, bu kişilerin yersellik (mülkilik) ilkesi gereği 5510 sayılı Kanuna tabi olacakları açıktır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2018, s. 121-122; Sözer, 2017, s. 117; Tuncay ve Ekmekçi, 2016, s. 328).

Öğretmenler ve din görevlileri yurtdışında görevli olarak bulunan Türk vatandaşı kamu görevlilerine ilişkin diğer bir grubu oluşturmaktadır. Yabancı ülkelerde Türk kültürüne hizmet eden Türk asıllı veya yabancı uyruklu öğretmen veya din görevlilerinin görevlerinden ayrılmaları halinde kendilerine; ölümleri halinde ise hak sahiplerine (dul eş ve çocuklarına) 168 sayılı Yabancı Memleketlerde Türk Asıllı ve Yabancı Uyruklu Öğretmenlere Sosyal Yardım Yapılması Hakkında Kanun[582] hükümlerine göre sosyal yardım yapılmaktadır[583]. Bu kişilerin hangi ülkede hizmet gördüklerine ve Türk uyruklu olup olmadıklarına bakılmaksızın; hizmet yılları, eğitim seviyeleri ve alanları, emsallerine verilen emeklilik aylıkları, yerel geçim endeksleri doğrultusunda Dışişleri Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu ve Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından belirlenen tutarlarda yardım yapılmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2016, s. 745).

Yukarıda belirtilen açıklamalar doğrultusunda, kamu kurumlarınca gerek yetiştirilmek gerekse geçici veya daimi görevlendirmeler yoluyla yurtdışına gönderilen kamu görevlilerinin uzun vadeli sigortalar ve sağlık sigortası açısından korunduklarını ve genel itibariyle Türkiye'deki mevcut yararlanma koşullarının devam ettiğini ifade etmek yerinde olacaktır. Yurtdışına görevlendirilen, gönderilen veya atanan kamu görevlilerinin bulundukları süre boyunca sosyal güvenlik hakları, bazı istisnalar dışında, bağlı oldukları kurumlarınca ilgili mevzuat hükümlerine göre sağlanmaktadır.

Yurtdışına görevli olarak veya yetiştirilmek üzere gönderilen/atanan Türk vatandaşı kamu görevlilerinin genel olarak Türk sosyal güvenlik sistemindeki uzun vadeli sigorta kollarından yararlanmaya devam etmektedirler. Aynı zamanda bu kişilerin genel sağlık sigortalılığı da belirli koşullar altında devam etmektedir. Kamu kurumlarınca yurtdışına

[582] R. G. T., 23.12.1960, S. 10688.

[583] Sosyal yardımdan yararlanmak için gerekli koşullar 168 sayılı Yabancı Memleketlerde Türk Asıllı ve Yabancı Uyruklu Öğretmenlere Sosyal Yardım Yapılması Hakkında Kanunun ilk maddesinde belirtilmiştir.

eğitim amacıyla gönderilen veya görevlendirilen Türk vatandaşlarının çalışma koşullarının ve sahip oldukları hakların belirlenmesinde genel sosyal güvenlik mevzuatı yanında, gönderen kurumun tabi olduğu mevzuat hükümleri de büyük önem taşımaktadır. Kurumlarca hazırlanan yönetmeliklerle yurtdışına yetiştirilmek üzere gönderilen personelin eğitim süreci, bu süreçte sahip oldukları ve devam eden hakları genel sosyal güvenlik düzenlemeleriyle birlikte belirlenmektedir.

5510 sayılı Kanuna göre kamu görevlileri kısa vadeli sigortaların kapsamı dışında tutulmuşlardır. Kamu görevlilerinin hastalık ve analık hallerinde istirahatte oldukları dönemde ücretlerinin ödenmesine devam edilmekte, herhangi bir ücret kayıpları olmamaktadır. Görevleri sebebiyle yaşanan kazalarda ise gerekli sağlık yardımları genel sağlık sigortasından karşılanmaktadır (Yılmaz, 2016, s. 193). Bu doğrultuda geçici görevlendirme/gönderilme veya daimi görevlendirme ile atanma sebebiyle yurtdışında bulunan kamu görevlileri de 5510 sayılı Kanunda düzelenmiş kısa vadeli sigortaların kapsamı dışındadır.

Yurtdışına geçici olarak gönderilen, sürekli görevle atanan veya geçici süreyle yetiştirilmek üzere gönderilen kamu görevlilerinin, yurtdışında bulundukları süre (daha önce de belirtilmiş olan bazı istisnalar dışında) tıpkı Türkiye'de geçmiş gibi kabul edilerek değerlendirilmektedir. Dolayısıyla yurtdışında geçen süreler yaşlılık, malullük ve ölüm aylıklarının belirlenmesinde sigortalılık süresine ve prim ödeme gün sayısına dâhil edilmektedir. Bu doğrultuda, yurtdışındaki kamu görevlilerinin uzun vadeli sigortalardan yararlanmalarına ilişkin bir hak kaybı söz konusu olmamaktadır. Diğer bir ifadeyle, bu kişilerin de uzun vadeli sigorta yardımlarına (yaşlılık, malullük ve ölüm aylıklarına) hak kazanmak için gereken genel koşulları (yaş ve prim ödeme süresi) sağlaması gerekmekte olup, yurtdışında bulundukları süreler bu kişilerin aylıklara hak kazanmasında olumlu veya olumsuz bir sonuç ortaya çıkarmamaktadır.

Genel itibariyle yurtdışına geçici görevle görevlendirilen veya sürekli görevle atanan Türk vatandaşı kamu görevlilerinin daha önce de belirtildiği üzere Türk sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan hak ve yükümlülükleri devam etmektedir. Ancak bazı hallerde, Türk vatandaşı kamu görevlilerinin yurtdışında bulundukları süre içindeki sosyal güvenlik hakları askıda kalmaktadır. Bu durumda yurtdışında geçici olarak bulunan kamu görevlilerinin yurtdışı hizmet sürelerinin devamlılığının sağlanmasına

veya eksiklilerin tamamlanması açısından yurtdışı hizmet borçlanmasından[584] yararlanmalarına olanak tanınmaktadır. Bahsi geçen durum özellikle 1416 sayılı Kanun kapsamında yurtdışına yetiştirilmek amacıyla gönderilen kamu görevlilerinin yurtdışında bulundukları süre boyunca uzun vadeli sigortaların kapsamında yer almamaları sebebiyle ortaya çıkmaktadır. 5510 sayılı Kanun madde 41/j'ye göre "*sigortalı olmaksızın 1416 sayılı Kanuna göre yurtdışına gönderilen ve öğrenimlerini başarıyla tamamlayarak yurda dönenlerden yükümlü bulundukları mecburi hizmet süresini tamamlamış olanlar, yurtdışında resmi öğrenci olarak geçen sürelerinin 18 yaşın tamamlanmasından sonraki dönemlere ait olan kısmını*" kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ile borçlanabilmektedirler. Bu grupta yer alanlar talep tarihinde 5510 sayılı Kanunun 82. maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendileri tarafından belirlenen günlük kazancın %32'si üzerinden hesaplanacak primlerini, borcun tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri koşuluyla borçlanarak, bu süreyi sigortalılıklarına saydırmaktadırlar. Borcun bir ay içinde ödenmemesi halinde yeni başvuru şartı aranmaktadır ve primi ödenmeyen borçlanma süreleri[585] hizmet sürelerine dahil edilmemektedir (5510 s. K., m. 41/1-j, 41/2). Kamu görevlilerinin yurtdışında geçen hizmet sürelerini borçlanmasına ilişkin düzenleme ilk defa 5510 sayılı Kanuna, 2012 yılında 6353 sayılı Kanunla eklenen hükümle mümkün olmuştur[586].

---

[584] 5510 sayılı Kanunun yürürlüğünden önce sosyal güvenlik bakımından 5434 sayılı Kanun kapsamında olan kamu görevlilerinin kendilerine ve hak sahiplerine, 3201 sayılı Kanun kapsamında borçlanılan yurtdışı sürelerine ilişkin aylık bağlama işlemlerinde 5510 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılsa dahi 5434 ve 2829 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaktadır. İlk defa 5510 sayılı Kanunun yürürlüğünden sonra sigortalı olarak göreve başlayan kamu görevlileri ile hak sahiplerinin yurtdışı borçlanmaya ilişkin işlemleri ise 5510 sayılı Kanun ve bu Kanunla mülga kanunların aylık bağlama şartlarına ilişkin geçici hükümlerine göre yapılmaktadır (2011/48 sayılı Genelge, Üçüncü Bölüm, m. 4).

[585] Borçlanma sürelerinin nasıl belgeleneceğini belirleme yetkisi Kuruma aittir (5510 s. K., m. 41/3). 5510 sayılı Kanuna göre, tespit edilen sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki süreler için borçlandırılma halinde, sigortalılığın başlangıç tarihi, borçlandırılan gün sayısı kadar geriye götürmektedir. Sigortalılık sürelerinin borçlanması ile aylık bağlanmasına hak kazanılması durumunda ilgililere borcun ödendiği tarihi takip eden ay başından itibaren aylık bağlanmaktadır (5510 s. K., m. 41/4). Uzun vadeli sigorta ve genel sağlık sigortası bakımından 41/1-d ve 41/1-j maddeleri gereği borçlananlarda borçlanılan süreler borçlanılan tarihteki m. 4/1'in ilgili bendine göre sigortalılık süresi olarak değerlendirilir. (5510 s. K., m. 41/1-5). 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonraki sürelere ait borçlanmalarda; borçlanılan prime esas gün sayısı borçlanılan ilgili aylara mal edilmektedir. Seçilen prime esas kazanç, borcun ödendiği tarihteki prime esas asgari kazanca oranlanarak, söz konusu oran ilgili ayın prime esas asgari kazancı ile çarpılmaktadır. Elde edilen tutar, ilgili ayın prime esas kazancı kabul edilmektedir. Ancak hesaplanan prime esas kazanç asla o ayın prime esas azami kazancını geçememektedir (5510 s. K., m. 41/6). Hizmet borçlanmasına ilişkin yükümlülük tutarının 12 eşit taksitle ödenmesi mümkündür (5510 s. K., geç. m. 43).

[586] Bu düzenlemeyle kamu görevlileri, öğrenim sürelerinin 18 yaşın tamamlanmasından sonraki kısmını, yurda dönüşten sonraki zorunlu hizmetin tamamlanmasından ve kanuni düzenlemenin yürürlüğe girdiği

5510 sayılı Kanunun 4/1-c maddesi kapsamında sigortalı olmaları nedeniyle genel sağlık sigortalısı sayılanların işverenleri tarafından geçici veya daimi görevle yurtdışına gönderilmeleri, kamu kurumlarının özel mevzuatlarında belirtilen hususlara göre yapılmaktadır (GSSUY, m. 30/3). Kamu kurumları tarafından yurtdışına geçici olarak görevlendirilenler, yetiştirilmek amacıyla gönderilenler ile daimi görevlere atananların genel sağlık sigortasına ilişkin hakları açısından farklı uygulamalar söz konusudur. 5510 sayılı Kanunun 63. maddesinde belirtilen sağlık hizmetlerinin esas olarak yurt içinde sağlanması gerekir[587]. Ancak, genel sağlık sigortası kapsamındaki Türk vatandaşları bazı durumlarda yurtdışında da sağlık hizmetlerinden yararlanmaktadırlar. 5510 sayılı Kanunun 60/1-a-1 maddesinde sayılan genel sağlık sigortalılarından, kamu idareleri için özel mevzuatlarında belirtilen usule uygun olarak geçici görevle yurtdışına gönderilenlere yalnızca acil hallerde sağlık hizmeti sağlanmaktadır (5510 s. K., m. 66/1-a; GSSUY, m. 30/1-a; SUT, m. 2.5.1/1-a). Yine aynı maddede sayılan genel sağlık sigortalılarından, kamu idareleri için özel mevzuatlarında belirtilen usule uygun olarak yurtdışına gönderilenler ve bu kişilerin yurtdışında birlikte yaşadıkları bakmakla yükümlü oldukları kişilere yurtdışında sağlık hizmeti sağlanır (5510 s. K., m. 66/1-b; GSSUY, m. 30/1-b; SUT, m. 2.5.1/1-b). Bu kişilere yurtdışında yapılacak olan sağlık hizmetlerinin Kurum tarafından karşılanacak hizmet bedelleri, yurtiçinde sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularına ödenen tutarı geçemez (SUT, m. 2.5.1./7). Hizmet tutarının bu tutarı aşması halinde, aşan kısım işveren tarafından ödenir. Yurtdışına görevlendirilenlerin sağlık hizmeti giderleri, öncelikle işverenleri tarafından ödenmekte; daha sonra ödenen tutar[588] Kurumdan talep edilmektedir. Tedavi giderlerinin Kurumun ödediği tutarı aşması halinde aşan kısım işveren tarafından ödenir (SUT, m. 2.5.1/2). Ancak bu durumda da ikili sosyal güvenlik sözleşmesi hükümlerinin saklı olduğunu unutmamak gerekir. İkili sosyal

tarihten sonraki 3 ay içinde; zorunlu hizmetin tamamlanmaması halinde ise hizmetin tamamlanmasından itibaren 3 ay içinde borçlanma talebinde bulunabilmişlerdir. 5510 sayılı Kanunda 6645 sayılı Torba Kanunla yapılan düzenlemeden sonra (5510 s. K., geç. m. 43) yurtdışına eğitim amacıyla gidip tekrar yurda dönen öğrencilerden 5434 sayıla Kanuna göre çalışmaya başlayanların yurda dönüşlerinden itibaren 3 ay içinde başvuruda bulunmalarını düzenleyen madde yürürlükten kaldırılarak süre sınırlaması uygulamasına son verilmiştir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016, s. 684). 3 aylık sürenin kaldırılmasıyla birlikte, önceki uygulama nedeniyle borçlanma hakkını kaybedenler 23.04.2015 tarihinden itibaren süre sınırlaması olmaksızın başvuruda bulunmaları halinde borçlanma işleminden yararlanmaktadırlar (2015/19 sayılı Genelge ile değişik 2013/11 sayılı Genelge, Onuncu Kısım Birinci Bölüm, m. 2.11).

[587] Konuya ilişkin düzenlemeler Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliğinde (GSSUY) (R. G. T., 18.04.2014, S. 28976) de yer almaktadır.

[588] Yurtdışında görevli olduğuna ilişkin belge ile birlikte yerel konsolosluktan, KKTC'de görevli TSK personeline ait belgeler ise konsolosluk veya görevlendirilen kurum veya kuruluş tarafından rapor, fatura ve diğer belgelerle birlikte tutar Kurumdan talep edilmektedir.

güvenlik sözleşmelerinin varlığı halinde bu kişilerin görevlendirilmelerine ilişkin usul ve esaslar sözleşme hükümlerince belirlenmektedir ve bu kişilerin Kuruma bildirimi tedavi giderleri oluşması durumunda taleple birlikte yapılmaktadır (5510 s. K., m. 66/3; GSSUY, m. 30/2; SUT, m. 2.5.1/3). Aynı zamanda, geçici veya daimi görevle görevlendirilenlerin geçici veya sürekli görev süresince, genel sağlık sigortası için Kuruma ödenen prim tutarlarını geçmemek koşuluyla, bulunulan ülkede sağlık sigortası yapılmasıyla da sağlık hizmetleri sağlanabilmektedir (5510 s. K., m. 66/5; GSSUY, m. 30/2, 6, 9). Ayrıca, 5510 sayılı Kanun 66. maddenin uygulanması konusunda, 5510 sayılı Kanun 4/1-c maddesi kapsamında sigortalı olması nedeniyle genel sağlık sigortalısı sayılanların daimi olarak altı aydan fazla süreyle yurtdışında görevlendirilmeleri halinde, bu durum sürekli görevlendirme[589] olarak kabul edilmektedir (5510 s. K., m. 66/9).

Yurtdışına görevlendirilen kamu görevlilerinin genel sağlık sigortası haklarına ilişkin özel bir durum cumhurbaşkanı kararı ile birlik halinde veya kamu idarelerinin yetkili makamlarınca yurtdışına askeri veya güvenlik amaçlı görevlendirilenlere ilişkindir. Bu kişilerin 5510 sayılı Kanun kapsamındaki sağlık hizmetlerinin sağlanması ile bu hizmetlere ait masrafların yurtiçindeki tutarı aşan kısmı kurumlarınca karşılanmaktadır. Ancak, Kuruma iletilen faturalarda yer alan işlem tutarlarının ayrıntılarının bulunmaması halinde, söz konusu fatura bedelinin yarısı Kurum tarafından, kalan yarısı ise kendi kurumlarınca karşılanmaktadır (5510 s. K. m. 66/4; GSSUY, m. 30/4).

Yurtdışına geçici veya sürekli görevle görevlendirilen kamu görevlilerinin (4/1-c sigortalılar) yurtdışında meydana gelen vazife malullüğü olaylarının 5510 sayılı Kanunda belirtilen bildirim süresi içinde haber verilmesi gerekir (SSİY, m. 90/1).

Geçici veya sürekli görevle yurtdışında bulunan 4/1-c sigortalıların genel sağlık sigortasına ilişkin işlemler aynı zamanda ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri doğrultusunda da düzenlenmektedir. Bu düzenlemelerden biri Almanya ile Türkiye arasındaki ikili sosyal güvenlik sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. 5510 sayılı Kanun madde 4/1-b ve madde 4/1-c sigortalılarına hastalık sigortasının uygulanmasına ilişkin sözleşme

[589] Yurtdışına sürekli görevle gönderilenler ile bu kişilerin yurtdışında birlikte yaşadıkları eşi ve bakmakla yükümlü oldukları kişilere SUT Ek-4/D Listesinde yer alan hastalıklarda kullanılacak ilaçların, söz konusu hastalıklar için SUT ve ekinde yer alan listelerde yer alan özel hükümler saklı kalmak koşuluyla, hasta adına düzenlenen reçete ile sağlık raporu ve yurtdışı göreve ait resmi belgelerin ekli olarak ibraz edilmesiyle birlikte en az bir yıllık tedavi dozunda reçete edilmesi durumunda ilaç bedelleri ödenir. SUT'ta belirtilen bir yıldan az raporlar için rapor süresi kadar ilaç verilmektedir (SUT, m. 4.1.6/4).

hükümlerinin açıklanması için 2012/38 sayılı SGK Genelgesi[590] hazırlanmıştır. Genelge hükümlerinde 5510 sayılı Kanun madde 4/1-c sigortalılar açısından "formüler düzenlenecek durumlar (sigortalıların geçici süreyle bulunmaları, sigortalılar ve bakmakla yükümlü olunan kişilerin bulunmaları, bu kişilerin öğrenim amaçlı Almanya'da bulunan bakmakla yükümlüleri, sigortalıların bakmakla yükümlü oldukları kişilerin ikametleri)" ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Kamu görevlilerinin yurtdışındaki geçici veya daimi sürelerdeki çalışmaları sebebiyle veya eğitimleri için geçen süreler ile Türkiye'deki 5434 sayılı Kanuna göre iştirakçi olanlar ile 5510 sayılı Kanun kapsamında 4/1-c sigortalısı olanların prim ödeme sürelerinin çakışması halinde, Türkiye'de geçen çalışma süreleri geçerli sayılmaktadır (2019/9 sayılı Genelge ile değişik 2013/11 sayılı Genelge, Dokuzuncu Kısım Üçüncü Bölüm, m. 3.6).

5510 sayılı Kanun 4/1-a kapsamında sigortalı olanlardan, kamu kurumlarınca yurtdışı görevde çalıştırılmak üzere işe alınanların çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde yapılan bildirimleri süresi içinde yapılmış bildirimler gibi kabul edilir (5510 s. K., m. 8/1-c; SSİY, m. 11/3-c).

Yurtdışında çalıştırılacak Türk vatandaşlarının sosyal güvenliklerinin bildirimine ilişkin bir düzenleme de 5510 sayılı Kanunun yanında 2009/37 sayılı Genelgede[591] ve 2013/11 sayılı Genelgede yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre 5510 sayılı Kanunun kamu idarelerinin yurtdışı birimlerinde çalıştırılmak üzere gönderilen ve 5510 sayılı Kanunun 4/1-a maddesine tabi olan personelin yurtdışında çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir ay içinde Kuruma bildiriminin yapılması gereklidir (5510 s. K., m. 8/1-c; 2009/37 sayılı Genelge, m. 2.3.6; 2013/11 Sayılı Genelge, Birinci Kısım, Dördüncü Bölüm, m. 2.6). 2009/37 sayılı Genelgede yurtdışında görevlendirilen personelin işten ayrılış bildirgesine ilişkin hükümler de yer almaktadır. Buna göre kamu idarelerince; "*yurtdışı görevde çalıştırılmak üzere işe alınanlar, dış temsilciliklerde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet izni olan veya bu ülkenin vatandaşlığına da sahip olan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülke sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile dış temsilciliklerde istihdam edilen*

[590] Türkiye Almanya Sosyal Güvenlik Sözleşmesinin hastalık sigortası hükümlerinin 4/1-b ve 4/1-c sigortalılar yönünden uygulanması hakkındaki 26.11.2012 tarih ve B.13.2.SGK.0.10.03.01/01 /1228 sayılı SGK Genelgesidir.

[591] Sigortalılık İşlemlerine ilişkin B.13.2.SGK.0.10.03.00-196 sayılı ve 05.03.2009 tarihli SGK Genelgesidir.

sözleşmeli personelden uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri doğrultusunda ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatına tabiiyetin zorunlu olduğu durumlarda bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamına alınanlar" hakkında işten ayrılış bildirgesi sigortalılıklarının sona ermesinden itibaren 3 ay içinde işverenleri tarafından Kuruma bildirilmek zorundadır (2009/37 sayılı Genelge, m. 2.5). Bu kişiler için aynı sürede işten ayrılış bildirgesi de Kuruma verilmelidir (2009/37 sayılı Genelge, m. 4.3.2; 2013/11 sayılı Genelge, Dördüncü Kısım, Üçüncü Bölüm, m. 3).

Yukarıda açıklamalar doğrultusunda, kamu görevlileri yurtdışında geçici görevlendirme, sürekli görevle atanma veya geçici olarak gönderilme (özellikle de yetiştirilmek üzere) gibi sebeplerle çalışma amacı kapsamında geçici olarak bulunmaktadırlar. Bu kişiler genel itibariyle uzun vadeli sigorta kollarına (1416 sayılı Kanun kapsamında yetiştirilmek amacıyla gönderilenler hariç) ve belirli hallerde de genel sağlık sigortası hükümlerine tabi olmaktadırlar. Genel sağlık sigortasına ilişkin hükümler ise kamu görevlilerinin daimi görevle veya geçici olarak bulunmalarına göre değişiklik doğrudan göstermektedir. Yurtdışında bulunan kamu görevlileri uzun vadeli sigorta hükümlerinden yararlanamamaları halinde, yurtdışı hizmet borçlanması yoluyla yararlanabilmektedirler.

3.2.2.2. *Özel hukuk işverenlerince işçi olarak götürülen, gönderilen veya kendisi giden Türk vatandaşları*

Türk vatandaşlarının yurtdışında işçi olarak bulunmaları çok eskiye dayanmaktadır. Ancak, özellikle yurtdışında iş üstlenen/alan Türk şirketlerinin veya işverenlerinin, yurtdışındaki bu işlerde çalıştıracakları işçileri Türkiye'den sağlamasıyla birlikte geçici olarak çalışma amacıyla yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sayısında sürekli bir artış gözlenmiştir (Kurt, 2010, s. 313; Ocak, 2008, s. 133). Türkiye'de faaliyetlerine devam eden işverenlerin veya şirketlerin Türk vatandaşı işçileri yurtdışında çalışmak üzere götürmelerinde, Türkiye İş Kurumu ve büroları yetkilidir[592]. Aynı zamanda

[592] Yurtdışına götürülecek veya kendi imkânları ile gidecek olan işçilere ilişkin düzenlemeler Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliğinde (YİHY) yer almaktadır. Yönetmeliğe (YİHY) göre, yabancı bir ülkede, Türkiye'den işçi götürerek çalıştırmak isteyen Türk işverenlerin (firmaların) işçi temin etmesine veya yurtdışında işçi olarak çalışmak isteyenlerin de yurtdışına gönderilmesine aracılık etme konusunda İŞKUR ve büroları yetkilidir. Firmalar veya işverenler yurtdışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracakları işçileri İŞKUR kayıtlarından veya bürolar aracılığıyla sağlayabilmelerinin yanında, kendileri de temin ede. İşverenler; Yönetmeliğin 5. maddesinde belirtilen belgelerle birlikte işçilere ait iş sözleşmelerinin İŞKUR'a onaylatılmasından sonra yurtdışına çalıştırılmak üzere bu işçileri

yurtdışında iş alan işverenlerin (özellikle müteahhitlik firmalarının) Türkiye'den işçi götürmeleri için bazı kuralları yerine getirmeleri gerekir. Yurtdışına işçi götürmek isteyen işverenlerin Türkiye İş Kurumundan izin alması, götürülecek olan işçilerle yurtdışı çalışmaya ilişkin iş sözleşmesi yapması ve bu sözleşmeleri de Türkiye İş Kurumuna onaylatması zorunludur (Uğur, 2015).

Yurtdışında geçici süreyle çalışmak üzere bulunan Türk vatandaşları, genellikle yurtdışında iş alan işverenlerce (özellikle müteahhitlerce) iş alınan ülkelere götürülen işçilerdir ve ulusal mevzuatta da genellikle bu gruba ilişkin incelemeler yapılmaktadır. Ancak, yurtdışında geçici olarak bulunan ve çalışan Türk vatandaşlarını, yalnızca Türk işverenler tarafından çalıştırılmak üzere yurtdışına götürülen Türk vatandaşları ile sınırlandırmak doğru değildir. Uygulamada, Türk vatandaşlarının kendi imkânları ile de çalışmak üzere yurtdışında geçici süreyle bulunduklarına[593] veya Türkiye'de 4/1-a sigortalısı olarak çalışan işçilerin[594] de geçici olarak yurtdışına görevlendirildiklerine rastlanılmaktadır. Bu nedenle yurtdışına geçici olarak çalışan işçileri 3 grup altında incelemek yerinde olacaktır. Bunlar; işverenleri tarafından götürülenler, kendi imkânlarıyla gidenler ve işverenleri/işyerleri tarafından görevlendirilenlerdir.

Yurtdışında geçici süreyle işçi olarak bulunan (çalıştırılmak üzere götürülen) Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin uygulamalar, bu işçilerin ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerde çalıştırılmasına göre değişmektedir. Türkiye'nin ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzaladığı ülkelerde bulanan ve geçici süreyle çalıştırılmak üzere götürülen işçilerin sosyal güvenlik hakları ikili sosyal güvenlik

götürebilmektedirler (YİHY, m. 4). İŞKUR'a işverenler veya firmalar tarafından ibraz edilecek belgeler arasında "*Türk firmalarının veya işverenlerinin Türkiye'de yürürlükte bulunan sosyal güvenlik mevzuatı hükümlerine göre işçilerin sosyal güvenliklerini sağladıklarına ilişkin belge*" de yer almaktadır. Aynı zamanda özel istihdam büroları aracılığıyla da yurtdışına işçi gönderilmektedir. Konuyu düzenleyen Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğine (ÖİBY) göre büroların aracılık faaliyetleri kapsamında yurtdışına işçi göndermesi (geçici iş ilişkisi kurmak suretiyle işçi göndermesinde de) halinde işçilerin yurtdışı iş sözleşmelerinin İŞKUR'a onaylatılması zorunludur (ÖİBY, m. 4/5, m. 5/5). Aynı düzenleme 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu İle İlgili Bazı Özel Düzenlemeler Kanununda da yer almaktadır (4904 s. K., m. 17/10). Özel istihdam büroları işçinin geçici iş ilişkisinden doğan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumlu olmaktadırlar (ÖİBY, m. 11/1).

593 Ancak bu gruptakilerin, işlerini kendilerinin bulması gerektiği ve yersellik ilkesi gereği bulundukları ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olacakları ifade edilmektedir (Sözer, 2017, s. 97; Savaş Kutsal, 2016, s. 129). Bu kişiler 3201 sayılı Kanun kapsamında yurtdışı hizmet borçlanmasından yararlanarak, Türk sosyal güvenlik sistemine dâhil olmaktadırlar (Yıldırımoğlu, 2009, s. 556).

594 Çalışma merkezi Türkiye'de bulunan bir işverenin işçisinin, aynı işveren adına çalışmak veya belirli bir işi yerine getirmek için geçici olarak ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunulan bir ülkeye gönderilmesi halinde, işçi tıpkı Türkiye'de çalışıyor gibi kabul edilir ve hakkında Türk sosyal güvenlik mevzuatı hükümleri uygulanır (SGK, 2013, s. 4). Sözleşmelerde sigortaya ilişkin hüküm bulunmaması halinde ise zorunlu olarak 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaktadır (Sözer, 2017, s. 97).

sözleşmeleri ile sağlanmaktadır. Bu nedenle, ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin bulunduğu ülkelerde iş üstlenen işverenlerce bu ülkelere götürülen Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik hakları, taraf olunan ikili sosyal güvenlik sözleşmesi hükümleri ile (sözleşmenin kapsadığı sigortalarla) sınırlı olmaktadır. İkili sosyal güvenlik sözleşmelerinde hüküm bulunmaması halinde ise 5510 sayılı Kanunun madde 10 hükmü uygulanmaktadır.

Yurtdışına kendi imkânları ile geçici süreyle çalışmak üzere gidenlerin, Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi ile süreklilik arz eden bir bağlantısının bulunmaması ve sosyal sigorta uygulamalarında yersellik ilkesi gereği, geçici olarak çalışmak üzere bulundukları ülke sosyal güvenlik mevzuatına katılmaları gerekir. Bu nedenle bu gruptaki kişilere ilişkin sosyal güvenlik uygulamalarında ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin bulunup bulunmaması doğrudan bir önem taşımamaktadır. Ancak sözleşme hükümlerinde bu gruba ilişkin özel düzenlemelerin bulunması halinde ikili sosyal güvenlik sözleşmesi hükümleri geçerli olur.

Yurtdışına geçici görevle gönderilenler[595] (ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunsun veya bulunmasın) 5510 sayılı Kanun madde 5/1-g kapsamında değildirler (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2018, s. 132). Çünkü, 5510 sayılı Kanun madde 5/1-g kapsamındakiler "*yurtdışında iş üstlenen işverenleri tarafından çalıştırılmak üzere ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelere*" götürülen işçilerdir. Bu gruptakiler hakkında da 5510 sayılı Kanun madde 10 hükmü uygulanmaktadır. Kısaca, bu kişilerin geçici görevli olarak yurtdışında bulundukları sürelerde, Türk sosyal güvenlik mevzuatına tabiiyetleri devam ettiğinden, 5510 sayılı Kanun kapsamındaki hak ve yükümlülükleri Türkiye'de çalışıyormuş gibi, işverenleri ile birlikte devam etmektedir.

İkili sosyal güvenlik sözleşmesinin bulunmadığı ülkelerde geçici olarak çalıştırılan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının korunması konusunda ise Türk sosyal güvenlik mevzuatı hükümleri geçerli olmaktadır (Sözer, 2017, s. 95). Ancak bu kişiler kısmi 4/1-a sigortalısı olarak kabul edilmekte ve haklarında yalnızca kısa vadeli sigorta

[595] Ulusal mevzuatta geçici göreve ilişkin kesin bir hüküm bulunmamakla birlikte (Savaş Kutsal, 2016, s. 129), Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliğinin 30. maddesine göre "5510 sayılı Kanunun 4/-1a ve 4/1-c maddesi kapsamında sigortalı olanlardan genel sağlık sigortalısı sayılanların daimi olarak 6 aydan fazla süre ile yurtdışında görevlendirilmeleri" Yönetmeliğe göre sürekli görevle yurtdışına gönderilme olarak kabul edilmektedir (GSSUY m. 30/2). Yürürlükten kaldırılan Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliğinin 44/2 maddesinde de aynı hüküm yer almış ve 6 aydan uzun süreli yurtdışında görevlendirilenler "yurtdışında sürekli olarak görevlendirilen" kapsamında kabul edilmişlerdir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2018, s. 132; Yıldırımoğlu, 2009, s. 255).

ve genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmaktadır. Bu grupta yer alan Türk vatandaşlarının uzun vadeli sigortalara katılımı ise isteğe bağlı sigortalılık hükümleriyle gerçekleştirilmektedir.

5510 sayılı Kanunun 10. maddesine göre Kanunun 4/1-a maddesi kapsamındaki sigortalıların işverenleri tarafından geçici olarak yurtdışına gönderilmeleri halinde bu görevlerini yerine getirdikleri süre boyunca sigortalıların ve işverenlerinin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri devam etmektedir (5510 s. K., m. 10). Görüldüğü üzere 5510 sayılı Kanun madde 4/1-a kapsamındaki sigortalıların çalışma amacıyla yurtdışında bulunmaları konusunda, yukarıda bahsi geçen kişilere (kendi imkânlarıyla giden, geçici görevlendirilen ve Türk işverenler tarafından götürülen veya yurtdışında çalıştırılmak üzere işe alınıp götürülen) özgü bir ayrım yapılmamıştır. Dolayısıyla yurtdışına geçici olarak gönderilen 4/1-a kapsamındaki tüm işçiler yurtdışında geçici süreyle bulunan ve çalışmak üzere gönderilen işçiler olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, yapılan çalışmalarda işverenlerince geçici süreyle yurtdışına çalıştırılmak üzere götürülen 4/1-a kapsamındaki işçilerin sosyal güvenlik hakları[596] genellikle ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin bulunduğu ve bulunmadığı ülkeler açısından ele alınmaktadır.

Geçici süreyle çalıştırılmak üzere yurtdışına götürülen veya gönderilen Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarını öncelikle ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanan ülkeler açısından sosyal güvenlik uygulamaları bağlamında incelemek; daha sonra ise sözleşme bulunmayan ülkelerde geçici süreyle çalışmak amacıyla bulunan Türk vatandaşlarının durumlarını tabi oldukları zorunlu sigortalılık ve isteğe bağlı sigortalılık çerçevesinde incelemek doğru olacaktır.

[596] İkili sosyal güvenlik sözleşmeleri dışında, yurtdışında çalışan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının düzenlemesine ilişkin diğer bir uygulama olan Almanya İstisna Akdinden de kısaca bahsetmek yerinde olacaktır. Türk işgücüne Almanya'da çalışma olanağı tanıyan bu Anlaşma, Almanya İstisna Akdi Anlaşması, (18.11.1991 tarihinde imzalanmış) 20.12.1991 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye ile Almanya arasında imzalanan Anlaşmayla Türk firmalarının Almanya pazarına serbestçe girmeleri sağlanmış; dolayısıyla Türk işgücüne istihdam yaratma imkânı sunulmuştur. Anlaşma kapsamında Türk firmaları sağlık, tarım, ziraat, gastronomi dışında her alanda Almanya'da gösterecekleri faaliyetleri için her yıl belirlenen bir kota çerçevesinde işçi çalıştırma hakkı elde etmişlerdir. Almanya'ya götürülen işçiler ile firmalar arasında bir iş sözleşmesi bulunması nedeniyle, bu kapsamda çalışan Türk vatandaşı işçiler sigortalı ve firmalar da işveren konumundadır. Türk firmaları ile Almanya'daki yerleşik firmalar arasında bulunan istisna akdi sebebiyle Türk vatandaşı işçilerin sosyal güvenlik hakları Kurum tarafından yürütülmüştür. Almanya İstisna Akdi Anlaşmasının uygulanması ve ilgili işlemler konusunda bkz. Çolak ve Öztürk, 2006, s. 38-46). İstisna Akdi Anlaşmasına göre bu kapsamda çalıştırılan Türk vatandaşı işçilere 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaktadır (Olgaç, 2011, s. 44).

Yurtdışında geçici süreyle işçi olarak bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin uygulamalar büyük ölçüde ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde yer alan hükümler doğrultusunda sağlandığından, sözleşmeler bu konuda büyük bir önem taşımaktadır.

Türkiye'nin 35 ülke[597] (2019 yılı itibariyle) ile imzaladığı ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmaktadır. Sözleşmelerin tamamında[598] uzun vadeli sigorta kolları (yaşlılık, malullük ve ölüm sigortaları) ve 5510 sayılı Kanun madde 4/1-a sigortalıları kapsama alınmaktadır. İngiltere, Libya ve Quebec ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri yalnızca uzun vadeli sigorta kollarını içermektedir. Makedonya, Lüksemburg, Hollanda, Hırvatistan, Romanya, Sırbistan, Çekya, Fransa, Bosna Hersek, KKTC ve Arnavutluk ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde yalnızca iş sözleşmesi ile çalışanlar ve bu kişilerin aile bireyleri kısa vadeli sigorta kolları kapsamına alınmaktadır[599]. Almanya, Makedonya, Lüksemburg, Hollanda, Azerbaycan[600], Hırvatistan, Belçika, Romanya, Sırbistan, Avusturya, Çekya, Karadağ, Fransa, Bosna Hersek, İtalya, KKTC, Arnavutluk, Macaristan, Tunus, Güney Kore, Moldova ve Polonya ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde sağlık yardımlarına ilişkin hükümler de yer almaktadır[601]. Almanya, Belçika, Avusturya, Azerbaycan, İtalya, Güney Kore, Karadağ, Tunus, Macaristan, İran, Moldova, Polonya, Moğolistan ve Kırgızistan ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde bağımsız ve serbest çalışanlar için de kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümler yer almıştır. İşsizlik sigortası hükümleri ise

---

597 İran, Moldova, Polonya, Moğolistan ve Kırgızistan ile imzalanan sözleşmeler onay aşamasındadır ve henüz yürürlüğe girmemiştir.

598 Libya ile imzalanan Sözleşmede sigorta kollarına ilişkin bir düzenleme bulunmamakta, mevzuat tayinine ilişkin hükümler yer almaktadır. Libya'da iş üstlenen işverenlerle çalışan Türk işçiler daimi işçi; Libyalı işverenler veya üçüncü bir ülke işvereniyle Libya'da çalışan Türkler ise geçici işçidir. Daimi işçi olanlar 5510 sayılı Kanuna tabi olmakta, bu kişilerin uzun ve kısa vadeli sigorta primleri Kuruma yatırılmaktadır. Bu kişilere genel sağlık sigortası primi ödenmemektedir. Libya mevzuatında öngörülen hastalık sigortası primleri ise işverenlerce Libya sosyal güvenlik kurumuna ödenmektedir (SGK, 2013, s. 5). Libya'daki bu işçilerin, işverenleri adına Türkiye'de tescili yapılacak işyeri dosyalarında kısa vadeli sigorta, uzun vadeli sigorta ve işsizlik sigortasına ait primler tahsil edilmekte ve uygulanmayan genel sağlık sigortası (hastalık) primi ise Libya sosyal güvenlik kurumuna ödenmektedir. Libya'da çalışan Türk işçilerinin eş ve çocukları, genel sağlık sigortası kapsamında gelir testi yaptırarak (test sonucunda belirlenen primi ödeyerek veya ödemeden) Türkiye'deki sağlık hizmetlerinden yararlanmaktadırlar (Kurt, 2010, s. 315-316).

599 SGK verilerine göre Azerbaycan ve Avusturya ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin yalnızca iş sözleşmesi ile çalışanların kısa vadeli sigortalarını kapsadığı belirtilmesine rağmen, Sözleşme metinlerine göre bağımsız çalışanlar için de kısa vadeli sigorta kolları söz konusudur.

600 Azerbaycan sözleşmesindeki hastalık sigortasına ilişkin uygulama henüz yürürlüğe girmemiştir.

601 http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi_islemler/sosyal_guvenlik_sozlesmeler (Erişim Tarihi: 31.10.2019).

Bosna Hersek, Çekya, Lüksemburg, Hırvatistan, Slovakya, Sırbistan, Güney Kore, İtalya, İran, Moldova ve Polonya ile imzalanan sözleşmelerde yer almaktadır.

Tablo 3.1. *Türkiye'nin taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde Türkiye açısından kapsanan sosyal riskler*[602]

İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmesi Bulunan Ülkeler	Yaşlılık, malullük ve ölüm			İş kazası ve Meslek Hastalığı			Hastalık			Analık			İşsizlik			Sağlık		
	4/1-a	4/1-b	4/1-c	4/1-a	4/1-b	4/1-c	4/1-a	4/1-b	4/1-c	4/1-a	4/1-b	4/1-c	4/1-a	4/1-b	4/1-c	4/1-a	4/1-b	4/1-c
İngiltere	✓																	
Almanya[603]	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓					✓	✓	✓
Hollanda	✓	✓	✓	✓			✓			✓						✓		
Belçika	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓					✓	✓	✓
Avusturya	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓						✓		
İsviçre[604]	✓	✓	✓	✓			✓			✓								
Fransa	✓			✓			✓			✓						✓		
Danimarka	✓	✓	✓	✓			✓			✓								
Libya																		
İsveç	✓	✓	✓	✓			✓			✓								
Norveç	✓	✓	✓	✓			✓			✓								
KKTC	✓	✓	✓	✓			✓			✓						✓		
Kanada	✓	✓	✓	✓														
Makedonya	✓	✓	✓	✓			✓			✓						✓		
Arnavutluk[605]	✓	✓	✓	✓												✓		
Azerbaycan	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓						✓		
Gürcistan	✓	✓	✓	✓			✓			✓								
Romanya	✓	✓	✓	✓			✓			✓						✓		
Kebek	✓	✓	✓															
Bosna Hersek	✓	✓	✓	✓									✓			✓		
Çekya	✓	✓	✓	✓									✓			✓		
Lüksemburg	✓	✓	✓	✓									✓			✓		
Hırvatistan	✓	✓	✓	✓									✓			✓		
Sırbistan	✓	✓	✓	✓									✓			✓		
İtalya	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓			✓			✓	✓	✓

[602] http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi_islemler/sosyal_guvenlik_sozlesmeleri; http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/6b063875-e13a-426f-9fce-ca388e0ae08b/sosyal_guvenlik_sozlesmeleri_2019.pdf?MOD=AJPERES; https://statik.iskur.gov.tr/tr/istihdam/ikili_anla%C5%9Fmalar/isga.htm; https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyonlar_sd.calismalar?p_kom_kod=11&p_isle m=2 (Erişim Tarihi: 31.10.2019).

[603] Almanya sağlık sigortasından başlangıçta yalnızca Türk vatandaşı işçiler ve emekliler yararlanmaktayken, daha sonra yapılan değişiklikle tüm çalışanlar ve emekliler ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler yararlanmaya başlamıştır (http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/saglik_hakkindan_yararlanma/yurtdisi (Erişim Tarihi: 07.11.2019)).

[604] İş kazası ve meslek hastalığı sigortasında yalnızca meslek hastalığı sigortasına ilişkin hükümler yer almaktadır.

[605] İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yalnızca iş kazası sigortasına ilişkin hükümler yer almaktadır.

Tablo 3.1. (Devam) *Türkiye'nin taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde Türkiye açısından kapsanan sosyal riskler*

Slovakya[606]	✓	✓	✓	✓									✓					
Güney Kore	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓			✓	✓	✓
Karadağ	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓						✓	✓	✓
Tunus	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓						✓	✓	✓
Macaristan	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓						✓	✓	✓
İran	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓					
Moldova	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓			✓	✓	
Polonya[607]	✓	✓	✓	✓	✓								✓			✓	✓	✓
Moğolistan	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓							
Kırgızistan	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓							

Türkiye'nin taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin Türkiye açısından kapsamı incelendiğinde, özellikle Batı Avrupa ülkelerinde (Türk vatandaşlarının uzun yıllardır bulunduğu Almanya, Belçika, Avusturya gibi ülkelerde) sosyal güvenlik sözleşmelerinin kapsamının oldukça geniş bir şekilde belirlenmeye çalışıldığı ifade edilebilir. Özellikle Orta Avrupa ülkelerinde uzun vadeli sigorta kolları açısından işçi, bağımsız çalışan ve kamu çalışanları ayrımı gözetilmeksizin (istisnalar dışında) koruma altına alınırken, kısa vadeli sigorta kolları açısından[608] genellikle iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin koruma altına alındığı görülmektedir. Son imzalanan ve taraf olunan sözleşmeler açısından durum değerlendirildiğinde ise ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin kapsamının genel olarak genişletildiği, 4/1-a ve 4/1-b sigortalıların kapsama daha çok dâhil edildikleri görülmektedir. Özellikle sağlık açısından kapsamın son sözleşmelerle birlikte arttığı ifade edilebilir. İkili sosyal güvenlik sözleşmeleri uygulama açısından ise hizmet sürelerinin birleştirilmesine veya borçlanılmasına, eşit işlem ilkesine, elde edilen yardımların ve hakların ihracına, taraf ülkeler arasında işbirliğine ve sosyal güvenlik mevzuatı yönünden teklik ilkesine dayanmaktadır.

[606] Kısa vadeli sigorta kolları açısından yalnızca meslek hastalığı sigortasına ilişkin hükümler yer almaktadır.

[607] Hastalık ve analık sigortaları genel sağlık sigortası kapsamında alınmıştır.

[608] Avusturya, Romanya, Bosna Hersek, Çekya, Lüksemburg, Hırvatistan ve Slovakya ile imzalanan sözleşmelerde yalnızca meslek hastalığı durumundaki nakdi yardımların yapılmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Hollanda, Belçika, Avusturya, Fransa, Norveç, KKTC, Makedonya, Azerbaycan, Romanya, Gürcistan, Bosna Hersek, Arnavutluk, Hırvatistan, Sırbistan ve ile imzalanan sözleşmelerde hastalık ve analık sigortalarının uygulanmasında yardımlara hak kazanılmasında, yardımların miktarı ve süresinde, bu olayların meydan geldiği tarihte sigortalılık yönünden tabi olunan ülkenin yetkili kurum mevzuatı geçerlidir. Azerbaycan, Gürcistan, Arnavutluk, KKTC, Makedonya ve Lüksemburg sözleşmelerinde her iki ülkedeki sigortalılık süreleri dikkate alınarak doğumun gerçekleştiği ülke mevzuatı uygulanmaktadır, İngiltere ile imzalanan sözleşmede ise hastalık ve anlık hallerine ilişkin detaylı hükümler yer almaktadır (Yılmaz, 2016, s. 225, 243).

Türkiye'nin taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde, temel sosyal güvenlik haklarının güvence altına alındığı görülmektedir. Özellikle uzun vadeli sigortalar açısından güvence oluşturulması ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin önemi ortaya koymaktadır. Bu nedenle ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin kapsamın genişliği; geçici olarak yurtdışında bulunanların veya çalışanların korunması, sigortalılıklarının devamlılığının sağlanması ve ailelerinin de korunması açısından son derece önemlidir.

İkili sosyal güvenlik sözleşmelerinde taraf ülkelerin sosyal güvenlik koşulları ve taraf ülke vatandaşlarının karşılıklı olarak birbirlerinin ülkelerinde sahip oldukları haklar belirlenmektedir. Sözleşmelerde taraf ülkelerde ikamet ederek çalışan vatandaşlara ilişkin hükümlerin yanı sıra geçici süreyle bulunan vatandaşların da sosyal güvenlik haklarına ilişkin özel hükümler de yer almaktadır. Genel itibariyle sözleşmelerde, geçici süreyle bulunan vatandaşlar bakımından menşei ülke mevzuatı geçerli olmakla birlikte, bazı durumlarda karşı ülkenin sosyal güvenlik mevzuatı da uygulanabilmektedir.

Geçici olarak yurtdışında bulunan Türk vatandaşı işçilerin durumlarına ilişkin mevzuat hükümleri incelenmeden önce, bu kapsamdaki kişilerin üç grup temelinde inceleneceğini hatırlatmak gerekir. Geçici olarak yurtdışında bulunan Türk vatandaşı işçiler; yurtdışında iş üstlenen işveren tarafından geçici görevle götürülen veya bu işlerde çalıştırılmak üzere işe alınan kişiler, kendi imkânları ile yurtdışına geçici süreyle giden işçiler ve Türkiye'de emrinde çalıştıkları işveren tarafından geçici süreyle gönderilen işçiler olmak üzere üç grupta toplanmaktadır.

İkili sosyal güvenlik sözleşmelerinde kural olarak "*çalışma amacıyla bulunulan ülkenin sosyal güvenlik mevzuatına tabi olunacağı*" kabul edilmektedir. Ancak işverenleri tarafından geçici süreyle sözleşme tarafı bir ülkeye gönderilenler, uluslararası nakliyat işlerinde çalışanlar, elçilik, konsolosluk, misyon ve benzeri kurumlara gönderilen personel, sözleşme taraflarından birinin bayrağını taşıyan gemilerde veya sözleşme tarafı ülkenin limanlarında çalışanlar ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin bahsi geçen bu kuralının dışında tutulmuşlardır. İkili sosyal güvenlik sözleşmeleriyle, sözleşme tarafı bir ülkede işyeri bulunan bir işverenin, işçisini kendi hesabına çalıştırması veya belirli bir işin yerine getirilmesi amacıyla geçici olarak diğer sözleşme tarafı ülkeye göndermesi halinde, bu işçi hakkında gönderildiği ülkede çalıştığı süre boyunca, menşei ülkesinde çalışıyormuş gibi, işyerinin bulunduğu ülke mevzuatı uygulanmaktadır. Bu kuralla

mükerrer sigortalılık halleri önlenmeye çalışılmaktadır[609]. Bu doğrultuda taraf olunan ikili sosyal güvenlik sözleşmesi hükümlerine göre geçici süreyle yurtdışında çalışacak işçinin öncelikle hangi kapsamda yer aldığının tespit edilmesi ve geçici göreve ilişkin konunun açıklanması gerekir.

Türkiye ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurtdışındaki işyerlerine geçici[610] olarak çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri hakkında taraf olunan ikili sosyal güvenlik sözleşmesi hükümleri dikkate alınmakta, sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde ise 5510 sayılı Kanunun 10. maddesi gereği sigortalıların Kanunda belirtilen sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri zorunlu olarak devam ettirilmektedir (Sözer, 2017, s. 96-97). Kısacası, bu gruptaki Türk vatandaşı işçilerin ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri doğrultusundaki hakları (uzun vadeli sigorta, kısa vadeli sigorta ve genel sağlık sigortası açısından), yurtdışında çalışmak üzere bulundukları süre zarfında sözleşme hükümleri ile sağlanmakta, kapsama alınmayan sigortalar konusunda ise 5510 sayılı Kanun hükümleri geçerli olmaktadır.

Kendi imkânları ile yurtdışına geçici süreyle çalışmak amacıyla giden Türk vatandaşları bulundukları ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olmaktadırlar. İkili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerde çalışmak amacıyla bulunan Türk vatandaşı işçiler hakkında sözleşme hükümlerinin uygulanması veya uygulanacağı konusunda Türk mevzuatında doğrudan bir ifade bulunmamasına rağmen, ikili sosyal güvenlik sözleşmesi hükümlerinde genellikle "taraf ülke vatandaşı" ifadesinin kullanılması sebebiyle bu gruptaki Türk vatandaşı işçilere de ikili sosyal güvenlik sözleşmesi hükümlerinin uygulanacağı kanaati oluşmaktadır. Aksi durumda, ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin veya sözleşmede konuya ilişkin herhangi bir düzenlemenin bulunmaması halinde, bu

---

[609] http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/4f12487c-19fb-40b8-93d5-47893559e5d7/III-+S%C3%96ZLE%C5%9EMELER%C4%B0N+MEVZUAT+TAY%C4%B0N%C4%B0NE+%C4%B0L%C4%B0%C5%9EK%C4%B0N+%C4%B0%C5%9ELEMLER%C4%B0.pdf?MOD=AJPERES (Erişim Tarihi: 02.11.2019).

[610] İkili sosyal güvenlik sözleşmelerine göre geçici görevlendirme "*sözleşmeli bir ülkede istihdam edilenlerin belirli bir işin yerine getirilmesi için veya mesleki bir faaliyet gösteren bağımsız çalışanın faaliyetini devam ettirmesi için belirli bir süreyle sözleşme tarafı diğer ülkeye geçici olarak gitmesi*" durumu olarak açıklanmaktadır. Ancak her geçici görevlendirme ikili sosyal güvenlik sözleşmesi kapsamında değerlendirilmemektedir. Sözleşme kapsamında değerlendirilmesi için; "*çalışma amacıyla yurtdışında görevlendirilmeden önce işçi veya bağımsız çalışanlar gönderen ülkenin mevzuatına tabi olmalı, işveren ya da bağımsız çalışan gönderilen ülkede de faaliyette bulunuyor veya bulunacak olmalı, görevlendirme konusu iş, esas iş ile bağlantısı olmalı ve görevlendirmenin de sözleşmelerde belirlenen süre ile sınırlı olarak yapılmış olması*" gerekir (Yılmaz, 2016, s. 150).

kişiler için bulundukları ülke sosyal güvenlik mevzuatı hükümlerinin geçerli olacağı açıktır. Kaldı ki, tüm çalışanların sosyal güvenlik kapsamında olması gerektiğinden, Türk vatandaşı işçilerin Türkiye'de sigortalılıklarını ispatlayamamaları veya sürekli bir sigortalılıklarının bulunmaması[611] halinde, bulundukları ülke sosyal güvenlik sistemine tabi olacakları konusunda bir şüphe bulunmamaktadır.

Türkiye'nin taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinden Libya ile imzalanmış olan sözleşme dışındaki tüm sözleşmelerde, özellikle işçi statüsünde çalışanların geçici olarak görevlendirilmelerine ilişkin hükümler bulunmaktadır. Bu hükümlere göre taraf ülkelerden birinde istihdam edilen Türk vatandaşı işçi görev süresi ile sınırlı olmak ve sözleşmelerde yer alan süreyi aşmamak koşuluyla, kendisini geçici görevle gönderen işvereninin Türk sosyal güvenlik mevzuatına tabi olması sebebiyle, Türk mevzuatına tabi olmaktadır. Sözleşmelerde yer alan sürelerin dolması halinde ise sürenin yetkili makamların gerekli onayı vermesi ile yine sözleşme hükümlerine göre, uzatılması da söz konusudur. Onay verilen süre uzatımı boyunca Türk vatandaşlarının Türk sosyal güvenlik mevzuatına tabiiyetleri devam etmektedir. Sözleşmelerin büyük bir çoğunluğunda daha önce de belirtildiği üzere geçici görevlendirmeye ve görev süresinin uzatımına ilişkin hükümler yer almakla birlikte, İngiltere ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmesinde geçici görevlendirme süresine ilişkin kesin bir hüküm yer almamakta ve sürenin de görevin sona ereceği tarihe kadar devam edeceği belirtilmektedir. Ayrıca Libya ile olan sözleşmede de geçici görevlendirme süresine ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. Sözleşmelerde belirtilen yurtdışı geçici görevlendirme süreleri Tablo 3.3.'te yer almaktadır (Yılmaz, 2016, s. 150-151).

[611] Aynı zamanda, bu gruptaki Türk vatandaşlarının herhangi bir ülkede ikamet etmeleri ve o ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlamaları durumunda ya da ikamet esasına dayalı olarak, bulundukları ülke sosyal güvenlik sistemi kapsamına dahil oldukları tarihin bir gün öncesinden itibaren Türkiye'deki sigortalılıkları sona erdirilmektedir (5510 s. K., m. 9/1-b (7)).

Tablo 3.2. *İkili sosyal güvenlik sözleşmelerine göre geçici görevlendirme süreleri (Savaş Kutsal, 2016, s. 130; Yılmaz, 2016, s. 152; 2011/43 sayılı Genelge)*[612]

İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmesi Bulunan Ülkeler	Geçici Görevlendirme Süresi	
	İlk Görevlendirme Süresi	Görev Süresinin Uzatımı
İngiltere	İş süresince	-
Almanya	5 yıl	3 yıl uzatılabilir
Hollanda	12 ay	Anlaşma ile kararlaştırılan süre
Belçika	24 ay	Anlaşma ile kararlaştırılan süre [613]
Avusturya	24 ay	Anlaşma ile kararlaştırılan süre
İsviçre	24 ay	Anlaşma ile kararlaştırılan süre
Fransa	3 yıl	Anlaşma ile kararlaştırılan süre [614]
Danimarka	12 ay	İşin bitimine kadar uzatılabilir[615]
Libya	-	-
İsveç	24 ay	24 ay uzatılabilir
Norveç	12 ay	Anlaşma ile kararlaştırılan süre
KKTC	24 ay	Anlaşma ile kararlaştırılan süre
Kanada	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
Makedonya	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
Arnavutluk	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
Azerbaycan	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
Gürcistan	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
Romanya	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
Kebek	60 ay	Anlaşma ile kararlaştırılan süre
Bosna Hersek	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
Çekya	24 ay	Anlaşma ile kararlaştırılan süre
Lüksemburg	12 ay	12 ay uzatılabilir
Hırvatistan	24 ay	60 ay uzatılabilir
Slovakya	24 ay	60 ay uzatılabilir
Sırbistan	24 ay	60 ay uzatılabilir
İtalya	24 ay	Anlaşma ile uzatılabilir
Güney Kore	6 ay	24 ay uzatılabilir
Karadağ	24 ay	60 ay uzatılabilir
Tunus	36 ay	60 aya kadar uzatılabilir
Macaristan	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
İran	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
Moldova	24 ay	36 aya kadar uzatılabilir
Polonya	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
Moğolistan	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
Kırgızistan	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir

Tablo 3.3'ten de görüleceği üzere yurtdışına çalışmak üzere görevlendirilen Türk vatandaşı işçilerin geçici olarak görevlendirilebilecekleri süreler sözleşmelerde açıklıkla

[612] https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyonlar_sd.calismalar?p_kom_kod=11&p_islem=2; https://statik.iskur.gov.tr/tr/istihdam/ikili_anla%C5%9Fmalar/isga.htm (Erişim Tarihi: 31.10.2019).
[613] Uygulamada 60 ay ile sınırlı olduğu belirtilmektedir.
[614] Uygulamada 6 yıl ile sınırlı olduğu belirtilmektedir.
[615] Ancak süre yine de karşılıklı bir anlaşmayla/mutabakatla belirlenmelidir.

belirtilmiştir. Türk vatandaşı işçiler belirtilen sürelerle yurtdışında görevlendirilmeleri halinde, bulundukları ülkede geçici işçi statüsünde olmaktadırlar ve bu süre zarfında Türk sosyal güvenlik sistemine tabi olmaktadırlar. Gerekli hallerde sürenin uzatılması durumunda da Türk sosyal güvenlik mevzuatı uygulanmaya devam etmektedir. İkili sosyal güvenlik sözleşmelerinde yer alan geçici görevlendirme süresine ilişkin hükümlerle çifte sigortalılık durumu engellenmeye çalışılmaktadır.

İkili sosyal güvenlik sözleşmelerinde geçici görevlendirilen işçilerin bazılarına ilişkin özel düzenlemeler de bulunmaktadır. Bu grupta; uluslararası taşımacılık sektöründe çalışanlar, diplomatik temsilcilik ve konsolosluk çalışanları ile Türk bayraklı gemilerde çalışanlar yer almaktadır.

Türkiye'nin taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmelerine göre, taşımacılık işlerinde genellikle gönderen ülke veya işyeri merkezinin bulunduğu ülke mevzuatı uygulanmaktadır. Ancak bazı istisnai durumlarda görevli olarak bulunulan ülke mevzuatının da uygulandığı görülmektedir[616]. Dolayısıyla taşımacılık (havayolu veya karayolu) işlerinde yurtdışına gönderilen Türk vatandaşları, ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri uyarınca, genel olarak Türk sosyal güvenlik sisteminin kapsamında yer almaktadırlar. Bu sebeple Türkiye'nin taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin tamamında Türk bandıralı gemilerde çalışanların Türk sosyal güvenlik mevzuatına tabi olduklarını ifade etmek gerekir. İngiltere, Almanya, Danimarka, Norveç, KKTC, Makedonya, Azerbaycan, Romanya, Gürcistan, Bosna Hersek, Kanada, Çekya, Arnavutluk, Lüksemburg, Hırvatistan, Slovakya, Sırbistan, Güney Kore, Karadağ, Moldova, Polonya, Moğolistan, Kırgızistan, Tunus, Macaristan ve İtalya ile imzalanan sözleşmelerde de bu kural yer almaktadır[617]. Kısacası, bu ülkelerde taşımacılık ilerinde

[616] Almanya, Fransa, Hollanda, Belçika, Avusturya, İsveç, KKTC, Azerbaycan, Danimarka, İsviçre, Çekya, Lüksemburg, Makedonya, Norveç, Romanya, Quebec (Quebec'te yer alan şube tarafından istihdam veya ikamet koşuluna bakılmaksızın şubenin veya temsilciğin varlığı halinde Kebek mevzuatına tabiiyet), Gürcistan, Bosna Hersek, Hırvatistan, Slovakya, Sırbistan, Güney Kore, Karadağ, Kırgızistan, Moğolistan, Polonya, Moldova, İran, Tunus, İtalya ve Macaristan ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmelerine göre, gönderen ülkenin veya işyeri merkezinin bulunduğu ülke mevzuatı geçerli olmaktadır. Dolayısıyla, bu kapsamdaki Türk vatandaşı işçiler Türk mevzuatına tabi olmaktadırlar. Kanada, İngiltere, Libya ve Arnavutluk ile imzalanan sözleşmelerde konuya ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Aynı zamanda, bazı sözleşmelerde, bulunulan ülkede işyerinin temsilciliğinin veya şubesinin varlığı ve işçilerin bu şube tarafından istihdam edilmesi halinde bulunulan ülke mevzuatı geçerli olmaktadır. Yalnızca İsveç ile imzalanan sözleşmeye göre işçinin görevli olarak gönderildiği İsveç'te ikamet etmesi halinde İsveç mevzuatı geçerlidir. Bazı sözleşmelerde de gönderilen ülkede şube veya temsilcilik bulunsa dahi, işçilerin Türkiye'deki merkez tarafından istihdam edilmesi halinde yine Türk mevzuatı geçerli olmaktadır.

[617] Konuya ilişkin iki istisnai durum söz konusudur. Almanya, Danimarka, Norveç, KKTC, Romanya, Bosna Hersek, Lüksemburg, Hırvatistan, Slovakya, Sırbistan, Karadağ, İtalya, Tunus, Kırgızistan,

geçici olarak çalışan Türk vatandaşlarına genel kural olarak Türk sosyal güvenlik mevzuatı hükümleri uygulanmaktadır.

Diplomatik temsilcilik ve konsolosluk görevlileri ile bunların dışındaki idari ve teknik personel ve bu görevlilerin özel hizmetlerinde çalışanlar konusunda, ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde yer alan düzenlemelerde, genellikle Viyana Konsolosluk Sözleşmesinin etkisi görülmektedir[618]. İkili sosyal güvenlik sözleşmeleri Viyana Konsolosluk Sözleşmeleri ile birlikte değerlendirildiğinde, taraf ülkelerden birinin diplomatik misyonlarında ya da konsolosluklarında çalışan diplomatlar hakkında, bu kişileri görevlendiren veya gönderen ülkenin sosyal güvenlik mevzuatının uygulanması gerekir. Sözleşme tarafı ülkelerde bulunan diplomatlar dışında istihdam edilenler, genellikle çalışılan ülke mevzuatına tabi olmaktadırlar, ancak bazı sözleşmelerde bu kişiler hakkında vatandaşı oldukları veya temsil ettikleri ülke mevzuatı da uygulanmaktadır. Bazı sözleşmelerde ise ikamet ve vatandaşlık koşuluna bağlı olarak veya herhangi bir koşul aranmaksızın kişilere tabi olacakları mevzuatı seçme hakkı tanınmaktadır. Diplomatik personele uygulanacak mevzuatın belirlenmesinde; "*çalışılan ülke mevzuatının uygulanmasını öngören sözleşmeler, sürekli ikamet edilen ya da temsil edilen ülke mevzuatının uygulanmasını öngören sözleşmeler* ile *personelinin temin şekline göre uygulanacak mevzuatın belirlenmesini öngören sözleşmeler*" olmak üzere 3 farklı uygulama bulunmaktadır (Yılmaz, 2016, s. 161-164). Kural olarak gönderen ülke konumu sebebiyle Türk mevzuatına tabi olan Türk vatandaşı diplomatik temsilcilerin ve

Moğolistan ve Moldova ile imzalanan sözleşme hükümlerine göre taraf ülkelerin birinde liman veya karasularında diğer ülke bayrağını taşıyan bir geminin yükleme, boşaltma veya tamir gibi işlerinde ücretli olarak çalışanlar liman veya karasularının bulunduğu ülke mevzuatına tabidirler. İngiltere, Almanya, KKTC, Romanya, Bosna Hersek, Hırvatistan, Slovakya, Sırbistan, Polonya, Moğolistan, Kırgızistan, Tunus, İtalya ve Karadağ sözleşmelerinde taraflardan birinin bayrağını taşıyan bir gemide çalışan ve ikameti diğer taraf ülkede bulunan işverenler tarafından ücreti ödenenler, bulunulan ülkede de ikamet etmek koşuluyla o ülke mevzuatına tabi olurlar. Hollanda, Belçika, İsviçre, Fransa ve Kebek sözleşmelerinde ise istisnai kurallar yerine uluslararası taşımacılık personeline ilişkin mevzuat uygulanmaktadır (Yılmaz, 2016, s. 156-157).

[618] Avusturya, İsveç, İran, Polonya ve Romanya sözleşmelerinde doğrudan Viyana Konsolosluk Sözleşmesinde yer alan hükümler uygulanmaktadır. Macaristan ile imzalanan Sözleşmenin 11. maddesinde ise özellikle Viyana Konsolosluk Sözleşmesi hükümlerinin geçerli olmayacağı belirtilmektedir. Fransa ile imzalanan Sözleşmede de elçilik ve konsolosluk meslek memurları ile kançılarya memurları hakkında ikili sosyal güvenlik sözleşmesi hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmekte, dolayısıyla Viyana Konsolosluk Sözleşmesinin uygulanacağı ifade edilmektedir. Benzer şekilde Danimarka Sözleşmesinde de diplomatik temsilcilik veya konsolosluk çalışanları, diplomatik temsilcilik ve konsolosluklarda çalışan sivil memurlar ve sivil memur kabul edilenler hakkında sözleşme hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmektedir (m. 6). Norveç Sözleşmesinde de her iki tarafın diplomatik hizmet çalışanlarına ikili sosyal güvenlik sözleşmesi hükümlerinin uygulanmayacağı ifade edilmektedir (m. 5).

konsolosluk çalışanlarının tabi oldukları sosyal sigorta mevzuatı, sözleşmelerde yer alan hükümlerle birlikte bulundukları ülkelere göre farklılaşabilmektedir[619].

İkili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkeye çalışanlarını gönderecek işverenin başvurusu üzerine, işverenin ibraz ettiği belge ve bilgiler Kurum birimlerindeki ilgili servisler tarafından kurum kayıtları ile karşılaştırılarak kontrol edilmektedir. İbraz edilen belgeleri tam olan işçiler hakkında her iki ülke yetkili kurumlarınca kullanılan matbu bir belge düzenlenmektedir. Bu belgede geçici süreyle görevlendirilen kişinin bilgileri ile kişinin gönderen ülke mevzuatına tabi olarak sözleşme tarafı ülkede çalışacağı süre de belirtilmektedir. Usulüne uygun olarak düzenlenen belgeler çalışılan ülkenin sosyal sigorta kurumuna ibraz edilerek, çalışacak olan kişinin Türkiye'de sigortalı olduğu kanıtlanmış olur. İşverenin talebi doğrultusunda hazırlanan formülerler, özel işyerlerinde işverenlere ya da sigortalılara, temsilciliklerde ise ilgili bakanlık, kurum memuru veya sigortalının kendisine verilmektedir. Geçici görevlendirmenin sözleşmelerde belirtilen süreyi aşması halinde sigortalının ya da işverenin Kuruma başvurusu ile yetkili sigorta kurumlarının anlaşması sonucunda süre uzatılabilmektedir. Süre uzatımı her sözleşmeye göre farklılık göstermektedir[620].

---

[619] İngiltere, Hollanda, Belçika (konsolosluk veya diplomatik temsilcilik tarafından işe alınan kişiler ve bu kişilerin özel hizmetlerinde istihdam edilenler), İsviçre (taraf ülkelerden birinin vatandaşı olan ve diğer taraf diplomatik kurumlarında çalıştırılanlar), Fransa, Norveç, Gürcistan (temsil ülkesi tarafından gönderilmeyenler), Makedonya (temsil ülkesi tarafından gönderilmeyenler), Kanada (temsilciliğin bulunduğu ülke vatandaşı olan ve o ülkede ikamet eden ancak diğer ülke adına istihdam edilenler), Bosna Hersek (özel hizmetlerde çalıştırılmak üzere o ülkeden istihdam edilenler ile Sözleşmede belirtilen kapsamlara dâhil olmayanlar), Kebek (özel hizmetlerde istihdam edilenler), Çekya (bulunulan ülkeden istihdam edilen özel görevliler), Lüksemburg, Hırvatistan (özel hizmetlerde istihdam edilenler ile Sözleşmede belirtilen kapsamlara dahi olmayanlar), Güney Kore (bulunulan ülkeden istihdam edilen özel görevliler), Macaristan (bulunulan ülkeden istihdam edilenler), Kırgızistan (bulunulan ülkeden istihdam edilenler), Moğolistan (bulunulan ülkeden istihdam edilenler), Moldova (bulunulan ülkeden istihdam edilenler) ve İtalya (bulunulan ülkeden istihdam edilenler) sözleşmelerine göre çalışılan ülke mevzuatına tabi olunmaktadır. Almanya, Azerbaycan ve Arnavutluk sözleşmelerine göre de vatandaşı olunan ülke mevzuatına tabi olunmaktadır. Belçika, İsviçre, Kanada, Bosna Hersek, Kebek, Çekya, Hırvatistan, Slovakya, Sırbistan, Güney Kore, Karadağ, Tunus, Kırgızistan, Moğolistan, Moldova, Polonya ve İtalya sözleşmelerine göre sözleşme tarafı ülkeden diğer taraf ülke temsilciliklerine çalışmak üzere gönderilenler (bazıları vatandaşlık bağı sebebiyle de kabul edilmektedir) gönderen ülke mevzuatına tabi olmaktadırlar. Danimarka ile imzalanan sözleşmeye göre sürekli ikamet edilen ülke mevzuatı geçerli olmaktadır. KKTC, Makedonya ve Gürcistan sözleşmelerinde de temsil edilen ülke tarafından gönderilenlerin gönderen ülke mevzuatına tabi olacakları ifade edilmektedir. Sırbistan ile imzalanan sözleşmeye göre de taraf ülkeden istihdam edilenler ile temsilcilik ülkesinden gönderilenler dışındakiler işyerinin /temsilciliğin bulunduğu ülke mevzuatına tabi olmaktadırlar.

[620] http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/4f12487c-19fb-40b8-93d5-47893559e5d7/III-+S%C3%96ZLE%C5%9EMELER%C4%B0N+MEVZUAT+TAY%C4%B0N%C4%B0NE+%C4%B0L%C4%B0%C5%9EK%C4%B0N+%C4%B0%C5%9ELEMLER%C4%B0.pdf?MOD=AJPERES (Erişim Tarihi: 02.11.2019).

İkili sosyal güvenlik sözleşmelerinin yanı sıra, Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesinde de işleri sebebiyle geçici olarak yurtdışında bulunanların sosyal güvenliklerine ilişkin hükümler yer almaktadır. Sözleşmenin 14/a maddesinde bu durum "*Sözleşme tarafı bir ülkede çalışan işçiler, diğer bir sözleşme tarafı ülkede ikamet etmiş olsalar ya da bunları çalıştıran kurumun iş merkezi ya da işvereninin ikametgâhı diğer bir sözleşme tarafı ülkede bulunsa bile, ülkesinde çalıştıkları taraf ülke mevzuatına tabi olurlar*." şeklinde ifade edilmiştir. Konuya ilişkin istisna ise Sözleşmenin 15/1-a maddesinde yer almaktadır. Buna göre "*Sözleşme taraflarından birinin ülkesinde normal işvereni olan bir müessese tarafından istihdam edilen ve bu kurum hesabına bir işin yapılması için diğer bir sözleşme tarafı ülkeye gönderilen işçiler, bu işin görülmesi için tahmin edilen süre oniki ayı geçmemek ve diğer ülkede çalışma sürelerini tamamlamış bulunan işçilerin yerini almak üzere gönderilmemiş olmak koşuluyla, ülkesinde istihdam edildikleri sözleşme tarafı ülkenin mevzuatına tabi olurlar. Görülecek olan işin süresi beklenmedik nedenlerle önceden tahmin edilenden fazla devam ettiği ve oniki ayı geçtiği takdirde, diğer sözleşme tarafının yetkili makamının ya da bu makam tarafından tayin edilen merciin muvafakati ile bu işçiler hakkında iş tamamlanıncaya kadar, ülkesinde istihdam edildikleri sözleşme tarafının mevzuatı uygulanmaktadır*." (Şen, 2003, s. 16).

Görüldüğü üzere Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesinde[621] yer alan düzenlemelere göre Türkiye'de sigortalı olan ve 12 aydan daha kısa süreliğine Sözleşmeye taraf ülkeye giden Türk vatandaşları, geçici görevle ülkeye gelmiş kabul edilmekte ve görevleri süresince Türk sosyal güvenlik mevzuatına tabi olmaya devam etmektedirler. Görev süresinin beklenmedik hallerle uzaması durumunda ise, gerekli onayların alınması ile birlikte görevin tamamlanmasına kadar Türk mevzuatı uygulanmaya devam edecektir (Savaş Kutsal, 2016, s. 131).

İkili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelere geçici görevle gönderilen, götürülen veya giden Türk vatandaşı işçilerin, geçici süreyle bulundukları sözleşme tarafı

[621] Sözleşme hükümleri Türkiye ile Portekiz ve İspanya arasında uygulanmaktadır. Sözleşme tarafı diğer ülkelerle ile Türkiye'nin ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmaktadır. İrlanda ve Yunanistan ise sözleşmeyi onaylamalarına rağmen henüz yürürlüğe girmediği için sözleşmenin bu ülkelerle uygulama alanı bulunmamaktadır. Ayrıca, Malta, Güney Kıbrıs ve İzlanda da henüz Sözleşme parlamentoları tarafından onaylanmamışlardır. Sözleşmenin 5. maddesine göre Sözleşme, ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin üstünde yer almaktadır. Ancak Sözleşmenin 6. maddesine göre bazı taraf ülkeler ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin varlığını devam ettirmeyi seçmişledir. Bu doğrultuda Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi hükümleri yerine Türkiye ile Avusturya, Belçika, Almanya, Fransa, Hollanda, İsviçre, İsveç, Norveç, Danimarka, Lüksemburg ve İngiltere arasında imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri kullanılmaktadır (Savaş Kutsal, 2016, s. 132; Yılmaz, 2016, s. 101; Şen, 2003, s. 60-65).

ülkedeki sosyal güvenlik haklarına ilişkin uygulamalar konusunda daha önce de açıklandığı üzere bazı farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıkları tekrar ifade etmek gerekirse, "ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanan ülkelerde iş üstlenen işverenler tarafından sözleşmeli ülkelere götürülen Türk vatandaşı işçilerin (bu işçiler Türkiye'de aynı işveren emrinde çalışanlar veya bu iş için çalıştırılmak üzere işe alınanlardır) sosyal güvenlik hakları bulunulan ülke ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmelerine" göre sağlanmakta; "kendi imkânları ile sözleşme tarafı ülkelerde geçici olarak çalışma amacıyla bulunan Türk vatandaşı işçilerin sosyal güvenlik hakları bulundukları sözleşme tarafı ülke mevzuatınca" sağlanmakta ve "Türkiye'de bir işverenin emrinde çalışan Türk vatandaşı işçilerin geçici görevle sözleşme tarafı ülkeye gönderilmeleri halinde ise sosyal güvenlik hakları Türkiye'deki sigortalılıklarının devamı niteliğinde" olmaktadır.

İkili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelere çalışmak üzere götürülen Türk vatandaşı işçilerin sosyal güvenlik haklarının korunması noktasında, ikili sosyal güvenlik sözleşmesi hükümleri "eşit işlem görme ilkesi" kapsamında değerlendirilmektedir. Sözleşme tarafı ülkede bulunan Türk vatandaşları, aksine bir hüküm bulunmadığı sürece, ülke vatandaşları ile sosyal güvenlik hakları açısından aynı ve eşit haklara sahip olmaktadırlar. Genel kural olarak, sözleşme tarafı bir ülkede işçi olarak çalışan Türk vatandaşları, bu çalışmaları sebebiyle, ikametlerinin Türkiye'de olmaları ve işverenlerinin veya işyeri merkezlerinin Türkiye'de bulunmaları dikkate alınmaksızın çalıştıkları ülke mevzuatına tabi olmaktadırlar (Yılmaz, 2016, s. 147). Ancak bu kural işverenleri tarafından geçici süreyle yurtdışına götürülen işçiler hakkında uygulanırken, işverenleri tarafından geçici süreyle gönderilen Türk vatandaşı işçiler bu genel kuralın istisnasını oluşturmaktadır.

İkili sosyal güvenlik sözleşmelerinden kaynaklanan uygulamalar ve sözleşme tarafı ülkedeki çalışmalar sebebiyle Türk sosyal güvenlik mevzuatı açısından yaşlılık, malullük, dul ve yetim aylığı, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, analık, genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortalarına tabi olunmaktadır. Sözleşme tarafı diğer ülkeler açısından ise yaşlılık, malullük, dul ve yetim aylığı, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, analık, işsizlik ve aile yardımları kapsama alınmaktadır. Bu noktadan hareketle, geçici süreyle yurtdışında bulunan Türk vatandaşları açısından gerek ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri doğrultusunda gerekse Türk mevzuatına tabiiyetleri sebebiyle uzun vadeli ve kısa vadeli sigortalar, sağlık sigortası ve işsizlik sigortası hükümleri uygulanmaktadır. Aile yardımları konusunda ise Türkiye'de bu sigorta kolunun bulunmamasına rağmen,

sözleşme tarafı ülke de kapsama alınması halinde Türk vatandaşları da bu sigortadan yararlanma imkânı bulmaktadırlar.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre "*büyükelçilik veya konsolosluk mensuplarının özel hizmetlerinde çalıştırılanlardan gönderen ülkede ya da üçüncü bir ülkede sigortalılıklarını belgeleyemeyenler ile Türkiye'de ikamet ederlerken bu ülkelerde çalıştırılan Türk vatandaşları Türkiye'de sigortalı olarak kabul edilmektedirler*." (SSİY, m. 9/2-ç). Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliğine (KVSKUT) göre de "*mütekabiliyet esasına dayalı olarak ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülke uyruğunda olanlar dışında ..... uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülke sigortalılardan, sözleşmede sigortalılıklarını belgelemeyenler ile Türkiye'de ikamet etmekteyken bu ülkelerde çalıştırılan Türk vatandaşları" (KVSKUT, m. 5/1-b (4)) ile "büyükelçilik, konsolosluk mensuplarının özel hizmetlerinde çalıştırılanlardan gönderen ülkede ya da üçüncü ülkede sigortalılıklarını belgelemeyenler ile Türkiye'de ikamet ederken burada çalıştırılan Türk vatandaşları*" (KVSKUT, m. 5/1-b (4)) hakkında kısa vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanmaktadır.

İşverenleri tarafından yurtdışında sözleşme tarafı ülkeye geçici süreyle çalışmak üzere götürülen Türk vatandaşları ile kendi imkânları ile geçici olarak giden Türk vatandaşları; sosyal sigorta kollarından yararlanmaları açısından haklarının devamlılığının sağlanması için sigortalılık sürelerinin birleştirilmesine veya sürelerin borçlanılmasına[622] ihtiyaç duyabilmektedirler. Buna karşın, geçici görevle gönderilen Türk vatandaşı işçiler sosyal güvenlik haklarının Türkiye'de çalışıyormuş gibi devam etmesi sebebiyle böyle bir uygulamaya ihtiyaç duymamaktadırlar.

Türkiye ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerde iş üstlenen işverenlerin yurtdışındaki işyerlerinde çalıştırmak amacıyla götürdüğü Türk vatandaşı işçiler, ikili sosyal güvenlik sözleşmesi hükümleri doğrultusunda genel sağlık sigortalısı sayılmaktadırlar. Kendi imkânları ile yurtdışına geçici süreyle çalışmak amacıyla giden Türk vatandaşları ise bulundukları ülkenin sosyal güvenlik mevzuatına tabi olacaklarından, ülke mevzuatı kapsamında sağlık sigortalısı olabilmektedirler. Geçici görevle işverenleri tarafından gönderilen Türk vatandaşı işçiler de Türk sosyal sigorta

[622] Yurtdışı hizmet borçlanmasına ilişkin açıklamalar daha önce yapıldığı için tekrar bu kısımda ele alınmamıştır.

mevzuatına tabi olacaklarından Türk genel sağlık sigortası hükümlerinden yararlanmaya devam edeceklerdir (Sözer, 2018, s. 121).

5510 sayılı Kanuna göre, genel sağlık sigortalısı olan Türk vatandaşlarının işverenleri tarafından geçici görevle yurtdışına gönderilmeleri (bulunulan ülke ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin varlığına bakılmaksızın) halinde de belli koşullarla yurtdışı sağlık hizmetlerine sahip olacakları ifade edilmektedir. 5510 sayılı Kanunun 66/1-a maddesine göre; "*Kanunun 60/1-a maddesinde belirtilen genel sağlık sigortalılarından (4/1-a sigortalılar) işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usule uygun olarak geçici görevle yurtdışına gönderilenlerin acil durumlarda, Kanunun yine 60/1-a maddesine göre genel sağlık sigortalısı sayılanlardan usulüne uygun olarak sürekli görevle yurtdışına gönderilenlere ve onlarla birlikte yurtdışında yaşayan bakmakla yükümlü olunan aile üyelerine, Kanunun 66/1-a ve 66/1-b maddeleri kapsamında olan veya bu kişilerin dışında herhangi bir nedenle (çalışma dışındaki nedenler de olabilir) KKTC'de bulunan ve Türk vatandaşı olan genel sağlık sigortalıları ve bakmakla yükümlü oldukları kişilere*" yurtdışında da sağlık hizmeti sağlanmaktadır (5510 s. K., m. 66/1; GSSUY, m. 30; SUT, m. 2.5.1).

Yurtdışına geçici görevle gönderilenlerin, 5510 sayılı Kanun madde 4/1-a kapsamında sigortalılıkları sebebiyle genel sağlık sigortalısı olarak kabul edilenlerin, sürekli olarak 6 aydan fazla süreyle yurtdışında görevlendirilmeleri durumu, Genel Sağlık Sigortası Uygulama Yönetmeliğinin uygulanması açısından yurtdışında sürekli görevlendirme kabul edilmektedir. Bu kişilerin yurtdışında görevlendirilmeleri ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin varlığı halinde sözleşme hükümlerince yapılmakta ve yürütülmektedir. Geçici ya da sürekli görevle yurtdışına gönderilenlerin Kuruma bildirilmeleri de tedavi giderlerinin oluşması durumunda yapılmaktadır. Bildirimin, tedavi giderinin talep edildiği sırada yapılması da mümkündür (GSSUY, m. 30/2). Geçici veya sürekli görevle yurtdışında bulunanların sağlık hizmetlerinin, görev süreleri boyunca genel sağlık sigortası için Kuruma ödenen tutarı geçmemesi koşuluyla, çalışma amacıyla bulundukları ülkede yaptırdıkları sağlık sigortasıyla bu hizmetlerin karşılanması mümkündür (GSSUY, m. 30/5; SUT, m. 2.5.1/3). İkili sosyal güvenlik sözleşmesinde sağlık yardımlarına ilişkin hükmün yer alması halinde, geçici veya sürekli görevle görevlendirilen sigortalıların sağlık hizmet giderleri[623] yanında yol giderleri,

[623] Yönetmelikte, Türkiye ile arasında ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerden biri olan KKTC'de sağlık hizmetlerinin sağlanmasına ilişkin özel bir hüküm bulunmaktadır. Türk vatandaşı

refakatçi ve gündelik giderleri de sözleşme hükümlerine göre karşılanmaktadır (GSSUY, m. 30/6; m. 31/1; SUT, m. 2.5.1/4). Aksi durumda, (sözleşmenin olmadığı hallerde) yurtdışına geçici görevle gönderilen kişiler ile bakmakla yükümlü oldukları aile üyeleri için yol giderleri, gündelik harcamaları, refakatçi ve cenaze giderleri ödenmemektedir (SUT, m. 2.5.1/5).

Aynı zamanda, geçici olarak çalışma amacıyla bulunma dışında, genel sağlık sigortalısı ya da bakmakla yükümlü olunan kişilerin yurtdışında bulundukları sürede sağlanan sağlık hizmetlerine ait bedellerin karşılanmasına, bulunulan ülkede sağlık hizmetlerini kapsayan ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin bulunması halinde ilgili sözleşme hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmektedir[624]. Sağlık yardımlarını kapsayan sözleşmenin olmaması halinde ise tedavi sebebiyle oluşacak giderler (yol, refakatçi, gündelik gibi) karşılanmamaktadır (SUT, m. 2.5.2).

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre yurtdışındaki hizmet sürelerinin tespit edilmesi için 5510 sayılı Kanunun 4/1-a maddesi kapsamındaki sigortalıların işverenleri tarafından görevlendirildiklerine ilişkin belgenin Kuruma ibrazı istenmektedir. Kurum tarafından yurtdışında bulunma durumu her türlü bilgi ve belgeyle tespit edilebilmektedir (SSİY, m. 86). Diğer taraftan, yurtdışında çalıştırmak üzere işçi alan işverenlerin de Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği'nin 5. maddesinde belirtilen belgeleri ibraz etmeleri ile yurtdışına işçi götürebilmeleri mümkündür. Bu madde de "*yurtdışına işçi götürecek olan firmaların Türkiye'de yürürlükte bulunan sosyal güvenlik mevzuatı gereğince çalışmak üzere götürecekleri işçilerin sosyal güvenliğinin sağladığına ilişkin bir belgeyi*" Kurumun taşra teşkilatı birimlerine ibraz etmesi gerektiği belirtilmektedir (YİHY, m. 5/1-ç). Ancak bu durumun, ilgili bir açıklama yer almamasına rağmen, ikili

sigortalılar ve bakmakla yükümü oldukları kişilere KKTC'de bulundukları esnada sağlanan sağlık hizmeti giderleri, yurtiçi sözleşmeli sağlık sunucularına ödenen en yüksek tutarı geçmemek koşuluyla Kurum tarafından karşılanmaktadır. KKTC'de Kurumla sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu ile anlaşmanın bulunması durumunda acil durumlar dışındaki sözleşmesiz sağlık sunucularından alınan sağlık hizmetleri Kurum tarafından karşılanmamaktadır. Yönetmeliğin bu fıkrasında yer alanlara ayrıca, yol ve gündelik giderleri de ödenmemektedir (GSSUY, m. 31/2).

[624] Müstehaklık sorgulamasının Kurum bilgi işlem sisteminde yapılması tamamlanıncaya kadar sosyal güvenlik sözleşmeleri doğrultusunda Kurum sağlık yardımlarından yararlanan kişilerin sağlık hizmetleri, Kurum tarafından düzenlenen ve onaylayan "Sosyal Güvenlik Sözleşmesine Göre Sağlık Yardım Belgesi"ne dayanılarak sağlanmaktadır. Ancak, Almanya, Belçika, Hollanda, Fransa ve Avusturya ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri kapsamındakiler için MEDULA sistemi üzerinden provizyon alınmaktadır (SUT, m. 1.7.1/1). Sosyal güvenlik sözleşmelerinde yer alan hükümler doğrultusunda yabancı ülke kurumları tarafından talep edilen sözleşmelere göre belirlenmiş olan tıbbi raporların manuel olarak düzenlenmesi, onaylanması ve raporu talep eden sosyal güvenlik il müdürlüğü veya sosyal güvenlik merkezine gönderilmesi gerekir (SUT, m. 1.7.1/2).

sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmayan ülkelere götürülecek işçilere yönelik olduğu varsayılmaktadır. Ayrıca, 2019/9 sayılı Genelgede de Türkiye'de sigortalı olan ve ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan bir ülkeye geçici olarak çalıştırmak üzere işçilerini götüren işverenlerin de "geçici görevli çalıştırmaya" ilişkin belge alması gerektiği ifade edilmektedir (2019/9 sayılı SGK Genelgesi, m. Ğ/8). Genelgede Türkiye'de sigortalı olanların ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin varlığına dikkat edilmeksizin geçici görevli olarak bulunmalarına ilişkin bir açıklama da bulunmaktadır[625].

Yurtdışına geçici veya sürekli görevle çalışanlarını görevlendiren veya götüren işveren, bu çalışanlarının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık durumunda, sigortalının hak kazandığı geçici işgöremezlik ödeneğini Kurum tarafından karşılanıncaya kadar ödemekle yükümlü olmaktadır. Bahsi geçen yükümlülüğün yerine getirilmesindeki gecikme sebebiyle hem Kurumun hem de sigortalının uğrayacağı her türlü zarardan işveren sorumlu olmaktadır (SSİY, m. 89).

Yurtdışında (ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan veya bulunmayan) çalışmak amacıyla bulunulan ülkede meydana gelen iş kazasının 3 günlük bildirim süresi içinde, meslek hastalığının ise 5510 sayılı Kanunda belirtilen süre içinde, işverenin kontrol alanı dışındaki bir yerde meydana gelen iş kazasının ise iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren 3 işgünü içinde veya Kurum tarafından kabul edilebilir belgelendirilmiş mazeretin ortadan kalktığı tarihten itibaren bildirilmesi gerekir (SSİY, m. 90)[626].

---

[625] Bu açıklamaya göre; "*Emniyetten elde edilen yurda giriş ve çıkış tarihlerine göre Türkiye'de 4/1-a kapsamındaki sigortalılığın başladığı tarihte yurtdışında olduğu ve hizmetlerinin devamında herhangi bir tarihte Türkiye'ye giriş yaptığı tespit edilen sigortalıların, bu işyerinden bildirilen sigortalı işe giriş bildirgesi ve bu bildirgeye istinaden yapılan 4/1-a kapsamındaki hizmet bildirimlerinin tamamı iptal edilmektedir. Sigortalının 4/1-a kapsamında geçen çalışmasının başlangıcında Türkiye'de bulunduğu ve 4/1-a hizmetinin devamında yurtdışına çıkış yaptığının tespiti durumunda işverence sigortalının yurtdışına görevli olarak gönderildiğinin ispatlanması (5510 sayılı Kanunun 10. maddesinde belirtilen geçici olarak yurtdışına görevlendirildiğine ilişkin belgenin, sigortalıya yaptığı harcamaların (uçak bileti, otel masrafları gibi) gider olarak defter kayıtlarına işlenmesi hususunun belgelendirilmesi) halinde, hizmetin tamamı geçerli sayılmaktadır. Söz konusu belgelerin ibraz edilememesi durumunda (yıllık izin süreleri hariç olmak üzere) ise, aksine bir tespit olmadığı sürece yurtdışına çıkış tarihinden sonra bildirilen 4/1-a hizmetleri iptal edilmektedir. Türkiye'de geçen 4/1-a hizmetlerinin tamamında ya da bir bölümünde yurtdışında bulunduğu tespit edilen sigortalıların, yurtdışında geçen sigortalılık sürelerinin olmaması durumunda, belirtilen diğer iki maddedeki açıklamalar doğrultusunda işlem yapılması, ikilemin giderilememesi durumunda iş sözleşmesi unsurlarını sekteye uğratacak sürede ve şekilde yurtdışında bulunulduğu kanaatinin oluştuğu sigortalılar ile ilgili olarak, Sosyal Güvenlik Denetmenliği Yönetmeliğinde yer alan "denetmen ve denetmen yardımcılarının görevleri" başlıklı madde 24 kapsamındaki sigortalılar için ilgili dönemlerde bildirilen hizmetlerin fiili çalışma olup olmadığının denetimi talebinde bulunulmakta ve düzenlenen rapora göre de işlem yapılmaktadır*." (2019/9 sayılı Genelge, m. Ğ/8-3).

[626] İkili sosyal güvenlik sözleşmeleri kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı sigortaları ve tedavi amacıyla Türkiye'ye gönderilme kapsamında sağlık yardımlarından yararlanan hakkı bulunan

Yurtdışında geçici görevle çalıştırılmak üzere gönderilen Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelere gönderilmeleri halinde, SGK tarafından sözleşme hükümlerinden kaynaklanan formülerin hazırlanması için genelgeler hazırlanmaktadır. Bunlar arasında 2016/5 sayılı Türkiye ile Karadağ arasındaki Sosyal Güvenlik Sözleşmesinden kaynaklanan formülere ait açıklamalara ilişkin Genelge[627], 2015/21 sayılı Türkiye ile Kore arasındaki Sosyal Güvenlik Sözleşmesinden kaynaklanan formülere ait açıklamalara ilişkin Genelge[628], 2019/14 sayılı Türkiye ile Fransa Sosyal Güvenlik Sözleşmesinden kaynaklanan formüler ve ilgili açıklamalara ilişkin Genelge[629], 2019/13 sayılı Türkiye ile Macaristan Sosyal Güvenlik Sözleşmesinden kaynaklanan formüler ve ilgili açıklamalara ilişkin Genelge[630] yer almaktadır.

Türkiye'nin taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde yer alan hükümler çerçevesinde sözleşme tarafı ülkenin sosyal sigorta kurumu mevzuatına göre düzenlenen ve sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin formülerle birlikte Kuruma bildirilen istirahat raporları aynen kabul edilmektedir. Türkiye ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerin sosyal güvenlik kurumları, sigortalılarının muayene ve tedavileri sonucunda düzenlenecek olan istirahat ve sağlık raporlarında Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ile belirlenmiş olan usul ve esasları uygulamaktadırlar. Bu raporlar, sözleşme tarafı ülkedeki sosyal güvenlik kurumlarına iletilmek üzere Kuruma verilmek zorundadır (2016/11 sayılı Genelge, m. 6.1.3).

Aynı zamanda, kamu idarelerince usulüne uygun olarak 5510 sayılı Kanunun 66/1-a (1) maddesi gereği sürekli görevle yurtdışına gönderilenlerden 4/1-a kapsamında genel sağlık sigortalısı olanların görev süresince yurtdışında birlikte bulunmaları koşuluyla, aylıksız izinli olan veya aylıksız izin süresini borçlanan, 5510 sayılı Kanun geçici madde 4 kapsamında isteğe bağlı iştirakçi olan, sosyal güvenlik mevzuatı doğrultusunda kendi adına gelir ya da aylık bağlanan eş ve yetim aylığı alan çocukları yurtdışına çıktıkları

sigortaların YUPASS provizyon sisteminde yer alan açıklamalar kısmında belirtilen hastalıklar dışındaki tedavi masrafları Kurum tarafından karşılanmamaktadır (SUT, m. 1.7.1/3).

627 12.02.2016 tarihli, 70809318.010.06.02/2 sayılı ve Türkiye ile Karadağ Sosyal Güvenlik Anlaşması konulu SGK Genelgesidir.

628 01.09.2015 tarihli, 70809318.010.06.02/446 sayılı ve Türkiye ile Kore Sosyal Güvenlik Anlaşması konulu SGK Genelgesidir.

629 24.05.2019 tarihli, 15591373-010.06.01-E.7941998 sayılı ve Türkiye ile Fransa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi konulu SGK Genelgesidir.

630 24.05.2019 tarihli, 15591373-010-06.E.7934807 sayılı ve Türkiye ile Macaristan Sosyal Güvenlik Anlaşması konulu SGK Genelgesidir.

tarihten itibaren genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişiler olarak kabul edilmektedirler (GSSTPMİY, m. 16/12).

İkili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerde çalışmak amacıyla geçici olarak bulunan Türk vatandaşı işçilere özgü bir uygulama olmamakla beraber, Türk sosyal güvenlik sisteminden (5510 sayılı Kanuna göre) malullük aylığı ve yaşlılık aylığı almakta iken, yabancı bir ülke sosyal güvenlik sistemine tabi olarak çalışmaya başlayanların aylıklarının çalışmaya başladıkları aybaşından itibaren kesileceğini de (5510 s. K., m, 27/3; m. 30/3-a) konu kapsamında belirtmek yerinde olacaktır. Buna karşın, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğünden önce kendilerine aylık bağlananların (mülga kanunlara göre) aylık bağlandıktan sonra Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerden birinde çalışılmaya başlaması durumunda, bağlanan aylıkların doğrudan kesileceğine ilişkin bir hükmün bulunmaması sebebiyle, 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önceki sosyal güvenlik kanunlarının mülga hükümleri doğrultusunda bağlanan malullük ve yaşlılık aylıkları ödenmeye devam etmektedir. 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce sigortalı olanların, Kanunun yürürlüğünden sonra 5510 sayılı Kanunun geçici 2. maddesine göre malullük veya yaşlılık aylığı almaları ve Türkiye ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan bir ülkede çalışmaya başlamaları halinde de aylıkları ödenmeye devam etmektedir (2014/22 sayılı Genelge[631], m. 1-2).

Görüldüğü üzere, yurtdışında geçici görevle bulunan Türk vatandaşı işçilerin sosyal güvenlik haklarına ve uygulamalarına ilişkin durumlar birbirine göre farklılık göstermektedir. Çeşitli olasılıkları içeriğinde barındıran bu konu, bu kişilere özgü düzenlemelerin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. İkili sosyal güvenlik sözleşmelerinden kaynaklanan uygulamaların yanı sıra, bu gruptaki işçilerin özel durumlarından (işçilerin gönderilmesi, görevlendirilmesi veya kendi imkânları ile gitmesi) kaynaklanan uygulamalar da söz konusudur.

İşverenlerin özellikle yurtdışında üstlendikleri işler sebebiyle, çalıştıracakları işçileri Türkiye'den temin etmelerinin oldukça yaygın bir uygulama olduğuna ve bunun dışında çeşitli sebeplerle (kendi imkânları veya işverenleri tarafından gönderilme gibi) de Türk vatandaşı işçilerin geçici süreyle yurtdışında çalışmak üzere bulundukları konusuna daha önce de değinilmiştir. Türk vatandaşı işçilerin belirtilen sebeplerle yurtdışında

[631] Genelge, "Aylık bağlandıktan sonra yurtdışında çalışanlar"ın durumuna ilişkin 25.07.2014 tarih ve 2014/22 sayılı SGK Genelgesidir.

geçici olarak çalışmaları, daha önce de belirtildiği üzere yalnızca ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerde olmamakta, ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde de çalıştırılabilmektedirler. Türk vatandaşı işçilerin, işverenleri tarafından geçici süreyle yurtdışında çalıştırılmak üzere götürüldükleri ülkeler genellikle ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdir. Bu nedenle, Türk vatandaşlarının geçici süreyle yurtdışında çalıştırılmaları konusunda ilk olarak ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde yapılan çalışmalar dikkat çekmekte ve yapılan incelemeler de bu grup üzerine olmaktadır. Ancak konuya ilişkin belirtilmesi gereken bir durum da, ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde geçici süreyle çalışmak veya çalıştırılmak üzere bulunan Türk vatandaşı işçilerin, yurtdışında iş üstlenen işverenleri (özellikle müteahhitler) tarafından götürülenlerle sınırlı olmadığıdır. Bu kişilerin yanında, yine ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerde de olduğu gibi, kendi imkânları ile geçici süreyle çalışmak üzere bulunanlar ve Türkiye'de bağlı oldukları işverenleri tarafından gönderilenler de bu kapsama dâhil edilmelidir[632].

Kendi imkânları ile yurtdışında geçici süre ile çalışacak Türk vatandaşı işçiler ile Türkiye'de birlikte çalıştıkları işverenler tarafından herhangi bir nedenle geçici süreyle gönderilen/görevlendirilen Türk vatandaşı işçilerin sosyal güvenlik haklarına ilişkin uygulamaların ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerdeki gibi devam edeceğini belirtmek gerekir. Dolayısıyla, ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerde olduğu gibi kendi imkânları ile geçici süreyle bulunan Türk vatandaşları, sosyal güvenlik uygulamalarındaki yersellik ilkesi kapsamında bulundukları ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olurlarken; işverenleri tarafından geçici görevle gönderilen veya görevlendirilen Türk vatandaşlarının ise Türkiye'deki sosyal güvenlik açısından tabi oldukları hak ve yükümlülükleri 5510 sayılı Kanunun 10. maddesine göre devam etmektedir[633].

5510 sayılı Kanunun yürürlüğünden önce (506 sayılı Kanun döneminde) yurtdışında iş üstlenen işverenlerince ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelere götürülen Türk vatandaşı işçilerin sosyal güvenlik hakları topluluk sigortası[634]

[632] Yurtdışında çalışmak amacıyla bulunan Türk vatandaşı işçilere ilişkin gruplandırma yapılırken bazı kaynaklarda, "yabancı işverenler tarafından çalışmak üzere yurtdışına götürülen Türk vatandaşı işçiler" de bu gruba dâhil edilmektedir (Bkz. Ocak, 2008, s. 133-136).

[633] Bahsi geçen iki gruba ilişkin sosyal güvenlik uygulamalarından, ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkeler kapsamında bahsedildiği için, bu bölümde bu uygulamalar tekrar ele alınmayacaktır.

[634] Topluluk sigortası ilke olarak isteğe bağlı bir sigortalılık statüsüdür (Aydın, 2000, s. 37). İkili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde iş alan Türk işverenlerin, bu işlerde çalıştırmak üzere

kapsamında düzenlenmiştir[635]. 5510 sayılı Kanunun kabulünden sonra bazı işverenlerin 506 sayılı Kanunun 86. maddesine göre (malullük, ölüm ve yaşlılık sigortaları açısından) topluluk sigortası uygulamasına devam etmesine de olanak tanınmıştır. Bu durum 5510 sayılı Kanunun geçici 6. maddesinde düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanunun geçici 6. maddesine göre "*5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihi itibariyle 506 sayılı Kanunun mülga 86. maddesi doğrultusunda yaşlılık, malullük ve ölüm sigortaları açısından topluluk sigortasına devam edenler, 5510 sayılı Kanunun 4. maddesindeki durumları değerlendirilerek, durumlarına uyan bent kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar. Bu kişilerin kendileri veya işverenleri tarafından verilmesi gereken belgelerin en geç 3 ay*

Türkiye'den götürdüğü işçilerini topluluk sigortası yoluyla sigortalamak istemesi halinde; Kurum ile işveren (dernek, sendika, birlik veya diğer kuruluşlarla) arasında cari usullere göre matbu olarak hazırlanmış Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Topluluk Sigortası Tip Sözleşmesi imzalaması gerektiği belirtilmektedir. Ancak bu sözleşmede yer alan düzenlemelerde; topluluk sigortasına ilişkin özel kanunlarda yer alan düzenlemeler dışında bu sigorta türünün isteğe bağlı olduğu ifade edilmektedir. Topluluk sigortası ile bu kapsamdaki işçilerin sosyal güvenliklerinin sağlanmasına ilişkin konuyu düzenleyen ve tip sözleşmesi yapılmasını zorunlu kılan herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak, uygulamada topluluk sigortasının yapılmasının, bakanlık tarafından zorunlu tutulduğu ve bu nedenle de bu işçilere yönelik uzun vadeli sigorta hükümlerinin zorunlu olarak uygulandığı ifade edilmektedir. Aynı zamanda bu işçilerin, sosyal güvenlik haklarının sağlanması Türkiye İş Kurumu Kanunu ve bu Kanuna dayalı olarak yönetmelik hükümlerinde de zorunlu tutulmuştur. 506 sayılı Kanunun 85. maddesine göre de bu kişiler, topluluk sigortasının zorunlu hükümlerine dayanamamaları (Tip sözleşmesinin 12. maddesine göre sözleşmenin feshedildiği hallerde) sebebiyle isteğe bağlı sigortaya da tabi olmuşlardır (Tunçay ve Aras, 2010, s. 37; Ocak, 2008, s. 137-138).

635 Bu doğrultuda 1996 yılında Topluluk Sigortası Şartlarında yapılan değişiklikle birlikte, işverenleri tarafından götürülen işçiler, 506 sayılı Kanunun 86. maddesine göre yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarından yararlandırılmışlardır. Ancak 2003 yılında 4958 sayılı Kanunla, 506 sayılı Kanuna yeni bir madde eklenmiş ve bu maddeye göre ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde iş alan işverenlerin yurtdışındaki işyerlerine çalıştırmak üzere götürdükleri işçilerin talepleri halinde Kanunun 85. maddesine göre isteğe bağlı sigorta hükümlerine dâhil olabilecekleri belirtilmiştir (506 s. K. 86/3). Ayrıca, yine 4958 sayılı Kanunla 85. maddeye eklenen fıkrayla isteğe bağlı sigortalılık için aranan en az 1080 gün uzun vadeli sigorta kollarına prim ödemiş olma koşulunun, bu yönde bir talebi olan sigortalılar için aranmayacağı ifade edilmiştir. Yapılan değişiklikler doğrultusunda, ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdeki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen tüm işçilerin 506 sayılı Kanunun 85. maddesine göre isteğe bağlı sigortalı olmaları halinde topluluk sigortası yapılmasına gerek kalmayacağı, bu durumda da işçilerin Kuruma verecekleri talep dilekçelerine, işverenleri tarafından yurtdışına götürüldüklerine dair bir yazı eklemeleri yeterli kabul edilmiştir. Yurtdışına çalıştırılmak üzere götürülen işçilerin sosyal güvenliğine ilişkin uygulama bu şekilde işlerken, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle bu uygulamada önemli bir değişiklik yapılmıştır. 5510 sayılı Kanunda topluluk sigortasına yer verilmemiştir. Bu nedenle 5510 sayılı Kanunda, bahsi geçen kişilerin sosyal güvenliklerinin sağlanması açısından farklı bir yöntem belirlenmiş ve 5754 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki uygulamada olduğu gibi, ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmayan ülkelerde iş alan işverenler tarafından çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinin 5510 sayılı Kanunun uygulanmasında geçici görevle yurtdışına gönderilmiş kabul edileceği belirtilmiştir. Geçici görevle yurtdışına gönderilme konusu ise Kanunun 10. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, geçici görevle yurtdışına gönderilenlerin bu görevleri yerine getirdikleri sürece, sigortalıların ve işverenlerinin sosyal sigortaları konusundaki hak ve yükümlülükleri devam etmektedir. Bu düzenleme ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmayan ülkelerde iş alan işverenlerin çalıştırmak üzere bu ülkelere götürdükleri sigortalıların tüm sigorta kollarından yararlanmaları sağlanmaya çalışılmıştır. Ancak 5510 sayılı Kanunda yer alan bu hüküm, uygulama alanı bulamadan 5754 sayılı Kanunla tekrar değiştirilmiştir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2018, s. 130; Ertürk, 2008,s. 45).

içinde Kuruma verilmesi zorunludur." (5510 s. K., geç. m. 6/5)[636]. Görüldüğü üzere, 5510 sayılı Kanunda yurtdışında çalışmak üzere götürülen işçilerin durumlarının düzenlenmesine ilişkin bir geçiş hükmüne yer verilmiştir.

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte, ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelere işverenlerince götürülen Türk vatandaşları açısından daha yalın bir uygulama döneminin başladığı ifade edilebilir. Şöyle ki, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğünden önce, bu kapsamdaki Türk vatandaşı işçiler sosyal güvenlik haklarından yararlanmak için isteğe bağlı sigorta, topluluk sigortası veya yurtdışı hizmet borçlanması uygulamasından yararlanabilmekteyken; Kanunun yürürlüğü ile birlikte bu kişilere kısa vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına zorunlu katılım uygulaması getirilmiştir. Bu kişiler, isteğe bağlı sigortalılıkla (önceki dönemde topluluk sigortası ile sağlanan) da uzun vadeli sigorta kollarına katılım hakkı elde etmişlerdir. Yukarıda da ifade edilen geçiş hükmü ile sigortalıların statülerinin yeni duruma uyumu sağlanmaya çalışılmıştır (Sözer, 2017, s. 16; Kutsal, 2016, s. 125). Kısa vadeli sigorta ve genel sağlık sigortası uygulamaları ile bu kişilerin öncelikle sağlıklarının korunması ve sağlık riskleri ile karşılaşılması halinde oluşan harcamaların finansmanının sağlanması hedeflenmektedir (Tunçay ve Aras, 2010, s. 39).

Konuya ilişkin olarak belirtilmesi gereken bir diğer husus da, geçici süreyle bulunma durumundaki "geçici süre" kavramına ilişkindir. İkili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan, dolayısıyla da süreyi belirleyen bir düzenlemenin bulunmadığı hallerde uygulamada farklı görüşler bulunmaktadır[637]. Geçici süre ile çalışmak amacıyla

---

[636] Bu madde ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış olan ülkelerde iş alan işvereneler tarafından çalıştırılmak üzere götürülen Türk vatandaşı işçilerden Ekim 2008 tarihinden önce 506 sayılı Kanunun mülga 86. maddesine göre yalnızca yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarına tabi topluluk sigortasına devam edenlerin, 5510 sayılı Kanunun 5/1-g maddesi kapsamındaki sigortalılıkları 2008 yılı Ekim ayı başından itibaren üç ay içerisinde işverenleri tarafından sağlanmaktadır. 001.10.2008 tarihinden önce yurtdışındaki çalışması nedeniyle isteğe bağlı sigortalı olan kişilerle bu tarihten sonra yurtdışına götürülecek işçilerden isteğe bağlı sigortalı olmaya devam etmek isteyenlerin sigortalılık işlemleri 08.01.2009 tarihli ve 2009/5 sayılı Genelgede belirtilen hususlara doğrultusunda işverenleri tarafından yürütülmektedir (2009/37 sayılı Genelge, m. 5.5).

[637] Şöyle ki, uygulamadaki bir görüş, geçici süreye ilişkin yargı kararlarının bu noktada belirleyici olması gerektiğini ifade ederken (Manav, 2013, s. 124); diğer bir görüş ise sigortalıların görev süreleri dolduktan sonra Türkiye'ye geri dönecek olmaları ve bulundukları ülke mevzuatına tabi olmanın zorunlu olmadığı hallerde sigortalılıklarının Türkiye'de gibi devam etmesi gerektiğini savunmaktadır (Savaş Kutsal, 2016, s. 132). Diğer bir görüş ise eski Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliğinin 44/2 maddesini, yeni düzenlemelerde ise 5510 sayılı Kanunun 66/9 maddesi ile Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliğinin 30/2 maddesinde yer alan hükmü dikkate alarak altı aydan kısa süreli görevli olarak bulunma hallerini geçici, altı aydan uzun süreli bulunma hallerini sürekli görevle bulunma şeklinde kabul etmek gerektiğini savunmaktadır (Yıldırımoğlu, 2009, s. 255). Yargıtay ise görevin geçici veya sürekli olması halinin her somut olay için ayrı ayrı belirlenmesi gerektiğini ifade etmektedir (Savaş Kutsal, 2016, s. 133).

bulunma halleri ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri ile belirlenirken, ikili sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde bulunma hallerinde böyle bir sorun ortaya çıkmaktadır.

Aynı zamanda yurtdışında bulunanların sosyal güvenlik haklarına ilişkin olarak Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesinden kaynaklanan uygulamaya da değinmek yerinde olacaktır. Daha önce de ifade edildiği üzere, Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi hükümleri Türkiye açısından yalnızca Portekiz ve İspanya ile uygulanma olanağı bulmaktadır. Bu ülkelerde geçici süreyle işverenleri tarafından diğer sözleşme tarafı ülkeye gönderilen işçiler 12 ay süreyle (başka bir işçinin yerine gönderilmemiş olmak koşuluyla) kendi ülkelerinin (istihdam edildikleri ülkenin) sosyal güvenlik mevzuatına tabi olurlar (m. 15/1). Bu sürenin yetkili makamların onayı ile iş tamamlanıncaya kadar uzatılabilmesi de mümkündür (m. 15/2). Sözleşmede ayrıca, işçilerin ikamet ve diğer çalışma şekillerine (diğer taraf ülkede şube veya temsilcilikte, taşımacılık işlerinde, nakliye işlerinde çalışma gibi) ilişkin açıklamalar da bulunmaktadır (m. 14,15).

5510 sayılı Kanunla birlikte, yurtdışında iş üstlenen Türk işverenlerin ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelere geçici olarak çalıştırmak üzere götürdükleri Türk vatandaşlarının sosyal güvenliklerini belli koşullarla sağlamak zorundadırlar. İşçilerini Türkiye'den temin eden Türk vatandaşı işverenler, ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelere götürecekleri işçilerin, 5510 sayılı Kanun hükümleri doğrultusunda, kısa vadeli sigortaları ve genel sağlık sigortasını sağlamakla yükümlüdürler. Ayrıca, bu grupta yer alan işçiler de isteğe bağlı sigorta hükümleri uyarınca 5510 sayılı Kanun kapsamında uzun vadeli sigorta kollarına dâhil olabilmektedirler.

İkili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde çalışan/çalıştırılan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliklerinin sağlanması açısından bazı özel düzenlemeleri bulunmaktadır (Yılmaz, 2016, s.398-399). 5510 sayılı Kanunun 5/1-g maddesine (17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı Kanunla eklenen madde) göre "*Türkiye ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenler tarafından yurtdışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçiler Kanunun 4/1-a maddesine göre sigortalı sayılmaktadırlar ve bu kişiler hakkında kısa vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmaktadır. Bu sigortalıların 5510 sayılı Kanun kapsamında kısa vadeli sigorta kollarına tabi olmak istememeleri halinde, 5510 sayılı Kanunun 50/2 maddesinde belirtilen Türkiye'de kanuni olarak ikamet etme şartı ve yine madde 50/2-a'da yer alan koşullar aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigortalılık hükümleri*

uygulanmaktadır." (5510 s. K., m. 5/1-g[638]; KVSKUT, m. 5/II-5). Türkiye'de birlikte çalıştıkları işverenleri tarafından geçici görevli olarak ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelere gönderilen Türk vatandaşı işçilerin Türkiye'deki çalışmalarından kaynaklanan zorunlu sigortalılıkları (5510 s. K., m. 10) aynı şekilde devam etmektedir. Kendi imkânları ile geçici olarak çalışma amacıyla yurtdışında bulunanlar ise daha öncede belirtildiği üzere çalışmanın geçekleştiği ülke mevzuatına tabi olmaktadırlar.

İkili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelere çalışmak üzere götürülen Türk vatandaşı işçiler, uzun vadeli sigortalara tabi olmak istemeleri durumunda ikamet koşuluna bağlı olmaksızın bu sigortalardan yararlanabilmektedirler. Yurtdışına çalışmak üzere (ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan) götürülen Türk vatandaşı işçiler isteğe bağlı sigortalılığa katılmayı istememeleri durumunda, yurtdışında geçen hizmet sürelerini borçlanarak[639] uzun vadeli sigorta kollarına tabi olabilmektedirler (Çelebi, 2017, s. 94; Yıldırımoğlu, 2009, s. 256).

3.2.2.3. *Türkiye'de serbest çalışan ve işi için yurtdışında geçici olarak bulunan Türk vatandaşları*

Türk vatandaşları yurtdışında çeşitli statülerde çalışma amacıyla bulunmaktadırlar. Bu farklı statülerden biri de serbest, bağımsız veya kendi adına ve hesabına çalışma olarak nitelendirilen çalışmalardır. Türk vatandaşları, nitelendirilen çalışmalar kapsamında, Türkiye'de faaliyetine devam ettikleri işleri/çalışmaları sebebiyle geçici süreli olarak yurtdışında bulunabilmektedirler.

5510 sayılı Kanuna göre bu kişilerin bağımsız çalışmaları nedeniyle geçici olarak yurtdışında bulunmaları durumunda sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri devam etmektedir (5510 s. K., m. 10). Ayrıca, Türkiye'deki bağımsız faaliyetleri sebebiyle geçici olarak yurtdışında çalışma amacıyla bulunan Türk vatandaşlarının, sosyal güvenlik haklarına ilişkin uygulamalarda da ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde hüküm bulunması ve sözleşme tarafı ülkede bulunulması halinde bazı özel düzenlemeler söz konusu olabilmektedir. Bu doğrultuda, bağımsız çalışmaları sebebiyle geçici olarak

[638] Benzer bir hüküm 2013/11 sayılı Genelgede (2019/9 sayılı Genelge ile yapılan değişiklikle birlikte) yer almaktadır (2013/11 sayılı, Genelge, Birinci Kısım, İkinci Bölüm, m. 5).

[639] İkili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde geçen sürelerin borçlanılması için gerekli belgeler konusunda bkz. (http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/6969c321-ce34-4b64-abed-a4dd7ab09f34/II-YURTDI%C5%9EI+BOR%C3%87LANMALARI.pdf?MOD =AJPERES (Erişim Tarihi: 04.11.2019)).

yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin uygulamalar değerlendirilirken, öncelikle ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin varlığına dikkat edilmesi gerekir. İkili sosyal güvenlik sözleşmesinin bulunmaması halinde ise daha önce de belirtildiği üzere 5510 sayılı Kanuna tabi olacaklarından, Türkiye'deki sosyal güvenlik mevzuatı kapsamındaki hak ve yükümlülükleri devam etmektedir.

Kişilerin sosyal güvenlik haklarının korunması ve sağlanması açısından genel kural olarak daha önce de ifade edildiği üzere yersellik ilkesi geçerlidir ve bu ilkenin çalışma statüsü dikkate alınmaksızın uygulanması gerekir. Ancak bazı durumlarda konuya ilişkin istisnalar söz konusu olabilmektedir. Bu nedenle kendi ad ve hesabına çalışanların, kendi ülkelerindeki faaliyetlerini geçici bir süreyle başka bir ülkede yerine getirmeleri durumunda, kendi ülkelerindeki sosyal güvenlik sistemine tabiiyetlerinin devam etmesi sebebiyle sosyal güvenlik hakları korunmaya devam etmelidir.

Bağımsız, serbest veya kendi adına ve hesabına çalışan Türk vatandaşlarının[640] yurtdışında geçici olarak bulundukları süre boyunca sosyal güvenliklerinin sağlanması konusunda ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin (sözleşmede de hüküm yer alması koşuluyla) bulunması halinde sözleşme hükümleri, ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin bulunmaması halinde ise Türk sosyal güvenlik mevzuatı hükümleri uygulanmaktadır.

Türkiye'nin taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinden bazılarında bağımsız çalışanların yurtdışında bulunmalarına ilişkin hükümler yer almaktadır. Sözleşme tarafı ülkelerden birinde mesleki faaliyetlerini yerine getiren bağımsız çalışanlar, söz konusu faaliyeti geçici olarak gerçekleştirmek üzere sözleşme tarafı diğer ülkede bulunmaları halinde, sözleşmede belirtilen süre boyunca kendi ülkesindeki sosyal güvenlik mevzuatına tabi olmaktadırlar. Her iki ülkenin yetkili makamları tarafından onaylanmak koşuluyla geçici bulunma sürelerinin uzatılması da mümkün olmaktadır (Yılmaz, 2016, s. 151). Türkiye'nin taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinden Makedonya, Azerbaycan, Romanya, Gürcistan, Bosna Hersek, Lüksemburg, Hırvatistan, Slovakya, Sırbistan, Karadağ, İtalya, Polonya, Moldova, Moğolistan, Kırgızistan, Tunus, İran ve Macaristan ile imzalanan sözleşmelerde bağımsız/serbest/kendi ad ve hesabına çalışanların geçici süreyle taraf ülkelerde bulunmalarına ilişkin hükümler yer almaktadır. Makedonya (m. 7/1-2), Azerbaycan (m. 7/1-2), Romanya (m. 8), Gürcistan (m. 7/1-2),

[640] Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan yurtdışında ikamet eden ve ikamet ettiği ülke mevzuatına tabi olanlar, 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olarak kabul edilmemektedirler (5510 s. K., m.6/1-e; SSİY, m. 10/1-d). Bu nedenle, bu kişiler konunun kapsamı dışındadırlar.

Bosna Hersek (m. 8), Hırvatistan (m. 8), Slovakya (m. 8), Sırbistan (m. 7), Kırgızistan (m. 8/2-3), Karadağ (m.7) ve Macaristan (m. 9/2-3), Polonya (m. 7/2) ve Moğolistan (m. 8/2-3) ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmelerine göre bağımsız çalışan Türk vatandaşları 24 ay süre ile bu ülkelerde bulunmaları halinde Türk sosyal güvenlik mevzuatına tabi olmaktadırlar. Yetkili makamların onayıyla bu sürenin 60 aya kadar uzatılması mümkündür.

İkili sosyal güvenlik sözleşmeleri ana metinleri dışında, Türk sosyal güvenlik mevzuatı içerisinde de yurtdışında geçici süreyle bağımsız çalışanların durumlarının düzenlenmesine ilişkin hükümler bulunmaktadır. Almanya ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmesi hükümleri doğrultusunda hazırlanan 2012/38 sayılı Genelgede 5510 sayılı Kanun madde 4/1-b kapsamında sigortalı olanların ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin Sözleşmenin sağlık uygulamaları yönünden Kurum sigortalısı olarak kabul edileceği belirtilmektedir. 4/1-b sigortalıların sigortalılığa esas geçici çalışmaları sebebiyle Almanya'da bulunmaları sırasında, durumlarından kaynaklanan acil hallerde sağlık yardımlarının Kurum tarafından karşılanmasının teminat altına alınmasıyla, ilgili sigortalı adına her defasında iki ayı geçmemek üzere görev süresi kadar A/T 11 formüleri düzenlenmektedir. Sigortalıların bakmakla yükümlü oldukları ve yanlarında bulunan kişiler de aynı formülere kaydedilmektedir. Geçici görevle Almanya'ya gidecek bağımsız çalışanlardan "Almanya'da Sağlık Yardımları Talep ve Beyan Taahhüt Belgesi"nde belirtilmeyen kişilere yurtdışında iş kazası, meslek hastalığı veya analık hallerinde geçici işgöremezlik ödeneği ödenmemektedir. Beyan belgesini vermesine rağmen, yurtdışında bulunulan sürenin bitiminden önce istirahatli olan kişilere, beyan belgesinde açıkça belirtilmeyen ve Alman hastalık kasalarınca bildirilen görev süresi sonrasındaki zaman için geçici işgöremezlik ödeneği ödenmektedir (2012/38 sayılı Genelge, m. 1.1.1).

İkili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmaması halinde, 5510 sayılı Kanunun 10. maddesine göre geçici süreyle yurtdışında bulunan bağımsız çalışanların sosyal güvenlik haklarının Türkiye'de mesleki faaliyetlerine devam ediyormuş gibi kabul edileceği açıktır. Dolayısıyla, bu kişilerin yurtdışında bulundukları süre zarfında sosyal güvenlik hakları (ikili soysal güvenlik sözleşmesinin bulunmaması durumunda) Türkiye'deki 4/1-b kapsamında uygulanmaya devam edecektir.

Yurtdışında herhangi bir ülkede ikamet eden ve o ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlayan ya da ikamet esasına dayalı olarak bulunduğu ülke sosyal güvenlik sistemine dâhil olan 5510 sayılı Kanunun 4/1-b maddesi kapsamındaki Türk

vatandaşlarının; sigortalılıkları, çalışmaya başladıkları veya bulundukları ülke sosyal güvenlik sistemine dâhil oldukları tarihten bir gün öncesinde sona ermektedir. Bu tarihin sigortalılarca 10 gün içinde Kuruma e-sigorta yoluyla bildirilmesi gerektiği ifade edilmektedir (SSİY, m. 14/2-l). Ancak, bu hükmün 5510 sayılı Kanunun 10. maddesi ile çeliştiği düşünülebilir. Yönetmelik maddesinde çalışma süresinin geçici veya sürekli olduğuna ve ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin varlığına ilişkin bir açıklama bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu düzenlemenin Türkiye'deki ikametini ve çalışmasını sürekli olarak yurtdışına transfer eden bağımsız çalışan Türk vatandaşlarına ilişkin olduğu kanısı oluşmaktadır.

01.10.2008 tarihinden önce 1479 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalıların ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan bir ülkede çalışmaya başladıkları tarihten bir gün öncesinde sigortalılıklarının sona erdirilmesi, sona erdirilen sigortalılıkların sözleşme tarafı ülkede çalışmanın sona erdiği tarihten sonraki günden itibaren yeniden başlatılması gerektiğinden, ikili sosyal güvenlik sözleşmesi hükümleri saklı kalmak koşuluyla sözleşmeli ülkelerde sigortalı olunan süre ile çakışan Türkiye'deki 1479 sayılı Kanun kapsamındaki çalışmalar iptal edilmektedir. 5510 sayılı Kanun madde 6/1-e'ye göre 01.10.2008 tarihinden itibaren Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan yurtdışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar 5510 sayılı Kanunun 4. ve 5. maddelerine göre sigortalı sayılmamaktadırlar. Bu nedenle sosyal güvenlik sözleşme hükümleri saklı kalmak koşuluyla, yurtdışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanların Türkiye'deki 4/1-b statüsündeki çalışmaları iptal edilmektedir (2019/9 sayılı Genelge, m. Ğ/8-3; 2013/11 sayılı Genelge, Dokuzuncu Kısım Üçüncü Bölüm, m. 5). Ancak bu düzenleme de konu itibariyle geçici süreyle yurtdışında çalışma amacıyla bulunan bağımsız çalışan Türk vatandaşlarına ilişkin değildir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, Türkiye'de bağımsız çalışanların geçici olarak faaliyetlerini ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan veya bulunmayan bir ülkede devam ettirmeleri halinde, sosyal güvenlik hakları, sözleşmenin olması ve sözleşme kapsamında yer alınmasına bağlı olarak, ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri veya 5510 sayılı Kanun kapsamında sağlanmaktadır. Ancak Türk mevzuatı açısından, yurtdışında bağımsız olarak çalışan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının devamlılığı yönünden sınırlı uygulama ve düzenlemelerin olduğunu belirtmek yerinde olacaktır.

Geçici olarak çalışmak üzere yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının tabi oldukları mevzuat hükümleri doğrultusunda, sahip oldukları sosyal güvenlik uygulamalarına hak kazanma koşullarında gerek Türk mevzuatında gerekse de ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde açık bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla, sosyal güvenlik uygulamalarına hak kazanma konusundaki genel koşul ve hükümlerin bu gruptaki kişiler için de geçerli olacağı düşünülmektedir.

İkili sosyal güvenlik sözleşmelerinde bağımsız çalışanlar açısından genellikle yaşlılık, malullük, ölüm, iş kazası ve meslek hastalıkları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmaktadır. Libya, İngiltere ve Fransa ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde bağımsız çalışanlar açısından uzun vadeli sigorta kolları (ölüm, malullük ve yaşlılık) kapsama alınmamıştır. İkili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanan diğer ülkelerde ise uzun vadeli sigorta kolları kapsama alınmıştır. Almanya, Belçika, Avusturya, Azerbaycan, İtalya, Güney Kore, Karadağ, Tunus, Macaristan, İran, Moldova, Polonya, Moğolistan ve Kırgızistan ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde bağımsız çalışanlar iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamındadır. Bağımsız çalışanlar açısından hastalık sigortası Almanya, Belçika, Güney Kore, İran ve Moldova ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde güvence altına alınmıştır. Almanya, Belçika, Güney Kore, İran, Moldova, Kırgızistan ve Moğolistan ile imzalanan sözleşmelerde analık sigortası; Almanya, Belçika, İtalya, Güney Kore, Karadağ, Tunus, Macaristan, Polonya ve Moğolistan ile imzalanan sözleşmelerde ise sağlık sigortası hükümleri bağımsız çalışanlar açısından uygulanmaktadır. Bahsi geçen sözleşme tarafı ülkelerde geçici süreyle faaliyetlerini yerine getiren Türk vatandaşı bağımsız çalışanların, uzun ve kısa vadeli sigorta kolları ile sağlık sigortasına hak kazanmaları konusunda diğer çalışan grupları gibi değerlendirilecekleri açıktır.

İkili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdeki Türk vatandaşı bağımsız çalışanların 5510 sayılı Kanun kapsamında sosyal sigortalara ilişkin hak ve yükümlülükleri Türkiye'deymiş gibi devam etmektedir. Dolayısıyla 5510 sayılı Kanun ve ilgili mevzuattan kaynaklanan bağımsız çalışanlara ilişkin hükümlere, yurtdışında geçici süreyle bağımsız olarak çalışan Türk vatandaşları da tabi olmaktadırlar.

5510 sayılı Kanunun 36/4 maddesine göre ölüme bağlı toptan ödeme yapılarak sürelerin borçlanılması, yurtdışı hizmet sürelerinin birleştirilmesi veya ihya edilmesi uygulamasından geçici süreyle yurtdışında çalışan bağımsız sigortalıların da yararlanması mümkündür (5510 s. K., m. 36/4). Ayrıca belirtmek gerekir ki, 5510 sayılı

Kanunun 4/1-b maddesi kapsamındaki sigortalıların 01.10.2008 tarihinden önceki yurtdışı borçlanma sürelerine göre belirlenen basamaklar bu tarihte yürürlükte olan gelir tablosunda, 5510 sayılı Kanunun 41/5 maddesine göre belirlenen prime esas kazanca yakın gelire karşılık gelen basamağı geçememektedir (5510 s. K., geç. m. 7/4).

5510 sayılı Kanunda "Türkiye'de ikamet edenler ile Türkiye'de ikamet etmekte iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelere giden/götürülen Türk vatandaşlarının" bazı koşullarla isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlanabileceği ifade edilmektedir (5510 s. K., m. 50). Bu hükme dayanarak, geçici süreyle yurtdışında bulunan Türk vatandaşı bağımsız çalışanların da gerekli koşulları sağlamaları halinde isteğe bağlı sigortaya tabi olabileceklerini ifade etmek gerekir. Böylelikle, isteğe bağlı sigorta primi ödenmiş süreler yaşlılık, ölüm ve malullük sigortaları ile genel sağlık sigortasının uygulanmasında dikkate alınmaktadır. Bahsi geçen süreler (Kanunun 51/3 hükmü saklı kalmak koşuluyla), Kanunun 4/1-b maddesi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilmektedir (5510 s. K., m. 51/4).

5510 sayılı Kanunun 4/1-b kapsamında olanlar ve yürütmekte oldukları işler ve çalışma şartları sebebiyle yurtdışında bulunan sigortalılara verilen istirahat raporlarının bulunulan ülke sosyal güvenlik mevzuatına uygun olduğunun, Türkiye'nin dış temsilcilikleri tarafından onanması halinde geçerli sayılacağı kabul edilmektedir. Sağlık Bakanlığı tarafından yetkilendirilen sözleşmeli ya da sözleşmesiz sağlık hizmeti sunucularının (hekim veya sağlık kurulları) da ayrıca onayının alınmasına gerek bulunmamaktadır (2016/21 sayılı Genelge, m. 6.1.3).

Yurtdışında geçici süreyle bulunan bağımsız çalışan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin genel bir değerlendirme yapılması halinde, bu gruptaki kişilere özgü düzenlemelerin 4/1-a ve 4/1-c kapsamındaki sigortalılara göre daha sınırlı olduğunu ifade etmek doğru olacaktır. Bağımsız çalışanların yurtdışında çalışma amacıyla bulunmasına ilişkin düzenlemeler hem ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde hem de ulusal mevzuatta detaylı olarak ele alınmamış, genel hükümler çerçevesinde birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Genel olarak, ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde bu kesime uzun vadeli sigorta kolları açısından güvence sağlanırken, kısa vadeli sigorta kolları açısından bu kesimin kapsama alındığı ülkelerin sınırlı olduğu görülmektedir. Türk mevzuatı açısından ise bu kişilerin yurtdışında bulundukları sürede sosyal güvenlik haklarının devam edeceğine ilişkin hükmün dışında, isteğe bağlı sigortalılık, yurtdışı

hizmet borçlanması ve hizmet birleştirmesi ile sağlık sigortasına ilişkin birkaç düzenlemeye daha yer verildiği görülmektedir.

3.3. Yurtdışında Sürekli Bulunan ve Çalışmayan Türk Vatandaşlarının Sosyal Güvenliği

Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma süreçleri, çoğunlukla çalışmaları ile ilişkilendirilmekte, çalışma koşullarını ve haklarını düzenlemeye yönelik ulusal ve uluslararası mevzuat hükümleri de bu doğrultuda oluşturulmaktadır. Ancak Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunmalarını farklı sebepler altında değerlendirmek ve bu duruma ilişkin farklı mevzuat hükümlerinin de olduğuna dikkat etmek gerekir. Bu kişilerin sahip oldukları veya olacakları sosyal güvenlik hakları da bu noktada önem kazanmakta ve inceleme konusu olmaktadır. Türk vatandaşlarının çalışma dışında, yurtdışındaki sürekli bulunma halleri "*ailevi sebeplerle bulunma*" ve "*yerleşme amacıyla bulunma*" başlıkları altında gruplandırılabilir.

Ailevi sebeplerle yurtdışında bulunma özellikle, çalışma amacıyla bulunan bir kişinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin[641] de onun yanında yurtdışında bulunması

[641] Bakmakla yükümlü olunan kişiler 5510 sayılı Kanunda açıkça tanımlanmıştır. Buna göre "*Bakmakla yükümlü olduğu kişi; Kanunun madde 5/1-b, madde 60/1-c-(1), 60/1-c-(2), 60/1-c-(7) ile 60/7, 60/8, 60/12 maddelerindeki askeri öğrenci adayları ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi öğrenci adayları ile Jandarma Sahil Güvenlik Akademisi öğrenci adayları dışında kalan genel sağlık sigortalısının, sigortalı sayılmayan veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir ya da aylık bağlanmamış olan; eşini, 18 yaşını (lise ve dengi öğenim veya 05.06.1986 tarihli e 3308 tarihli Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çıraklık be çıraklık eğitimi ile işletmelerde mesleki eğitim görmesi halinde 20 yaşını, yükseköğrenim görmesi halinde 25 yaşını) doldurmamış ve evli olmayan çocukları ile yaşına bakılmaksızın 5510 sayılı Kanuna göre malul olduğu tespit edilen evli olmayan çocuklarını, geçiminin genel sağlık sigortalısı tarafından sağlandığı Kurum tarafından belirlenen kriterlere tespit edilen ana ve babasını ifade etmektedir*." (5510 s. K., m.3/1-10). Ayrıca 5510 sayılı Kanunun 3/3 maddesinde belirtilenler de bakmakla yükümlü olunan kişi sayılmaktadırlar. Kamu idarelerinin özel mevzuatlarında belirtilen usule uygun olarak 5510 sayılı Kanunun 66/1-b maddesine göre sürekli görevle yurtdışına gönderilen genel sağlık sigortalılarının görev süresince yurtdışında birlikte bulunmaları koşulu ile, aylıksız izinli olan ya da aylıksız izin süresini borçlanan, 5510 sayılı Kanunun geçici 4. maddesi kapsamında isteğe bağlı iştirakçi olan, sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında kendi adına gelir ya da aylık bağlanan eşleri ve yetim aylığı alan çocukları yurtdışına çıktıkları tarihten itibaren genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kabul edilirler (GSSRPMİY, m. 16/12). Bu kişiler genel sağlık sigortalılıklarının sona erdiği tarihten itibaren 30 gün daha sağlık hizmetlerinden yararlanmaları mümkündür (GSSTPMİY, m. 16/13). 5510 sayılı Kanunun 60/1-a kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanlar, zorunlu sigortalılıklarının sona ermesinden itibaren 10 gün süreyle daha genel sağlık sigortasından yararlanırlar. Bu kişilerin bakmakla yükümlü olduğu kişiler ise sigortalılığın sona erdiği tarihten geriye doğru son bir yıl içinde en az 90 günlük sigortalılık süresinin bulunması halinde, 90 gün süreyle genel sağlık sigortası hizmetinden yararlanmaktadırlar (5510 s. K., m. 5,67/4). Aynı zamanda, isteğe bağlı sigortalı olanlar bakmakla yükümlü olunan kişiler arasında yer alsalar da Kanunun 60/1-b kapsamında genel sağlık sigortalısı olarak kabul edilirler ve prim ödemekle yükümlüdürler (5510 s. K., m. 52/2).

durumudur. Çalıma amacıyla yurtdışında bulunanların bakmakla yükümlü oldukları kişiler[642], Türkiye'de veya bulundukları ülkede kendi çalışmalarından kaynaklanan sigortalılıkları bulunmadığı için, genellikle çalışan kişinin sosyal güvenlik haklarından yararlanmaktadır.

Yerleşme amacıyla yurtdışında bulunanlar ise bulundukları ülkede çalışmayan ve genellikle (türü fark etmeksizin) gelir veya aylık alan kişilerdir. Bu kişilerde de önceki sigortalılığa tabi çalışmaları veya durumları sebebiyle sosyal güvenlik uygulamalarının kapsamında yer almaktadırlar.

3.3.1. Ailevi sebeplerle yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliği

Türk vatandaşlarının ailevi sebeplerle yurtdışında bulunma süreçleri, ilk bölümde de belirtildiği üzere oldukça eskiye dayanmaktadır. Özellikle Türk vatandaşlarının çalışma amacıyla yurtdışında bulunmaları ile başlayan süreç, ailelerinin de katılımı ile devam etmiştir. Çalışma amacıyla yurtdışına bulunan Türk vatandaşları gerek çalıştıkları ülke mevzuatına dâhil olmaları gerekse de Türk mevzuatına tabiiyetlerinin devam etmesi ile sosyal güvenlik uygulamalarından yararlanmaya devam etmektedirler. Ancak onlarla birlikte yurtdışında bulunan Türk vatandaşı aile üyelerinin kendi çalışmalarının bulunmaması halinde, sosyal güvenliğe ilişkin haklarının sağlanması noktasında uygulanacak mevzuat hükümlerinin belirlenmesi önemlidir.

Aile üyelerinin sosyal güvenliğine ilişkin uygulamalar, genel itibariyle ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunması ve sözleşmede hüküm yer alması, sürekli veya geçici olarak bahsi geçen ülkede bulunma, sigortalılık statüsü gibi etkenlere bağlı olarak değişebilmektedir. Bu nedenle ailevi sebeplerle yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sahip olduğu sosyal güvenlik uygulamalarına ilişkin olarak öncelikle, ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinden kaynaklanan hakları incelemek yerinde olacaktır. Türk vatandaşı sigortalıların bulundukları ülkedeki konumları (daimi veya geçici çalışma, sürekli ikamet hali ile çalışma gibi) ve sigortalılıkları sebebiyle sahip oldukları haklardan

[642] Ancak belirtmek gerekir ki, sigortalının yanındaki her kişi de bakmakla yükümlü olunan kişi kategorisinde yer almamaktadır. Şöyle ki; Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurtdışında ikamet eden ve bulunduğu ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olunan kişiler arasında yer almamaktadırlar (GSSTPMİY, m. 8/2). Uluslararası soysal güvenlik sözleşmelerindeki hükümler saklı kalmak koşuluyla 5510 sayılı Kanunun 3/1-10. maddesi veya geçici 12. maddesi kapsamında genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişilerden (yurtdışında öğrenim görenler hariç) yurtdışında ikamet edenler bakmakla yükümlü olunan kişi olarak kabul edilmemektedirler (GSSTPMİY, m. 8/4).

yararlanan aile üyeleri veya hak sahipleri ya bulunulan ülke mevzuatına ya da Türk sosyal güvenlik mevzuatına tabi olmaktadırlar. Genel olarak, sigortalıların yanında bulunmaları sebebiyle ortaya çıkan durumda, ülkeler arasında yararlanma ve diğer koşullarda farklılıklar olmakla birlikte, aile üyeleri sağlık, hastalık ve analık sigortalarının kapsamına girmektedirler. Hak sahipleri ise yine ülkeler arasında farklılıklar bulunmakla birlikte ölüm ve yaşlılık sigortalarından yararlanabilmektedirler. Ancak tekrar belirtmek gerekirse, ülkelerin büyük bir kısmında, aile üyelerinin sahip oldukları sosyal güvenlik hakları, bağlı oldukları sigortalının statüsünden kaynaklanmaktadır. Türkiye'nin taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde genel olarak bakmakla yükümlü olunan kişilerin veya aile üyelerinin de hastalık, sağlık ve analık yardımlarından faydalanabilecekleri ifade edilmektedir.

Belirtmek gerekir ki; ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerdeki Türk vatandaşlarının bakmakla yükümlü olunan veya hak sahibi sıfatıyla yanında bulunan aile üyeleri hakkında özellikle sağlık hizmetinin belirli koşulların yerine getirilmesi ile taraf ülkelerce sağlandığı ifade edilmektedir. Ayrıca, bazı ülke sosyal güvenlik sözleşmelerinde sağlık, hastalık ve analık yardımlarına hak kazanma koşulları ve uygulanmasına ilişkin detaylı hükümler yer alırken; bazı sosyal güvenlik sözleşmelerinde ise aile üyelerinin veya hak sahiplerinin yalnızca yardımlardan yararlanma konusunda bulunulan ülke veya diğer taraf ülke vatandaşları ile aynı haklara sahip olacakları belirtilmektedir. İkili sosyal güvenlik sözleşmelerinin büyük bir kısmında da aile üyeleri ile hak sahiplerinin sözleşmelerin kapsamında yer aldığı belirtilirken, bazılarında aile üyeleri veya hak sahiplerine ilişkin bu hüküm dışında ayrı bir düzenleme de yer almamaktadır. Aynı zamanda, ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde yer alan aile bireyleri ve hak sahiplerine ilişkin düzenlemeler, sözleşmeli ülkelerde sürekli bulunanların yanında (bakmakla yükümlü olan sigortalının da geçici olarak bulunması sebebiyle) geçici süreyle bulunanlara da ilişkindir. Ayrıca bazı sözleşmelerde aile üyelerinin de cenaze yardımlarına, aylık veya gelir alımına veya bunlara bağlı diğer uygulamalara ilişkin hükümler de yer almaktadır.

Ailevi sebeplerle yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinden kaynaklanan uygulamalar dışında, Türk mevzuatından kaynaklanan bazı uygulamalar da bulunmaktadır. Bu uygulamalar da ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde olduğu gibi, genellikle sağlık hizmetlerinin sunulması çerçevesinde şekillenmektedir.

Genel sağlık sigortalılığı, sosyal güvenlik sözleşmelerindeki hükümler saklı kalmak koşuluyla, 5510 sayılı Kanunun 60. maddesinde yer alan kişilerin yerleşim yerini Türkiye dışına naklettiği tarihte sona ermektedir[643] (GSSTPMİY, m. 10/1).

5510 sayılı Kanunun 66/1-b maddesine göre, Kanunun 60/1-a (1) maddesinde belirtilen genel sağlık sigortalılarından (4-1-a ve 4/1-c kapsamındaki sigortalılardan ikametgahı Türkiye'de olanlardan), işverenleri tarafından Kurumca belirtilen usule uygun olarak veya kamu idareleri için özel mevzuatlarında ifade edilen usule uygun olarak sürekli görevle yurtdışına gönderilen kişiler ve bu kişilerin bakmakla yükümlü olduğu kişiler de yurtdışında sağlık hizmeti alma hakkına sahip olmaktadırlar (5510 s. K., m. 66/1-b). Ayrıca, 5510 sayılı Kanunun 66/1-a ve 66/1-b maddeleri kapsamında veya bu kapsamdakilerin dışında herhangi bir nedenle KKTC'de bulunan ve Türk vatandaşı olan genel sağlık sigortalılarının ve bu kişilerin bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sağlık hizmetleri[644] de karşılanmaktadır (5510 s. K., m. 66/1-d). Ayrıca, yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının da genel sağlık sigortasından yararlanamayacağını belirtmek gerekir. Örneğin, 3201 sayılı Kanuna göre yurtdışı hizmet borçlanmasından yararlanmaları sonucunda aylık bağlanan kişilerden Türkiye'de ikamet etmeyenler, genel sağlık sigortalısı veya bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilerden sayılmamaktadırlar (5510, s. K., m. 60/3).

5510 sayılı Kanunun 66/1-b maddesi ile 66/8 maddesi kapsamına girenlerin yurtdışında birlikte yaşadıkları ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin kamu kurumları tarafından yurtdışında sağlık hizmetlerinden yararlandırılması için bazı temel ilkelerin yerine getirilmesi gerekir (5510 s. K., ek madde 4). Bu temel ilkeler doğrultusunda bakmakla yükümlü olunan kişiler yurtdışında sağlık hizmetlerinden yararlanmaktadırlar.

Doğrudan ailevi sebeplerle yurtdışında bulunma hallerindeki sosyal güvenlik uygulamalarına özgü olmasa da yurtdışı hizmet borçlanmasını da bu başlık altında değerlendirmek yerinde olacaktır. Daha önce de bahsedildiği üzere, Türk vatandaşı olarak yurtdışında ev kadını olarak geçen sürelerinin borçlanılması mümkündür. Ayrıca yurtdışı

---

643 Ancak, 5510 sayılı Kanun kapsamında prim ödeme yükümlülüğü devam edenlerle 5510 sayılı Kanuna göre gelir veya aylık alan kişilerden ikametini yurtdışına taşıyanların gelir ve aylık alma haklarının devam ettiği süre boyunca yurtiçinde ikamet eden genel sağlık sigortalıların bakmakla yükümlü oldukları kişilerin genel sağlık sigortalılığı statüsü devam etmektedir.

644 Sağlık hizmetlerinden yararlanılması için de bazı şartların yerine getirilmesi gerekir. 5510 sayılı Kanunun 60/1-c, 60/1-f ile 60/12, 60/13 ve 60/14 maddeleri dışındaki genel sağlık sigortalıları ile bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sağlık hizmeti sunucusuna başvurularından önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası primi ödemiş olma koşulunu yerine getirmiş olmalıdırlar (5510 s. K., m. 67/1-a).

hizmet borçlanması konusunda dikkat edilmesi gereken bir husus da, yurtdışında sürekli bulunan ve çalışmayan Türk vatandaşlarından hizmet borçlanması yapma hakkının yalnızca ev kadınlarına özgü olduğudur.

Yurtdışında sürekli bulunan ve çalışmayan Türk vatandaşlarının, Türk sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında, aynı zamanda aylık veya gelir alabilmeleri de mümkündür. Ailevi sebeplerle yurtdışında bulunan kişiler, yurtdışında bulundukları süreçte (sigortalı olarak tekrar çalışmaya başlamamaları koşuluyla) kendi çalışmaları sebebiyle gelir veya aylık almaya devam edebilirler[645]. Aynı zamanda bu kişilerin belli koşullar altında hak sahibi statülüğü sebebiyle de aylık alabilmeleri söz konusu olmaktadır.

Yurtdışında ailevi sebeplerle sürekli olarak bulunan ve çalışmayan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik hakları özellikle sağlık hizmeti sunulması yönünde olmaktadır. Özellikle ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerde ailevi sebeplerle bulunan Türk vatandaşları (bakmakla yükümlü olunan kişiler), yanlarında bulundukları/ikamet ettikleri aile üyelerinin sigortalılığı sebebiyle sağlık, analık ve hastalık sigortalarından yararlanabilmektedirler. Ancak, ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde yer alan hükümler bazı hallerde geçici görevlendirme ile bulunan sigortalıların bakmakla yükümlü olduğu kişilere yönelik olmaktadır. İkili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde ise belirli koşullarla, Türk mevzuatından kaynaklanan hükümler çerçevesinde de bu kişilere sağlık hizmeti sunulmaktadır. Aynı zamanda, ailevi sebeplerle yurtdışında bulunan Türk vatandaşları yurtdışı hizmet borçlanması (yalnızca ev kadınları), aylık veya gelir almaya devam etme gibi uygulamalardan da yararlanmaktadırlar.

3.3.2. Yerleşme amacıyla yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliği

Yerleşme amacıyla yurtdışında bulunan Türk vatandaşları kavramını geniş bir bakış açısıyla değerlendirmek gerekir. Yerleşme amacıyla yurtdışında bulunan Türk vatandaşları; Türkiye'den aylık veya gelir almakta iken yurtdışında bir ülkeye yerleşenler, ikametlerini Türkiye dışında bir ülkeye taşıyanlar ve bazı özel sebeplerle

[645] Bu kişilerin Türk mevzuatından kaynaklanan aylık veya gelirleri sigortalı olarak yabancı bir ülkede çalışmaya başlamaları halinde kesilmektedir.

(aile, siyasi, eğitim, sağlık) yurtdışında bir ülkeye yerleşenler çerçevesinde gruplandırılabilir. Bu kişiler aynı zamanda, Türk sosyal güvenlik mevzuatı ve diğer uluslararası hükümler çerçevesinde sigortalılık faaliyetine esas konu kapsamında çalışmayanlardır. Ancak bu grupta yer alan Türk vatandaşlarının büyük bir kısmını, Türkiye'den herhangi bir aylık ve ya gelir almakta olup, yurtdışında sigortalılığa ilişkin bir faaliyeti yerine getirmeyerek o ülkelerde ikamet eden kişiler oluşturulmaktadır.

Yurtdışında ikamet eden ve Türk sosyal güvenlik sistemine tabi olanların sosyal güvenlik uygulamalarına ilişkin hükümler bazı ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde de yer almaktadır. Şöyle ki, ikili sosyal güvenli sözleşmelerinde yer alan hükümlere göre, yalnızca vatandaşlık koşulunun yerine getirilmesi ve o ülkede bulunma halinde bazı haklara (aylık veya gelir almaya devam edilmesi, sağlık hizmetlerinden yararlanma gibi) sahip olunmaktadır[646]. Aynı zamanda ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin varlığı halinde, bulunulan sözleşme tarafı ülke mevzuatına tabi çalışmanın olmaması durumunda da bazı haklar (özelikle sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı) elde edilebilmektedir.

Yerleşme amacıyla yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ve uygulamalarına ilişkin Türk mevzuatı içerisinde konuya özgü bir düzenleme bulunamamaktadır. Ancak kıyas yoluyla, bu kişilerin Türk sosyal güvenlik sisteminden aylık veya gelir alabileceği, sağlık hizmetlerinden yararlanabileceği, hizmet borçlanması talebinde bulunabileceği sonucuna ulaşılmaktadır.

Yurtdışında bir ülkeye ikametini nakleden Türk vatandaşlarının, Türk sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan hakları bazı hallerde sonlandırılmaktadır. Örneğin, 5510 sayılı Kanunun 9/1-b (7) maddesine göre "*Herhangi bir yabancı ülkede ikamet eden ve o ülkede .....ikamet esasına bağlı olarak, o ülke sosyal güvenlik sistemine dahil olunduğu tarihten bir öncesinde*" kısa ve uzun vadeli sigortalar açısından sigortalılık sona erdirilmektedir (5510 s. K., m. 9/1-b (7); SSİY, m.14/2-l).

İkametini yurtdışına taşıyan Türk vatandaşlarının genel sağlık sigortası işlemlerinin tesciline ilişkin tereddütlerin yaşanması sebebiyle SGK, 27.04.2016 tarihinde bir Genel

[646] Almanya ile imzalanan sosyal güvenlik sözleşmesine göre Türkiye'den gelir veya aylık almakta olan veya istemde bulunan Türk vatandaşı Almanya'da ikamet etmesi halinde, bu kişiye hastalık sigortası açısından hak ve sorumlulukları, gelir veya aylık almakta olduğu Türk mevzuatına göre, Türkiye'de ikamet ediyormuş gibi sağlanmaktadır (m. 14/1). Her iki tarafın mevzuatına göre aylık veya gelir alan ya da istemde bulunan Türk vatandaşları ise ikamet ettiği ülkedeki (Almanya) hastalık sigortasından yararlanır (m. 14/2).

Yazı[647] yayınlamıştır. Yazıda; 5510 sayılı Kanun ve Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliğinde yer alan genel sağlık sigortalılığı ve sona erme hallerine değinildikten sonra, kişilerin genel sağlık sigortalısı sayılabilmeleri için Türkiye'de ikamet etmeleri ya da yabancı bir ülkeden sağlık yardımı alma hakkının bulunmaması gerektiği, bu nedenle de yurtdışında ikamet eden ve yabancı bir ülkeden sağlık yardımlarına hak kazanan kişilerin genel sağlık sigortalısı kapsamına dâhil edilmeyeceği ifade edilmektedir. Ayrıca, Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık Yönetmeliğinin geçici 1. maddesinde "*5510 sayılı Kanunun 92. maddesinde genel sağlık sigortalılığının zorunlu olduğunun belirtilmesi sebebiyle Kanunun 61/1-f uyarınca 60/1-g kapsamında tescil edilenlerin kapsama alındıkları sürelerde yurtdışında ikamet edenlerin genel sağlık sigortalılığının bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren Yönetmeliğin 10/6-ğ maddesin göre sonlandırılacağı, Yönetmeliğin yürürlük tarihinden önceki süreler için de yurtdışında ikamet edenlerin yurtdışında bulunduklarını, öğrenim belgesi, çalışma belgesi, konsolosluktan alınacak belge, pasaport ya da Emniyet Genel Müdürlüğünden alınacak yurtdışına gidiş ve dönüş tarihlerini içeren belgeler ile Kuruma başvurması halinde bu belgelerdeki sürelerin esas alınarak genel sağlık sigortalılıklarının sona erdirileceği*" belirtilmektedir[648].

Türk vatandaşlarından yurtdışına ikametlerini transfer edenlerin, Türkiye'de hak kazandıkları gelir ve aylıkları, bulundukları ülkelerde de almaları mümkündür. Uluslararası sosyal güvenlik sözleşme hükümleri saklı kalmak koşuluyla, yurtdışında sürekli ikamet edenlerin gelir ve aylıkları, kişilerin yazılı talebi üzerine, masrafları kendilerince karşılanmak koşuluyla yurtdışı hesaplara transfer edilebilmektedir (SSİY, m. 70/5).

Türkiye'de bulundukları sırada isteğe bağlı sigortalı olan Türk vatandaşlarının, yurtdışında bir ülkede ikamet etmeye başlamalarıyla birlikte, ikili sosyal güvenlik sözleşme hükümleri saklı kalmak koşuluyla, isteğe bağlı sigortalılıkları sona erdirilmektedir (SSİY, m. 95/1-c).

---

[647] 27.04.2016 tarih ve 65275039-100-14-E.2464809 sayılı "Yurtdışına Taşınanların Genel Sağlık Sigortalılığına" ilişkin SGK Yazısıdır.

[648] Yazıda ayrıca, Adres Kayıt Sistemi Yönetmeliğinin 13. maddesi gereğince adres beyan formunda yer alan bilgilerin aksi ispatlanıncaya kadar geçerli olduğu; bu nedenle de yerleşim yeri adresinin kişinin beyanıyla belirlendiği, şüphe edilmesi durumunda mülki idare amirinin emri ile kolluk kuvvetleri tarafından gerekli soruşturma ve incelemelerin yapılarak sonucun nüfus müdürlüklerine bildirileceği ifade edilmiştir.

Görüldüğü üzere, yurtdışında yerleşme amacıyla bulunan Türk vatandaşlarına özgü, Türk sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan doğrudan bir uygulama bulunmamaktadır. Bazı koşulların yerine getirilmesi ve devamlılığının sağlanması ile birlikte, bu kişilere, Türk sosyal güvenlik mevzuatından elde ettikleri aylık ve gelirleri alma ve sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı verilmektedir.

3.4. Yurtdışında Diğer Sebeplerle Geçici Olarak Bulunan Türk Vatandaşlarının Sosyal Güvenliği

Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma süreçleri genellikle çalışma amacıyla bulunma kavramı çerçevesinde şekillenmektedir. Çalışma amacıyla bulunma ile aile ve yerleşme amacıyla bulunma genellikle uzun süreli olmakla birlikte, istisnai hallerde (geçici süreyle çalışma, görevlendirilme veya gönderilme gibi) kısa süreli de olabilmektedir. Ancak, çalışma dışındaki sebeplerle de çok sayıdaki Türk vatandaşı geçici olarak yurtdışında bulunmaktadır.

Yurtdışı eğitim fırsatlarındaki gelişmeler, eğitimin uluslararasılaşması ve farklı kültürler temelinde eğitim alma talebinin artması ile birlikte, Türk vatandaşlarının yurtdışında eğitim amaçlı bulunmaları da yaygınlaşmaktadır. Bu durum, eğitim amaçlı bulunan Türk vatandaşlarına özgü veya sosyal güvenlik sisteminden kaynaklanan uygulamaların oluşturulmasını gerekli kılmıştır. Türk vatandaşların turistik amaçlı olarak yurtdışında bulunma hallerinde ise genellikle sosyal güvenlik hakları özel sigortalar aracılığıyla sağlanmaktadır. Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma sebeplerinden biri de siyasi veya güvenlik amaçlı olarak yurtdışında bulunma halidir. Bu gruptaki Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin mevzuatta açık bir hüküm yer almamaktadır. Sportif sebeplerle yurtdışında bulunanlar genellikle profesyonel sporcular olmakla birlikte, sporcular dışındaki yardımcı ve teknik ekibinde bu amaçla yurtdışında bulunmaları mümkündür. Sporcuların sosyal güvenlik kanunu kapsamında olmalarına ilişkin tartışmaların yanında, yurtdışında bulundukları süreçteki sosyal güvenlik hakları da özel sigortala aracılığıyla sağlanmaktadır[649].

[649] Ayrıca, Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma sebepleri arasında "*iş sebebiyle bulunma*", "*yaşlı bakımı sebebiyle bulunma*", "*alışveriş sebebiyle bulunma*" ve "*dini sebeplerle bulunma*" durumları da yer almaktadır. Türk vatandaşlarının iş sebebiyle (kongre, fuar, sempozyum, toplantı seminer vb. organizasyonlara katılım, işe ilişkin görüşmeler gibi) bulunmaları durumunda Türkiye'deki çalışmalarına bağlı olarak sigortalılıkları devam etmektedir. Yaşlı bakımı sebebiyle bulunma durumunda, Türk vatandaşlarının geçici süreyle yurtdışında bulunmaları söz konusu olmakta ve bu

3.4.1. Eğitim amaçlı bulunan Türk vatandaşları

Türk vatandaşlarının eğitim amacıyla yurtdışında bulunma süreçleri Cumhuriyetin ilk yıllarına dayandığından, eğitim amacıyla yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına yönelik hukuki düzenlemeler de bu dönemde başlamıştır. Bu dönemde hazırlanan 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun halen yürürlükte olup, eğitim amacıyla yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına yönelik önemli düzenlemeler içermektedir. Yurtdışında eğitim amacıyla bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin uygulamalar özellikle 1416 sayılı Kanun kapsamında gönderilmeleri halinde, genellikle 1416 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Kanun hükümleri ile birlikte ilgili yönetmelik ve genelgelerde yer alan hükümler doğrultusunda sağlanmaktadır. Ancak Türk vatandaşlarının yurtdışında eğitim amacıyla bulunma durumlarını yalnızca 1416 sayılı Kanun kapsamında gönderilme ile sınırlamak da mümkün değildir. Türk vatandaşları kendi imkânları ile de yurtdışında eğitim (ortaöğretim, lisans veya lisansüstü eğitim gibi) amacıyla bulunmaktadırlar. Kendi imkânları ile yurtdışında eğitim amacıyla bulunan Türk vatandaşlarının ise yurtdışında bulundukları dönemdeki tedavi giderlerine ve olası risklere karşı kapsayıcı bir özel sağlık sigortası yaptırmaları gerekmektedir. Aynı zamanda haklarında 5510 sayılı Kanun ve 3201 sayılı Kanun kapsamında yurtdışı hizmet borçlanmalarına ilişkin hükümler de uygulanmaktadır.

1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun, genel veya katma bütçeli kamu kurumlarının ve tekel idarelerinin, iller ile belediyelerin, ticaret odalarının ve sözleşme hükümleri sebebiyle öğrenci göndermek zorunda olan şirketlerin eğitim için yabancı ülkelere göndereceği öğrenciler hakkında uygulanmaktadır (1416 s. K., m. 1). Kanun kapsamında yurtdışına gönderilenlerin bakmakla yükümlü oldukları eş ve çocuklarının tedavi giderleri, sürekli görevle yurtdışına gönderilen devlet memurlarının bakmakla yükümlü oldukları kişiler için 5510 sayılı Kanunda yer alan hükümler doğrultusunda ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından karşılanmaktadır

dönemde de Türkiye'deki sigortalılıkları devam etmektedir. Alışveriş ve dini faaliyetler sebebiyle yurtdışında bulunma hali, daha önce de belirtildiği üzere turistik sebeplerle bulunma halleri içinde de değerlendirilmekle birlikte, Türkiye'deki sigortalılık statüsünün devamlılığına ilişkin herhangi bir sorun oluşturmamaktadır. Bahsi geçen yurtdışında bulunma sebepleri, belirtildiği üzere Türkiye'deki sosyal güvenlik haklarına ilişkin herhangi bir kayıp oluşturmamaktadır ve yalnızca gerekli hallerde sağlık sigortasının yapılması yeterli kabul edilmektedir. Bu nedenle, yapılan açıklamalar doğrultusunda, bahsi geçen bulunma hallerine ilişkin ayrı bir başlık açılmasına gerek duyulmamıştır.

(1416 s. K., m. 13/2)[650]. Bu kişilerin yurtdışında lisansüstü eğitim amacıyla geçirdikleri sürelerin tamamı, Bakanlıkça belirlenen yurtdışında azami süreyi aşmamak koşuluyla, bu sürelerin her yılı bir kademe ilerlemesine ve her üç yılı da bir derece yükselmesine esas olacak şekilde değerlendirilmektedir. Ayrıca 657 sayılı Kanunun 68/B maddesinde belirtilen çalışma sürelerinin hesabında da bu süreler dikkate alınır (1416 s. K., m. 21/3). Kamu kurum ve kuruluşlarında memur olarak çalışırken Kanun kapsamında yurtdışına gönderilmeye hak kazananlara öğrenim sürelerince kurumları tarafından aylıksız izin verilir ve bu kişilerin eğitimlerini tamamlayıp dönüşleri ile birlikte en geç 6 ay içinde ilgili kadrolara atamaları yapılır (1416 s. K., m. 21/4). Ayrıca, kamu kurum ve kuruluşlarınca staj amacıyla yabancı ülkelere gönderilen memurlar hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmamaktadır (1416 s. K., m. 21/6). Kanun kapsamında yurtdışına gönderilenler yurtdışında resmi öğrenci olarak geçirdikleri süreler için hizmet borçlanması yapabilmektedirler.

1416 sayılı Kanun hem kamu görevlilerinin hem de öğrencilerin yurtdışına eğitim amacıyla gönderilmesine ilişkin hükümler içermesi bakımından genel bir kanundur. 1416 sayılı Kanun ve Buna Bağlı Yönetmelik Uyarınca Yurtdışında Lisans ve Lisansüstü Öğrenim Gören Öğrencilere Yapılacak Ödemeler Hakkında Tebliğ[651] ile Kanun kapsamında yer alan kamu görevlilerinin yollukları, yurtdışı aylıkları/bursları ve sağlık giderlerine ilişkin düzenlemeler yapılmaktadır. Resmi burslu öğrencilerin (kamu çalışanı veya diğer öğrenci grupları arasında ayrım gözetilmeksizin) yurtdışında sağlık sigortası yaptırmaları zorunludur. Yaptırılacak olan sağlık sigortasının standart nitelikte olması gerekmektedir. Zorunlu sağlık sigortası bedeli her yıl için öğrenim durumuna göre (lisans veya lisansüstü öğrencileri) öğrenciye ödenen yurtdışı bursun bir aylık tutarının en fazla 1,5 katıdır (1416 sayılı Kanuna ilişkin Tebliğ, m. 10).

Bakanlıklar ve kurumlar adına yurtdışına gönderilen resmi burslu öğrencilerin kaza veya hastalık sebebiyle yurtdışında[652] ya da yurtiçinde tedavi edilmeleri durumunda,

---

[650] Kanun kapsamında mecburi hizmet karşılığında yurtdışına gönderilenlerin öğrenimlerinin başarı ile tamamlanmasından sonra adına gönderildikleri kurumların ilgili kadrolarına atamaları yapılmaktadır (1416 s. K., m. 21/1).

[651] R. G. T., 05.06.2017, S. 30087.

[652] Bu duruma ilişkin özel bir durum bulunmaktadır. Sigortalıların ve gelir veya aylık alanların bakmakla yükümlü oldukları kişilerin anlaşmalı ülkelerde eğitim amacıyla bulundukları sırada sağlık hizmetlerinden yararlanmaları için öğrenim gördükleri kurumdan temin edecekleri öğrenim belgesinin; ilk veya orta öğrenim düzeyinde ise Milli Eğitim Bakanlığınca denkliğinin uygun görüldüğünün, yükseköğrenim düzeyinde ise Sosyal Güvenlik Kurumunca söz konusu kurumun tanınıp tanınmadığının tespit edilmesi gerekir. Erasmus veya benzeri öğrenci değişim programları kapsamında yurtdışına

Tebliğin 10. maddesindeki sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla yurtdışında yaptırılan ve sağlık sigortası kapsamı dışında kalan muayene ve tedavi masrafları ile yurtiçindeki tedavi ve muayene masrafları[653], ölümleri durumunda ise cenazenin Türkiye'de defnedileceği yere kadar olan nakil masrafları ile gerekli görülmesi halinde cenazeyi getirmekle görevlendirilecek kişinin yol masrafları bağlı oldukları kurumca karşılanmaktadır. Bu kişilerin yurtiçindeki trafik kazaları sebebiyle oluşan tedavi giderleri karşılanmamaktadır[654] (1416 s. K. ilişkin Tebliğ, m. 10/2). Aynı zamanda resmi burslu olarak gönderilen öğrencilerden rahatsızlıkları sebebiyle derhâl Türkiye'ye dönmeleri gerekli görülenlerin dönüş uçak bileti ücretleri ve (refakatçi gerekmesi halinde) refakatçinin gidiş dönüş yol ücretleri bağlı olunan ilgili kurum tarafından karşılanmaktadır. Yurtdışındaki eğitimleri sırasında rahatsızlanan ve rahatsızlığı nedeniyle öğrenim kurumuna devam edemeyen resmi burslu öğrencilerin, tedavilerinin iki aydan fazla sürmesi ve hastane giderlerinin sigorta tarafından karşılanmaması durumunda, hastane veya üniversite ve sağlık merkezi yetkililerinin onayı alınarak tedavileri Türkiye'de yapılmaktadır. Tedavi için Türkiye'ye gelmeleri müşavirlik veya ataşelik tarafından uygun görülen öğrencilerin, yurtdışındaki öğrenime ilişkin hakları saklı kalmak koşuluyla, en fazla altı aya kadar olan yurtiçi tedavi giderleri, ayrıca Türkiye'deki ikamet ve tedavi yerlerine kadar gelmesi ve tedavi sonucunda öğrenim yerine dönmesine ait yol masrafları ile zorunlu hallerde öğrenciye refakat edecek kişinin yol masrafları bağlı olunan kurum tarafından karşılanır[655]. Öğrencilerin sağlık sigortası dışındaki sağlık giderlerinin kendi kurumları tarafından ödenebilmesi için tedavinin bulunulan ülkedeki memurların mahalli usulüne göre yapıldığının misyon şeflikleri tarafından onaylanması gereklidir (1416 sayılı Kanuna ilişkin Tebliğ, m. 10).

eğitim amacıyla gidenlerde kurumun Sosyal Güvenlik Kurumunca tanınıp tanımadığı koşulu aranmamaktadır (Acar, 2016, s. 200).

653 Yurtdışında sağlık sigortası tarafından karşılanmayan ilaç masrafları, usulüne uygun olarak yapılmış sevk işlemi sonrasında reçete edilmesi halinde Kurum tarafından ödenmektedir (1416 s. K. ilişkin Tebliğ, m. 10/9). Bu kişilerin yurtdışı diş tedavilerinde kıymetli madenler ve porselenlerle yapılan işlemler hariç olmak üzere muayene, diş çekimi, dolgu, röntgen, kanal tedavisi kaplama, protez gibi müdahaleler ile cerrahi müdahale ücretleri (bir aylık burs miktarını aşmayan kısmı) karşılanmaktadır (1416 s. K. ilişkin Tebliğ, m. 10/10). Ayrıca bu kişilerin gözlük ücretlerinin de belli bir kısmı ödenmektedir (1416 s. K. ilişkin Tebliğ, m. 10/11).

654 Alan ve tez çalışması, izin veya tedavi gibi işlemler için Türkiye'de geçici olarak bulunmasına onay verilenlerin sağlık giderleri de bağlı bulunulan kurum tarafından karşılanmaktadır (1416 sayılı Kanuna İlişkin Tebliğ, m. 10/7).

655 Yurtdışında rahatsızlanan ve tedavinin yurtdışında yapılmasının zorunlu olduğunun belgelendirilmesi durumunda raporlu olduğu sürelerde yurtdışı aylığı ödenmektedir. Tedavi için Türkiye'ye gelen öğrencilerin ilk iki aylık bursu bulundukları ülke için belirlenen aylık burs tutarı üzerinden, iki aydan fazla kalmaları durumunda ise üçüncü ayın başından itibaren yurtiçi burs tutarı üzerinden ödenmektedir.

Resmi burslu öğrencilerin 5510 sayılı Kanuna göre bakmakla yükümlü oldukları eş ve çocuklarının, bulunulan ülkede 5510 sayılı Kanunun 63. maddesi kapsamına giren sağlık hizmetlerine ilişkin masraflarının tamamı, 5510 sayılı Kanun madde 66 ve ek madde 4'e[656] göre belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde bağlı oldukları kurum tarafından karşılanmaktadır (1416 sayılı Kanuna İlişkin Tebliğ, m. 10/13). Aynı zamanda, eğitim amacıyla bulunulan ülke ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin ve sözleşmede eğitim amacıyla bulunmaya ilişkin hükümlerin yer alması durumunda sözleşme hükümlerinin geçerli olacağını belirtmek gerekir[657].

[656] 5510 sayılı Kanun ek madde 4'e göre "*Kamu idarelerinde çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 66/a maddesi kapsamına girenlerin acil durumlarla sınırlı olmak üzere yalnızca kendilerinin, 66/1-b maddesi ile 66/8 maddesi kapsamına girenlerin ve yurtdışında birlikte yaşadıkları bakmakla yükümlü oldukları kişilerin kamu kurumları tarafından yurtdışında sağlık hizmetlerinden yararlandırılması için bazı temel ilkelere göre yürütülmektedir. Eşleri aylıksız izinli olması ya da aylıksız izin süresini borçlanması, 5510 sayılı Kanunun geçici 4. maddesi kapsamına girenler açısından isteğe bağlı iştirakçiliğin devam etmesi, sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında eşin kendi adına aylık ya da gelir bağlanmış olması, bakmakla yükümlü olunan aile üyeliği sıfatını kaldırmaz. Çocuklar için yetim aylığı bağlanmış olması bakmakla yükümlü olunan aile üyeliği sıfatını ortadan kaldırmamaktadır. Kamu kurumlarınca bedeli ödenecek sağlık hizmetlerinin kapsamı, 5510 sayılı Kanunun 66 maddesine göre Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından ödenen sağlık hizmetleri ile sınırlıdır. Ancak, bunulan ülke mevzuatı gereğince zorunlu olarak yaptırılması gereken kontrol ve muayeneler ile aşı gibi Türkiye'de Sağlık Bakanlığınca doğrudan ve ücretsiz olarak yürütülmesi nedeniyle madde 66 kapsamında herhangi bir belirleme yapılmamış sağlık hizmetlerine ilişkin gideler Türkiye'deki uygulamanın sınırlılıkları dâhilinde ayrıca ödenmektedir. 5510 sayılı Kanunun 68 maddesinde belirtilen tutar ya da oranları geçmemek kaydıyla Dışişleri Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı tarafından tespit edilen tutar, oran ve usule göre katılım payı alınmaktadır. Alınan katılım payı ilgisine göre genel bütçeye veya ilgili kurum bütçesine gelir olarak kaydedilir. Tıbbi gereklilik üzerine yaptırılan diş tedavileri sonucunda doğan giderler diş çekimi, kanal tedavisi, diş dolguları ve travma sonucu oluşan çene defektlerine yapılan cerrahi müdahale ile protez tamirlerinin ilişkin bedelleri aynen; diğer diş tedavilerine ait giderleri ise bedeli ödenecek her bir diş tedavisi kalemi için faturada yer alan tutarı aşmamak koşuluyla Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından aynı tedavi için tespit edilen birim fiyatlarının %100'ü oranında artırılmasıyla bulunacak miktar üzerinden ödenmektedir. Gözlük camı ve çerçeveye ilişkin tedavi bedelleri, bedeli ödenebilecek her bir kalem için faturada yer alan tutarı geçmemek koşuluyla Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tespit edilen birim fiyatlarının %100'ü oranında artırılmasıyla bulunacak tutar üzerinden ödeme yapılır. Sürekli görev yaptıkları memuriyet merkezinde tedavileri sağlanamadığı için aynı ülke içinde başka bir yere tedavi amacıyla gönderilenlerin, yurtdışı gündeliklerine ilişkin karar ekinde yer alan cetvelde belirlenen miktar kadar gündelik ve fiilen kullandıkları araçlara ilişkin gider belgelendirilmiş olması kaydıyla ödenmektedir. Kendi araçlarını kullananlara yapılacak ödeme o ülkede aynı yer için geçerli olan ulaşım türü esas alınmaktadır. Yurtdışındaki sağlık hizmetlerinden ve yol giderlerinden yararlanacakların hastalanmaları durumunda tedavilerinin sağlanabilmesi için gerekli olması halinde tedaviye mahalli usule göre lüzum gösterilmesi zorunludur. Kamu kurumları tarafından bedeli ödenecek tutarın yurtdışına transferi halinde, yılın ilk günündeki kurlar esas alınmaktadır*." (5510 s. K., ek madde 4).

[657] 5510 sayılı Kanunun 4/1-a kapsamındaki sigortalının veya bakmakla yükümlü olduğu kişinin eğitim amacıyla ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan bir ülkeye gitmesi ve bu ülkede sağlık yardımından yararlanma hakkının bulunması halinde sağlık yardım formülerinin düzenlenebilmesi için en az 30 gün prim ödemiş olma koşulu aranmaktadır. 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olan 4/1-b, 4/1-c ve isteğe bağlı sigortalılar ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler için sağlık yardım formüleri düzenlenmemektedir (2008/87 sayılı Genelge, m. 3).

Türk Öğrencilerin Yabancı Ülkelerde Öğrenimleri Hakkında Yönetmelik[658] hükümlerine göre mecburi hizmet karşılığında yurtdışına eğitim amacıyla gönderilenlerin yurtdışındaki lisansüstü eğitim sürelerinin tamamı, Bakanlıkça belirlenen yurtdışında azami eğitim süresini geçmemek üzere kademe ilerlemesinde ve derece yükselmesinde değerlendirilmektedir. Bu konudaki intibak işlemleri de adına eğitim görülen kurum veya kuruluşlar tarafından yürütülmektedir (Yön., m. 21).

5510 sayılı Kanunun 41. maddesine göre yurtdışında eğitim amacıyla bulunanların, bu süreyi borçlanmalarına imkân tanınmıştır. Bu doğrultuda, 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılanların, "*sigortalı olmaksızın doktora öğrenimi veya tıpta uzmanlık için yurtdışında geçirilen normal veya doktora uzmanlık öğrenim süreleri*[659]*"* (5510 s. K., m. 41/1-d) ile *"sigortalı olmaksızın 1416 sayılı Kanuna göre yurtdışına gönderilen ve öğrenimini başarıyla tamamlayarak ülkeye dönenlerden yükümlü bulunduğu mecburi hizmet süresini tamamlamış olanların, yurtdışında resmi öğrenci olarak geçirmiş oldukları öğrenim sürelerinin 18 yaşının tamamlanmasından sonraki döneme ait olan kısmı*" (5510 s. K., m. 41/1-j) kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları halinde borçlanabilmeleri mümkündür. Bu kişiler, borçlanma talep tarihinde 5510 sayılı Kanunun 82. maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak koşuluyla kendilerinin belirlediği günlük kazancın %32'si üzerinden hesaplanacak olan primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemelidirler. Borçlanılacak sürelere ilişkin genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesi durumunda, genel sağlık sigortası primi ödenmiş bu sürelere ilişkin borçlanma tutarı %20 üzerinden hesaplanmaktadır (5510 s. K., m. 41/2). Bir ay içinde ödenmeyen borçlanma için yeniden başvuruda bulunmalıdır. Primin ödenmemesi halinde ise borçlanma süreleri[660] hizmet süresine dahil edilmemektedir (5510 s. K., m. 41/3).

5510 sayılı Kanunun geçici 43. maddesinde de yurtdışına eğitim amacıyla bulunanlara (5434 sayılı Kanuna tabi olanlar) ilişkin bir düzenleme yer almaktadır. Bu maddeye göre "*1416 sayılı Kanuna göre yurtdışına eğitim amacıyla gönderilen ve*

---

[658] R. G. T., 02.10.2014, S. 29137.

[659] Bu madde kapsamında doktora ve tıpta uzmanlık eğitimi için yurtdışında bulunanların herhangi bir kurum tarafından gönderilme koşulu aranmaksızın, doktora ve tıpta uzmanlık öğrenim sürelerini borçlanabilecekleri açıktır. Dolayısıyla, bu kişilerin sigortalılıklarının başlangıcından önceki borçlanılan süreleri, sigortalılık süresini borçlanma süresi kadar geriye götürmektedir (5510 s. K., m. 41/4).

[660] Borçlanma sürelerine ilişkin 5510 sayılı Kanundaki düzenlemeler 41. maddenin devamında yer almaktadır.

öğrenimini başarıyla tamamlayarak ülkeye dönen kişilerden yükümlü bulundukları mecburi hizmet süresini tamamlayanlardan, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi olarak çalışmaya başlayan ve geçici 4. madde kapsamında çalışmaya devam edenler; yurtdışında resmi öğrenci olarak geçirdikleri öğrenim sürelerinin 18 yaşın tamamlanmasından sonraki döneme ait olan kısmının tamamını ya da bir bölümünü, başvurmaları ve başvurunun kabul edildiği ay itibariyle geçerli olan emekli keseneğine esas kazanç tutarı üzerinden ve borçlanacakları süreye ilişkin olarak hesaplanacak kesenek ve kurum karşılığı toplamından oluşan yükümlülük tutarının tamamını peşin olarak ya da başvurunun kabul tarihinden itibaren 12 ayda eşit taksitler halinde ödemek suretiyle borçlanabilirler. Borcunu taksitler halinde ödeyecek olanların borçlanma işlemi sırasında hesaplanan aylık taksit tutarı, borcun ödendiği tarihteki prime esas kazanca oranlanarak, söz konusu oran ilgili ayın prime esas kazancı ile çapılmakta ve bulunan tutar, ilgili ayın taksit tutarı olarak kabul edilir". hükmü kapsamında 5434 sayılı Kanuna tabi olan ve yurtdışına eğitim amacıyla gönderilenlere borçlanma imkanı tanınmaktadır. İlgili kamu idarelerince bu talebe ilişkin borçlanma başvuru belgeleri onaylanmaktadır. Borçlanma başvuru belgeleri elektronik ortamda alınanlardan, Kurum tarafından ayrıca bir belge talep edilmemektedir (SSİY, m. 66/9-j). Borcun tamamını peşin ödeyenler ile taksit ödeme dönemi sonunda borcun tamamını ödeyenlerin borçlanmış oldukları süreler, fiili hizmet süresinin hesabında ve iştirakçiliğin başlangıç tarihinin belirlenmesinde dikkate alınmaktadır. Borçlanan kişilerin aylık taksitlerini zamanında ödememesi halinde önceki aylara ilişkin olarak ödenen tutarlar, süresi geçen son taksit tarihinden itibaren 30 gün içinde iade edilmektedir. Bu maddeye göre yapılacak borçlanma işlemlerinde mülga 5434 sayılı Kanunun ilgili hükümleri uygulanmaktadır (5510 s. K., geç. m. 43). Borçlanma işlemlerine ilişkin benzer bir düzenleme de 1416 sayılı Kanunda[661] (1416 s. K., geç. m.

[661] Bu maddeye göre "*Kanun kapsamında yurtdışına gönderilen öğrenciler, yurtdışında resmi öğrenci olarak geçirdikleri eğitim öğretim sürelerinin 18 yaşının tamamlanmasından sonraki döneme ait olan kısmını halen tabi oldukları sosyal güvenlik kurumuna bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren üç ay içinde müracaat etmeleri ve müracaat tarihi itibariyle bulundukları görev ile derece, kademe, basamak veya prime esas kazanç tutarı üzerinden bu süreye ilişkin olarak hesaplanan prim, kesenek, kurum karşılığı gibi toplam yükümlülük tutarını müracaatın kabul edildiği tarihten itibaren 12 eşit taksitle ödemek üzere borçlanılabilmektedir. Taksit dönemi sonunda borcun tamamının ödenmesi ile borçlanılan süreler, emekliliğe tabi toplam hizmet süresinin hesabında ve sigortalılık veya iştirakçiliğin başlangıç tarihinin tespitinde dikkate alınmaktadır. Aylık taksitlerin zamanında ödenmemesi durumunda ise önceki aylara ait ödenmiş tutarlar, süresi geçen son taksit tarihinden itibaren 30 gün içinde ilgililere iade edilmektedir. Başvuru tarihi itibariyle herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olunmaması halinde, daha önce herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi çalışması olanlar en son tabi oldukları sosyal güvenlik kurumuna, daha önce çalışması olmayanların ise Sosyal Güvenlik*

1), Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde[662] (SSİY, geç. m. 15/5) ve 2013/11 sayılı Genelgede[663] yer almaktadır.

Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliğine göre Kanunun ek 13 maddesinde sayılanlar dışında, yurtdışında yaşadıklarını veya öğrenim gördüklerini beyan edenlerin, "Adres Kayıt Sistemi"nde yerleşim yeri adreslerini yurtdışı olarak belirtmeleri ya da öğrenim sürelerini gösteren belgelerdeki tarihler esas alınarak yerleşim yerlerini yurtdışına taşıdıkları ya da yurtdışında öğrenim görmeye başladıkları tarihten itibaren tabi oldukları bent kapsamındaki genel sağlık sigortalılıkları sona erdirilmektedir (GSSTPMİY, m. 10/6-ğ).

Türk vatandaşların yurtdışındaki eğitim süreçlerindeki sosyal güvenlik haklarına ilişkin dolaylı bir düzenleme de Yabancı Devlet Harp Okullarında Öğrenim Görecek Askeri Öğrenciler Hakkında Yönetmelikte[664] yer almaktadır. Yönetmeliğin 10. maddesinde "*öğrencilerin yabancı devlet harp okullarındaki barınma, beslenme, sağlık, eğitim ve öğretim gibi tüm masraflarının karşılanma biçimlerinin ilgili ülke ile yapılan anlaşmalara veya protokol esaslarına göre karşılanacağı*" belirtilmektedir.

Kurumuna (Bağ-Kur Genel Müdürlüğüne) başvuruda bulunmaları gerektiği belirtilmektedir. Bu kişilerin borçlandıkları süreye ilişkin ödeyecekleri tutar 3201 sayılı Kanunun 4. maddesine göre Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen günlük esas tutar esas alınarak belirlenmektedir." (1416 s. K. geç. m. 1). 29.06.2006 tarihinde 5535 sayılı Kanunun 1. maddesi ile yürürlüğe giren bu hükmün, maddenin yürürlüğe girmesinden itibaren üç ay içinde yapılacak başvurular için geçerli olduğu ve sonraki döneme ilişkin herhangi bir hüküm içermediğini de belirtmek gerekir.

662 Yönetmeliğin bu maddesinde, 5510 sayılı Kanunda yer alan hüküm aynen tekrarlanmıştır.

663 Genelgede yer alan maddeye göre, 1416 sayılı Kanun kapsamında yurtdışına gönderilen, öğrenimini başarı ile tamamlayarak Türkiye'ye dönen ve yükümlü bulunduğu mecburi hizmet süresini tamamlayanlardan, 6353 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 12.07.2012 tarihinden önce, 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi olarak çalışmaya başlayan ve Kanunun geçici 4. maddesine göre çalışmaya devam eden kişilerin, yurtdışında resmi öğrenci olarak geçirdikleri öğrenim sürelerinin 18 yaşın tamamlanmasından sonraki döneme ilişkin kısmının tamamını veya bir bölümünü 27.07.2012 tarihinden itibaren 3 ay içinde Kuruma başvuruda bulunarak borçlanmalarının mümkün olduğu belirtilmiştir. Genelgede, 6353 sayılı Kanunun yürürlük tarihinde mecburi hizmetleri devam edenlerin borçlanma kapsamındaki sürelerini, mecburi hizmetlerinin sona ermesinden sonraki üç ay içinde Kuruma başvuruda bulunarak borçlanmalarına da olanak tanınmıştır. 2014/5 sayılı Genelge (m. H/7) ile bu Genelgede yapılan değişikliğe göre, 1416 sayılı Kanun kapsamında yurtdışında eğitim amacıyla bulunanların, yine 5510 sayılı Kanunun 43. maddesine göre borçlanma başvurusunda bulunacaklardan, süresi içinde başvuramayanların başvuru süresi, 6495 sayılı Kanunun 41. maddesi ile Kanuna eklenen geçici 51. maddeye göre 02.11.2013 tarihine kadar uzatılmıştır. Genelgede, 2015/19 sayılı Genelge ile yapılan değişiklikle, 6353 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği üç ay içinde başvuramayanlar ve zorunlu hizmet süresini tamamlayamayanlardan borçlanma hakkını kaybedenler ile üç aylık borçlanma süresinin yürürlükten kaldırılması sebebiyle hakkını kaybedenlere, 23.04.2015 tarihinden itibaren süre sınırlaması olmaksızın Kanunun 43. maddesine göre borçlanma hakkı tanınmıştır (2013/11 sayılı Genelge, Onuncu Kısım, Beşinci Bölüm, m. 4). Görüldüğü üzere bu madde de, 5434 sayılı Kanuna tabi olup yurtdışında eğitim amacıyla bulunanlara başlangıçta geçici bir süreyle yurtdışı eğitim sürelerini borçlanma imkânı tanınırken, daha sonra yapılan değişikliklerle bu sınırlama kaldırılmıştır.

664 R. G. T., 08.09.1990, S. 20629.

Yukarıdaki mevzuat hükümleri doğrultusunda, yurtdışında eğitim amacıyla bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin uygulamaların sağlık ve hizmet borçlanması konusunda öne çıktığı görülmektedir. Yurtdışında eğitim sebebiyle bulunan Türk vatandaşlarının yurtdışı sağlık sigortası yaptırmasının zorunlu olduğu, bazı durumlarda ise bağlı oldukları kurumlar tarafından sağlık giderlerinin karşılandığı belirtilmektedir. Bu kişilerin bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sağlık giderleri 5510 sayılı Kanun çerçevesinde belirli şartlarla sağlanmaktadır. Herhangi bir kuruma bağlı olmaksızın, kendi imkânları ile yurtdışında eğitim amacıyla bulunan Türk vatandaşlarının özellikle sağlık sigortasına ilişkin hakları bakmakla yükümlü olunan kişi olması sebebiyle ya da yurtdışına çıkılmadan önce yaptırılan özel sağlık sigortaları[665] ile karşılanmaktadır. Aynı zamanda, bu kişilerin yurtdışında bulundukları süreleri borçlanmaları ve hizmet sürelerine eklemeleri de mümkündür. Eğitim amacıyla yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemlerde ikili sosyal güvenlik sözleşmesinde yer alan hükümler de geçerli olmaktadır. Ancak yurtdışına çıkış işlemleri kapsamında vize başvurularında genellikle seyahat sigortası veya seyahat sağlık sigortası adı altında kapsamlı bir özel sağlık sigortası yaptırılması gerekmektedir. Dolayısıyla, bakmakla yükümlü olunan kişilerin, kendi sigortalılıkları olan kişilerin veya herhangi bir kamu kurumu adına eğitim alan kişilerin Türkiye'deki sigortalılıklarına veya ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin varlığına bakılmaksızın özel sağlık sigortası yaptırmaları zorunludur. Yapılan açıklamalar doğrultusunda, yurtdışında eğitim amacıyla bulunan Türk vatandaşlarının genel koşulları sağlayan bir sosyal güvenlik hakkına sahip olduklarını ifade etmek yerinde olacaktır.

3.4.2. Turistik amaçlı bulunan Türk vatandaşları

Yurtdışında turistik amaçlı (seyahat, gezi, aile ziyareti, dini sebepler vb.) bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin uygulamalar, bu amaçla yurtdışında bulundukları süre içinde özellikle acil hallerde, ihtiyaç duydukları sağlık hizmetlerinin sağlanması konusunda önem kazanmaktadır. Yurtdışında bulundukları sürede Türkiye'de çalışmaya veya aylık/gelir almaya devam edenlerin sosyal güvenlik

[665] Eğitim amacıyla yurtdışında bulunma hallerine ilişkin özel sağlık sigortaları genellikle; yaralanma veya hastalık nedeniyle tıbbi tedaviyi veya hastanın nakli, taburcu olduktan sonraki daimi ikametgâha nakli, hayatını kaybeden sigortalının nakli, sigortalıya yapılacak tedavi nedeniyle aile üyelerinden birinin seyahati ve konaklaması gibi hizmetleri kapsamaktadır (https://www.anadolusigorta.com.tr/tr/seyahat-ve-ferdi-kaza/yurt-disi-egitim-sigortasi (Erişim Tarihi: 03.12.2019)).

uygulamalarına ilişkin diğer hakları Türkiye'deki sigortalılıklarına dayalı olarak kesintisiz devam etmektedir. Bu nedenle özellikle çalışanların turistik sebeplerle yurtdışında bulunmaları halinde yalnızca sağlık giderlerine ilişkin sosyal güvenlik uygulamalarına ihtiyaç duymaları söz konusudur. Türk sosyal güvenlik sisteminden aylık veya gelir alanlar ise sağlık hizmetlerine ihtiyaç duymalarının yanında, aylık veya gelir almalarına dayalı olarak sınırlı bir süreyle turistik amaçlı olarak yurtdışında bulunabilmektedirler. Aksi durumda, bu kişilerin altı aydan fazla süre ile yurtdışında kalınmaları halinde gelir veya aylıkları kesilebilmektedir.

Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olunan kişilerin geçici veya sürekli görevlendirme dışındaki turistik, ziyaret ve buna benzer nedenlerle yurtdışında bulunmaları halinde, bulunulan ülkede yapmış oldukları sağlık hizmeti giderlerinin Kurum tarafından karşılanması söz konusu olmamaktadır. Ancak, Türkiye ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerde sağlık yardımlarına ilişkin hüküm bulunması durumunda sözleşme hükümleri uygulanmaktadır. Aksi durumda, yukarıda da belirtildiği gibi, ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin bulunmaması durumunda sağlık hizmetleri, yol giderleri, gündelik ve refakatçi harcamaları ödenmemektedir (SUT, m. 2.5.2/1; 2011/46 sayılı Genelge, m. 4)[666]. İkili sosyal güvenlik sözleşmelerinde de sağlık sigortasının kapsanması ve bu kapsamın herhangi bir sebeple o ülkede bulunanları da dâhil etmesi ile birlikte, ayrı bir sağlık sigortası yaptırmaya gerek olmamaktadır. Ancak ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin varlığına bakılmaksızın, yurtdışında turistik amaçlı olarak bulunacak Türk vatandaşlarının, yurtdışında bulundukları sürede acil durumlarda tedavi ihtiyaçlarının ortaya çıkabileceği olasılığına dayanılarak, yurtdışına çıkılmadan önce özel sağlık sigortası veya (sağlık sigortasını da içeren) seyahat sigortası[667] yaptırmaları

[666] Yurtdışında bulunma hallerinde sağlanacak sağlık hizmetlerine ilişkin istisnai bir durum, Türk vatandaşı sigortalıların ve bakmakla yükümü oldukları kişilerin KKTC'de bulunma hallerine ilişkindir. Bu kişilerin KKTC'DE bulundukları esnada sağlanan sağlık hizmetlerinin bedelleri, yurtiçinde sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularına ödenen en yüksek tutarı geçmemek koşuluyla Kurum tarafından karşılanmaktadır. KKTC'de sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusunun bulunmaması durumunda acil haller dışında sözleşmesiz sağlık hizmeti sunucularından alınan sağlık hizmeti bedelleri Kurum tarafından karşılanmamaktadır. Ayrıca, bu kişilere yol ve gündelik giderleri de ödenmemektedir (SUT, m. 2.5.2/2).

[667] Seyahat veya sağlık sigortası, vize başvuruları ve uygulamaları kapsamında çoğu ülke tarafından aranan zorunlu bir koşuldur. Bu sigortalar genel olarak, yaralanma ya da hastalık nedeniyle tıbbi tedavi, yaralanma veya hastalık sebebiyle sigortalının nakli, taburcu olduktan sonra daimi ikametgâhına nakli, ölen sigortalının nakli, yaralanma veya hastalık sebebiyle yurtdışında konaklama süresinin uzatımı, sigortalıya yapılacak tedavi nedeniyle aile üyelerinden birinin seyahati ve konaklaması, ilaç gönderilmesi gibi hizmetler sunulmaktadır (https://www.anadolusigorta.com.tr/tr/seyahat-ve-ferdi-kaza/yurt-disi-seyahat-sigortasi (Erişim Tarihi: 02.12.2019)).

gerekmektedir. Özel sağlık sigortaları özellikle vize başvuru yapılacak bazı ülkelerde[668] gerekli işlemlerin tamamlanması için bir ön koşul olarak kabul edilmektedir.

İkili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanan ülkelerde turistik amaçlı olarak bulunan Türk vatandaşları[669], bulundukları ülkenin mevzuatına göre acil sağlık hizmetlerinden veya Türkiye'ye dönünceye kadar geciktirilemeyecek sağlık hizmetlerinden yararlanmaktadırlar. İkili sosyal güvenlik sözleşmeleri[670] kapsamında herhangi bir sebeple yurtdışında bulunma durumunda sağlık hizmetlerinden faydalanabilmek için; Türkiye'de sağlık yardımlarına hak kazanmış olmak, sosyal güvenlik sözleşmelerine göre belirlenmiş ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından düzenlenmiş formüle sahip olmak, bulunulan veya ikamet edilen ülke sigorta kurumuna Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından düzenlenmiş formüleri ibraz etmek gerekir. Sağlık hizmetlerinden yararlanma formüleri sigortalılar ve bakmakla yükümlü oldukları kişileri için bağlı bulundukları, gelir veya aylık sahipleri ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler için ikamet yerlerindeki sosyal güvenlik il müdürlükleri veya sosyal güvenlik merkezlerinden temin edilmektedir. Turistik amaçlarla yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının yurtdışında ikili sosyal güvenlik anlaşmaları doğrultusunda sağlık hizmetlerinden faydalanmaları için Kuruma ibraz etmesi gereken belgeler, sigortalılık statüsüne göre değişmektedir. İş sözleşmesi ile çalışanların bu amaçla yurtdışında bulunmaları halinde işverenleri tarafından düzenlenen izin belgeleri, kamu görevlilerinin çalıştıkları kurum tarafından düzenlenmiş olan izin belgesi ve diğer kişilerin de beyan talep dilekçeleridir (Acar, 2016, s. 197-199). Turistik amaçlı ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış bir ülkede bulunanlar, bu sözleşme hükümlerinde kısa vadeli sigorta kolları kapsamında sağlık sigortasında yer alması halinde sözleşme hükümlerine göre sağlık yardımlarından yararlanabilmektedirler. 5510 sayılı Kanuna göre 4/1-a sigortalısı olanlara sağlık yardımı formüleri düzenlenebilmesi için 30 gün genel sağlık sigortası primi ödenmiş olmalıdır. 5510 sayılı Kanun 4/1-b ve 4/1-c maddesi kapsamındaki sigortalılar ile isteğe bağlı sigorta primi ödeyenlerin ve

[668] Özellikle Avrupa ülkelerinde oldukça yaygın bir şekilde vize başvurularında istenen standart zorunlu bir prosedürken, bazı ülkelerde (örneğin ABD) sağlık sigortasına ihtiyaç duyulmamaktadır. Ancak bu ülkelerde de sağlık hizmetlerinin ücretlerinin yüksek olması sebebiyle, özellikle sağlık sigortasının yapılması önerilmektedir.

[669] Sağlık hizmetlerden yararlanabilecek kişiler; sözleşme kapsamına giren iş sözleşmesi ile çalışanlar, aylık veya gelir alanlar ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler, (sınırlı sayıda ülkede olmak üzere) bağımsız çalışanlar ve kamu görevlileri ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilerdir.

[670] Almanya, Avusturya, Belçika, Bosna Hersek, Çekya, Fransa, Hırvatistan, Hollanda, KKTC, Lüksemburg, Makedonya, Romanya ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde turistik amaçlı bulunanların sağlık hizmetlerinden yararlanabileceklerine ilişkin hükümler yer almaktadır (Acar, 2016, s. 201-217).

bunların bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sağlık yardımlarından yararlanabilmeleri için formüler düzenlenmemektedir (2008/87 sayılı Genelge, m. 3).

Turistik amaçlı olarak yurtdışında geçici süreyle bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin uygulamalar yukarıdaki açıklamalarda da görüldüğü üzere genellikle sağlık/tedavi hizmetlerinin sağlanması yönündedir. Bulunulan ülkedeki ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin varlığı, turizm amaçlı bulunmalarda da Türk vatandaşlarına koyucu hükümler sağlamaktadır. Aksi hallerde, turistik olarak yurtdışında bulunma durumunda yaptırılacak olan özel sağlık sigortalarının kapsamı büyük önem taşımaktadır. Aynı zamanda belirtilmesi gereken husus, turistik amaçlı olarak yurtdışında bulunacak Türk vatandaşları, Türkiye'deki sigortalılıkları, hak sahiplikleri veya bakmakla yükümlü olunan sigortalılıklarının devam etmesi sebebiyle, diğer sosyal güvenlik hakları konusunda herhangi bir hak kaybına uğramamaktadırlar.

3.4.3. Siyasi veya güvenlik amaçlı bulunan Türk vatandaşları

Çeşitli siyasi veya güvenlik sebepleriyle kişilerin vatandaşı oldukları ülkelerden ayrılmaları ve başka bir ülkede korunma amacıyla bulunmaları söz konusu olabilmektedir. Bu kişilerin siyasi veya güvenlik gerekçeleriyle kendi ülkelerinden ayrılmaları halinde, vatandaşı olarak bulunduğu ülkede bazı hak engelleri veya kısıtlamaları yaşayabilmektedirler.

Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma sebeplerinden biri de siyasi veya güvenlik gerekçeleridir. Bu kişiler özellikle yaşanan sorunlar sebebiyle Türkiye'de can güvenliklerinin olmaması veya işledikleri suçtan kurtulmak istemeleri sebebiyle başka bir ülkede bulunmaktadırlar.

Türk vatandaşlarının siyasi veya güvenlik amaçlı yurtdışında bulunmaları halinde, bu kişilerin Türk sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan haklarına ilişkin açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ayrıca, bu kişilerin, daha önce de belirtildiği üzere, sosyal güvenlik kanunlarında yersellik ilkesinden kaynaklı olarak, sosyal güvenlik haklarının uygulanmasında ve hak sahipliliğinin devam etmesinde de kısıtlamalar söz konusu olabilmektedir. Bu kişilerin sosyal güvenlik haklarının devamlılığını sağlayacak herhangi bir kanuni durumun (prim ödeme, aylık veya gelir alımı vb.) söz konusu olmaması da sosyal güvenlik haklarının varlığının korunmasını engellenmektedir.

Aynı zamanda, siyasi veya güvenlik amaçlı olarak yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının bir kısmı, çeşitli sebeplere bağlı olarak, yurtdışına çıkmalarıyla Türk vatandaşlıklarını da kaybedebilmektedirler. Bu doğrultuda da bu kişilerin özellikle vatandaşlık koşuluna bağlı olan hakları durdurulmakta veya iptal edilmektedir. Türk vatandaşlıkları devam edenler de ise yukarıda da ifade edildiği üzere hakların kullanımında engeller ortaya çıkabilmektedir.

Siyasi veya güvenlik gerekçeleri ile yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına ilişkin koruma haklarında, uluslararası mevzuattan kaynaklanan uygulamaların geçerli olduğunu belirtmek yerinde olacaktır. Türk mevzuatı açısından sosyal güvenlik kapsamının dışında kalan Türk vatandaşlarının, özellikle sağlık yönünden korunmaları uluslararası düzenlemelerden kaynaklanan uygulamalarla sağlanmaktadır.

3.4.4. Sportif sebeplerle bulunan Türk vatandaşları[671]

5510 sayılı Kanuna göre profesyonel sporcular açık bir şekilde sigortalı olarak kabul edilmemektedirler. Profesyonel sporcular Kanunda hem "sigortalı sayılanlar" hem de "sigortalı sayılmayanlar" başlığı altında yer almamaktadırlar. Profesyonel sporcular ile kulüp arasındaki bağın iş sözleşmesi olması nedeniyle, profesyonel sporcular 5510 sayılı Kanuna göre 4/1-a kapsamında sigortalı olarak kabul edilmelidirler (Tuncay ve Ekmekçi, 2019, s. 306; Sözer, 2018, s. 69; Aydın ve Demirkaya, 2017, s. 38; Aydın vd., 2017, s. 1880). 2013/11 sayılı Genelgede 2019/9 sayılı Genelge ile yapılan değişikliğe göre de "*Gençleri spora teşvik etmek, gelecek vadeden sporculara sahip çıkmak, belli spor branşlarını güçlendirmek gibi nedenlerden dolayı bazı sporculara, kulüpleri tarafından ödenecek ücretin asgari ücret veya üzerinde belirlenmesi durumunda, bunlar Kanunun 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı sayılacak aksi halde sigortalı sayılmayacaktır.*" (2013/11 sayılı Genelge, Birinci Kısım, Birinci Bölüm, m. 1.14). Bahsi geçen hükme göre, profesyonel sporcuların işçi sayılmaları alacakları ücret doğrultusunda belirlenmektedir. Farklı spor branşlarında, sporcuların sosyal güvenlikleri kulüplerince (yönetim kurullarının görevleri arasında yer almaktadır) sağlanmakta[672] ve genellikle özel

[671] Sportif sebeplerle yurtdışında bulunma daha önce de belirtildiği üzere, spor müsabakalarını veya etkinliklerini izleme amacıyla yurtdışında bulunma hallerini değil, sporcuların müsabakalara katılması sebebiyle yurtdışında bulunma durumunu ifade etmektedir.

[672] Örneğin; profesyonel futbolcuların sosyal güvenlik hakları Türkiye Futbol Federasyonu Statüsünün 35/1-c maddesine, profesyonel basketbolcuların sosyal güvenlik hakları Türkiye Basketbol Federasyonu Ana Statüsünün 12/1-c maddesine; profesyonel voleybolcuların sosyal güvenlik hakları Türkiye Voleybol Federasyonu Ana Statüsünün 12/1-c maddesine; profesyonel güreşçilerin sosyal

sigortalarla desteklenmektedir. Bu doğrultuda, profesyonel sporcuların sosyal güvenliklerinin sağlanması konusunda 5510 sayılı Kanun ve sporcuların bağlı olduğu kurumun mevzuat hükümleri geçerli olmaktadır.

Türk sosyal güvenlik mevzuatında, sporcuların sportif sebeplerle (müsabaka, maç, turnuva, olimpiyat oyunları, kamp, antrenman gibi sebeplerle) yurtdışında bulunmaları durumunda sahip oldukları sosyal güvenlik haklarına ilişkin de özel bir hüküm bulunmamaktadır. Yine, sporculara, bağlı oldukları kurum mevzuatından kaynaklanan uygulamalar doğrultusunda yapılan özel sigortalarla, yurtdışında bulundukları sürede de özellikle sağlık risklerine karşı koruma sağlanmaktadır[673]. Aynı zamanda, Türkiye'deki sigorta şirketleri tarafından oluşturulan sporculara yönelik özel yurtdışı seyahat sağlık sigortası poliçeleri ile de sporcuların yurtdışında korunması sağlanmaktadır. Bu poliçeler, diğer sigorta poliçelerinin kapsamına ek olarak arama kurtarma faaliyetleri, tıbbi ve hukuki danışmanlık, tıbbi nakil gibi işlemleri de karşılamaktadır. Sporcuların bağlı olduğu kulüplerin, bu özel sigortalarla, sporcularına ek bir koruma sağlamaları da mümkündür.

Aynı zamanda, sportif faaliyetlerle yurtdışında bulunan kişilerin yalnızca sporcular olmadığını da belirtmek gerekir. Şöyle ki, sporcuların yanında antrenör, sağlık ekipleri, teknik direktör, tercüman, koruma ekipleri de sportif sebeplerle yurtdışında bulunan kişiler arasında değerlendirilebilirler. Ancak bu kişilerin iş sözleşmesi ile çalıştıklarına ve işçi kabul edildiklerine ilişkin herhangi bir şüphe olmaması sebebiyle, doğrudan 5510 sayılı Kanun kapsamında 4/1-a sigortalısı oldukları kabul edilmekte ve bu sigortalılığa ilişkin hükümlere tabi olacakları açıktır. Dolayısıyla, bu kişilerin sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan yurtdışında çalışma amacıyla bulunmaya ilişkin hükümlere tabi olacaklarını belirtmek gerekir.

---

güvenlik hakları Türkiye Güreş Federasyonu Ana Statüsünün 12/1-c maddesine göre kulüplerince sağlanmaktadır (https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/TFF-KANUN-STATU/TFF-Statusu.pdf; https://www.tbf.org.tr/mevzuat/ana-statu; http://www.tvf.org.tr/tvf-ana-statu/; http://www.tgf.gov.tr/tr/index.php/ana-statu/ (Erişim Tarihi: 02.12.2019)).

673 Örneğin, Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatının 24/1-f maddesine göre spor kulüpleri; profesyonel futbolcuların yurtdışına yapacakları maçlarda ve antrenmanlarda, antrenmanlara gidiş gelişlerde, taşıt araçlarında olası kazalar ve riskler için kalıcı veya kısmi engellilik ve ölüm hallerine karşın, Türkiye Futbol Federasyonu tarafından belirlenen özel sigorta şirketleri sigorta şirketlerine sigorta yaptırmak ve ortaya çıkan rizikoyu beş gün içinde sigorta şirketine bildirmekle yükümlü tutulmuşlardır (Aydın, vd., 2017, s. 1881). Sözleşmeli Basketbolcular Lisans, Tescil ve Transfer Talimatına göre "*Kulüp, tek tip sözleşmede belirtilen tarihler arasında geçerli olan ve Federasyon tarafından belirlenen asgari koşulları içeren sağlık ya da ferdi kaza sigortası yaptırmak ve Federasyona göndermek zorundadır*."(https://www.tbf.org.tr/mevzuat/talimatlar (Erişim Tarihi: 02.12.2019)).

Sporcuların yurtiçinde sosyal güvenliklerinin sağlanması noktasında özel sigortaların etkin olması sebebiyle, yurtdışında sportif sebeplerle bulunma hallerinde de karşılaşabilecekleri risklere (hastalık, kaza, ölüm vb.) karşı özel sigortalar aracılığıyla korunacaklarını belirtmek gerekir. Bu nedenle, yurtdışında bulunan sporcuların sosyal güvenlik haklarına ilişkin konularda Türk mevzuatının oldukça sınırlı hükümlere sahip olduğu kabul edilmelidir. Profesyonel sporcular, dışında diğer ekiplerin/kişilerin ise sportif sebeplerle yurtdışında bulunma süreçlerini bu kapsamda değerlendirmek doğru olmayacaktır.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Vatandaşlık kavramı hukuki, siyasi ve ekonomik yönleri olan disiplinler arası bir kavramdır. Vatandaşlık kavramı en temel ifadeyle; kişiyi bir ülkeye bağlayan hukuki bağ olarak tanımlanmaktadır. Vatandaşlık, aynı zamanda kişileri vatandaşı oldukları ülke açısından diğer ülkelerin vatandaşı olan yabancılardan ve hiçbir ülkenin vatandaşı olmayan vatansız kişilerden ayıran hukuki bir statüdür. Vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunma kavramıyla birlikte, vatandaşlık kavramı da farklılaşmış ve kişilerin bulundukları ülkenin vatandaşlığını alması ile birlikte çifte vatandaşlık kavramı ortaya çıkmıştır. Uluslararası hukuk anlamında çifte vatandaşlık kavramı genel ilke olarak kabul edilmese de, kişilerin eş zamanlı olarak farklı ülkelerin de vatandaşlığını elde etmesinin yaygınlaşması ile birlikte, ülkeler ulusal mevzuatlarında konuya yer vermeye başlamışlardır. Çifte vatandaşlık kişilere, özellikle doğumla sahip oldukları asli vatandaşlığın yanında başka bir ülkede de hukuki statü tanınmasını, diplomatik bir korunma sağlanmasını ve mahkemelerin uluslararası yetkisine tabi tutulmasını sağlamaktadır.

Kişilerin vatandaşlık bağı ile bağlı oldukları ülkeden çeşitli sebeplerle başka ülkelere yönelmesi, vatandaşlık kavramına yeni bir boyut kazandırmaktadır. Bu kişiler bazı durumlarda hem kendi ülke vatandaşlıklarını devam ettirmekte hem de yaşamaya veya çalışmaya başladıkları yeni ülkenin vatandaşlığını almaktadırlar. Doktrinde, çifte vatandaşlık kavramı ile nitelendirilen bu husus, yurtdışına gidenlerin merkez (orijin) ülkeleri açısından bulundukları bu durumun tanımlanmasında yeni bir statüye neden olmaktadır. Dolayısıyla da bu durum tezimizin konusunu oluşturan "yurtdışında bulunan Türk vatandaşı" kavramını ortaya çıkarmaktadır. Çalışma, aile, sağlık, eğitim, turistik, siyasi, sportif veya diğer sebeplerle geçici ya da sürekli olarak yurtdışında bulunan ve Türk vatandaşlığı statüsü yurtdışında bulundukları sürede de devam eden Türk vatandaşlarını "yurtdışında bulunan Türk vatandaşı" kavramı altında tanımlamak gerekir.

Ulusal mevzuat içerisinde, yurtdışında bulunan Türk vatandaşı kavramının tanımına ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamakla birlikte; 1982 Anayasasında yurtdışında çalışan Türk vatandaşlarının aile birliğinin, çocuklarının eğitiminin, kültürel ihtiyaçlarının ve sosyal güvenliklerinin sağlanmasının, Türkiye ile bağlarının korunması ve Türkiye'ye dönüşlerinde gereken tedbirlerin alınmasının Türkiye Cumhuriyetinin sorumluluğunda olduğu ifade edilmektedir. 3201 sayılı "Yurtdışında Bulunan Türk

Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun", Türk mevzuatı içerisinde "yurtdışında bulunan Türk vatandaşı" kavramının geçtiği tek kanuni düzenlemedir. Dolayısıyla, Türk hukuk sistemi içinde olmayan ve tezde yapılan yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına ilişkin tanımlama, Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma sebepleri ve süreleri dikkate alınarak oluşturulmuş ve bu kapsamda dünyanın herhangi bir yerinde çeşitli gerekçelerle bulunan Türk vatandaşları, yurtdışında bulunan Türk vatandaşı olarak kabul edilmiştir.

Tezimiz açısından vatandaşlık kavramının önemi; Türk vatandaşlıklarının devamlılığı sebebiyle sosyal güvenlik hukuku açısından elde edilen hakların Türk vatandaşlarına sağlanması noktasında ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan vatandaşlık kavramı sosyal güvenlik haklarının talep edilebilirliği ve ülkelerin sorumluluklarının (yabancı/vatandaş ayrımı doğrultusunda) belirlenmesi konusunda önem taşımaktadır.

Kişilerin yurtdışında bulunma süreçleri, kişisel veya dönemsel etkenlerle farklılık göstermektedir. Yurtdışında bulunma sebeplerinde bazı dönemlerde yalnızca kişisel ihtiyaçlar veya beklentiler etkili olurken, bazı dönemlerde siyasi veya sosyal olaylar etkili olmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki, insanların zorunlu durumlar dışında yer değiştirmelerinin/yönelmelerinin sebebi çoğunlukla ekonomiktir. Türk vatandaşlarının da yurtdışında bulunma sebeplerine bakıldığında ilk sırada çalışma amacı yer almaktadır. Türk vatandaşlarının ekonomik sebeplerle veya çalışma amacıyla yurtdışında bulunma süreçleri genellikle işgücü göçü çerçevesinde gerçekleşmektedir. İşgücü göçü kapsamında Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunmaları, özellikle 1960'lı yıllarla birlikte başlamış ve ilerleyen dönemlerde de artarak devam etmiştir. Türk vatandaşlarının çalışma amacıyla bulundukları ülkeler de yıllar itibariyle farklılık göstermiştir.

Türk vatandaşları yurtdışında kamu, özel veya serbest meslek alanları olmak üzere çok çeşitli alanlarda çalışmaktadırlar. Ancak çalışma alanlarının da dönemsel olarak değiştiğini ve çeşitlendiğini belirtmek yerinde olacaktır. İlk dönemlerde bulundukları ülkelerde işçi olarak çalışmaya başlayan Türk vatandaşları, daha sonraki dönemlerde kendi işlerini kurmuşlar veya bulundukları ülkenin koşullarını yerine getirmeleri ile birlikte kamu görevlerinde de çalışmaya başlamışladır. Türk vatandaşlarının yurtdışında çalışma amacıyla bulunmalarını, yalnızca işgücü göçü kapsamında, bulunulan ülkede "sürekli yerleşme ile çalışma" şeklinde değerlendirmemek gerekir. Türk vatandaşları geçici süreyle çalışma amacıyla da yurtdışında bulunabilmektedirler. Bu nedenle, Türkiye'deki çalışmalarına bağlı olarak yurtdışında bulundukları bu süreci, doğrudan

işgücü göçü olarak nitelendirmek doğru olmayacaktır. Türkiye'de kamu görevlisi olarak çalışanlar veya özel sektörde çalışanlar bazen işleri ile ilgili yetiştirme faaliyetlerine katılmak bazen de mesleklerini geçici olarak devam ettirmek için yurtdışında bulunabilmektedirler.

Ekonomik sebeplerle başlayan yurtdışında bulunma süreci aile birleşimi olarak nitelendirilen, yurtdışındaki Türk vatandaşları ile evlenme veya bu kişilerin yanına aile üyelerinin yerleşmesi/taşınması ile devam etmiştir. Yurtdışında aile birleşimi sebebiyle bulunmada temel nokta, ekonomik sebeplerle Türkiye'den ayrılan kişilerin yanına kalıcı olarak gidilmesi durumudur.

Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma amaçlarından biri de eğitimdir. Yurtdışı eğitim olanaklarının gelişmesi, eğitim amacıyla ülkelere giriş ve çıkışların kolaylaşması, burslar, eğitim faaliyetlerinin çeşitlendirilmesi, yabancı dilin geliştirilmesi veya yeni bir dil öğrenilmesi, üniversite öğretim elemanlarının yetiştirilmesi, daha geniş iş imkânlarının sağlaması gibi birçok nedenle yurtdışında eğitim almak ilgi çekici bir hal almıştır. Türk vatandaşı öğrencilerin yurtdışındaki eğitim süreçlerine ilişkin kanuni dayanağı 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun oluşturmaktadır. Türk vatandaşları 2547 sayılı Kanun hükümleri doğrultusunda da kısa süreli eğitimler veya stajlar için yurtdışında bulunabilmektedirler. Aynı zamanda 2547 sayılı Kanun kapsamındaki öğretim üyeleri çeşitli etkinliklere (sempozyum, kongre, panel, çalıştay vb.) katılmak, ders vermek veya almak amacıyla da yurtdışında bulunabilmektedirler. Türk vatandaşları kısa dönemli eğitim ve staj programları aracılığıyla da yurtdışında eğitim almak amacıyla bulunabilmektedirler.

Türk vatandaşları turistik sebeplerle (kültürel faaliyetler, aile ziyaretleri, sağlık turizmi gibi) de yurtdışında bulunmaktadırlar. Siyasi istikrasızlık, baskı, ülke içi huzursuzluk, işlenen suçlar, yasadışı faaliyetlerde bulunma gibi sebeplerle de Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunduğu görülmektedir. Spor müsabakalarına, kültür, eğlence veya turizm faaliyeti kapsamında katılanların yanı sıra, bu faaliyetleri yerine getiren sporcular ve teknik ekipler de bulunmaktadır. Bu kişiler spor faaliyetlerine ve spor amaçlı çalışmalara (kamp, müsabaka, eğitim, etkinlik gibi) katılmak için de geçici süreyle yurtdışında bulunmaktadırlar. Bunların dışında Türk vatandaşlarının Türkiye'de yürütmekte oldukları yaşlı bakımı, alışveriş, dini ve işlerine bağlı sebeplerle de yurtdışında bulundukları görülmektedir.

Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunma durumlarını, bulunma sebepleri dışında, bulunma süreçleri açısından da gruplandırmak mümkündür. Sürekli olarak yurtdışında bulunma hallerini, bulunma sebepleri ile ilişkilendirmek gerekirse, bu grupta "ekonomik", "ailevi" ve tartışmalı olmakla birlikte "siyasi" sebepler yer alabilir. Geçici olarak yurtdışında bulunma sebepleri arasında ise "sağlık", "eğitim", "turizm", "sportif", "diğer geçici çalışma halleri" "işle ilgili sebepler", "alışveriş", "yaşlı bakımı" ve "dini" sebepler yer alabilir.

İlgili kurum ve kuruluşlar tarafından yayınlanan veriler incelendiğinde Türk vatandaşlarının çeşitli sebeplerle yoğun bir şekilde yurtdışında bulundukları görülmektedir. Bu durum da, bu kişilere özgü uygulama ve kuralların düzenlenmesini zorunlu kılmaktadır. Bu noktada belirtilmesi gerekir ki, ulusal ve uluslararası mevzuat dışında yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunmalarına ve sosyal güvenlik haklarına ilişkin süreç genellikle ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde şekillendirilmektedir. 2019 yılı itibariyle Türkiye 35 ülke ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalamıştır. İran, Moğolistan, Kırgızistan ile imzalanan sözleşmeler henüz yürürlüğe girmemiştir. Çin, Beyaz Rusya, Rusya, Fas, İspanya, İsrail, Özbekistan, Cezayir ve Japonya ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmasına yönelik çalışmalar halen devam etmektedir.

Yurtdışında vatandaşları bulunan (özellikle işçi gönderen ülkeler arasında) ülkelerin, ulusal ve uluslararası mevzuat hükümleri açısından vatandaşlarına sağladığı sosyal güvenlik hakları incelendiğinde en kapsamlı düzenlemelerin ve iyi uygulamaların Polonya'da yer aldığı görülmektedir. Polonya, gerek ulusal düzenlemelerden gerekse de AB mevzuatından kaynaklanan uygulamalarla vatandaşlarına oldukça geniş haklar sunmakta ve etkin bir şekilde vatandaşlarını bilgilendirmektedir. Yurtdışında bulunan vatandaşlarının AB'nde serbest dolaşım hakkı çerçevesinde sahip oldukları hakların yanında, ulusal ve diğer uluslararası düzenlemelerden kaynaklanan birçok hakkı da bulunmaktadır. Bahsi geçen uygulamalarla birlikte, Polonya vatandaşlarının yurtdışında bulundukları süre boyunca ve Polonya'ya tekrar döndüklerinde sosyal güvenlik hakları korunmaktadır. Ancak bazı hallerde bulundukları veya çalıştıkları ülkenin sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan genel kurallara uymaları da söz konusu olabilmektedir. Polonya sosyal güvenlik sisteminin hem AB mevzuatı hem de ulusal mevzuat yönünden yurtdışında bulunan vatandaşlarına yurtiçindeki vatandaşları ile aynı hakları sağladığını belirtmek yerinde olacaktır. Polonya'nın tezimiz açısından önemi,

sosyo-ekonomik özellikler bakımından Türkiye ile benzer özellikler göstermesi ve yurtdışında en fazla vatandaşı (Avrupa kıtası bazında) bulunan ülkelerden biri olması sebebiyle önemlidir. Polonya'nın iyi uygulamaları her ne kadar AB hukuki çerçevesinde şekillenmiş olsa da, yurtdışındaki vatandaşlarına sağlanan hakların Türkiye'deki uygulanabilirliğinin tartışılması yerinde olacaktır.

Dünyanın en kalabalık ve en çok vatandaşı kendi ülkesi dışında bulunan ülkelerden biri olan Hindistan'daki durum incelendiğinde ise, Polonya'dan ve çoğu Avrupa ülkesinden farklı bir durumun ortaya çıktığı görülmektedir. Şöyle ki, Hindistan'ın sosyo-ekonomik yapısı ve haklara erişim imkânı Avrupa ülkelerinin oldukça gerisindedir. Hindistan yurtdışındaki vatandaşlarına özgü sosyal güvenlik açısından bir koruma sağlamanın dışında, ülke içerisindeki yoksullukla ve ülke içindeki vatandaşlarının temel yaşam haklarını sağlamakla mücadele etmektedir. Ülke içinde sağlanan sosyal güvenlik uygulamaları kapsamında değerlendirilecek faaliyetler, aslında kişilere temel sosyal koruma haklarının sağlanması amacıyla sunulan hizmetlerdir. Bu nedenle ülke içindeki vatandaşlarına dahi kapsamlı bir koruma sağlayamayan Hindistan'ın, yurtdışındaki vatandaşlarına yönelik sosyal güvenlik uygulamaları oldukça sınırlı kalmaktadır. Hindistan çeşitli uluslararası belgelere taraf olarak yurtdışında bulunan vatandaşlarına sosyal güvenlik yönünden bir koruma sağlamaya çalışılmaktadır. Ulusal düzenlemeler kapsamında da bazı girişimlerde bulunan Hindistan'ın yurtdışındaki vatandaşlarına özgü uygulamaları daha çok sosyal hizmetle ilgili olmaktadır. Çalışma amacıyla yurtdışında bulunan Hindistan vatandaşlarının sosyal güvenlik hakları özellikle Göçmen Hintlilerin Sigorta Programı kapsamında güvence altına alınmaya çalışılmaktadır. Yerleşik olmayan Hindistan vatandaşlarının, sınırlı bir şekilde de olsa, Ulusal Emeklilik Sisteminden yararlanmasına olanak tanınmıştır. Hindistan sosyal güvenlik sistemi, gelişmiş ülkelerdeki uygulamaların aksine, daha çok yoksulluğu önlemeye yönelik sosyal yardım programlarını içermektedir. Hindistan'ın Türkiye açısından önemi ise yurtdışında çok kalabalık bir nüfusa (dünya genelinde ve Asya Pasifik ülkeleri içinde) sahip olmasından kaynaklanmaktadır.

Dünyanın en genç ve az gelişmiş sosyal güvenlik sistemlerinin yer aldığı Afrika ülkeleri arasında yurtdışında en çok vatandaşı olan ülkelerden biri olan Fas'ın, sosyal güvenlik sistemi oldukça kısıtlı imkânlara ve haklara sahiptir. Fas, yoksulluğun ve ekonomik yetersizliğin yanında, özellikle kadınların ve çocukların yaşam imkânlarının da oldukça sınırlı olduğu bir ülkedir. Fas sosyal güvenlik sistemi yalnızca kayıtlı sektörde

çalışanlara koruma sağlamaktadır, ancak bu kesime sağladığı koruma dahi, sistemde yaşanan sorunlar ve sistemden elde edilen faydanın uzun süreli olmaması sebebiyle yetersiz kalmaktadır. Fas taraf olduğu az sayıdaki uluslararası belge ile yurtdışında bulunan vatandaşlarına sosyal güvenlik hakları bakımından koruma sağlamaya çalışmaktadır. Ancak, uluslararası belge ve sözleşmelerde yer alan düzenlemelerin uygulanması konusunda ülkede çok fazla bir zemin bulunmadığını da belirtmek gerekir. Kısaca, sözleşme veya belge hükümlerine taraf olunmakta, ancak bu hükümlerin uygulanması ülkedeki sorunlar nedeniyle mümkün olmamaktadır. Ulusal mevzuattan kaynaklanan düzenlemelerin ise oldukça sınırlı olduğunu da belirtmek yerinde olacaktır. Ülke genelindeki özellikle güvenlik sorunları sebebiyle vatandaşlarının temel sorunları can güvenliğinin sağlanmasıdır. Bu nedenle hem ülke genelindeki hem de yurtdışındaki vatandaşların sosyal güvenlik hakları sınırlı düzeyde kalmaktadır. Mevcut uygulamalar ise genellikle sosyal yardım ve sosyal hizmet düzeyinde olmaktadır. Fas'ın Türkiye açısından önemi ise yurtdışında en çok vatandaşı bulunan Afrika ülkelerinden biri olmasından kaynaklanmaktadır.

Amerika ülkeleri arasında yurtdışında en fazla vatandaşı bulunan ülke olan Meksika'nın sosyal güvenlik sistemine ilişkin uygulamaları, diğer ülkelere göre farklılık göstermektedir. Meksika sosyal güvenlik sistemi özelleştirmenin hakim olduğu bir yapıdadır. Bu nedenle sosyal güvenlik uygulamaları, farklı sosyal sigorta kurumları veya sistemleri ile sağlanmaktadır. Yurtdışındaki vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının korunmasına ilişkin sınırlı sayıdaki uluslararası sözleşmenin tarafı olan Meksika'nın, ulusal hukuk sisteminin yapısı gereği (özelleştirme ve bireysel hesap kaynaklı olması) uluslararası mevzuat hükümlerinin iç hukuk sistemine uyarlanması da sınırlı düzeyde kalmaktadır. Yurtdışındaki Meksika vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarını korumaya ilişkin uluslararası mevzuattan kaynaklanan düzenlemelerle sağlanmaya çalışılmaktadır. Yurtdışında bulunan Meksika vatandaşlarının çoğunlukla bulundukları ülkeler ABD ve Kanada'dır. Dolayısıyla, yapılan veya taraf olunan düzenlemeler de genellikle bu iki ülkeye (özellikle de ABD) yönelik olmaktadır. Ulusal düzenlemelerden kaynaklanan uygulamalar ise genellikle dolaylı hükümler içermektedir. Meksika vatandaşlarına ilişkin ulusal mevzuattan kaynaklanan uygulamaların ülkedeki sosyal güvenlik sistemi sebebiyle bilinen sosyal sigorta uygulamalarından uzakta olduğu, farklı kurumlar aracılığıyla işletilen ve kendine özgü kuralları olan bir çerçevede şekillendiği, bu nedenle de yurtdışındaki vatandaşlara özgü uygulamalara çok fazla rastlanılmadığını ifade etmek

yerinde olacaktır. Meksika'nın yurtdışındaki vatandaşlarına ilişkin uygulamaları yurtdışında en çok vatandaşı bulunan ülkelerden biri olması ve sosyo-ekonomik olarak da Türkiye'ye benzemesi sebebiyle önemlidir.

Görüldüğü üzere, ülke uygulamaları arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri ve vatandaşlarına sağladıkları haklar ülkelerin gelişmişlik ve özellikle de ekonomik kalkınma düzeyi ile ilgilidir. Bu nedenle ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile sosyal güvenlik sistemleri arasında doğrudan bir ilişki olduğunu ifade etmek doğru olacaktır. Ayrıca sosyal refahın da bu yapıdan etkilendiği açıktır. Polonya gibi ülkelerde hem ülkenin içsel yapısı hem de bulundukları coğrafi konumun etkisindeki siyasi yapı sebebiyle sosyal güvenlik haklarının da daha gelişmiş ve koruyucu düzeyde olduğunu ifade etmek gerekir. Hindistan gibi ülkelerde ise özellikle ekonomik ve sosyal yapı sebebiyle gelişmişlik düzeyi düşük seviyede kalmakta, bu durum da sosyal güvenlik uygulamalarının yapısını etkilemektedir. Bu tip ülkelerde öncelik temel ihtiyaçları karşılamak olmakta, sosyal güvenlik uygulamaları ikinci plana itilmekte ve sosyal yardımlar ön plana çıkmaktadır. Fas gibi ülkelerde ise hem siyasi yapı hem de ekonomik yapının kötü olması, sosyal güvenlik uygulamalarını daha da geri planda bırakmaktadır. Bu ülkelerdeki temel sorun yaşam hakkı ve yaşamı koruma olmaktadır. Siyasi yapının ve ülkenin genel yapısı sebebiyle konuya ilişkin düzenlemeler uygulama alanı dahi bulamamakta veya uzun süreli olamamaktadır. Meksika gibi ülkelerde ise sosyal güvenlik sisteminin özelleştirilmesi ve bireysel katılıma dayandırılması, kişilerin hak kazandıkları veya kazanacakları sosyal güvenliklerini tabi oldukları kurumların ya da sistemlerin mevzuatına bırakmaktadır. Dolayısıyla sosyal güvenlik yardımları farklılaşmakta, kamu tarafından sunulan zorunlu ve kalıcı bir sosyal güvenlik koruması sağlanamamaktadır.

Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının temel hukuki dayanağını Anayasa'nın 60. maddesinde yer alan "*sosyal güvenlik hakkına herkesin sahip olduğu ve devletin de bu amaçla gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğu*" hükmü ile 62. maddede yer alan "*yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının aile birliği, çocuklarının eğitimi, kültürel ihtiyaçları ve sosyal güvenlikleri sağlanmalı ve Türkiye'ye dönüşlerinde de bu hakları devam etmelidir*" hükmü oluşturmaktadır. Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliğine ilişkin uygulamaları; yurtdışında çalışma amacıyla bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliği, yurtdışında sürekli bulunan ve çalışmayan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliği ile yurtdışında diğer

sebeplerle geçici olarak bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliği şeklinde gruplandırarak incelemek mümkündür.

Türk vatandaşlarının, Türkiye Cumhuriyeti dışında herhangi bir ülkede gerçekleştirdikleri çalışmalar yurtdışında çalışma olarak ifade edilmektedir. Yurtdışında sürekli bulunan ve çalışan Türk vatandaşlarının durumları; bulundukları ülkenin mevzuatına veya Türk mevzuatına tabi olmalarına, yurtdışına kamu kurumları ya da özel sektör işverenleri tarafından geçici olarak gönderilmeleri veya görevlendirilmeleri haline veya serbest olarak yurtdışında çalışma amacıyla bulunmalarına göre sınıflandırılabilir.

Türk vatandaşlarının çalışma amacıyla bulundukları ülkelerdeki sosyal güvenlik hakları öncelikle, bulundukları ülkenin sorumluluğunda olmaktadır. Bu nedenle ikili veya çok taraflı sözleşmeler ile vatandaşlık veya uyrukluk bağına bakılmaksızın yurtdışında çalışan Türk vatandaşları bulundukları ülkenin sosyal güvenlik mevzuatına tabi olmaktadırlar. Bulunulan ülkeler ise hem kendi sosyal güvenlik mevzuatları hem de taraf oldukları uluslararası düzenlenmeler doğrultusunda ülkelerinde çalışan yabancıların sosyal güvenliklerini sağlamakla yükümlüdürler. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, bulunulan ülkenin sosyal güvenlik haklarını sağlama yükümlüğünün, Türk vatandaşlarının o ülkenin de vatandaşlığını almalarına ve kanuni olarak ülkede bulunup çalışmalarına bağlı olduğudur. Böylelikle, yurtdışında kanuni olarak bulunan ve bulundukları ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olan Türk vatandaşları, bulundukları ülke vatandaşları ile benzer haklara sahip olmaktadırlar. Bu doğrultuda Türk vatandaşları bulundukları ülkelerde, ülkeler arasında bazı farklılıklar olmakla birlikte, genellikle yaşlılık, ölüm, malullük, iş kazası, işsizlik, hastalık ve analık, sağlık ve aile yardımları sigortalarına tabi olmaktadırlar.

Yurtdışında sürekli bulunan ve çalışanların, Türk mevzuatına tabi olmalarıyla elde ettikleri veya edecekleri hakların, Türk vatandaşlıklarının devam etmesi sebebiyle sürdürdüğünü belirtmek gerekir. Bu kişiler; hem Türk vatandaşlığına hem de bulunduğu ülke vatandaşlığına sahip olanlar ile yalnızca Türk vatandaşlığı devam edenlerdir. Bu kişilerin Türk sosyal güvenlik sistemine tabi olmaları, Türk mevzuatına göre yaşlılık, ölüm veya malullük aylığı talep etmeleri durumunda önem taşımaktadır. Yurtdışında bulunan ve çalışan Türk vatandaşları hizmet birleştirmesi veya hizmet borçlanması yoluyla Türk sosyal güvenlik sisteminden emeklilik aylığı elde edebilmektedirler. Türk vatandaşlarının yurtdışı hizmet borçlanması ve hizmet sürelerinin birleştirilmesine ilişkin işlemleri 3201 sayılı Yurtdışında Çalışan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen

Çalışma Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun hükümlerine göre yürütülmektedir. 5510 sayılı Kanunda ise yurtdışında çalışma amacıyla bulunan Türk vatandaşlarının sigortalılık sürelerinin değerlendirilmesine ilişkin doğrudan bir hüküm yer almamaktadır.

Türk vatandaşları ile doğumla Türk vatandaşlığını kazanan, ancak izin almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenlerin (mavi kartlılar), 18 yaşını doldurduktan sonra Türk vatandaşı olarak yurtdışında geçirilen ve belgelendirilen sigortalılık süreleri ve bu süreler arasında veya sonunda her birinde bir yıla kadar olan sigortalılık süreleri ile yurtdışında ev kadını olarak geçen süreleri için yurtdışı hizmet borçlanması talebinde bulunabilmeleri mümkündür. Bu kişiler gerekli koşulları sağlamaları ve primleri ödemeleri halinde Türk sosyal güvenlik sistemine dâhil olabilmektedirler. Bu düzenleme ile Türk vatandaşları, yurtdışında bulundukları ülke ile ikili veya çok taraflı sözleşmelerin varlığı dikkate alınmaksızın Türk mevzuatından yararlanabilmektedirler. Hizmet birleştirilmesi yoluyla Türk sosyal güvenlik mevzuatına dâhil olma durumunda ise, Türk vatandaşlarına özellikle ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde yer alan hükümler doğrultusunda, sosyal güvenlik yardımlarını elde etmeleri için hizmet birleştirme olanağı tanınmaktadır. Yurtdışında sürekli bulunan ve çalışan Türk vatandaşlarının, Türk sosyal güvenlik mevzuatına tabi olmalarına ilişkin bir diğer uygulama da isteğe bağlı sigortalılıktır. Bu kişiler, bahsi geçen yöntemle ile yaşlılık, ölüm, malullük ve sağlık sigortalarından yararlanabilmektedirler. Ancak, bu konuda dikkat edilmesi gereken husus, özellikle yurtdışı hizmet borçlanmasında olmak üzere, bu kişilerin Türk sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında aylık veya gelir almaları için ikametlerinin Türkiye'de olması gerektiğidir.

Yurtdışında çalışma amacıyla geçici olarak bulunan Türk vatandaşları, Türkiye'deki sigortalılıkları işçi, kamu görevlisi veya bağımsız çalışan olmaları sebebiyle devam edenlerdir. Bu kişiler işverenleri ya da kendi istekleri ile geçici süreyle yurtdışında bulunmaktadırlar. Türkiye'deki kamu kurumlarında görevli olanlar, bağlı oldukları kurumların yurtdışı teşkilatlarına geçici veya daimi görevle atanabilmekte ya da mesleklerinde yetiştirilmek için geçici olarak yurtdışı birimlere görevlendirilmektedirler. Yurtdışında bulundukları süre boyunca bu kişilerin sosyal güvenlikleri, bazı istisnai haller dışında, kendi kurumlarınca sağlanmaktadır ve sosyal güvenlik hakları 5510 sayılı Kanunun 10. maddesine göre Türkiye'deki haliyle devam etmektedir. Ancak bu hükmün de bazı istisnai durumları (dış temsilciliklerde çalışanlardan bazıları gibi) bulunmaktadır.

Devlet Memurları Kanununda kamu görevlilerinin yurtdışında görevlendirilmeleri ya da atanmaları halinde sahip oldukları sosyal güvenlik haklarına ilişkin herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Yurtdışına görevlendirilen veya atanan kamu görevlisi Türk vatandaşlarına ilişkin usul ve esaslar 5510 sayılı Kanun yanında Yurtdışına Daimi Görevlere Atanacak Personel Hakkında Yönetmelik ve Yetiştirilmek Amacıyla Yurtdışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre de belirlenmektedir. Genel olarak yurtdışında geçici veya daimi görevle bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlikleri Türkiye'de çalışıyormuş gibi devam ettiğinden, tabi oldukları sigorta kolları da aynı kalmaktadır.

Yurtdışında çalışmak veya çalıştırılmak üzere bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarını açıklamadan önce, bu kişilerin statülerinin ortaya konulması gerekir. Yurtdışında geçici süreyle çalışmak üzere bulunan Türk vatandaşlarını üç grup halinde incelemek mümkündür. Yurtdışında iş alan Türk işverenlerin, aldıkları bu işte çalıştırmak üzere Türkiye'den götürdükleri işçiler ilk grubu oluşturmaktadır. İkinci grupta ise Türkiye'de bir işveren emrinde çalışan ve geçici görevle yurtdışına çalışmak üzere gönderilen 4/1-a sigortalısı işçiler yer almaktadır. Üçüncü grubu ise kendi imkânları ile geçici olarak yurtdışına çalışmak üzere giden Türk vatandaşları oluşturmaktadır.

Yurtdışına geçici süreyle işçi olarak götürülen Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik hakları, çalıştırılmak üzere götürüldükleri ülke ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin bulunmasına göre değişmektedir. Bu kişiler 5510 sayılı Kanunun 5/1-g maddesinde "*yurtdışında iş üstlenen işverenleri tarafından çalıştırılmak üzere ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelere*" götürülen işçilerdir ve bu kişiler hakkında bazı sigorta kollarının uygulanacağı belirtilmektedir. İkili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunması halinde bu işçilerin sosyal güvenlik hakları ikili sosyal güvenlik sözleşmesi hükümlerince sağlanmaktadır. İkili sosyal güvenlik sözleşmesinin olmaması halinde ise Türk sosyal güvenlik mevzuatı geçerli olmaktadır (5510 s. K., m. 5/1-g) ve haklarında kısa vadeli sigorta ve genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmaktadır. Bunlar uzun vadeli sigortalardan yararlanmak istemeleri halinde ise isteğe bağlı sigortalılık kapsamına dahil olmalıdırlar. Yurtdışına geçici süreyle kendi imkânları ile çalışmak üzere giden Türk vatandaşları, Türkiye'deki sigorta sistemi ile bağlantılarının kesilmesi ve sosyal güvenlik hukukundaki yersellik ilkesi gereği, geçici olarak çalışmak üzere bulundukları ülkenin sosyal güvenlik sistemine dâhil olmalıdırlar. Yurtdışına geçici görevle gönderilenler ise 5510 sayılı Kanun madde 5/1-g kapsamında olmadıkları için bu kişiler hakkında

Türkiye'deki sigortalılıklarının da devam etmesi sebebiyle 5510 sayılı Kanunun 10. maddesi uygulanmaktadır; yani bu kişilerin Türkiye'deki sigortalılığa esas çalışmaları yurtdışında da devam ettiği sürece sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri de devam etmektedir.

Yurtdışında geçici süreyle çalışmak üzere bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik hakları, varlığı halinde genellikle ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde yer alan hükümler doğrultusunda sağlanmaktadır. Türkiye'nin taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin tamamında uzun vadeli sigorta kolları güvence altına alınmaktadır. Bazı sözleşmelerde yalnızca uzun vadeli sigorta kolları güvence altına alınmakta, bazılarında ise kısa vadeli sigorta kollarının tamamı veya birkaçı ile belli çalışan grupları kapsama alınmaktadır. İkili sosyal güvenlik sözleşmelerinde, aynı zamanda, yurtdışında geçici süreyle bulunacak olan Türk vatandaşlarının görevlendirme sürelerine ilişkin sınırlamalar da yer almaktadır. Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunmalarına ilişkin geçici süre, sözleşmede belirtilen süre boyunca Türk sosyal güvenlik mevzuatına tabiiyetin devam edecek olması açısından önem taşımaktadır. Belirtilen sürenin aşılması halinde, bulunulan ülkedeki çalışma süresi geçici olmaktan çıkarak sürekli hale gelmektedir ve bu durumda bulunulan ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olmayı gerektirmektedir. Ayrıca ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde yer alan hükümler doğrultusunda Türk vatandaşlarına yurtdışındaki hizmet sürelerini birleştirme, elde edilen hakların transferi gibi haklar da sağlanmaktadır. Sözleşme hükümlerinin uygulanmasına ilişkin işlemler 5510 sayılı Kanun, Sağlık Uygulama Tebliği, Genel Sağlık Sigortası Uygulama Tebliği, Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği ve SGK Genelgeleri gibi düzenlemelerle birlikte yürütülmektedir.

Yurtdışında çalışma amacıyla geçici olarak bulunan diğer bir grup da Türkiye'de serbest çalışan kişilerdir. Bu kişilerin de yurtdışında bulundukları süre boyunca 5510 sayılı Kanunun 10. maddesi uyarınca sosyal güvenlik hak ve yükümlülükleri devam etmektedir. Ancak bu kişilerin de sosyal güvenlik haklarına ilişkin uygulamalar değerlendirilirken öncelikle bulundukları ülke ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin varlığına bakılmalıdır. Sözleşmenin varlığı halinde sözleşme hükümleri, sözleşmenin bulunmaması durumunda ise 5510 sayılı Kanunun 10. maddesi geçerli olmaktadır. Ancak ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin uygulanması konusunda serbest çalışanların sözleşme kapsamına alınıp alınmadığına da dikkat etmek gerekir. Bu kişiler ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde yer alan hükümlere göre sigorta kollarına tabi olmaktadırlar.

Türk mevzuatı kapsamında, bu kişilere isteğe bağlı sigortalı olma hakkı da tanınmaktadır. Yurtdışında geçici süreyle çalışma amacıyla bulunan serbest çalışan Türk vatandaşlarına ilişkin sosyal güvenlik haklarının, işçi veya kamu görevlisi Türk vatandaşlarına göre daha sınırlı olduğunu ifade etmek doğru olacaktır. Bu kişilere ilişkin uygulamalar hem ulusal mevzuatta hem de ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde çok genel hükümlerle ele alınmıştır.

Yurtdışında sürekli olarak bulunan ancak çalışmayan Türk vatandaşları ise ailevi sebeplerle ya da yerleşme/ikamet etme amacıyla yurtdışında bulunmaktadırlar. Ailevi sebeplerle yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının, özellikle çalışma amacıyla yurtdışında bulunan sigortalının, hak sahibi veya bakmakla yükümlü olduğu kişi olarak değerlendirilmesi ve bu kişilere sağlanacak haklar çerçevesinde uygulamaların belirlenmesi gerekir. Dolayısıyla bu kişiler, sigortalının hastalık, analık ve sağlık sigortalarından yararlanabilmektedirler. Bu kişiler hakkında bazı ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde özel hükümler de yer almaktadır. Bu kişilerin Türkiye'de sigortalılıklarının bulunması halinde bazı koşullarla Türkiye'deki sigortalılıkları devam ederken, bazı hallerde de kesilmektedir.

Yurtdışında yerleşme amacıyla bulunan Türk vatandaşları, Türk sosyal güvenlik mevzuatına veya bulundukları ülke sigorta mevzuatına göre sigortalılık faaliyetine esas herhangi bir alanda çalışmayanlardır. Bu gruptaki Türk vatandaşlarının, Türk sosyal güvenlik sisteminden aylık veya gelir almaları, hizmet borçlanması talebinde bulunmaları da söz konusu olabilmektedir. İkili sosyal güvenlik sözleşmelerinin bazılarında bu kişilere özgü hükümler de yer almaktadır.

Yurtdışında diğer sebeplerle geçici olarak bulunma halleri ise eğitim, turizm, spor ve siyasi sebeplerdir. Bunların dışında, işle ilgili sebeplerle, alışveriş sebebiyle, dini faaliyetler sebebiyle veya yaşlı bakımı sebebiyle de yurtdışında geçici olarak bulunma söz konusu olabilmektedir. Bahsi geçen yurtdışında bulunma hallerinde, Türk vatandaşları Türk sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan sosyal güvenlik haklarını devam ettirmektedirler. Bu kişilerin yurtdışında bulundukları süre boyunca sağlık haklarının korunması ise 5510 sayılı Kanunda ve diğer ilgili düzenlemelerde yer alan genel sağlık sigortası hükümlerine göre sağlanmakta, 5510 sayılı Kanunun kapsamı dışında kalınması halinde ise kişilerin kendilerince yapılan özel sağlık veya seyahat sağlık sigortaları ile devreye girmektedir.

Türk vatandaşlarının yurtdışında bulunmaları durumunda sahip olacakları sosyal güvenlik haklarının ve uygulanacak hukukun belirlenmesi mevzuat hükümlerinin dağınık olması, konu ile ilgili doğrudan hükümlerin birden fazla kaynakta yer alması, sosyal güvenlik alanının sürekli değişen ve gelişen yapısı ile özellikle de yurtdışında bulunan Türk vatandaşı sayısının artması sebebiyle giderek zorlaşmaktadır. Yurtdışında bulunma sebeplerinin ve sürelerinin farklılaşması ise çeşitli uygulamaların ve hak kazanma koşullarının belirlenmesini gerekli kılmaktadır. Benzer birçok nedenle yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına ilişkin uygulama ve hakların tek bir çatı altında toplanması önemli hale gelmektedir. Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına ilişkin düzenlemeler açısından mevzuatta ciddi anlamda bir eksiklik bulunmamasına rağmen, konuya ilişkin hükümlerin farklı kaynaklarda ele alınması hem ulaşılabilirliği hem de elde edilecek hakların uygulanabilirliğini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, söz konusu çalışma ile yurtdışında çeşitli sebeplerle bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin dağınık haldeki düzenlemeler tek bir kaynakta toplanmaya çalışılmıştır.

Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına ilişkin yapılan akademik çalışmalarda ise konu genellikle sınırlı bir şekilde ele alınmış, bazı durumlar göz ardı edilmiştir. Şöyle ki, bu çalışma ve araştırmalarda genellikle yurtdışında çalışma amacıyla bulunan Türk vatandaşları ele alınmış; bu kişiler de ya yurtdışı hizmet borçlanması ya da ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelere çalışma amacıyla götürülen Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik hakları açısından incelenmiştir. Ancak bu çalışmada da belirtildiği üzere yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarını yalnızca çalışma amacıyla sürekli veya geçici olarak yurtdışında bulunmaları kapsamında değerlendirmek doğru değildir. Türk vatandaşları çok çeşitli sebeplerle yurtdışında bulunabilmekte ve sosyal güvenlik açısından da korunma gereksinimi duymaktadırlar. Bu nedenle yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının belirlenmesi önemli olmaktadır.

Yurtdışında vatandaşlarına sağladığı sosyal güvenlik hakları açısından ülke örnekleri içerisinde Türk mevzuatının kabul edilebilir düzeyde olduğunu ifade etmek gerekir. Çalışma içerisinde de yer alan Polonya sosyal güvenlik mevzuatı ile karşılaştırıldığında Türk sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan hakların zayıf kaldığı görülse de, Türkiye ile benzer ülkeler açısından durum çok farklı olmamaktadır. Ancak Avrupa ülkelerinin bu konuda çok daha iyi uygulamalar içerdiğini ve sistematik olarak işletildiğini de belirtmek gerekir. Türk sosyal güvenlik sisteminin gelişmekte olan

ve az gelişmiş ülkelerden iyi olmasına rağmen, gelişmiş ülkeler, özellikle de Avrupa Birliği üyesi ülkelerin gerisinde kaldığı söylenebilir.

Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin uygulamaların, hakların ve bunların içeriklerinin tanıtımı ve yurtdışındaki Türk vatandaşlarının bilgilendirilmesi konusunda birtakım eksikliklerinin olduğu düşünülmektedir. Şöyle ki, Sosyal Güvenlik Kurumunun web sayfasında yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına ilişkin sınırlı bir bilgilendirme yer almaktadır. Bu kısmın geliştirilmesi halinde yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına daha çok fayda sağlayacağı açıktır. Aynı zamanda yurtdışındaki Türk vatandaşlarına ilişkin web sayfalarında (Yurtdışı Türkler ve Akraba Toplulukları, Dışişleri Bakanlığı gibi) da bilgilendirme yönünde bir sınırlılık söz konusudur. Aynı zamanda, Türk konsolosluk ve büyükelçiliklerinin bulunduğu ülkelerdeki web sayfalarının da geliştirilmesi gereklidir. Örneğin, Almanya büyükelçiliğinin web sayfasında yer alan yurtdışındaki Türk vatandaşlarına ilişkin bilgilendirme oldukça geniş açıklamalar içermektedir. Ancak benzer bir duruma özellikle diğer Avrupa ülkelerindeki konsolosluk veya dış temsilcilik sayfalarında rastlanılmamıştır. Ayrıca, konsolosluk veya dış temsilcilik sayfalarında çalışma ve sosyal güvenlik müşavirliği sayfaları yer almakla birlikte, çoğu ülkede herhangi bir açıklama bulunmamaktadır. Web sayfalarının geliştirilmesi, ilgili kişilerin haklarının korunması ve kendileri tarafından da gerekli takip ve incelemelerin yapılabilmesi açısından son derece önemlidir. Örneğin, Fransa hükümeti tarafından hazırlanan web sayfasının, yurtdışında bulunan Fransız vatandaşları açısından son derece sistematik ve çözüm odaklı olduğu görülmüştür. Şöyle ki web sayfası, ülkeler bazında bir sınıflandırma yaparak, yurtdışında bulunan Fransız vatandaşlarının bulundukları ülke kapsamında hangi sosyal güvenlik haklarından yararlanacaklarını ve kendi ulusal mevzuatları kapsamında devam edecek haklarını göstermesi açısından, Türk sistemine de örnek teşkil edebilecek niteliktedir. Sosyal Güvenlik Kurumu, Dışişleri Bakanlığı veya ilgili diğer kurum ve kuruluşların web sitelerinde yapılacak benzer bir çalışma ile yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına ilişkin bir uygulama oluşturulabilecektir.

Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının sağlanması gerektiği konusunda herhangi bir tereddüt bulunmazken, konuya ilişkin olarak yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının yaşadıkları/karşılaştıkları sorunlarda da bahsetmek yerinde olacaktır. Öncelikle çalışma amacıyla yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının (özellikle geçici olarak bulunanlar) daha öncede belirtildiği üzere büyük

bir bilgi eksikliği bulunmaktadır. Kişiler haklarını, haklarını hangi koşullarla nasıl kullanacaklarını ve talep edeceklerini bilmemektedirler. Bu bilgi eksikliği durumu, hakların kullanılmasını zorlaştırmakta ve mağduriyetlerin yaşanmasına sebep olmaktadır. Ayrıca, yaşanan bu durum, yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarını elde etmesi veya talepte bulunulması noktasında aracı kurumların (simsarlar, danışmanlık büroları vb.) varlığını ortaya çıkarmaktadır. Bu kurumlar aracılığıyla yurtdışında bulunan Türk vatandaşları yurtdışında bulundukları sürede hak kazandıkları veya hak sahibi oldukları uygulamalardan yararlanabilmekte; gerekli iş ve işlemleri bu kurumlar aracılığıyla yürütebilmektedir. Ancak, bu kurumlar tarafından yürütülen iş ve işlemler sebebiyle kötü niyetli durumların ortaya çıkabileceğine, Türk vatandaşlarının haksız uygulamalara maruz kalabileceklerini de belirtmek yerinde olacaktır.

Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının sağlanmasında karşılaştığı durumlardan biri olan sahte sigortalılık uygulamalarına da değinmek yerinde olacaktır. Özellikle yurtdışı hizmet borçlanması konusunda ortaya çıkan bu durumla, Türk vatandaşları haksız kazanımlar elde etmeye ve sahte sigortalılık süreleri ile Türk sosyal güvenlik sistemine tabi olmaya çalışmaktadırlar. Bu konu hakkında özellikle de hizmet tespiti, sigortalılık başlangıçlarının ve ilk işe giriş tarihlerinin belirlenmesi durumunda sorunlar ortaya çıkmakta, bu durum ise yargı yoluyla (hizmet tespiti davaları, sigortalılık başlangıcının tespiti, ilk işe başlama tarihinin tespiti gibi) çözülmeye çalışılmaktadır.

Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarına ilişkin olarak ele alınması gereken konulardan biri de Ağustos 2019 tarihi itibariyle yurtdışı hizmet borçlanması uygulamasında yapılan değişikliktir. Yeni düzenleme ile yurtdışı hizmet borçlanmasından yararlanmak zorlaştırılmış, koşullar ağırlaştırılmıştır. Şöyle ki, yapılan değişiklikle artık hizmet borçlanması talepleri yalnızca 4/1-b statüsünde olmakta ve belirlenen prime esas kazanç tutarı üzerinden de %45 oranında pim ödenmektedir. Dolayısıyla, bu yeni koşullar altında, özellikle de yüksek prim oranı sebebiyle, yurtdışı hizmet borçlanması talebinde bulunan kişi sayısının azalacağı düşünülmektedir.

Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının oldukça geniş bir şekilde korunmaya çalışıldığı, gerek ulusal mevzuat hükümleri gerekse de taraf olunan uluslararası mevzuat hükümleri ile bu koruma düzeyinin arttırılmaya çalışıldığını ifade etmek gerekir. Yurtdışında çeşitli sebeplerle bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik hakları açısından bilgilendirilmeleri konusunda sorunlar yaşandığı, ancak

mevcut uygulamalarla bu durumun iyileştirilmeye çalışıldığı belirtilebilir. Bu noktada, yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik hakları konusunda bilgilendirilmesi ve koruma kapsamının daha geniş bir düzeye getirilmesi için iyi ülke uygulamalarının örnek alınması ve Türk mevzuatına uyarlanması yerinde olacaktır. Aynı zamanda daha önce de belirtildiği üzere yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına ilişkin sosyal güvenlik mevzuatının dağınık yapısının iyileştirilmesi ve düzenlenmesi gereklidir. Yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına ilişkin (bulunma sebepleri ve süreleri dikkate alınmaksızın) sosyal güvenlik haklarını içeren düzenlemelerin tek bir kanuni metin içinde toplanmasının yerinde olacağı düşünülmektedir.

Türk sosyal güvenlik sisteminin karmaşık ve dağınık yapısı, yurtdışındaki Türk vatandaşlarına özgü uygulamalarda da görülmektedir. Devletin, sosyal bir devlet olarak ilk görevlerinden biri vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarını sağlamaktır. Anayasanın 62. maddesinde yer alan yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliğinin sağlanması için gerekli tedbirleri alması gerektiği, ulusal mevzuatta uygulama alanı bulmaktadır.

KAYNAKÇA

Abadan Unat, N. (2017). *Bitmeyen göç: Konuk işçilikten ulus-ötesi yurttaşlığa* (3. Baskı). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Acar, F. (2016). *Tüm yönleriyle sosyal güvenlik rehberi*. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.

Achargui, M. (2012). 21. yüzyılda hak ve özgürlük hareketleri ve anayasa mahkemelerinin rolü. *Anayasa Yargısı (Türk Anayasa Mahkemesinin 50. Kuruluş Yılı Uluslararası Sempozyumu 2. Oturumu)* içinde (s. 179-194). https://www.anayasa.gov.tr/media/4490/11.pdf (Erişim Tarihi: 27.06.2019).

Açar, V. ve Akyol, B. (2016). Türkiye ve Fransa sosyal güvenlik sistemlerinin karşılaştırılması. *ASOS Congress Bildiri Kitabı* içinde (s.1-13). https://www.academia.edu/30500188/T%C3%9CRK%C4%B0YE_VE_FRANSA_SOSYAL_G%C3%9CVENL%C4%B0K_S%C4%B0STEMLER%C4%B0N%C4%B0N_KAR%C5%9EILA%C5%9ETIRILMASI (Erişim Tarihi: 17.09.2019).

Adamiak, S., Chojnacka, E. ve Walczak, D. (2013). Social security in Poland - cultural, historical and economical issues. *Copernican Journal of Finance & Accounting*, 2, (2), 11-26. https://www.researchgate.net/publication/264811651_Social_Security_in_Poland-cultural_historical_and_economical_issues (Erişim Tarihi: 15.05.2018).

Adıgüzel, Y. (2016). *Göç sosyolojisi*. (1.baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.

African Development Bank. (2016). *Morocco: Social protection governance support Programme (PASGPS)*. https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Project-and-Operations/Morocco_-_AR-Social__Protection_Governance_Support.pdf (Erişim Tarihi: 28.06.2019).

Aguila, E. ve Vega, A. (2017). Social security contributions and return migration among older male Mexican immigrants. *The Gerontological Sociaety of America*, 57, (3), 563-574. (doi: 10.1093 / geront / gnw140) https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6075579/ (Erişim Tarihi: 31.07.2019).

Aguila, E. ve Godges, J. (2013). Heavy lift: Truly comprehensive immigration reform would span the migration labour lifecycle. *Rand Review*, 37, (2), 18-25. https://www.rand.org/pubs/corporate_pubs/CP22-2013-11.html (Erişim Tarihi: 31.08.2019).

Aguila, E. ve Zissimopoulos, J. (2013). Retirement and health benefits for Mexican migrant workers returning form the United States. *International Social Security*

Review, 66, (2), 101-105. (doi 10.1111/issr.12014) https://onlinelibrary.wiley.com /doi/full/10.1111/issr.12014 (Erişim Tarihi: 31.07.2019).

Aguila, E. (2014). Male labour force participation and social security in Mexico. *Cambridge University Press*, 13, (2), 145-171). https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/C392577C0C131D2A2E5BCA9BAF4D6895/S1474747213000292a.pdf/male_labor_force_participation_and_social_security_in_mexico.pdf (Erişim Tarihi: 26.07.2019).

Akalın, A. (2016). Açık, döner, mühürlü kapılar: 20. yüzyılda batı/doğu ekseninde emek göçünün seyri. S. G. Ihlamur Öner ve N. A. Şirin Öner (Der.), *Küreselleşme çağında göç: Kavramlar ve tartışmalar* içinde (s. 89-106), (3. Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.

Akın, L. (2012). Yurtdışındaki sigortalılığın emeklilik koşullarına etkisi. *Çimento İşveren Dergisi*, 2, (26), 50-56.

Aksüt, A. G., Öngel, K., Soysal, N. ve Gök Balcı, U. (2018). Kişilerin "seyahat tıbbı" konusundaki bilgi, tutum ve düşünceleri. *Bozok Tıp Dergisi*, 8, (4), 87-94. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/601887 (Erişim Tarihi: 20.12.2019).

Albayrak, N. (2014*). Türkiye tarafından onaylanan ILO Sözleşmeleri*. F. Aydın (Ed.). Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları, Yayın No: 08. https://www.csgb.gov.tr/media/2078/%C4%B1losozlesmeleri.pdf (Erişim Tarihi: 02.02.2018).

Alp, N. S. (2013). *Sosyal güvenlik alanında uluslararası işbirliği ve Türkiye'nin taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Alpar, M. B. (2000a). ILO sosyal güvenlik nihai raporu ve gerçekleşen değişiklikler. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5, (4). www.kamu-is.org.tr/pdf/5412.pdf (Erişim Tarihi: 15.01.2019).

Alpar, M. B. (2000b). Göçmen işçilere ilişkin 97 sayılı ve 143 sayılı ILO Sözleşmeleri ile ilgili çalışma mevzuatı. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 6, (1). http://www.kamu-is.org.tr/pdf/617.pdf / (Erişim Tarihi: 25.02.2018).

Alper, Y. (2008). ABD sosyal güvenlik sistemi bir model olabilir mi?. *Çimento İşveren Dergisi*, 2, (22), 4-31.

Alper, Y. (2014). Sosyal güvenlik. A. Tokol ve Y. Alper (Eds.), *Sosyal politika* içinde (s. 203-238). (5. baskı). Bursa: Dora Yayınevi.

Alper, Y. (2019). *Sosyal sigortalar hukuku* (10. baskı). Bursa: Dora Yayınevi.

Altangerel, K. ve van Ours, J. C. U. (2017). U.S. immigration reform and the migration Dynamics of Mexican males. *De Economist,* 165, (4), 463-485. (doi: 10.1007/s10645-017-9311-x). https://link.springer.com/article/10.1007/s10645-017-9311-x (Erişim Tarihi: 28.07.2019).

Altuğ, Y. (1977). Çok vatandaşlık. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 43, (1-4), 191-207.http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuhfm/article/view/1023004413 (Erişim Tarihi: 25.04.2017).

Angel Urdinola, D. F., El-Kadiri, F. ve Pallares Miralles, M. (2015). *Social protection and Labour brief: Morocco social protection and labour diagnostatic (Draft latest version).* World Bank Group Publication. http://documents.worldbank.org/curated/en/485991468190443363/pdf/103119-WP-P133498-Box394855B-PUBLIC-A2I-REQUEST-SPL-Morocco-Draft-Policy-Note-v12.pdf (Erişim Tarihi: 25.06.2019).

Aras, A. (2010). Yurtdışı hizmet sürelerinin borçlanılmasına genel bir bakış ve borçlanma şartları-I. *Mali Çözüm Dergisi*, 98, 275-281. http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/98malicozum/18%20ahmet%20aras.pdf (Erişim Tarihi: 01.10.2019).

Arıcı, K. (1997*). Avrupa Birliği sosyal güvenlik hukuku*. Ankara: Kamu-İş Yayınları.

Armando Rodríguez Ramírez, J. (2016). *Convenio internacional de seguridad social ¿Cómo hacer transferencia de personal?*. https://veritasonline.com.mx/convenio-internacional-de-seguridad-social-como-hacer-transferencia-de-personal/ (Erişim Tarihi: 03.09.2019).

Arslan Gülen, T. (2017). Seyahat öncesi tıbbi değerlendirme. *Türkiye Klinikleri J. Inf Dis-Special* Topics (Seyahat Sağlığı Özel Sayısı), 10, (3), 274-282. https://www.researchgate.net/publication/321759469_Seyahat_Oncesi_Tibbi_Degerlendirme-Pre-Travel_Medical_Evaluation (Erişim Tarihi: 20.12.2019).

Asher, M. G. (2003). *Reforming India's social security system*. https://www.researchgate.net/publication/228459948_Reforming_India's_Social_Security_System (Erişim Tarihi: 20.03.2019).

Asian Development Bank (2016). *The social Protection indicator: Assessing results for Asia.* Mandaluyong City, Philippines: Asian Development Bank. https://www.adb.

org/sites/default/files/publication/192966/spi-asia-2016.pdf (Erişim Tarihi: 05.04. 2019).

Aslan, C. (2014). *Erken Cumhuriyet döneminde eğitim bilimleri alanında yurtdışına öğrenci gönderilmesi olgusu (1923-1940).* Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Ataman, H. (2010). *Avrupa Sosyal Şartı ve uygulaması* (1.baskı). Ankara: İnsan Hakları Gündemi Derneği (Girişim Matbaası).

Atılgan, A. (2016). *Neo-liberal dönemde sosyal güvenlik*. İstanbul: Bata Yayınları.

Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı. (2015). *Sığınma, sınırlar ve göç ile ilgili Avrupa hukuku el kitabı.* Lüksemburg: Avrupa Birliği Resmi Yayınlar Ofisi. https://www. echr.coe.int/Documents/Handbook_asylum_TUR.pdf (Erişim Tarihi: 27.02.2019).

Aybay, R. ve Özbek, N. (2015). *Türk vatandaşlık hukuku* (4.baskı). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Aydın, U. (2000). Sosyal sigortalarda sigortalılık niteliğinin kazanılması ve yitirilmesi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2, (16), 32-50.

Aydın, O. (2012). Türkiye'de alternatif bir turizm; sağlık turizmi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 14, (23), 91-96. http://dergi.kmu.edu.tr/ (Erişim Tarihi: 14.12.2017).

Aydın, U. (2016). *Temel hukuk dersleri*. (7.baskı). Eskişehir: Nisan Kitabevi.

Aydın, U. ve Demirkaya, S. (2017). Profesyonel futbolcular bakımından hizmet tespiti davaları. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, (8), 35-52.

Aydın, U., Canbey Özgüler, V., Kocabaş, F., Yalız Solmaz, D., Katırcı, H., Demirkaya, S., Yüce, A. ve Etci, H. (2017). Türkiye'de profesyonel sporcuların çalışma koşulları ve örgütlenme eğilimleri: Futbol takımları örneği. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 4, (55), 1873-1911.

Aydın, U. (2016). Sosyal sigortaların genel hükümleri ve türleri. *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi* içinde (s. 557-868) (1. Baskı), (Yayın no: 801). İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.

Aydos, H. (2014). *Türkiye'de sosyal güvenliğin gelişimi ve bazı ülke uygulamalarının karşılaştırmalı analizi*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitimi ve Araştırma Merkezi Uzmanlık Tezi. https://www.ailevecalisma

.gov.tr/media/3226/sosyalguvenlik_dosya-33-1218.pdf (Erişim Tarihi: 18.09. 2019).

Ayhan, S. (2004). *Avrupa Birliğinde kişilerin serbest dolaşımı ve Türkiye için müzakere süreci*. Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Tek Pazar ve Rekabet Dairesi Uzmanlık Tezi. https://www.ab.gov.tr/files/Uzmanl%C4%B1k%20Tezleri/sinan_ayhan.pdf (Erişim Tarihi: 28.02.2019).

Aykaç, A. C. (2008). Avrupa Vatandaşlık Sözleşmesi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 77, 359-374.

Bailey, C. ve Turner, J. (2002). Social security in Africa: A brief review. *Journal of Aging & Policy*. 14, (1), 105-114. https://www.researchgate.net/publication/10972883_Social_Security_in_Africa_A_Brief_Review (Erişim Tarihi: 24.06.2019).

Bailey, C. (2010). Extending social security coverage in Africa. *Extension of social security papers (ESS Paper), 20.* Social Security Policy and Development Branch, ILO, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/soc_sec/documents/pu blication/wcms_207683.pdf (Erişim Tarihi: 24.06.2019).

Bakırtaş, T. ve Kandemir, O. (2010). Gelişmekte olan ülkeler ve beyin göçü: Türkiye örneği. *Kastamonu Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 18, (3), 961-974.

Balcı, D. (2016). *Türk anayasalarında yurttaşlık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çorum: Hitit Üniversitesi.

Bali, R. F. (2004). *Anadolu'dan Yeni Dünya'ya: Amerika'ya ilk göç eden Türklerin yaşam öyküleri*. (1.baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.

Barkın, E. (2014). 1951 tarihli Mülteciliğin Önlenmesi Sözleşmesi. *Ankara Barosu Dergisi*, (1), 333-360.

Bartram, D., Poros, M. V. ve Monforte, P. (2017). *Göç meselesinde temel kavramlar*. I. Ağabeyoğlu Tuncay (Çev.). Ankara: Hece Yayınları.

Başterzi, S. (2002). Yurtdışı hizmet borçlanmasında yurda kesin dönüş koşulu. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Dr. Yargıç Aydın Özkul'a Armağan*, 6, (4), 271-300.

Bazza, T. (2018). Report: Morocco's Pension Funds in danger of bankruptcy. *Morocco World News*. https://www.moroccoworldnews.com/2018/08/251712/morocco-pension-funds-in-danger-bankruptcy/ (Erişim Tarihi: 26.06.2019).

Belkouch, El-H. ve Ballout, M. (2014). The social protection system. *Social protection in the Arab World: the crisis of the state exposed (Arab watch report on economic and social rights)* içinde (s. 195-208). The Arab NGO Network for Development Publications. http://www.annd.org/data/item/cd/aw2014/pdf/english/report.pdf (Erişim Tarihi: 26.06.2019).

Berriane, M., de Haas, H. ve Natter, K. (2015). Introduction: Revisiting Moroccan migrations. *The Journal of North African Studies,* 20, (4), 503-521. http://dx.doi.org /10.1080/13629387.2015.1065036; https://heindehaas.files.wordpress.com/2015/05/berriane-de-haas-and-natter-28201529-introduction-revisiting-moroccan-migrations.pdf (Erişim Tarihi: 03.07.2019).

Bilgili, Ö. ve Weyel, S. (2012). Diaspora engagement in Morocco understanding the implications of a changing perspective on capacity and practices. *Migration Policy Brief, No: 10 (Maastricht Graduate School of Governance, United Nations University-UNU-MERIT).* http://mgsog.merit.unu.edu/ISacademie/docs/PB10.pdf (Erişim Tarihi: 04.07.2019).

Bilgin, A. A. (2010). Avrupa Birliği Adalet Divanı İçtihadı ile iş arayan kişilere tanınan sosyal avantajlar. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 9, (2), 1-19. http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/16/1506/16597.pdf (Erişim Tarihi: 28.02.2019).

Binler, A. (2015). *Türkiye'nin medikal turizm açısından değerlendirilmesi ve politika önerileri.* Kalkınma Bakanlığı Uzmanlık Tezi. http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Uzmanlk%20Tezleri/Attachments/391/Aysel%20Binler_Tez.pdf (Erişim Tarihi: 20.12.2017).

Biriz Karaçay, A. (2016). Türkiye-Avrupa göç sistemi: Misafir işçilikten ulus-ötesi kimliklere. S. G. Ihlamur Öner ve N. A. Şirin Öner (Der.), *Küreselleşme çağında göç: Kavramlar ve tartışmalar* içinde (s. 89-106), (3. Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.

Bommes, M., Fellmer, S. ve Zigmann, F. (2014). Migration scenarios: Turkey, Egypt and Morocco. M. Bommes, H. Fassmann ve W. Sievers (Eds.), *Migration form the Middle East and North Africa to Europe: Past developments, current status and future potentials* içinde (s. 249-287), Amsterdam University Pres: IMISCOE Research.

Bonilla Chacín, M. E. ve Aguilera, N. (2013). *The Mexican social protection system in health. The World Bank's Universal Health Coverage Studies Series (UNİCO) No:1*. Washington: World Bank. http://documents.worldbank.org/curated/en/960791468045021860/The-Mexican-social-protection-system-in-health (Erişim Tarihi: 26.07.2019).

Boudahrain, A. (2003). Social security pensions in the Maghreb: A study of Morocco and Tunisia. *International Social Security Review*, 56, (3-4), 121-138. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/1468-246X.00173 (Erişim Tarihi: 27.06.2019).

Boukharouaa, N. E., Berrada, N., Chaibi, A., Dinia, S., El Ftouh, A., El Maliki, A., Farah, K., Bennani, I., Elyoussoufi, O. ve Ouardirhi, Y. (2014). The Moroccan diaspora and its contributions to the development of innovation in Morocco (Chapter 8). *The Global Innovation Index.* http://www.migration4development.org/sites/m4d.emakina-eu.net/files/moroccan_diaspora_and_innovation.pdf (Erişim Tarihi: 02.07. 2019).

Brinkman, O. (2007). The role of international social security standarts from a government's point of view. F. Pennings (Ed.). *International social security standarts: current views and interpretation matters* içinde (s. 117-23). Oxford: Intersentia Yayıncılık.

Büyükataman, K. ve Kolankaya, T. (2009). From Turkey to USA the birth and integration of Turkish-American community. M. Erdoğan (Ed.). *Yurtdışında Türkler: 50. Yılında Göç ve Uyum* içinde (s. 55-65). Ankara: Orion Kitabevi.

Calenda, D., Bhoomika, J. ve Sharma, S. (2016). Promising practices emerging form the recruitment industry in India. D. Calenda (Ed.). *Case studies in the international recruitment of nurses: Promising practices in recruitment among agencies in the United Kingdom, India and the Philippines/International Labour Organization* içinde (s. 43-62). Bangkok: ILO Cataloguing in Publication Data. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/489839.pdf (Erişim Tarihi: 27.05.2019).

Cano, G. ve Delano, A. (2007). *The Mexican Government and organised Mexican immigrants in the United States: A historical analysis of political transnationalism, 1848-2005*. The Center for Comparative Immigration Studies, Working Paper, 148. https://ccis.ucsd.edu/_files/wp148.pdf (Erişim Tarihi: 29.07.2019).

Castañeda Bernal, J. L. (2017). *Convenios de colaboración bilateral en materia de seguridad social de méxico con otros países*. https://www.auren.com/es-MX/blog/consultoria/2017-07-03/convenios-de-colaboracion-bilateral-en-materia-de-seguridad-social-de-mexico-con-otros-paises (Erişim Tarihi: 03.09.2019).

Castles, S. ve Miller, M. J. (2008). *Göçler çağı: Modern dünyada uluslararası göç hareketleri*. B. U. Bal ve İ. Akbulut (Çev.). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Castro, R. (2014). Health care delivery system: Mexico. W. R. Cockerham, R. Dingwall and S.R. Quah (Eds.). *The Wiley Blackwell: Encyclopedia of Health, Illness, Behavior, and Society (1. Editon)* in (s. 1-6). John Wiley & Sons, Ltd. Published. https://www.researchgate.net/publication/279179706_Health_Care_Delivery_System_Mexico (Erişim Tarihi: 27.07.2019).

Cecchini, S. ve Martínez, R. (2012). *Inclusive social protection in Latin America: A comprehensive, rights-based approach*. Santiago, Chile: ECLAC United Nations Publications. http://socialprotection-humanrights.org/wp-content/uploads/2015/06/S1100566_en.pdf (Erişim Tarihi: 24.07.2019).

Cenkeri, E. (2012). Uluslararası düzeyde yasa çakışmaları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* 12, (Özel sayı), 193-206.

Cevahir, C. (2013). *Yurtdışında görevlendirilen Millî Eğitim Bakanlığına bağlı öğretmenlerin sorunları ve çözüm önerileri (Almanya örneği).* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Okan Üniversitesi.

Chakraborty, M. (2007). *ILO/SSA/AIM study on linkages between statutory social security schemes and community based social Protection mechanisms to extend coverage. Case study: India*. ILO Social Protection Publishing. https://www.social-protection.org/gimi/ShowRessource.action?id=5439 (Erişim Tarihi: 15.05.2019).

Chauffour, J. P. (2018). Morocco 2014: *Emerging by investing in intangible capital (Directions in development).* Washington, DC: World Bank. (doi:10.1596/978-1-4648-1066-4) http://www.iberglobal.com/files/2018/marruecos_wb.pdf (Erişim Tarihi: 27.06.2019).

Chentouf, J. (2018). Etat des lieux de la convention de sécurité sociale entre le Maroc et l'ltalie. *Série du projet PROMIG-FES (2017-2020).* Fondation Friedrich Ebert – Bureau de Tunisie & Bureau du Maroc et RSMMS. https://www.fes-mena.org/filea

dmin/user_upload/pdf-files/publications/Etude_Etat_des_lieux_de_la_convention_de_secu.sociale_Maroc-Italie_PROMIG_version_web_Juin_2018. pdf (Erişim Tarihi: 09.07.2019).

Civan, O. E. ve Gökalp, A. (2011). Göçmen işçi kavramı ve göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 1, (28), 233-263.

Cohen, W. J. (1953). Social security in India. *Social Security Bulletin, May 1953.* 11-15, 22. https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v16n5/v16n5p11.pdf (Erişim Tarihi: 20.06.2019).

Coşkun, V. (2008). Cumhuriyet anayasalarında vatandaşlık. *Dicle Hukuk Fakültesi Dergisi,* 12-13, (16, 17, 18, 19), 1-21. http://dergipark.gov.tr/duhfd/issue/23019/246144 (Erişim Tarihi: 05.10.2017).

Cruz Espinosa, J. L. ve Melo Posades, V. M. (2017). Convenios de seguridad social certificados de cobertura IMSS. *Consultorio Fiscal*, 668, (2), 1-12. https://www.ccpm.org.mx/avisos/convenios-de-seguridad-social.pdf (Erişim Tarihi: 03.09.2019).

Çağatay, U. (2008). Avrupa Birliğinde işçilerin serbest dolaşımı ve Türk işçilerinin durumu. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10, (16), 1-19. http://dergipark.gov.tr/download/article-file/289374 (Erişim Tarihi: 27.02.2019).

Çavuş, Ö. H. (2015). Yargı kararları Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamaları kapsamında son değişikliklerle birlikte yurtdışı hizmet borçlanması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, (47), 35-75.

Çelebi, D. (2017). *Türk sosyal güvenlik hukukunda yurtdışı hizmet borçlanması*. Ankara: Adalet Yayınevi.

Çelik, A. (2005). Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin çekinceleri. Türk-İş Dergisi, 366, 91-98. http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/Avrupa%20Sosyal%20Sarti%20ve%20Turkiye.pdf (Erişim Tarihi: 05.04.2018).

Çolak, M. ve Öztürk, E. (2006). *Yurtdışındaki Türk vatandaşlarının emeklilik yolları ve sosyal güvenliği.* Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

ÇSBG, (2011). *Avrupa Birliği'nde sosyal güvenlik hukuku el kitabı*. https://www.avrupa.info.tr/fileadmin/Content/Files/Images/haber_arsivi/2012/Sosyal_Guvenlik_Hukuku_El_Kitab%C4%B1_EN-TR.pdf (Erişim Tarihi: 28.02.2019).

ÇSGB, (2015). *2014 yılı raporu: Yurtdışındaki vatandaşlarımıza ilişkin gelişmeler ve sayısal bilgiler.* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayını. http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/diyih/doc/2014_yillikrapor (Erişim Tarihi: 15.12.2017).

ÇSGB, (2016). *DİYİH 2015 yılı raporu: Yurtdışındaki vatandaşlarımıza ilişkin gelişmeler ve sayısal bilgiler.* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayını. https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3591/diyih-2015-raporu.pdf (Erişim Tarihi: 15.12.2017; 20.02.2020).

ÇSGB, (2017). *DİYİH 2016 yılı raporu: Yurtdışındaki vatandaşlarımıza ilişkin gelişmeler ve sayısal bilgiler.* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayını https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3592/diyih-2016-raporu.pdf (Erişim Tarihi: 27.11.2018; 20.02.2020).

Dadush, U. (2015). Diaspora, development and Morocco. *OCP Policy Center Paper (PP-15/18).* https://www.policycenter.ma/sites/default/files/OCPPC-PP1518v4.pdf (Erişim Tarihi: 03.07.2019).

Dağ, N. (2012). Vatandaşlığın niteliksel dönüşümü ve vatandaşlık eğitimi üzerine bir betimleme çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, (1), 105-118.

Danış, D. ve Üstel, F. (2008). Türkiye'den Fransa'ya göçün toplumsal ve tarihsel boyutları. D. Danış ve V. İrtiş (Der.), *Türkiye'den Fransa'ya göç ve göçmenlik halleri* içinde (s. 3-32), (1. Baskı). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

de Haas, H. (2014). Morocco: Setting the stage for becoming a migration transition country? (Maroc: Préparer le terrain pour devenir un pays de transition migratoire?). *Washington, DC: Migration Information Source (the Online Journal).* https://www.migrationpolicy.org/article/morocco-setting-stage-becoming-migration-transition-country (Erişim Tarihi: 03.07.2019).

de Schutter, O. (2010). *Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa için yeni bir sosyal anayasa*. O. De Schutter (Ed.) Ankara: Şen Matbaa. http://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahkemesi/kitaplar/sosyalsart.pdf (Erişim Tarihi: 05.04.2018).

Demircioğlu, M. (1993). Göçmen işçilerin hakları ve Türkiye. M. Gülmez (Der.). *Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kolokyumu (bildiriler ve tartışmalar)* içinde (s. 157-169),

Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları (no: 250). http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/e4f99a1e1f1f7c8_ek.pdf (Erişim Tarihi: 04.04. 2018).

Dışişleri Bakanlığı. (2018). *2019 yılına girerken Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde girişimci ve insani dış politikamız (Dışişleri Bakanlığının 2019 mali yılı bütçe tasarısının TBMM Genel Kurulunda sunulması vesilesiyle hazırlanan kitapçık).* http://www.mfa.gov.tr/dis-politika-genel.tr.mfa (Erişim Tarihi: 15.01.2019).

Doğan, V. (2015). *Türk vatandaşlık hukuku* (12.baskı). Ankara: Savaş Yayınevi.

Doğan, E. T. (2018). Düzensiz göçün kentlerde "düzenlenmesi: Meksika'da göçmen evleri. *Memleket Siyaset Yönetim,* 13, (30), s. 141-160. http://www.msydergi.com/uploads/dergi/258.pdf (Erişim Tarihi: 29.07.2019).

Drèzea J. ve Khera, R. (2017). Recent social security initiatives in India (Development Review). *World Development*, 98, 555-572.https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X17302097 (Erişim Tarihi: 20.03.2019).

Dupper, O. (2014). *Coordination of social security schemes: the case of SADC*. KFG E-Working Paper Series (no: 60). Berlin: Almanya Araştırma Vakfı Yayınları. http://userpage.fu-berlin.de/kfgeu/kfgwp/wpseries/WorkingPaperKFG_60.pdf (Erişim Tarihi: 25.04.2018).

EC. (2013). *Your social security rights in Poland.* European Commission Publication. http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Poland_en.pdf (Erişim Tarihi: 15.07.2018).

EC. (2018). *Your social security rights in Poland.* European Commission Publication. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1124&langId=en#navItem-relatedDocuments (Erişim Tarihi: 20.11.2018).

EC. (2019a). *Your social security rights in Belgium.* European Commission Publication. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=belgium&mode=advancedSubmit&catId=22&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0 (Erişim Tarihi: 26.09.2019).

EC. (2019b). *Your social security rights in Netherlands.* European Commission Publication. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1122&langId=en&intPageId=4998 (Erişim Tarihi: 20.09.2019).

Edinsel, S. ve Adıgüzel, O. (2014). Türkiye'nin sağlık turizmi açısından son beş yıldaki dünya ülkeleri içindeki konumu ve gelişmeleri. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4, (2), 167-190.http://iibfdergi. karatekin.edu.tr/Makaleler/1467873052_JFEAS_4_2_9.pdf (Erişim Tarihi: 14.12. 2017).

Ekdemir, H. Ş. (2009*). Avrupa Birliği-Türkiye-Uluslararası sosyal güvenlik uyum ve eşgüdüm normları.* Ankara: HAK-İş Yayınları. http://www.hakis.org.tr/uploads/ya yinlar/sosyal_guv_es_gudum.pdf (Erişim Tarihi: 20.04.2018).

El Mekkaoui de Freitas. N. (2015). Pension reform: Securing Morocco's elderly. *The Economic Research Forum Policy Brief, No: 2*. https://social.un.org/ageing-workin g-group/documents/sixth/PolicyBrief.pdf (Erişim Tarihi: 26.09.2019).

Elias, B. (2014). *Social security systems around the globe.* Price waterhouse Coopers (PwC). https://www.pwc.com/gx/en/hr-management-services/pdf/social-security-country-profiles-august-2014.pdf (Erişim Tarihi: 26.07.2019).

Erdem, B. B. (2014). *Türk vatandaşlık hukuku* (4. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Erdem, B. B. (2016). *Türk vatandaşlık hukuku* (5. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Erdem, F. H. (2012). Yeni anayasaya doğru vatandaşlık: Osmanlı-Türkiye anayasalarında ve yani anayasada vatandaşlık. *Seta Analiz Dergisi*, 51, 3-23. http://file.setav.org/Fi les/Pdf/20121121160752_seta-yeni_anayasaya_dogru-_vata ndaslik.pdf (Erişim Tarihi: 20.04.2017).

Erdoğan, G. (2008). Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi (TBB),* (77), 123-165.

Erdoğan, M. M. (2015). Avrupa'da Türkiye kökenli göçmenler ve "Euro-Turks-Barometre" araştırmaları. *Göç Araştırmaları Dergisi*, 1, (1), 108.148.

Erdoğdu, S. (2013). Uluslararası sosyal politikanın diğer aktörleri. A. Makal ve S. Tekeli (Eds.). *Uluslararası Sosyal Politika* içinde (140-172). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

Ergin, H. (2008). *Türkiye'nin imzaladığı ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Ergin, H. (2009). Yurtdışı hizmet borçlanmasında son gelişmeler. *Sicil İş Hukuku Dergisi,* (16), 163-180. https://www.mess.org.tr/media/files/6325_0OPP5QIRTJ16.pdf (Erişim Tarihi: 14.10.2019).

Ertürk, Ş. (2008). Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde çalıştırılmak üzere götürüle Türk işçilerinin sigortalılığı. *İnşaat Sanayii Dergisi*, Yıl 17, (110), 44-49. http://intes.admind.com.tr/wp-content/uploads/2017/12/SAYI-110.pdf (Erişim Tarihi: 10.11.2019).

Ertürk, Ş. (2017). Sosyal sigortaların genel hükümleri ve türleri. *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi* içinde (s. 745-1026) (1. Baskı), (Yayın no: 1015). İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.

Espinoza Vega, M. A. ve Sinha, T. (2000). A primer and Assessment of social security reform in Mexico. *Federal Reserve Bank of Atlanta Economic Review*, First Ouarter, 1-23. https://pdfs.semanticscholar.org/7807/124387053cbaf2e89bbbf9469dba8364afbf.pdf (Erişim Tarihi: 26.07.2019).

Ferrali, R. (2013). Redesigning a public agency: Social security in Morocco, 2001-2010. *Innovations for Successful Societites (Turstees Princeton University)*. https://successfulsocieties.princeton.edu/publications/redesigning-public-agency-social-security-morocco-2001-2010 (Erişim Tarihi: 28.06.2019).

FitzGerald, D. S. (2016). 150 years of transborder politics: Mexico and Mexicans abroad. N. L. Green and R. Waldinger (Eds.). *A century of transnationalism: Immigrants and their homeland connections* içinde (s.106-131). https://escholarship.org/uc/item/3vp3d5jt (Erişim Tarihi: 29.07.2019).

Gelekçi, C. (2011). Avrupa'da yaşayan Türklere yönelik çifte vatandaşlık uygulamaları: Belçika örneği. *Bilig: Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, (59), 123-146.

Gelekçi, C. (2014). Avusturya'da yaşayan Türklerin Türkiye ile bağları ve evlilik göçü. *Bilig: Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, (71), 179-180.

Genç, H. ve Bozkurt, İ. M. (2010). Osmanlı'dan Brezilya ve Arjantin'e emek göçü ve göçmenlerin sosyo-ekonomik durumu (1850-1915). *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 28, (1), 71-103. http://dergipark.gov.tr/download/article-file/3538 (Erişim Tarihi:25.07.2017).

Gerig, D. S. (1966). Social security in new African countries. *Social Security Bulletin, January*. https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v29n1/v29n1p29.pdf (Erişim Tarihi: 24.06.2019).

Gesell, R., Müller, K. ve Süß, D. (1998). Social security reform and privatisation in Poland: parallel projects or integrated agenda?. *F.I.T. Discussion Paper*, 8, 1-27.

https://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceofstate_ownedenterprises/1923966.pdf (Erişim Tarihi: 24.05.2018).

Gomez Heredero, A. (2007). Objectives and methods of the Convention of the Council of Europe. F. Pennings (Ed.). *International social security standards: current views and interpretation matters* içinde (s.51-70). Oxford: Intersentia Yayıncılık.

Göğer, E. (1995). Çifte vatandaşlık. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 44, (1-4), 127-182.

Gökçek Karaca, N. (2009). Türk göçmenlerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar: Giresun'dan ABD'ne göç etmiş Türk göçmen işçiler üzerine bir inceleme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (56), 287-306. http://dergipark.gov.tr/iusskd/issue/886/9850 (Erişim Tarihi: 20.11.2017).

Göksu, T. (2000). *İşçilikten vatandaşlığa: Almanya'daki Türkler (İnternet Versiyonu*). Ankara: Özen Yayınları. http://www.turgutgoksu.com/FileUpload/ks7441/File/iscilikten_vatandasliga_kitap_pdf.pdf (Erişim Tarihi: 21.04.2017).

Görmezöz, G. (2011). Uluslararası göç ve tarihsel gelişimi. *İstihdamda 3İ (İşgücü, İşveren, İŞKUR) Dergisi Geniş Açı Bölümü-50. Yılında Yurtdışına İşçi Göçü*, (3), 38-43.

Grote, J. (2017). *Family reunification of third-country nationals in Germany*. Working paper 73. Federal Office for Migration and Refugees.

https://ec.europa.eu/homeaffairs/sites/homeaffairs/files/11a_germany_family_reunification_en_final.pdf (Erişim tarihi: 10.12.2017).

Gupta, A. (2013). Old-age pension scheme in Jharkhand and Chhattisgarh. *Economic & Political Weekly*, 24, (34), 54-59. http://www.porterfolio.net/uploads/article/file/7118/Old_Age_Pension_Scheme_in_Jharkhand_and_Chhattisgarh.pdf (Erişim Tarihi: 04.05.2019).

Gutierrez, C. ve Zedillo, E. (2016). *Shared border, shared future: A blueprint to regulate US-Mexico Labour mobility*. (The report of the Center for Global Development Working Group on innovations in bilateral cooperation to regulate US-Mexico labor mobility in the 21st century). Center for Global Development. https://www.cgdev.org/sites/default/files/CGD-shared-border-shared-future-report-eng1.pdf (Erişim Tarihi: 28.07.2019).

Güler, H. (2013). Ağrılı göçmenlerin Fransa'ya tutunma stratejileri. İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi Göç Özel Sayısı, (27), 295-315.

Gülmez, M. (1993). Kolokyum sunuş konuşması. M. Gülmez (Der.), *Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kolokyumu (bildiriler ve tartışmalar)* içinde (s. 19-23), Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları (no: 250). http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/e4f99a1e1f1f7c8_ek.pdf (Erişim Tarihi:04.04.2018).

Gülmez, M. (2007). Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına uyum sağlayabilecek miyiz?. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 1,* (12), 27-52.

Gümüşel, O. (2013). Yurtdışında yaşayan Türk gençlerinin sosyo kültürel değerlendirilmesi. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 1, (1), 236-251. http://dergipark.ulakbim.gov.tr/genader/article/view/5000047047 (Erişim Tarihi: 01.12.2017).

Güngör, G. (1997-1998). Avrupa Vatandaşlık Sözleşmesi. *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni-Prof. Dr. Yılmaz Altuğ'a Armağan,* 17, (1, 2), 229-250.

Gürbüz, M., Karabulut, M. ve Sandal, E. K. (2003). Türkiye'den yurtdışına yasadışı göçler: Pazarcık (Kahramanmaraş) örneği. *Marmara Coğrafya Dergisi*, (8), 35-52. http://dergipark.gov.tr/download/article-file/3072 (Erişim Tarihi: 25.11.2017).

Güzel, A. (1992). Avrupa Topluluğu çalışanlarının temel sosyal hakları topluluk şartı. *Çimento İşveren Dergisi*, 3, (6), 8-22.

Güzel, A., Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N. (2016). *Sosyal güvenlik hukuku* (16. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Güzel, A., Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N. (2018). *Sosyal güvenlik hukuku* (17. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Güzel Polat, E. (2010). *Anayasal vatandaşlık*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi.

Güzel Polat, E. (2012). Osmanlıdan günümüze vatandaşlık anlayışı. *Ankara Barosu Dergisi,* 3, 127-157.

Güzel, A. ve Ocak, S. (2006). Yurtdışı hizmet borçlanmasına ilişkin yeni düzenlemeler ve yargı kararları hakkında bir değerlendirme. *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,* 3, (12), 1309-1354.

Hänlein, A. (2002). Almanya'daki Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik hukukuna ilişkin sorunları. T. Centel (Çev.). *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası,* LX, (1-2), 223-285. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/95978 (Erişim Tarihi: 16.09.2019).

Hasdemir, F. (2011). 21. yüzyılın Rönesans'ını yaratmak. *İstihdamda 3İ (İşgücü, İşveren, İŞKUR) Dergisi Geniş Açı Bölümü-50. Yılında Yurtdışına İşçi Göçü*, (3), 64-66.

Hasbi, H., Tuna, G., Aydın, F., Güder, Z., Gencal, B., Erol, M. T., Özsunar, F., Taze, H. O., Kocadaş, Ü., Türkoğlu, F., Altıntaş, C., Kavlak, Ş., Yücedal, A., Erdoğan, E.S., Kocatepe, Z., Çapar, H. A., Gürbüzer, B., Yarıcı, C., Döne, Ç., İmamoğlu, G. S., Badem, M., Andiç, S. ve Gültekin, S. (2013a). *Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri (I-Avrupa Birliği üyesi olan ülkeler)*. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Yayınları (Yayın no: 53). Ankara: Altınyaprak Matbaacılık.

Hasbi, H., Tuna, G., Aydın, F., Güder, Z., Gencal, B., Erol, M. T., Özsunar, F., Taze, H. O., Kocadaş, Ü., Türkoğlu, F., Altıntaş, C., Kavlak, Ş., Yücedal, A., Erdoğan, E.S., Kocatepe, Z., Çapar, H. A., Gürbüzer, B., Yarıcı, C., Döne, Ç., İmamoğlu, G. S., Badem, M., Andiç, S. ve Gültekin, S. (2013b). *Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri (II-Avrupa Birliği üyesi olmayan ülkeler).* Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Yayınları (Yayın no: 54). Ankara: Altınyaprak Matbaacılık

Hasbi, H., Yiğittürk, E. S., Dur, V., Günder, Z., Gencal, B., Erol, M. T., Özsunar, F., Taze, H. O., Kocadaş, Ü., Türkoğlu, F., Yazıcı, Y., Altıntaş, C., Kavlak, Ş., Yücedal, A., Aslan, H., Erdoğan, E. S. ve Kocatepe, Z. (2012). *Avrupa Birliği'nde sosyal güvenlik.* Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Yayınları (Yayın no: 46). Ankara: Sistem Ofset.

Hastings, J., Hortaçsu, A. ve Syverson, C. (2017). Sales force and competition in financial product markets: The case of Mexico's social security privatization. *Econometrica (Journal of the Econometric Society)*, 85, (6), 1723-1761. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.3982/ECTA12302 (Erişim Tarihi: 26.07.2019).

Hekimler, A. (2015). Sosyal politika boyutuyla Türkiye-Almanya sosyal güvenlik sözleşmesinin sosyal haklar üzerine etkisi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 47, 137-154.

Holzmann, R. (2016). Bilateral social security agreements and pension portability: A study of four migrant corridors between EU and non-EU countries. International Social Security Review, 69, (3-4). 109-130. https://www.researchgate.net/publication/312060933_Bilateral_social_security_agreements_and_pensions_portability_A_study_of_four_migrant_corridors_between_EU_and_non-EU_countries/link/5c51eb2e299bf12be3ee94ed/download (Erişim Tarihi: 08.07.2019).

Holzmann, R., Wels, J. ve Dale, P. (2016). Assessing benefit portability for international migrant workers: A review of the Belgium-Morocco Bilateral Social Security Agreement. *Social Protection &Labour Discussion Paper, No: 1603.* Washington, DC, World Bank Group. http://documents.worldbank.org/curated/en/914071468196734722/pdf/106184-WP-ADD-SERIES-P158253-PUBLIC-1603.pdf (Erişim Tarihi: 08.07.2019).

Holzmann, R., Legros, F. ve Dale, P. (2016). Assessing benefit portability for international migrant workers: A review of the France-Morocco Bilateral Social Security Agreement. *Social Protection &Labour Discussion Paper, No: 1604.* Washington, DC, World Bank Group. http://documents.worldbank.org/curated/en/313201484110324776/pdf/111816WP-P158253-Social-Protection-Labor-1604-PUBLIC.pdf (Erişim Tarihi: 08.07.2019).

ICM. (2015). *Compendium: Indian Nationals who died abroad procedures for fiiling compensation claims*. https://www.mea.gov.in/images/pdf/compendium.pdf (Erişim Tarihi: 212.05.2019).

ILO. (2017). *Study on Bilateral Labour and social security agreements in North Africa.* Cairo: ILO Publications. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-addis_ababa/---sro-cairo/documents/publication/wcms_621046.pdf (Erişim Tarihi: 24.06.2019).

ILO (2011). *Social security and rule of law* (International Labour Conference, 100th Session). Geneva: International Labour Office (ISBN 978-92-2-123100-4).

IOM (2018). *World Migration Report 2018.* Geneva: International Organization for Migration (IOM). https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2018_en.pdf (Erişim Tarihi: 12.02.2019).

IOM. (2002). *Moroccan migration Dynamics: Prospects for the future.* Geneva: IOM Migration Research Series. https://www.un-ilibrary.org/migration/moroccan-migration-dynamics_db86154e-en (Erişim Tarihi: 21.07.2019).

İçduygu, A., Erder, S. ve Gençkaya, Ö. F. (2014). *Türkiye'nin uluslararası göç politikaları, 1923-2023: ulus-devlet oluşumundan ulus-ötesi dönüşümlere (MiReKoç Proje Raporları 1/2014 TÜBİTAK 1001-106K291, Eylül 2009)*. İstanbul: Koç Üniversitesi Göç Araştırmaları Merkezi Yayınları.

İçke, A. (2018). *Atatürk dönemi yurtdışı eğitimi (1923-1938).* Ankara: Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Araştırma Merkezi Yayınları.

İrtiş, V. (2008). Fransa'da yaşayan Türkiye kökenli gençler ve kimlik stratejileri. D. Danış ve V. İrtiş (Der.), *Türkiye'den Fransa'ya göç ve göçmenlik halleri* içinde (s. 235-258), (1. Baskı). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

ISSA (2017). *Social security programs throughout the world: The Americas*. SSA Publication No: 13-11804. https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2016-2017/americas/ssptw17americas.pdf (Erişim Tarihi: 25.07.2019).

ISSA (2018a). *Social security programs throughout the world: Europe.* SSA Publication No: 13-11801. https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe /ssptw18europe.pdf (Erişim Tarihi: 13.09.2019).

ISSA (2018b). *Social security programs throughout the world: Asia and Pasific.* SSA Publication No: 13-11802. https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/asia/ssptw18asia.pdf (Erişim Tarihi: 13.09.2019).

ISSA (2019). *Social security programs throughout the world: Africa.* SSA Publication No: 13-11803. https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/africa/ ssptw19africa.pdf (Erişim Tarihi: 06.12.2019).

İŞKUR, (2016). *2015 istatistik yıllığı*. Türkiye İş Kurumu Yıllık İstatistik Bültenleri. http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop (Erişim Tarihi: 15.12.2017).

İŞKUR, (2017). *2016 istatistik yıllığı*. Türkiye İş Kurumu Yıllık İstatistik Bültenleri. http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop (Erişim Tarihi: 15.12.2017).

Kabeer, N., Sharma, A. N. ve Upendranadh, C. (2006). *Social security in South Asia: issues and perspectives.* Sussex: Institute of Development Studies, University of Sussex. https://www.ids.ac.uk/files/socprotSA.pdf (Erişim Tarihi: 21.03.2019).

Kafkas, E. T., Sarmış, İ. ve Şahin, O. (2014). *Uluslararası işgücü anlaşmaları*. F. Aydın (Ed.). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları (Yayın no: 7). Ankara: ÇASGEM.

Kaltenborn, M. (2015). *Social rights and international development (Global legal standarts for the post-2015 development agenda)*. SpringerBriefs in Law. (ISBN 978-3-662-45352-0 (eBook) (doi: 10.1007/978-3-662-45352-0).

Karakaş, İ. (2010). *Sosyal güvenlik reformuyla birlikte tüm yönleriyle hizmet borçlanması ve birleştirilmesi rehberi*. Ankara: Adalet Yayınevi.

Karaman, M. H. (2014). 5510 sayılı Kanunda tanımlı sosyal sigorta statüleri ve çakışan sigortalılık ilişkisi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan)*, 20, (1), 875-894. https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/44298/607181 (Erişim Tarihi: 06.10.2019).

Kaufmann, O. (1999). Fransa'da sosyal güvenlik-genel sistem. T. Centel (Çev.). *Çimento İşveren Dergisi,* 1, (13), 4-15. https://www.ceis.org.tr/dergiDocs/1mak991.pdf (Erişim Tarihi: 17.09.2019).

Kaya, A. (2008). Fransa-Türkleri: Cumhuriyetçi entegrasyon modelinin eleştirisi. D. Danış ve V. İrtiş (Der.), *Türkiye'den Fransa'ya göç ve göçmenlik halleri* içinde (s. 33-72), (1. Baskı). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Kaya, İ. (2006). Amerikalı Türkler. *Coğrafi Bilimler Dergisi*, 4, (2), 1-13. http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/33/829/10488.pdf (Erişim Tarihi: 26.07.2017).

Kaya, İ. (2008). Avrupalı Türkler: misafir işçilikten Avrupa vatandaşlığına. *Doğu Coğrafya Dergisi*, 13, (19), 149-166. http://e-dergi.atauni.edu.tr/ataunidcd/article/view/1021006161 (Erişim Tarihi: 12.10.2017).

Keskin Ata, F. (2013). *Avrupa Birliği ve insan hakları*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Kılıçoğlu, M. (2002). *Sosyal güvenlik hukukunda borçlanma*. Ankara: Turhan Kitabevi.

Koç, M. ve Akyol, B. (2017). Türkiye sosyal güvenlik sistemi ile Almanya sosyal güvenlik sisteminin karşılaştırılması. *V. IBANESS Conference Series (Kırklareli/ Turkey, September 23-24, 2016)* içinde (s. 536-546). http://ibaness.org/conferences /kirklareli/ibaness_kirklareli_proceedings_12_03_2018.pdf (Erişim Tarihi: 13.09. 2019).

Kolosowska, B. (2016). Challenges for the social insurance system in Poland. *Wyźzej Szkoly Bankowej w Poznaniu*, 70, (5), 97-110. https://pbn.nauka.gov.pl/sedno-webapp/getFile/26801 (Erişim Tarihi: 20.0.2018).

Koray, M. (2018). *Sosyal politika*. (5. baskı). Ankara: İmge Kitabevi.

Korkut, L. (2014). Siyasi kimlik olarak vatandaşlık: Türkiye'de ve Dünya devletlerinde anayasal vatandaşlık tanımları. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1, (2), 5-41.

Kowalewski, O. (2008). Poland's pension system: an overview. *SSRN Electronic Journal*, doi:10.2139/ssrn.1565827. https://www.researchgate.net/publication/228251194_ Poland's_Pension_System_An_Overview (Erişim Tarihi: 22.05.2018).

Köktaş, A. (1999). *Avrupa Birliğinde işçilerin serbest dolaşım hakkı ve Türk vatandaşlarının durumu*. Ankara: Nobel Yayımcılık.

Kritzer, B. E., Kay, S. J. and Sinha, T. (2011). Next generation of individual account pension reforms in Latin America. *Social Security Bulletin*, 71, (1), 35-76. https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v71n1/ssb-v71n1.pdf (Erişim Tarihi: 29.07. 2019).

Kumar, K. (2018). *Indian social security: For cross-border assignments*. https://www.pwc.in/assets/pdfs/publications/2018/indian-social-security-for-cross -border-assignments.pdf (Erişim Tarihi: 03.05.2019).

Kurt, R. (2010). 5510 sayılı Kanun sonrasında Türk işverenler tarafından yurtdışında çalıştırılacak Türk işçilerin sosyal güvenliği. *Mali Çözüm Dergisi*, (99), 313-322. http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/99malicozum/17%20resul%20kurt. pdf (Erişim Tarihi: 28.10.2019).

Laçiner, H. (2000). Yurtdışı hizmet borçlanması ve uygulama sorunları. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi,* 5, (3), 609-638.

Laglagaron, L. (2010). *Protection through integration: The Mexican Government's efforts to aid migrants in the United States*. Washington, DC: National Center on Migration Policy Institute.

Levent, R. (2015). Yurtdışında çalışan veya bulunanlar ile göçmenlerin sosyal güvenliği. *Türkiye Barolar Birliği (TBB) Dergisi*, 27, (116), 315-334.

Limoncuoğlu, S. A. (2017). İkili sosyal güvenlik anlaşmalarının kapsamı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan.* 19, (özel sayı), 2165-2191. http://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2017/11/16-SIYAMI-ALP-LIMONCUOGLU.pdf (Erişim Tarihi: 20.04.2018).

MacKellar, L. ve Henry, C. (2010). *Independent evaluation of the ILO's strategy to extend the coverage of social security*. Geneva: International Labour Office.

Mahjoub, A. ve Belghith, M. al-M. (2014). Reference paper on social protection. *Social protection in the Arab World: the crisis of the state exposed (Arab watch report on economic and social rights)* içinde (s. 26-59). The Arab NGO Network for Development Publications. http://www.annd.org/data/item/cd/aw2014/pdf/english/report.pdf (Erişim Tarihi: 26.06.2019).

Manav, E. (2013). Yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının çalışma hayatına ilişkin önemli sorunları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 30, 109-131.

Mandeel, E. W. (2014). The Bracero Program 1942-1964. *American International Journal of Contemporary Research*, 4, (1), s.171-184. https://www.aijcrnet.com/journals/Vol_4_No_1_January_2014/17.pdf (Erişim Tarihi: 29.07.2019).

Massey, D. S. ve Pren, K. A. (2012). Unintended consequences of US immigration Policy: explaining the post-1965 surge from Latin America. *Population and Development Review*, 38, (1), 1-29. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1728-4457.2012.00470.x (Erişim Tarihi: 28.07.2019).

McGillivray, W. (2010). Strengthening social protection for African migrant workers through social security agreements. *International Migration Programme Paper*, No: 10. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_205148.pdf (Erişim Tarihi: 09.07.2019).

Mehrotra, S., Kumra, N. ve Gandhi, A. (2014). *India's fragmented social protection system: Three rights are in place; two are still missing*. United Nations Research Institute for Social Development Working Paper 2014-18. http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/329A49D52B87C006C1257DA30048CB70/$file/Mehrotra%20et%20al.pdf (Erişim Tarihi: 25.05.2019).

Melin, P. (2018). *Member States' social security agreements with India: Lessons for the future of a common EU approach*. European Journal Social Security, 20, (2), 173-187. https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1388262718771786 (Erişim Tarihi: 26.05.2019).

Mendizábal Bermúdez, G. (2016). *Developments in social security legislation in Mexico: Reported Period: 2015.* Munich: Max Plank Institute For Social Law and Social Policy. https://www.mpisoc.mpg.de/1211345/Mexico_final.pdf (Erişim Tarihi: 27.07.2019).

Ministry of External Affairs (2018a). *Annual Report 2016-17*. Policy Planning and Research Division, Ministry of External Affairs, New Delhi. https://www.mea.gov.in/annual-reports.htm?57/Annual_Reports (Erişim Tarihi: 21.05.2019).

Ministry of External Affairs (2018b). *Annual Report 2017-2018.* Policy Planning and Research Division, Ministry of External Affairs, New Delhi. https://www.mea.gov.in/annual-reports.htm?57/Annual_Reports (Erişim Tarihi: 21.05.2019).

MEB (2019). *Milli eğitim istatistikleri, örgün eğitim 2018/'19*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Resmi İstatistik Programı Yayınları. https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_09/30102730_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2018_2019.pdf (Erişim Tarihi: 31.12.2019).

MEB (2018). *Milli eğitim istatistikleri, örgün eğitim 2017/'18.* Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Resmi İstatistik Programı Yayınları. https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_09/06123056_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2017_2018.pdf (Erişim Tarihi: 25.01.2019).

MEB (2017). *Milli eğitim istatistikleri, örgün eğitim 2016/'17.* Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Resmi İstatistik Programı Yayınları. http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_09/08151328_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2016_2017.pdf (Erişim Tarihi: 01.02.2018).

Moğultay, M. (1993). Kolokyum açış konuşması. M. Gülmez (Der.). *Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kolokyumu (bildiriler ve tartışmalar)* içinde (s. 13-17), Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları (Yayın no: 250). http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/e4f99a1e1f1f7c8_ek.pdf (Erişim Tarihi: 04.04.2018).

MTIP (2018). *Le marché du travail.* Direction de l'Observatoire National du Marché du Travail. http://www.emploi.gov.ma/images/Rapport%20MT2017%20fr%20-%20DONMT1.pdf (Erişim Tarihi: 05.07.2019).

Mukherjee, D. ve Chanda, R. (2012). Investment and migration linkages between India and the EU. *Research report thematic paper CARIM-India RR 16, Robert Schuman Centre for Advanced Studies*. San Domenico di Fiesole: European University Institute. http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/24838/CARIM-India%20RR 2012-16. pdf?sequence=1&isAllowed=y (Erişim Tarihi: 10.06.2019).

Nakhoul, T. E. (2014). *Uluslararası işgücü göçü ve Türkiye*. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü.

Nalbant, F. (2014). Türkiye'de vatandaşlık anlayışının gelişimi. *III. Türkiye Lisansüstü Çalışmalar Kongresi Bildiri Kitabı* içinde (s. 79-93) Sakarya: Sakarya Üniversitesi.

Nigenda, G. ve Ruiz, J. A. (2004). *The decentralization of human resources and the health system in Mexico.* https://www.semanticscholar.org/paper/The-Decentralization-of-Human-Resources-and-the-in-Nigenda-Ruiz/5c401c2a7ce1ee5ffd21e576abd8ed9d0c1dfd0b#citing-papers (Erişim Tarihi: 26.07.2019).

Nomer, E. (2015). *Türk vatandaşlık hukuku* (21.baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi.

Nuschler, D. ve Siskin, A. (2010). Social security benefits for noncitizens. *Congressional Research Service (CRS) Report.* https://www.ilw.com/immigrationdaily/news/2011,0607-crs.pdf (Erişim Tarihi: 31.07.2019).

Ocak, S. (2011). Yurtdışı hizmet borçlanması hakkında karar incelemesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi,* (21), 257-266.

Ocak, S. (2008). Türk uyruklu firmalarının sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmayan yabancı ülkelerde aldıkları işlerde çalıştırmak için götürdükleri Türk vatandaşı işçilerin sosyal güvenliğine genel bir bakış. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 14, (1-2), 133-175.

OECD, (2005). *OECD Reviews of Health System: Mexico.* Paris: OECD Publishing. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/oecd-reviews-of-health-systems-mexico-2005_9789264008939-en (Erişim Tarihi: 27.07.2019).

OECD, (2016). *OECD Reviews of Health System: Mexico*. Paris: OECD Publishing. https://www.oecd.org/publications/oecd-reviews-of-health-systems-mexico-2016-9789264230491-en.htm (Erişim Tarihi: 26.07.20019).

OECD (2018). *International migration Outlook 2018* (42.baskı). Paris: OECD Yayınları. https://dx.doi.org/10.1787/mig_outlook-2018-en (Erişim Tarihi: 27.06.2018).

Okur, A. R. (2006). Yurtdışı hizmet borçlanması ve Türk vatandaşlığı koşulu (karar incelemesi). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 10, (3), 101-133.

Olgaç, C. (2011). *Son değişiklikler ışığında Türk sosyal güvenlik hukukunda yurtdışı hizmet borçlanma uygulamaları rehberi*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Orhan, C. (2007). *Türk vatandaşlarının yurtdışında geçen sürelerinin borçlanılması ve Türkiye'deki emeklilik hakları*. Ankara: Turhan Yayınevi.

Ozulu, S. ve Kösecik, M. (2016). "Anayasal vatandaşlık" ve Türkiye'de "Yeni anayasa" yapım sürecinde siyasi partilerin vatandaşlık söylemleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 21, (2), 513-537.

Özcan, M. (2011). Türkiye'nin AB'deki sosyal sermayesi: Türk işgücü. *İstihdamda 3İ (İşgücü, İşveren, İŞKUR) Dergisi Geniş Açı Bölümü-50. Yılında Yurtdışına İşçi Göçü*, (3), 56.

Özer, S. (2016). Vatandaşlık, vatandaşlıktan çıkma, çifte vatandaşlık, mavi kart. *Almanya'da yaşayan Türk vatandaşlarının karşılaştığı temel hukuki sorunlar projesi e-kitap* içinde (s. 8-51). *Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi*, 140. http://www.e-akademi.org/makaleler/herkes%20i%C3%A7in%20adalet.pdf (Erişim Tarihi: 24.04.2017).

Özkan, I. ve Tütüncübaşı, U. (2008). Türk ve Alman hukukunda çifte vatandaşlığa ilişkin gelişmeler. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 57, (3), 599-634.

Özmert Koçer, Ş. (2014). *Almanya Federal Cumhuriyeti sosyal güvenlik sistemi ve sistem içerisinde sosyal sigorta uygulamaları.* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi. https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1530/senizkocer.pdf (Erişim Tarihi: 15.09.2019).

Özsarı, S. H. ve Karatana, Ö. (2013). Sağlık turizmi açısından Türkiye'nin durumu. *Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi Tıp Dergisi*, 24, (2), 136-144. https://www.journalagent.com/scie/pdfs/KEAH-69335-REVIEW-OZSARI.pdf (Erişim Tarihi: 10.06.2017).

Öztürk, E. (2006). *Türk sosyal sigorta sisteminde kısa vadeli sigorta kolları bakımından ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Öztürk, N. Ö. (2016). 1951 tarihli Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Sözleşme çerçevesinde mülteci statüsünün sona ermesine yönelik ölçütlerin incelenmesi ve Türk hukuku üzerindeki yansımalarının değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* 65, (2), 393-448. http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/2113/21864.pdf (Erişim Tarihi: 04.04.2018).

Parrot, T. M., Kennedy, L. D. and Scott, C. G. (1998). Noncitizens and the Supplemental Security Income Program. *Social Security Bulletin*, 61, (4), 3-31. https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v61n4/v61n4p3.pdf (Erişim Tarihi: 25.09.2019).

Penninx, R. ve Van Renselaar, H. (1976). Bugünkü Avrupa ekonomisindeki durgunluktan önceki ve sonraki Türk işçi göçünün evrimi. Ü. Oksay (Çev.). *Göç ve gelişme: uluslararası işgücü göçünün Boğazlıyan ilçesi üzerindeki etkilerine ilişkin bir araştırma* içinde (s. 5-27). Ankara: Ajans- Türk Matbaacılık Sanayi.

http://kitaplar.ankara.edu.tr/dosyalar/pdf/146.pdf (Erişim Tarihi: 10.06.2018).

Pennings, F. (2007). An overwiew of interpretation ıssues of international social security standards. F. Pennings (Ed.). *International social security standards: current views and interpretation matters* içinde (s.1-31). Oxford: Intersentia Yayıncılık.

Polat, C. (2007). AB tüzüklerinin düzenlenme alanlarına bir örnek: 1408/71 sayılı Sosyal Güvenlik Tüzüğü. *Çimento İşveren Dergisi*, 1, (21), 18-25.

Ranjani, S. (2018). *Right to social security*. http://www.legalserviceindia.com/legal/article-86-right-to-social-security.html (Erişim Tarihi: 15.03.2019).

Reifeld, H. (2015). Emigration, transit and host country: Migration in Morocco (Ausreise, Transit-und Aufnahmeland: Migration in Marokko). *KAS International Report.* https://www.kas.de/documents/252038/253252/7_dokument_dok_pdf_40711_2.pdf/c0163c09-9ee5-1b4a-fec9-b4cf5dd193b4?version=1.0&t=1539652863545 (Erişim Tarihi: 08.077.2019).

Sharaka Project. (2017). *Portabılité des Droits des Retraités MRE au Maroc Rapport de Synthèse.* https://marocainsdumonde.gov.ma/wp-content/uploads/2019/01/%C3%89tude-sur-la-portabilit%C3%A9-des-droits-des-retrait%C3%A9s-MRE-au-Maroc.pdf (Erişim Tarihi: 22.07.2019).

Sarmış, İ. ve Şahin, O. (2014). *Avrupa Sosyal Şartı*. F. Aydın (Ed.). Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları (Yayın no:06).

Savaş Kutsal, F. B. (2016). *Türk sosyal sigortalar hukukunun temel ilkeleri*. İstanbul: Beta Yayınları.

Sayın, A. K. (2013). ILO normlarının ve Örgütün denetim mekanizmasının Türk iş hukukuna etkisi. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1, (1), 11-34.

Schmitter Heisler, B. (2007). The "Other Braceros": Temporary labour and German prisoners of war in the United States, 1943-1946. *Social Science History*, 31, (2), 239-271. https://www.researchgate.net/publication/281321058_The_Bracero_Program_and_Mexican_Migration_to_the_United_States (Erişim Tarihi: 28.07.2019).

Seçkin, S. V. (2018a). *Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yurtdışı e-Bülten*. Kasım, 13. https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3264/yih13.pdf (Erişim Tarihi: 25.01.2019).

Seçkin, S. V. (2018b). *Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yurtdışı e-Bülten*. Aralık, 14. https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3358/yih14.pdf (Erişim Tarihi: 25.01.2019).

Seçkin, S. V. (2019). *Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yurtdışı e-Bülten*. Ocak, 15. https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3450/yih15.pdf (Erişim Tarihi: 20.02.2019).

Selvi, M. (2014). *Uluslararası kuruluşların Türkiye'de sosyal güvenlik mevzuatının oluşumuna etkileri*. (1. Baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık.

Sevimli, K. A. ve Reçber, S. (2014). Avrupa Birliği'nde işçilerin serbest dolaşımı ve Türk işçilerin serbest dolaşım hakkı. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası (İÜHFM)*, LXXII, (2), s. 391-440. http://dergipark.gov.tr/download/article-file/97934 (Erişim Tarihi: 26.02.2019).

Sengenberger, W. (2014). *Uluslararası Çalışma Örgütü, amaçları, işlevleri ve politik etkileri* (Çev. O. Tezgel). Berlin: Friderich-Ebert-Stiftung Derneği Yayınları. http://library.fes.de/pdf-files/iez/10695.pdf (Erişim Tarihi: 26.02.2018).

SGK (2013). *Yurtdışındaki Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik hakları ve yurtdışı borçlanma*. Sosyal Güvenlik Kurumu Yayınları (Yayın No: 68) (Sosyal Güvenlik Bilgi Serisi 2013/1). http://www.sgk.gov.tr/yayinlar/03_yurtdisi_borclanma.pdf (Erişim Tarihi: 06.10.2019).

Sili Kalem, A. (2016). Türk çayına süt katmak: Londra'da yaşayan Türkiyeli göçmenlerin gündelik hayatları. *İnsan ve Toplum Dergisi*, 5, (10), 43-71.

Sirkeci, İ., Cohen, J. H. ve Yazgan, P. (2012). Türk göç kültürü: Almanya arasında göç hareketleri, sosyo-ekonomik kalkınma ve çatışma. *Migration Letters*, 9, (4), 373-386. http://www.tplondon.com/journal/index.php/ml/article/viewFile/136/121 (Erişim Tarihi: 24.07.2017).

SOLID. (2016). *Morocco: Economic, social, political and institutional situation and its connection with social dialogue*. South Med Social Dialogue Publications. http://medsocialdialogue.org/wp-content/uploads/2018/09/1.1.3_Social_Dialogue_Connection_With_Economic_Social_Political_Institutional_Situation_Morocco_VA.pdf (Erişim Tarihi: 28.06.2019).

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı. (2012). *Avrupa Birliğinde sosyal güvenlik*. Ankara: Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Yayınları (Yayın no: 46). https://archive.org/stream/Abdesosyalgvenlik/AVRUPA%20B%C4%B0RL%C4%B0%C4%9E%C4%B0%E2%80%99NDE_djvu.txt (Erişim Tarihi: 10.11. 2018).

Soytürk, M. (2012). Türkiye'den Avusturya'ya işgücü göçü. *Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7, (3), 2313-2328. http://www.turkishstudies.net/Makaleler/901358301_128Soyt%C3%BCrk%20Mehmet_S-2313-2328.pdf (Erişim Tarihi: 15.05.2018).

Sözer, A. N. (2017). *İşçi, bağımsız çalışan ve kamu görevlileri bakımından Türk sosyal sigortalar hukuku* (3. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Sözer, A. N. (2018). *Türk genel sağlık sigortası* (2. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Statistics Poland, Analyses and Comprehensive Studies Departman, (2018). *Poland in figures 2018*. R. Bielak (denetmen). Varşova: Statistics Poland.

http://stat.gov.pl/en/topics/other-studies/other-aggregated-studies/poland-in-figures-2018,9,12.html (Erişim Tarihi: 25.06.2018).

Su, A. E., Aktaşoğlu, E., Tekin, H., Taşkıner, U., İner, M., Ergani, Ç. ve Aşkın, C. (2014). *Çalışma mevzuatı ile ilgili Avrupa Birliği Direktifleri*. F. Aydın (Ed.). Ankara: ÇASGEM Yayınları (Yayın no: 11).

Şahin Kütük, B. (2015). Türkiye'den Batı Avrupa'ya işçi göçünün sosyolojik çalışmalara yansımaları. *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, (32), 609-654.

Şen, M. (2003). *Türkiye Cumhuriyeti'nin onayladığı iş ve sosyal hukuku alanındaki çok taraflı uluslararası sözleşmeler*. Ankara: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) Yayınları (Yayın no: 41).

Şen, F., Ulusoy, Y. ve Şentürk, C. (2008). Almanya ve Avrupa Birliği'nde Türk girişimciliği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, (2), 405-418. http://www.sosyalarastirmalar.com/cilt1/sayi2/sayi2pdf/senfaruk_ulusoy_senturk.pdf (Erişim Tarihi: 06.12.2017).

Şengül, E. (2011). Misafir işçiden göçmene: Almanya'ya Türk göçünün 50. yılı. *İstihdamda 3İ (İşgücü, İşveren, İŞKUR) Dergisi Geniş Açı Bölümü-50. Yılında Yurtdışına İşçi Göçü*, (3), 57-59.

Talas. C. (1980). Avrupa'da göçmen işçiler ve insan hakları. *TODAİE Amme İdaresi Dergisi*, 2, 95-104.

Tan, N. (2016). Yurtdışı emeklilik koşulları. *İş ve Hayat Dergisi*, 4, 125-137.

Taşkent, S. (1995). *İnsan haklarının uluslararası dayanakları* (3.baskı). İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: 27.

Temelat, N. (2011). *Ülke anayasalarında vatandaşlık tanımları.* Türkiye Büyük Millet Meclisi Araştırma Merkezi Yayınları. https://anayasa.tbmm.gov.tr/docs/vatandaslik_tanimlari.pdf (Erişim Tarihi: 27.04.2017).

Tiwari Kumar, A. Ghei, D. ve Goel, P. (2017). Social security agreements (SSAs) in practice: Evidence form India's SSAs with countries in Europe. *National Institute of Public Finanse and Policy (NIPFP) Working Paper Series No: 2013, New Delhi*. https://www.nipfp.org.in/media/medialibrary/2017/08/WP_2017_203.pdf (Erişim Tarihi: 20.06.2019).

Töre, N. (2016). *Uluslararası göç hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.

Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2016). *Sosyal güvenlik hukuku dersleri* (18. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2019). *Sosyal güvenlik hukuku dersleri* (20. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Tunçay, S. ve Aras, A. (2010). *Sosyal güvenlik sistemimizde son düzenlemelerle hizmet borçlanması (İçtihatlı ve örnekli)*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Turner, J. A. (2002). Social security development and reform in Asia and the Pasific. *Discussion Paper PI-0203*.https://www.researchgate.net/publication/237622999_Social_Security_Development_and_Reform_in_Asia_and_the_Pacific (Erişim Tarihi: 21.03.2019).

Tuzcu, G. (2003). Lisansüstü öğretim için yurtdışına öğrenci göndermenin planlanması. *Milli Eğitim Dergisi*, (160). http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/milli_egitim_dergisi/160/tuzcu.htm (Erişim tarihi: 01.12.2017).

TÜİK, (2014). *Yurtdışına seyahat amaçlı giden vatandaşlarımız ve turizm giderleri, araştırma sonuçları 2013*.http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/Vatandas_Giris_Anketi_Raporu_2013.pdf (Erişim Tarihi: 04.03.2017).

TÜİK, (2015). *Yurtdışına seyahat amaçlı giden vatandaşlarımız ve turizm giderleri, araştırma sonuçları 2015*. https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul (Erişim Tarihi: 10.12.2017).

TÜİK, (2016). *Yurtdışına seyahat amaçlı giden vatandaşlarımız ve turizm giderleri, araştırma sonuçları 2016*. https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/ (Erişim Tarihi: 14.12.2017).

TÜİK, (2017). *Yurtdışına seyahat amaçlı giden vatandaşlarımız ve turizm giderleri, araştırma sonuçları 2017*. https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul (Erişim Tarihi: 03.02. 2019).

Tütüncübaşı, U. (2013). Türk vatandaşlığından çıkma ve 6304 sayılı Kanun kapsamında Türk vatandaşlığından çıkanların hakları (Yeni "Mavi Kart" uygulaması). *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* 13, (2), 153-194.

Tütüncüoğlu, F. (2019). *Yurtdışı borçlanma yurtdışı emeklilik: Gurbetçilerin sosyal güvenlik rehberi.* Eskişehir: Dorlion Yayınları.

Uçak, H. (2011). Türkiye'nin yurtdışı turizm talebi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 12, (2), 91-100.

Uğur, M. (2015). İşverenler tarafından yurtdışına çalıştırılmak üzere götürülen işçilerin bildirimi. *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi,* (134). http://lebibyalkin.com.tr/mevzuat/makaleler/lebib-yalkin-mevzuat-dergisi_mdergi_/2015-subat-sayi-134_mdergi_8795a-00_/yurtdisina-goturulen-iscilerin-bildirilmesi.html (Erişim Tarihi: 06.11. 2019).

Uğur, M. (2011). Topluluk sigortasına tabi olan sigortalıların ve işverenlerin 5510 sayılı Kanun karşısındaki durumları. *Sicil İş Hukuku Dergisi,* (21), 250-256.

Ulu, C. (2014). 1416 sayılı "Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun" ve Cumhuriyetin ilk yıllarındaki uygulamalar. *Tarih Okulu Dergisi*, (XVII), 495-525. (doi no: http://dx.doi.org/10.14225/Joh424).

Ulutaş, E. (2014). Türkiye'de vatandaşlık ve anayasal süreç. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 9, (1), 73- 102.

UN (United Nations), Department of Economic an Social Affairs, Population Division (2017). *International Migration Report 2017: Highlights (ST/ESA/SER.A/404)*. New York. http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017_Highlights.pdf (Erişim Tarihi: 12.02.2019).

Uysal, A. (2016). Londra'daki Türk nüfusunun mekânsal dağılımı. *Marmara Üniversitesi Coğrafya Dergisi*, (33), 534-565.

Ünlütürk Ulutaş, Ç. ve Kumaş, H. (2017). Uluslararası emek göçü: göç kavramı, türleri, nedenleri ve sonuçları. P. A. Kaya ve C. Güler (Editörler), *Uluslararası sosyal politika: teorisi, normlar, kurumlar, sorunlar ve güncel gelişmeler* içinde (s. 449-480). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Valencia Lomeli, E., Foust Rodriguez, D. and Tetreault Weber, D. (2012a). *Social protection systems in Latin America and the Caribbean: Mexico (Project Document)*. Chile: ECLAC United Nations Publications. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4030/1/S2012969_en.pdf (Erişim Tarihi: 29.07.2019).

Valencia Lomeli, E., Foust Rodriguez, D. and Tetreault Weber, D. (2012b). *Sistema de protección social en México a inicios del siglo XXI.(Documento de proyecto).*

Chile: Naciones Unidas CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3979/1/S1200229_es.pdf (Erişim Tarihi: 301.07.2019).

Valenzuela, K. (2012). Protection of nationals abroad: The Mexican State and Seasonal agriculturak workers in Canada. *Mexican Law Review*, 4, (2), 309-330. https://www.academia.edu/9410914/Protection_of_nationals_abroad_the_Mexican_State_and_the_Seasonal_Agricultural_Workers_in_Canada (Erişim Tarihi: 20.08.2019).

van Ginneken, W. (2009). *Extension of social security: policies for developing countries. ESS Paper No. 13.* Geneva: Social Security Policy and Development Branch International Labour Office. https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/Workingpapers/WCMS_207684/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi: 15.05.2019).

WB (World Bank Group). (2018). *Kingdom of Morocco: Governing towards efficiency, equity, Education and endurance (A systematic Country Diagnostic*. http://documents.worldbank.org/curated/en/375771529960237724/pdf/CLEARED-Morocco-SCD-ENGLISH-final-June2018-06212018.pdf (Erişim Tarihi: 25.06.2019).

Wodjak, E. ve Kopański, Z. (2015). Financing of social security benefits in Poland. *Journal of Public Health, Nursing and Medical Rescue*, 2, 17-21. http://pzpr.eu/numery/2015_2/201524.pdf (Erişim Tarihi: 20.05.2018).

Yakar, S. (2005). Polonya emeklilik sisteminde dönüşüm. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, (2), 449-764. http://dergipark.gov.tr/cusosbil/issue/4372/59846 (Erişim Tarihi: 07.04.2019).

Yaman, G. (2014). Göçmen ilişkiler ağının ulus ötesi göçe etkisi: Belçika'daki Emirdağlılar örneği. *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, (21), 281-299. http://www.turkiyat.hacettepe.edu.tr/dergi (Erişim Tarihi: 06.12.2017).

Yavuz, S. (2013). Göç, entegrasyon ve din: Avrupa'da yaşayan Türkler bağlamında bir değerlendirme. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6, (26), 610-623.

Yıldırım, T. (2015). *Avrupa Birliği, sağlık çalışanları ve Türkiye: serbest dolaşım ve potansiyel göç* (1.baskı). Ankara: Absam Yayınları.

Yıldırım, İ. (2015). *Göçmen işçilerin emeklilik hakkının Avrupa Birliği düzenlemeleri açısından değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldırımoğlu, H. (2005). Uluslararası emek göçü "Almanya'ya Türk emek göçü. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 8, (1). http://www.kamu-is.org.tr/pdf/817.pdf (Erişim Tarihi: 24.07.2017).

Yıldırımoğlu, H. (2009). Yurtdışında çalışan Türk işçilerin sosyal güvenlik hukuku açısından durumu. Sicil İş Hukuku Dergisi, (14), 254-256.

Yılmaz, A. (2016). *675 soruda gurbetçilerin sosyal güvenlik hakları*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Yiğit, K. (2011). İİBK'dan İŞKUR'a yurtdışına işçi göçü. *İstihdamda 3İ (İşgücü, İşveren, İŞKUR) Dergisi Geniş Açı Bölümü-50. Yılında Yurtdışına İşçi Göçü*, (3), 44-47.

Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı. (2015). *Vatandaşlık rehberi: Türkiye-Almanya-Avusturya-Hollanda*. https://ytbweb1.blob.core.windows.net/files/resimler/kitaplar_pdf/genel.pdf (Erişim Tarihi: 29.10.2019).

Yüksel, S. (2007). *Avrupa Birliği'nde işçilerin serbest dolaşımı ve Türk işçilerin statüsü*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.

Zapata Barrero, R. ve Hellgren, Z. (2019). Harnessing the potential of Moroccans living abroad through diaspora policies? Assessing the factors of success and failure of a new structure of opportunities for transnational entrepreneurs. *Journal of Ethnic and Migration Studies.* (doi: https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1559997) https://www.researchgate.net/publication/330935941_Harnessing_the_potential_of_Moroccans_living_abroad_through_diaspora_policies_Assessing_the_factors_of_success_and_failure_of_a_new_structure_of_opportunities_for_transnational_entrepreneurs (Erişim Tarihi: 03.07.2019).

ZUS. (2017). *Social security in Poland.* A. Pątek (Ed.). Warsaw: The Social Insurance Institution Yayınları.

İnternet Kaynakları

http-1: http://berlin.be.mfa.gov.tr/Content/assets/consulate/images/localCache/1/aba98171-308e-40b2-9feb-b79ec48825e8.pdf (Erişim Tarihi: 16.09.2019).

http-2: http://calisma.de/images/stories/almanikamet.pdf (Erişim Tarihi: 15.09.2019).

http-3: http://calisma.de/images/stories/istisnaakdianlasmasi.pdf (Erişim Tarihi: 16.09.2019).

http-4: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Poland_en.pdf (Erişim Tarihi: 20.05.2018).

http-5: http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about/statistics_en (Erişim Tarihi: 05.06. 2018).

http-6: http://gfmd.org/docs/germany-morocco-2017-2018 (Erişim Tarihi: 11.07.2019).

http-7: http://guides.dss.gov.au/guide-social-security-law/10/26/1/30 (Erişim Tarihi: 30.10. 2018).

http-8: http://hukukmusavirligi.diyanet.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 26.10.2019).

http-9: http://lang.zus.pl/en/ (Erişim Tarihi: 22.07.2018).

http-10: http://siteresources.worldbank.org/INTPENSIONS/Resources/39544311220479 06143/PenLegPolandSocIns1998.pdf (Erişim Tarihi: 20.05.2018).

http-11: http://uma.leguide.ma (Erişim Tarihi: 09.07.2019).

http-12:http://workspace.unpan.org/sites/Internet/Documents/UNPAN92408.pdf (Erişim Tarihi: 25.03.2019).

http-13: http://www.cimr.ma/ (Erişim Tarihi: 26.06.2019).

http-14: http://www.cnops.org.ma/assures/remboursements_prise_charge/soins_etranger (Erişim Tarihi: 17.07.2019).

http-15: http://www.calisma.de/images/stories/cocukparasi_de-tr.pdf (Erişim Tarihi: 15.09. 2019).

http-16: http://www.calisma.de/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=10&Itemid=66 (Erişim Tarihi: 15.09.2019).

http-17: http://www.calisma.de/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=4&Itemid=67 (Erişim Tarihi: 15.09.2019).

http-18: http://www.calisma.de/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=49&Itemid=69 (Erişim Tarihi: 15.09.2019).

http-19: http://www.calisma.de/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=50&Itemid=70 (Erişim Tarihi: 15.09.2019).

http-20: http://www.calisma.de/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=25&Itemid=72 (Erişim Tarihi: 15.09.2019).

http-21: http://www.calisma.de/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=54&Itemid=73 (Erişim Tarihi: 16.09.2019).

http-22: http://www.calisma.de/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=27&Itemid=74 (Erişim Tarihi: 15.09.2019).

http-23:http://www.emploi.gov.ma/attachments/article/154/Liste_convensions.pdf (Erişim Tarihi: 17.07.2019).

http-24: http://www.emploi.gov.ma/index.php/fr/emploi/migration.html (Erişim Tarihi: 22.07. 2019).

http-25: http://www.emploi.gov.ma/index.php/fr/protection-sociale/convention-bilaterale.html (Erişim Tarihi: 22.07.2019).

http-26: http://www.goc.gov.tr/files/files/MÜLTECİLERİN%20HUKUK%20STATÜSÜNE%20İLİŞKİN%201967%20PROTOKOLÜ(1).pdf (Erişim Tarihi: 04.04.2018).

http-27:http://www.hurriyet.com.tr/gundem/152-ulkede-5-milyon-turk-41106897 (Erişim Tarihi: 06.02.2019).

http-28:http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/201909/322 (Erişim Tarihi: 04.09.2019).

http-29: http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377270/lang--tr/inde x.htm (Erişim Tarihi:12.02.2018).

http-30: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=79391&p_classification=23 (Erişim Tarihi: 22.07.2018).

http-31: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=POL&p_count=1291&p_classification=17&p_classcount=46 (Erişim Tarihi: 30.10.2018).

http-32: http://www.ilo.org/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=POL&p_count=1291&p=classification=15& p_classcount=270 (Erişim Tarihi: 30.10.2018).

http-33: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C048 (Erişim Tarihi: 30.02.2018).

http-34: http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm Erişim Tarihi:28.02.2018).

http-35: http://www.ilo.org/Search5/search.do?searchLanguage=en&searchWhat=86+recommendation (Erişim Tarihi: 03.03.2018).

http-36: http://www.ilo.org/Search5/search.do?searchLanguage=en&searchWhat=151+recommendation (Erişim Tarihi: 03.03.2018).

http-37: http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p85001/a2011/l0/&file=01001.px (Erişim Tarihi: 28.06.2018).

http-38: http://www.ine.es/prensa/cp_e2018_p.pdf (Erişim Tarihi: 28.06.2018).

http-39: http://www.maroc.ma/en/content/constitution (Erişim Tarihi: 26.06.2019).

http-40: http://www.maroc.ma/fr/content/regime-de-lassistance-medicale-ramed (Erişim Tarihi: 09.07.2019).

http-41: http://www.mfa.gov.tr/arap-ligi.tr.mfa (Erişim Tarihi: 06.11.2019).

http-42: http://www.mea.gov.in/Uploads/PublicationDocs/29788_MEA-AR-2017-18-03-02-2018.pdf (Erişim Tarihi: 21.05.2019).

http-43: http://www.meb.gov.tr/mevzuat/liste.php?ara=6 (Erişim Tarihi: 26.10.2019).

http-44: http://www.mfa.gov.tr/yurtdisinda-yasayan-turkler_.tr.mfa (Erişim Tarihi: 31.12.2019).

http-45: http://www.mfa.gov.tr/vize-genel-bilgileri.tr.mfa (Erişim Tarihi: 17.06.2019).

http-46: http://www.mpips.gov.tr.pl/en/social-securty-system-cooperation/billateral-agreements-on-social-security/ (Erişim Tarihi: 22.07.2018).

http-47: http://www.multecilerinuyumu.org/files/%C4%B0nsan%20Haklar%C4%B1%20Evrensel%20Bildirgesi.pdf (Erişim Tarihi: 03.04.2018).

http-48: http://www.nfz.gov.pl/dla-pacjenta/zalatw-sprawe-krok-po-kroku/jak-wyrobic-karte-ek uz/ (Erişim Tarihi: 12.12.2018).

http-49: http://www.oas.org/en/about/who_we_are.asp (Erişim Tarihi: 26.08.2019).

http-50: http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp (Erişim Tarihi: 25.08. 2019).

http-51: http://www.oas.org/dil/access_to_information_human_right_American_Declaration_of_the_Rights_and_Duties_of_Man.pdf (Erişim Tarihi: 28.04.2018).

http-52: http://www.oas.org/dil/treaties_B-32_American_Convention_on_Human_Rights.htm (Erişim Tarihi: 22.08.2019).

http-53: http://www.oas.org/en/sla/dil/inter_american_treaties_A-41_charter_OAS.asp# Chapter_ VI (Erişim Tarihi: 26.08.2019).

http-54: http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/convencion.asp (Erişim Tarihi: 22.08. 2019).

http-55: http://www.reitix.com/Makaleler/Uluslararasi-Alanda-Sosyal-Guvenlik/ID=1756 (Erişim Tarihi: 06.04.2018).

http-56:http://www.redtalentos.gob.mx/index.php/infografias (Erişim Tarihi: 29.08.2019).

http-57: http://www.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Transparencia/TransparenciaFocalizada/Programas_Sociales/pdf/oportunidades.pdf (Erişim Tarihi: 31.07.2019).

http-58: http://www.service-public.ma/web/guest/home (Erişim Tarihi: 17.07.2019).

http-59: http://www.service-public.ma/web/guest/home?p_p_id=mmspservicepublicdiffusion_WAR_mmspservicepublicdiffusionportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=1&_mmspservicepublicdi ffusion_WAR_mmspservicepublicdiffusionportlet__spage=%2Fportlet_action%2Fprocedure%2Frubrique%2Fview%3FrubriqueSelected.idRubrique%3D11970&_mmspservicepublicdiffusion_WAR_mmspservicepublicdiffusionportlet_rubriqueSelected.idRubrique=11970 (Erişim Tarihi: 18.07.2019).

http-60: http://www.service-public.ma/web/guest/home?p_p_id=mmspservicepublicdiffusion_WAR_mmspservicepublicdiffusionportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column1&p_p_col_count=1&_mmspservicepublicdiffusion_WAR_mmspservicepublicdiffusionportlet__spage=%2Fportlet_action%2Fprocedure%2Frubrique%2Fview%3FrubriqueSelected.idRubrique%3D11966&_mmspservicepublicdiffusion_WAR_mmspservicepublicdiffusionportlet_rubriqueSelected.idRubrique=11966 (Erişim Tarihi: 18.07.2019).

http-61: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi_islemler (Erişim Tarihi: 01.10. 2019).

http-62: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi_islemler/sosyal_guvenlik_sozlesmeleri (Erişim Tarihi: 23.04.2018; 14.09.2019; 31.10.2019).

http-63: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi_islemler/yurtdisi_saglik_islemleri (Erişim Tarihi: 06.10.2019).

http-64: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/saglik_hakkindan_yararlanma/yurtdisi (Erişim Tarihi: 07.11.2019).

http-65: http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/6969c321-ce34-4b64-abed-a4dd7ab09f34/II-YURTDI%C5%9EI+BOR%C3%87LANMALARI.pdf?MOD=AJPERES (Erişim Tarihi: 04.11.2019)).

http-66: http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/6b063875-e13a-426f-9fce-ca388e0ae08b/sosyal_guvenlik_sozlesmeleri_2019.pdf?MOD=AJPERES (Erişim Tarihi: 31.10. 2019).

http-67: http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/4f12487c-19fb-40b8-93d5-47893559e5d7/III-+S%C3%96ZLE%C5%9EMELER%C4%B0N+MEVZUAT+TAY%C4%B0N%C4%B0NE+%C4%B0L%C4%B0%C5%9EK%C4%B0N+%C4%B0%C5%9ELEMLER%C4%B0.pdf?MOD=AJPERES (Erişim Tarihi: 02.11.2019).

http-68: http://www.sharaka.ma/le-projet/presentati on/ (Erişim Tarihi: 22.07.2019).

http-69: http://www.tgf.gov.tr/tr/index.php/ana-statu/ (Erişim Tarihi: 02.12.2019).

http-70: http://www.tvf.org.tr/tvf-ana-statu/ (Erişim Tarihi: 02.12.2019).

http-71: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1072 (Erişim Tarihi: 03.02.2019; 13.01.2020; 15.02.2020).

http-72: http://www.uhdigm.adalet.gov.tr/sozlesmeler/coktaraflisoz/ak/ingilizce/093_ing.pdf (Erişim Tarihi: 08.04.2018).

http-73: http://www.uhdigm.adalet.gov.tr/sozlesmeler/coktaraflisoz/ak/turkce/048_tur.pdf (Erişim Tarihi: 06.04.2018).

http-74: http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/1963_Viyana_Konsolosluk_Anlasmasi.pdf (Erişim Tarihi: 12.09.2019).

http-75: http://www.usc.es/export9/sites/webinstitucional/gl/institutos/ceso/descargas/Const-Morocco_2011.pdf (Erişim Tarihi: 26.06.2019).

http-76: http://www.wbja.nic.in/wbja_adm/files/The%20Emigration%20Act,%201983(9).pdf (Erişim Tarihi: 12.06.2019).

http-77: http://www.zus.pl/o-zus/wspolpraca-miedzynarodowa-zus/wspolpraca-zus-z-organizacjami-o-charakterze-miedzynarodowym-i-z-zagranicznymi-instytucjami-zabezpieczenia-spolecznego/zagraniczne-instytucje-zabezpieczenia-spolecznego-wspolpracu jace-z-zus (Erişim Tarihi: 30.10.2018).

http-78: http://www.zus.pl/o-zus/aktualnosci/-/publisher/aktualnosc/1/emerytura-a-praca-za-gran ica/1797784 (Erişim Tarihi: 30.07.2018).

http-79: http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/emerytura-dla-osob-ktore-urodzily-sie-po-31-grudnia-1948-r.-i-pracow aly-w-panstwach-unii-europejskiej (Erişim Tarihi: 15.08.2018).

http-80: http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/emerytura-dla-osob-ktore-urodzily-sie-przed-1-stycznia-1949r.-i-praco waly-w-panstwach-unii-europejskiej (Erişim Tarihi: 15.08.2018).

http-81: http://www.zus.pl/o-zus/wspolpraca-miedzynarodowa-zus/umowy-miedzynarodowe-o-zabezpieczeniu-spolecznym (Erişim Tarihi: 30.07.2018).

http-82: http://www.zus.pl/o-zus/wspolpraca-miedzynarodowa-zus/miedzynarodowe-dni-poradn ictwa (Erişim Tarihi: 30.07.2018).

http-83: http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica (Erişim Tarihi: 28.07.2018).

http-84: http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/renta-z-tytulu-niezdolnosci-do-pracy-dla-osob-ktore-pracowaly-w-pan stwach-unii-europejskiej (Erişim Tarihi: 28.08.2018).

http-85: http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/zasady-przyznawania-emerytur-i-rent-dla-osob-pracujacych-w-panstwach-ue/efta/renta-rodzinna-po-osobach-ktore-pracowaly-w-panstwach-unii-europe jskiej (Erişim Tarihi: 30.08.2018).

http-86: http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/zasady-przyznawania-emerytur-i-rent-dla-osob-pracujacych-w-panstwach-ue/efta/skladanie-wniosku-o-emeryture-lub-rente (Erişim Tarihi: 31.08.2018).

http-87: http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/zasady-przyznawania-emerytur-i-rent-dla-osob-pracujacych-w-panstwach-ue/efta/pobieranie-zagranicznego-swiadczenia-a-prawo-i-wysokosc-emerytur y/renty-z-zus (Erişim Tarihi: 31.08.2018).

http-88: http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/zasady-przyznawania-emerytur-i-rent-dla-osob-pracujacych-w-panstwach-ue/efta/wplyw-przychodow-z-tytulu-pracy-wykonywanej-za-granica (Erişim Tarihi: 31.08.2018).

http-89: http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/zasady-przyznawania-emerytur-i-rent-dla-osob-pracujacych-w-panstwach-umownych/wykaz-umow-w-dziedzinie-zabezpieczenia-spolecznego (Erişim Tarihi: 10.09.2018).

http-90: http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/kapital-poczatkowy-dla-osob-pracujacych-za-granica (Erişim Tarihi: 28.09.2018).

http-91: http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/podstawa-wymiaru-emerytur-i-rent-dla-osob-pracujacych-za-granica (Erişim Tarihi: 28.09.2018).

http-92: http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/wyplata/transfer-swiadczen-kombatanckich-za-grancie (Erişim Tarihi: 30.09.2018).

http-93: http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/zawieszalnosc-swiadczen-osob-pracujacych-za-granica/zawieszalnosc-dochodowa (Erişim Tarihi: 23.10.2018).

http-94: http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/zawieszalnosc-swiadczen-osob-pracujacych-za-granica/rozwiazaniestosunku-pracy (Erişim Tarihi: 23.10.2018).

http-95: http://www.zus.pl/o-zus/wspolpraca-miedzynarodowa-zus/wspolpraca-zus-z-organizacjami-o-charakterze-miedzynarodowym-i-z-zagranicznymi-instytucjami-zabezpieczenia-spolecznego (Erişim Tarihi: 23.10.2018).

http-96:http://www.zus.pl/swiadczenia/renty/renta-rodzinna (Erişim Tarihi: 30.08.2018).

http-97: https://ailevecalisma.gov.tr/digm/contents/dis-iliskiler/ikili-anlasmalar/isbirligianlasmalari/ (Erişim Tarihi: 14.09.2019).

http-98: https://ailevecalisma.gov.tr/digm/contents/dis-iliskiler/ikili-anlasmalar/sosyalguvenlikanlasmalari/ (Erişim Tarihi: 14.09.2019).

http-99: https://anayasa.tbmm.gov.tr/docs/hindistan.pdf (Erişim Tarihi: 09.05.2019).

http-100: https://ankara.msz.gov.pl/tr/p/ankara_tr_a_tr/haber/polonya_diasporas__gunu (Erişim Tarihi: 25.06.2018).

http-101: https://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/ARCHIVOS/ESPANA-SEGURIDAD_SOCI AL.pdf (Erişim Tarihi: 31.08.2019).

http-102: https://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/ARCHIVOS/CANADA-SEG_SOCIAL.pdf (Erişim Tarihi: 31.08.2019).

http-103: https://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/consulta_nva.php (Erişim Tarihi: 31.08.2019).

http-104: https://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/introduccion.php (Erişim Tarihi: 31.08.2019).

http-105: https://au.int/en/recs/censad (Erişim Tarihi: 09.07.2019).

http-106: https://cpao.nic.in/Publications/FAQ.php (Erişim Tarihi: 23.05.2019).

http-107: https://currentaffairs.gktoday.in/tags/varishtha-pension-bima-yojana (Erişim Tarihi: 10. 04.2019).

http-108: https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=MA (Erişim Tarihi: 13. 02.2019).

http-109: https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=IN (Erişim Tarihi: 12. 02.2019).

http-110: https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=MX (Erişim Tarihi: 13. 02.2019).

http-111: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1021&langId=en&intPageId=1749 (Erişim Tarihi: 12.12.2018).

https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1124&langId=en&intPageId=4729 (Erişim Tarihi: 26.11.2018).

http-112: https://emigrate.gov.in/ext/ (Erişim Tarihi: 20.05.2019).

http-113: https://emigrate.gov.in/static/english-handbook-pre-departure-orientation-for-migrant-workers/ (Erişim Tarihi: 20.05.2019).

http-114: https://esip.eu/ (Erişim Tarihi: 10.11.2018).

http-115: https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2004/883/2014-01-01 (Erişim Tarihi: 05.03.2019).

http-116: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1431961837669&uri=CELEX:32011L0024 (Erişim Tarihi: 10.12.2018).

http-117: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009R0987&from=GA (Erişim Tarihi: 08.03.2019).

http-118:https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C:2010:083:TOC (Erişim Tarihi: 28.04.2018).

http-119: https://europa.eu/youreurope/citizens/family/children/benefits/index_en.htm (Erişim Tarihi: 20.11.2018).

http-120: https://europa.eu/youreurope/citizens/health/planned-healthcare/expenses-reimbursemen ts/index_en.htm (Erişim Tarihi: 12.12.2018).

http-121: https://europa.eu/youreurope/citizens/health/planned-healthcare/index_en.htm (Erişim Tarihi: 10.12.2018).

http-122: https://europa.eu/youreurope/citizens/health/planned-healthcare/right-to-treatment/index _en.htm (Eriş im Tarihi: 12.12.2018).

http-123: https://europa.eu/youreurope/citizens/health/prescription-medicine-abroad/expenses-reimbursements/index_en.htm (Erişim Tarihi: 12.12.2018).

http-124: https://europa.eu/youreurope/citizens/health/prescription-medicine-abroad/index_en.ht m (Erişim Tarihi: 12.12.2018).

http-125: https://europa.eu/youreurope/citizens/health/prescription-medicine-abroad/prescriptions/ index_en.htm (Erişim Tarihi: 12.12.2018).

http-126: https://europa.eu/youreurope/citizens/health/unplanned-healthcare/going-to-doctor-hosp ital-abroad/index_en.htm (Erişim Tarihi: 10.12.2018).

http-127: https://europa.eu/youreurope/citizens/health/unplanned-healthcare/temporary-stays/inde x_en.htm (Erişim Tarihi: 10.12.2018).

http-128: https://europa.eu/youreurope/citizens/health/when-living-abroad/health-insurance-cover /index_en.htm (Erişim Tarihi: 12.12.2018).

http-129: https://europa.eu/youreurope/citizens/health/when-living-abroad/index_en.htm (Erişim Tarihi: 12.12. 2018).

http-130: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index_e n.htm (Erişim Tarihi: 26.11.2018).

http-131: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index_en.htm#shortcut-4-differences-in-retirement-ages (Erişim Tarihi: 26.11.2018).

http-132: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/death-grants/in dex_en.htm (Erişim Tarihi: 26.11.2018).

http-133: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/unemployment/ index_en.htm (Erişim Tarihi: 26.11.2018).

http-134: https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2016/04/flash-alert-2016-055.html (Erişim Tarihi: 18.06.2019).

http-135: https://statik.iskur.gov.tr/tr/istihdam/ikili_anla%C5%9Fmalar/isga.htm (Erişim Tarihi: 31.10.2019).

http-136: https://iwu.epfindia.gov.in/iwu/ (Erişim Tarihi: 15.06.2019).

http-137: https://maghrebarabe.org/fr/ (Erişim Tarihi: 09.07.2019).

http-138: https://marocainsdumonde.gov.ma/attributions-mcmre/ (Erişim Tarihi: 11.07.2019).

http-139: https://marocainsdumonde.gov.ma/commission-ministerielle-chargee-des-mre-et-des-affaires-de-la-migration/ (Erişim Tarihi: 11.07.2019).

http-140: https://marocainsdumonde.gov.ma/cooperation-bilaterale/ (Erişim Tarihi: 11.07.2019).

http-141: https://marocainsdumonde.gov.ma/cooperation-multilaterale/ (Erişim Tarihi 11.07. 2019).

http-142: https://marocainsdumonde.gov.ma/etudes/ (Erişim Tarihi: 22.07.2019).

http-143: https://marocainsdumonde.gov.ma/guichet-unique-mobile-au-service-des-marocains-du-monde-deuxieme-etape-italie-du-14-au-16-juin-2019/# (Erişim Tarihi: 11.07. 2019).

http-144: https://marocainsdumonde.gov.ma/juridique/ (Erişim Tarihi: 11.07.2019).

http-145: https://marocainsdumonde.gov.ma/social/ (Erişim Tarihi: 12.07.2019).

http-146: https://mea.gov.in/images/attach/NRIs-and-PIOs_1.pdfBM (Erişim Tarihi: 13.03.2019).

http-147: https://mea.gov.in/overseas-citizenship-of-india-scheme.htm (Erişim Tarihi: 16.05. 2019).

http-148: https://mea.gov.in/Images/attach/1_Overview.pdf (Erişim Tarihi: 16.05.2019).

http-149: https://mea.gov.in/Images/attach/18_FAQs.pdf (Erişim Tarihi: 16.05.2019).

http-150: https://mea.gov.in/Images/attach/20_Emigration_and_You.pdf (Erişim Tarihi: 16.05. 2019).

http-151: https://mea.gov.in/icwf.htm (Erişim Tarihi: 21.05.2019).

http-152: https://labour.gov.in/acts (Erişim Tarihi: 25.05.2019).

http-153: https://labour.gov.in/general-overview (Erişim Tarihi: 24.05.2019).

http-154: https://labour.gov.in/lcandilasdivision/india-ilo (Erişim Tarihi: 24.05.2019).

http-155: https://labour.gov.in/sites/default/files/Social_Security_Code_Presentation.pdf (Erişim Tarihi: 15.05.2019).

http-156: https://npscra.nsdl.co.in/ (Erişim Tarihi: 20.06.2019).

http-157: https://oiss.org/ (Erişim Tarihi: 26.08.2019).

http-158: https://oiss.org/convenio-multilateral/ (Erişim Tarihi: 26.06.2019).

http-159: https://oiss.org/convenio-multilateral4697/ (Erişim Tarihi: 26.06.2019).

http-160: https://oiss.org/documentos-externos/ (Erişim Tarihi: 26.06.2019).

http-161: https://oiss.org/documentos-oiss/ (Erişim Tarihi: 26.06.2019).

http-162: https://oiss.org/publicaciones-externas/ (Erişim Tarihi: 26.06.2019).

http-163: https://oiss.org/plublicaciones-oiss/(Erişim Tarihi: 26.06.2019).

http-164: https://oiss.org/que-es-la-oiss/ (Erişim Tarihi: 26.08.2019).

http-165: https://oiss.org/que-es-la-oiss/instituciones/#mexico (Erişim Tarihi: 26.08.2019).

http-166: https://orientalinsurance.org.in/documents/10182/5106103/Health-Pravasi+Bhartiya+Bima+Yojana+Policy.pdf/756178bf-3b57-4934-aa43-7efcbcf229d5 (Erişim Tarihi: 20.05.2019).

http-167: https://pensionersportal.gov.in/procedures/Procedure11-f.asp (Erişim Tarihi: 21.06. 2019).

http-168: https://population.un.org/wpp/Publications/ (Erişim Tarihi: 12.02.2019).

http-169: https://stambul.msz.gov.pl/tr/c/MOBILE/haber/polonya_diasporas__ve_yurt_d_s_nda_yasayan_polonyal_lar_gunu (Erişim Tarihi: 25.06.2018).

http-170: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Countries.aspx?CountryCode=IND&Lang= EN (Erişim Tarihi: 17.04.2019).

http-171: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=112&Lang=EN (Erişim Tarihi: 21.08.2019).

http-172: https://teftis.ktb.gov.tr/TR-14182/yurtdisi-calisma-raporlari.html (Erişim Tarihi: 26.10. 2019).

http-173: https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=III-6&chapter =3 (Erişim Tarihi: 24.08.2019).

http-174: https://vun.empleo.gob.mx/contenido/publico/segob/oferta/busquedaOfertas.jsf (Erişim Tarihi: 04.09. 2019).

http-175: https://www.ab.gov.tr/46106.html (Erişim Tarihi: 25.04.2018).

http-176: https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf (Erişim Tarihi:28.04.2018).

http-177: https://www.anadolusigorta.com.tr/tr/seyahat-ve-ferdi-kaza/yurt-disi-egitim-sigortasi (Erişim Tarihi: 03.12.2019).

http-178: https://www.anadolusigorta.com.tr/tr/seyahat-ve-ferdi-kaza/yurt-disi-seyahat-sigortasi (Erişim Tarihi: 02.12.2019).

http-179: https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/prive/werk_en_inkomen/pensioen_en_andere_uitkeringen/wanneer_bereikt_u_de_aow_leeftijd/wanneer_bereikt_u_de_aow_leeftijd (Erişim Tarihi: 19.09.2019).

http-180: https://www.belgium.be/en/family/social_security_in_belgium (Erişim Tarihi: 26.09. 2019).

http-181: https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/ag ricultural/seasonal-agricultural.html (Erişim Tarihi: 20.08.2019).

http-182: https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-relations/international/agreements/naalc.html (Erişim Tarihi: 25.08.2019).

http-183: https://www.cjoint.com/doc/19_01/IAlpDTzir5h_CSS2019.pdf (Erişim Tarihi: 17.09. 2019).

http-184: https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france1.html (Erişim Tarihi: 17.09.2019).

http-185: https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france2.html (Erişim Tarihi: 17.09.2019).

http-186: https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_3.html (Erişim Tarihi: 17.09. 2019).

http-187: https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france4.html (Erişim Tarihi: 18.09.2019).

http-188: https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france_independants.html (Erişim Tarihi: 87.09.2019).

http-189: https://www.cmr.gov.ma/wps/portal/PortalCMR/la-cmr/presentation/presentation (Erişim Tarihi: 26.06.2019).

http-190: https://www.cnss.ma/fr/content/accueil (Erişim Tarihi: 26.06.2019).

http-191: https://www.cnss.ma/fr/content/amo-assurance-maladie-obligatoire (Erişim Tarihi: 17. 07.2019).

http-192: https://www.cnss.ma/fr/content/conventions-internationales-1 (Erişim Tarihi: 17.07. 2019).

http-193: https://www.cnra.ma/fr/actualite/42 (Erişim Tarihi: 10.07.2019).

http-194: https://www.cnra.ma/login/AFFILIE/01?produit=recore (Erişim Tarihi: 10.07.2019).

http-195: https://www.cnra.ma/fr/dates-cles (Erişim Tarihi: 10.07.2019).

http-196: https://www.cnra.ma/fr/lexique (Erişim Tarihi: 10.07.2019).

http-197: https://www.cnra.ma/retraite?produit=mre&page=affiliation (Erişim Tarihi: 10.07. 2019).

http-198: https://www.cnra.ma/retraite?produit=mre&page=avantages (Erişim Tarihi: 10.07. 2019).

http-199: https://www.cnra.ma/retraite?produit=recore&page=cotisation (Erişim Tarihi: 10.07. 2019).

http-200: https://www.cnra.ma/retraite?produit=mre&page=prestations (Erişim Tarihi: 10.07. 2019).

http-201: https://www.cnss.ma/fr/content/accueil (Erişim Tarihi: 17.07.2019).

http-202: https://www.cnss.ma/fr/faq-page#t47n249 (Erişim Tarihi: 17.07.2019).

http-203:https://www.constitution.org/cons/india/const.html (Erişim Tarihi: 18.04.2019).

http-204:https://www.constituteproject.org/constitution/Mexico_2015.pdf?lang=en (Erişim Tarihi: 25.07.2019).

http-205: https://www.csgb.gov.tr/uigm/contents/genel-bilgiler/ikili-sosyal-guvenlik-anlasmasi/ (Erişim Tarihi: 23.04.2018).

http-206: https://www.csgb.gov.tr/uigm/contents/genel-bilgiler/ikili-isgucu-anlasmalari/ (Erişim Tarihi: 10.05.2018).

http-207: https://www.eagvs.com/avusturya/vatandaslik-icin-gerekli-evraklar (Erişim Tarihi: 14. 09.2019).

http-208: https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/qe-02-16-992-en-n.pdf (Erişim Tarihi: 01. 07.2019).

http-209: https://www.empleo.gob.mx/sne/movilidad-laboral-externa (Erişim Tarihi: 04.09.2019).

http-210: https://www.epfindia.gov.in/site_docs/PDFs/Circulars/Y2015-2016/IWU_Compliance_ EPF_36602.pdf (Erişim Tarihi: 19.06.2019).

http-211: https://www.epfindia.gov.in/site_en/International_workers.php (Erişim Tarihi: 13.05. 2019).

http-212: https://www.epfindia.gov.in/site_docs/PDFs/Operating_SSAs_PDFs/Belgium Agree.pdf (Erişim Tarihi: 13.05.2019).

http-213:https://www.expatfocus.com/destinations/morocco/guide/social-security (Erişim Tarihi: 27.06.2019).

http-214: https://www.expatica.com/be/about/gov-law-admin/social-security-in-belgium -and-your -benefits-100 070/ (Erişim Tarihi:26.09.2019).

http-215: https://www.expatica.com/be/finance/taxes/taxes-for-freelancers-self-employed-and-cor porations-in-belgium-471589/ (Erişim Tarihi: 26.09.2019).

http-216: https://www.expatica.com/fr/about/gov-law-admin/french-social-security-and-how-to-claim-your-benefits-101168/ (Erişim Tarihi: 16.09.2019).

http-217: https://www.expatica.com/nl/about/gov-law-admin/social-security-in-the-netherlands-your-dutch-social-security-benefits-100578/#SocialSecurityNetherlands (Erişim Tarihi: 19.09.2019).

http-218:https://www.gktoday.in/gk/annapurna-scheme_27/ (Erişim Tarihi: 03.04.2019).

http-219: https://www.gob.mx/ (Erişim Tarihi: 04.09.2019).

http-220: https://www.gob.mx/bienestar (Erişim Tarihi: 29.07.2019).

http-221: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf (Erişim Tarihi: 04.09.2019).

http-222: https://www.gob.mx/ime/acciones-y-programas/poblacion-potencial-y-objetivo (Erişim Tarihi: 27.08.2019).

http-223:https://www.gob.mx/ime/acciones-y-programas/tu-vivienda-en-mexico (Erişim Tarihi: 27.08.2019).

http-224: https://www.gob.mx/empleo/articulos/movilidad-laboral (Erişim Tarihi: 04.09.2019).

http-225: https://www.gob.mx/proyectosyprogramasprioritarios (Erişim Tarihi: 29.07.2019).

http-226: https://www.gob.mx/salud%7Cseguropopular/acciones-y-programas/que-es-el-seguro-medico-siglo-xxi-smsxxi (Erişim Tarihi: 31.08.2019).

http-227: https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/fallecimientos-fuera-de-mexico?state=p ublished (Erişim Tarihi: 30.09.2019).

http-228: https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/el-programa-de-trabajadores-agricolaste mporales-mexico-canada-ptat (Erişim Tarihi: 20.08. 2019)

http-229: https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/memorandas-de-entendimiento-firmadas-por-las-representaciones-de-mexico-en-los-estados-unidos-con-agencias-del-depa rtamento-del-trabajo (Erişim Tarihi: 28.08.2019).

http-230:https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/tramites-de-registro-civil (Erişim Tarihi: 29.08.2019).

http-231: https://www.gob.mx/sre/documentos/infografias-elaboracion-de-un-plan-familiar-ante-un-posible-retorno-a-mexico (Erişim Tarihi: 30.08.2019).

http-232:https://www.gob.mx/sre/documentos/estudiantes-19031?state=published (Erişim Tarihi: 29.08.2019).

http-233:https://www.gob.mx/sre/documentos/eventos-deportivos?state=published (Erişim Tarihi: 28.08.2019).

http-234: https://www.gob.mx/sre/documentos/infografias-sobre-la-ventanilla-de-atencion-integral-para-la-mujer?idiom=es (Erişim Tarihi: 30.08.2019).

http-235: https://www.gob.mx/sre/documentos/medicina-del-viajero-a?state=published (Erişim Tarihi: 28.08.2019).

http-236: https://www.gob.mx/sre/documentos/notificacion-consular?state=published (Erişim Tarihi: 28.08.2019).

http-237: https://www.gob.mx/sre/documentos/registro-de-nacimientos?state=published (Erişim Tarihi: 29.08. 2019).

http-238: https://www.gob.mx/sre/documentos/seguro-de-viaje?state=published (Erişim Tarihi: 29.08.2019).

http-239: https://www.gob.mx/tramites/ficha/asistentes-de-idiomas-mexico-quebec/SEP1283 (Erişim Tarihi: 01.08.2019).

http-240: https://www.gob.mx/tramites/ficha/asistentes-de-idioma-mexico-francia/SEP1280 (Erişim Tarihi: 01.08.2019).

http-241: https://www.gob.mx/tramites/ficha/beca-complemento-de-la-sep-dgri/SEP2086 (Erişim Tarihi: 01.08.2019).

http-242: https://www.gob.mx/tramites/ficha/copia-certificada-del-acta-de-nacimientoautorizada-en-una-oficina-consular-de-mexico-en-el-exterior/SRE95 (Erişim Tarihi: 01.08. 2019).

http-243: https://www.gob.mx/tramites/ficha/modificacion-o-correccion-de-la-curp/SEGOB171 (Erişim Tarihi: 01.08.2019).

http-244: https://www.gob.mx/tramites/ficha/registro-de-nacimiento-en-el-extranjero/SRE92 (Erişim Tarihi: 01.08.2019).

http-245: https://www.gob.mx/tramites/identidad#v-pills-becas-y-apoyos (Erişim Tarihi: 01.08. 2019).

http-246: https://www.hollandavesen.nl/seyahat-ve-yasam/hollanda%E2%80%99da-ya%C5%9Famak/hollanda%E2%80%99da-sosyal-guvenlik (Erişim Tarihi: 19.09.2019).

http-247: https://www.iie.org/Research-and-Insights/Open-Doors/Data/International-Students/Pla ces-of-Origin (Erişim Tarihi: 30.01.2018).

http-248: https://www.ilo.org/asia/areas/social-security/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi: 20.03. 2019).

http-249: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.listPractices?p_lang=en&p_othertheme=5 (Erişim Tarihi: 30.08.2019).

http-250: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice%3Fp_lang%3Den%26p_practice_id%3D34 (Erişim Tarihi: 27.08.2019).

http-251: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.countrySubjects?p_lang=fr&p_country=MAR&p_order=ALPHABETIC (Erişim Tarihi: 08.07.2019).

http-252: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=35060&p_country=CAN&p_count=1696&p_classification=23.02&p_classcount=8 (Erişim Tarihi: 25.08.2019).

http-253:https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=25884 (Erişim Tarihi: 16.07.2019).

http-254: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=25231&p_country=MAR&p_count=664&p_classification=23.01&p_classcount=69 (Erişim Tarihi: 08.07.2019).

http-255: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R167 (Erişim Tarihi: 09.07.2019).

http-256: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUME ENT_ID:312302:NO (Erişim Tarihi: 20.02.2019).

http-257: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102691 (Erişim Tarihi: 18.04.2019).

http-258: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764 (Erişim Tarihi: 22.08.2019).

http-259: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102993 (Erişim Tarihi: 08.07.2019).

http-260: https://www.ilo.org/gateway/faces/home/standards?_adf.ctrl-state=3gmow91s5_14&locale=EN&countryCode=IND (Erişim Tarihi: 27.05.2019).

http-261: https://www.india-briefing.com/news/introduction-social-security-system-india-6014.ht ml/ (Erişim Tarihi: 28.04.2019).

http-262: https://www.internations.org/belgium-expats/guide/working-in-belgium-15357/social-security-and-healthcare-in-belgium-3 (Erişim Tarihi: 26.09.2019).

http-263: https://www.irdai.gov.in/ (Erişim Tarihi: 19.05.2019).

http-264:https://www.iskur.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/yurtdisi-ise-yerlestirme/ (Erişim Tarihi: 31.12.2019).

http-265: https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/ (Erişim Tarihi: 03.02.2019; 16.12.2019).

http-266: https://www.issa.int/en_GB/the-issa (Erişim Tarihi: 19.11.2018).

http-267: https://www.juntosporlasaludvds.org/ventanillas-de-salud/ (Erişim Tarihi: 27.08.2019).

http-268: https://www.mea.gov.in/bilateral-documents.htm?dtl/26464/Bilateral_Cooperation_For _Protection_and_Welfare_of_Emigrants (Erişim Tarihi: 20.05.2019).

http-269: https://www.mea.gov.in/bilateral-documents.htm?dtl/26465/Social_Security_Agreements (Erişim Tarihi: 13.05.2019).

http-270: https://www.mea.gov.in/bilateral-documents.htm?dtl/26466/Labour_Mobility _Partnersh ip_LMPA (Erişim Tarihi: 20.05.2019).

http-271: https://www.mea.gov.in/bilateral-documents.htm?dtl/26467/Memorandum_of _Underst anding_MOUs (Erişim Tarihi: 20.05.2019).

http-272: https://www.mea.gov.in/dialogues-agreements.htm (Erişim Tarihi: 20.05.2019).

http-273: https://www.mea.gov.in/icm.htm (Erişim Tarihi: 22.05.2019).

http-274: https://www.mea.gov.in/icwf.htm (Erişim Tarihi: 20.05.2019).

http-275: https://www.mea.gov.in/images/pdf/faq-on-npa-for-nri.pdf (Erişim Tarihi: 21.06.2019).

http-276: https://www.mea.gov.in/images/pdf/LMPA-Denmark.pdf (Erişim Tarihi: 20.05.2019).

http-277:https://www.mea.gov.in/images/pdf/nps-for-nri.pdf (Erişim Tarihi:21.06.2019).

http-278:https://www.mea.gov.in/pravasi-bharatiya-divas.htm (Erişim Tarihi: 22.05.2019).

http-279: https://www.mea.gov.in/pravasi-bharatiya-samman.htm (Erişim Tarihi: 22.05.2019).

http-280: https://www.mea.gov.in/press-releases.htm?dtl/28182/Social_Security_Agreement_bet ween_India_and_Brazil (Erişim Tarihi: 22.05.2019).

http-281: https://www.mea.gov.in/TreatyDetail.htm?2378 (Erişim Tarihi: 24.05.2019).

http-282: https://www.medicare.gov/pubs/pdf/10050-medicare-and-you.pdf (Erişim Tarihi: 25.09. 2019)

http-283: https://www.migrantclinician.org/toolsource/resource/ventanillas-de-salud-website.html (Erişim Tarihi: 27.08.2019).

http-284: https://www.missoc.org (Erişim Tarihi: 19.11.2018).

http-285: https://www.mpips.gov.pl/en/social-security-system-cooperation/bilateral-agreements-o n-social-security/ (Erişim Tarihi: 22.07.2018).

http-286:https://www.mpips.gov.pl/ubezpieczenia-spoleczne (Erişim Tarihi: 02.07.2018).

http-287: https://www.nriol.com/indiandiaspora/statistics-indians-abroad.asp (Erişim Tarihi: 12.02.2019).

http-288: https://www.oas.org/en/iachr/ (Erişim Tarihi: 25.08.2019).

http-289: https://www.oas.org/en/sedi/dhdee/labor_and_employment/pages/documentos/iacml/18IACML/WG_2015/Doc%205%20ENG_Analysis%20on%20Social%20Security%20Agreements.pdf (Erişim Tarihi: 26.08.2019).

http-290:https://www.oas.org/juridico/english/sigs/a-52.html (Erişim Tarihi. 24.08.2019).

http-291:https://www.oas.org/juridico/english/treaties/a-52.html (Erişim Tarihi. 24.08.2019).

http-292: https://www.oas.org/juridico/mla/en/mex/en_mex-int-text-const.pdf (Erişim Tarihi: 25.07.2019).

http-293: https://www.pfrda.org.in/index1.cshtml?lsid=166 (Erişim Tarihi: 17.06.2019).

http-294: https://www.policybazaar.com/insurance-companies/lic-india-pension-plans/varishtha-pension-bima-yojana-plan/ (Erişim Tarihi: 10.04.2019).

http-295: https://www.pwc.com.tr/tr/medya/kose-yazilari/celal-ozcan/yurtdisi-hizmet-borclanmasi -ve-son-degisiklikler.html (Erişim Tarihi: 16.10.2019).

http-296: https://www.ramed.ma/ (Erişim Tarihi: 09.07.2019).

http-297: https://www.ramed.ma/fr/SInformer/PanierSoins.aspx (Erişim Tarihi: 20.07.2019).

http-298: https://www.rcar.ma/ (Erişim Tarihi: 26.06.2019).

http-299: https://www.refworld.org/docid/3ae6b3710.html (Erişim Tarihi: 25.08.2019).

http-300: https://www.refworld.org/pdfid/513d90c52.pdf (Erişim Tarihi: 21.08.2019).

http-301: https://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowCountryProfile.action?lang=EN&id= 312 (Erişim Tarihi: 03.07.2019).

http-302:https://www.social-protection.org/gimi/ShowRegionProfile.action?id=11 (Erişim Tarihi: 21.03.2019).

http-303: https://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowWiki.action?wiki.wikiId=953 (Erişim Tarihi: 26.08.2019).

http-304: https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/ (Erişim Tarihi: 15.09.2019).

http-305: https://www.ssa.gov/benefits/medicare/ (Erişim Tarihi: 25.09.2019).

http-306: https://www.ssa.gov/planners/retire/applying7.html (Erişim Tarihi: 25.09.2019).

http-307: https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2016-2017/asia/india.html (Erişim Tarihi: 16.06.2019).

http-308: https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/asia/australia.html (Erişim Tarihi: 13.09.2019).

http-309: https://www.ssa.gov/pubs/EN-05-11051.pdf (Erişim Tarihi: 25.09.2019).

http-310: https://www.ssa.gov/ssi/spotlights/spot-non-citizens.htm (Erişim Tarihi: 25.09.2019).

http-311: https://www.svb.nl/int/en/kinderbijslag/kinderbijslag_voor_kind/kunt_u_kinderbijslag_krijgen/index.jsp (Erişim Tarihi: 19.09.2019).

http-312: https://www.tbf.org.tr/mevzuat/ana-statu (Erişim Tarihi: 02.12.2019).

http-313: https://www.tbf.org.tr/mevzuat/talimatlar (Erişim Tarihi: 02.12.2019).

http-314: https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyonlar_sd.calismalar?p_kom_kod=11&p_islem=2 (Erişim Tarihi: 31.10.2019).

http-315: https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc059/kanuntbmmc059/kanuntbmmc05902023.pdf (Erişim Tarihi:06.04.2018).

http-316: https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM__/d05/c006/b156/mm__050061560465.pdf (Erişim Tarihi: 06.04.2018).

http-316: https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d18/c025/tbmm18025076ss0126.pdf (Erişim Tarihi: 28.04.2018).

http-317: https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc059/kanuntbmmc059/kanuntbmmc05901973.pdf (Erişim Tarihi: 28.04.2018).

http-318: https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MBK_/d00/c004/mbk_00004055ss0160.pdf (Erişim Tarihi: 28.04.2018).

http-319: https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/25516.pdf (Erişim Tarihi: 04.04.2018).

http-320: https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc063/kanuntbmmc063/kanuntbmmc06302257.pdf (Erişim Tarihi: 07.04.2018).

http-321: https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/TFF-KANUN-STATU/TFF-Statusu.pdf (Erişim Tarihi: 02.12.2019).

http-322: https://www.uab.gov.tr/uploads/pages/mevzuat/52b5253de941e10.pdf (Erişim Tarihi: 26.10.2019).

http-323: https://www.un.org/en/sections/un-charter/chapter-ix/index.html (Erişim Tarihi: 21.08.2019).

http-324: https://www.uneca.org/pages/cen-sad-free-movement-persons (Erişim Tarihi: 09.07.2019).

http-325: https://www.uneca.org/pages/amu-free-movement-persons (Erişim Tarihi: 09.07.2019).

http-326: https://www.vakilno1.com/nri/taxation/definitions.html/amp (Erişim Tarihi: 21.06.2019).

http-327: https://www.welcometofrance.com/en/employees-registering-for-french-social-security (Erişim Tarihi: 16.09.2019).

http-328: https://www.wilsoncenter.org/sites/default/files/mexican_healthcare_system_challenges_and_opportunities.pdf (Erişim Tarihi: 26.07.2019).

http-329: https://www.xpat.nl/moving-to-netherlands/netherlands-facts/social-security-system/ (Erişim Tarihi: 19.09.2019).

http-330: https://www.ytb.gov.tr/yurtdisi-vatandaslar/ulke-vatandasliklari (Erişim Tarihi: 14.09. 2019).

http-331: https://www.zorgverzekering.org/eng/general-information/social-security-in-the-netherlands/ (Erişim Tarihi: 19.09.2019).

http-332: https://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/zasady-przyznawania-emerytur-i-rent-dla-osob-pracujacych-w-panstwach-ue/efta/podstawy-prawne (Erişim Tarihi: 08.03.2019).

http-333: https://yyegm.meb.gov.tr/www/yurt-disi-gorevlendirme/icerik/188 (Erişim Tarihi: 17.12.2017).

EKLER

Ek-1: Etik Kurul Belgesi

Evrak Kayıt Tarihi: 30.06.2017	Protokol No: 75250	Tarih: 27.09.2017

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERÎ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARAR BELGESİ

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	BAP Projesi-Doktora Tez Çalışması
KONU:	Sosyal Bilimler
BAŞLIK:	Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Sosyal Güvenliği
PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Prof. Dr. Ufuk AYDIN
TEZ YAZARI:	Seher DEMİRKAYA
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	-
KARAR:	Olumlu

Prof.Dr. Coşkun BAYRAK
(Başkan-Eğitim Fak.)

Prof.Dr. T. Volkan YÜZER *(Başkan Yardımcısı-Açıköğretim Fak.)*	**Prof.Dr. Esra CEYHAN** *(Eğitim Fak.)*
Prof.Dr. Münevver ÇAKI *(Güzel Sanatlar Fak.)*	**Prof.Dr. M. Erkan ÜYÜMEZ** *(İkt. ve İdari Bil. Fak.)*
Prof.Dr. Handan DEVECİ *(Eğitim Fak.)*	**Prof.Dr. Emel ŞIKLAR** *(İkt. ve İdari Bil. Fak.)*

ÖZGEÇMİŞ

Adı soyadı **:** Seher Demirkaya

Yabancı dili **:** İngilizce

Doğum Yeri ve Yılı **:** Eskişehir/ 01.01.1986

E-Posta **:** sdemirkaya@anadolu.edu.tr/sdemirkaya@kmu.edu.tr

Eğitim ve Mesleki Geçmişi:

- 2018-….., Arş. Gör., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İ.İ.B.F.
- 2011-2018, Arş. Gör., Anadolu Üniversitesi (35. m. görevlendirme), İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
- 2010-2011, Arş. Gör., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
- 2011-2014, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (Yüksek Lisans)
- 2012-2014, Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Hukuk Bölümü (Adalet Programı) (Önlisans)
- 2005-2009, Anadolu Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü (Lisans)

Yayınları ve/veya Bilimsel/Sanatsal Faaliyetleri:

- Kocabaş, F., Aydın, U., Canbey Özgüler, V., İlhan, M. N., Demirkaya, S., Ak, N., Özbaş, C. (2018). Çalışma ortamında psikososyal risk etmenlerinin iş kazası, meslek hastalıkları ve işle ilgili hastalıklarla ilişkisi, *Sosyal Güvence Dergisi*, 7, (1), 1-10.
- Canbey Özgüler, V., Erdoğan, M. M. ve Demirkaya, S. (2018). Göç kavramına ilişkin temel bilgiler. V. Canbey Özgüler (Ed.) *Göç ve Göçmen Sorunları* içinde (ss. 3-22). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Canbey Özgüler, V. ve Demirkaya, S. (2018). Göç ve eğitim. V. Canbey Özgüler (Ed.) *Göç ve Göçmen Sorunları* içinde (ss. 91-113). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

- Aydın, U. ve Demirkaya, S. (2017). Çalışma yaşamında aile dostu iş hukuku uygulamaları, *İş ve Hayat Dergisi*, 3, (6), 72-104.
- Aydın, U., Özgüler, V. C., Kocabaş, F., Solmaz, D. Y., Katırcı, H., Demirkaya, S., Yüce, A. ve Etci, H. (2017). Türkiye'de Profesyonel Sporcuların Çalışma Koşulları ve Örgütlenme Eğilimleri, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4 (55), 1873-1911.
- Aydın, U. ve Demirkaya, S. (2017). Profesyonel futbolcular bakımından hizmet tespiti davaları, *Karatahta Dergisi*, 8, 35-52.
- Canbey Özgüler, V. ve Demirkaya, S. (2017). Turizm sektöründe kadın yoksulluğu ile mücadelenin önemi. A. Çabuk ve T. C. Metin (Eds.) *Tur*izmde *Yeni Ufuklar* içinde (ss. 123-137). Lap Lambert Academic Publishing.
- Demirkaya, S. (2014). İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan temini, *Çimento İşveren Dergisi*, 28, (6), 10-32.