

## AB MAVİ KART UYGULAMASININ TÜRKiYE İŞGÜCÜ PİYASASINA OLASI ETKİLERİ

Erhan AKDEMİR\*  
Seda TEKELİ\*\*

### Öz

*Bu çalışmada Avrupa Birliği Mavi Kart uygulamasının Türkiye işgücü piyasasına olası etkisi incelenmektedir. Bu çerçevede makale ilk bölümde AB ekseninde Mavi Kart uygulamasının kısa tarihsel gelişimini, söz konusu karta duyulan ihtiyacın nedenlerini ve hâlihazırda kullanımda olan karta ilişkin AB içerisindeki üye ülkelerin yaklaşımlarını analiz etmektedir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise Türkiye özelinde, mavi kart uygulamasının işgücü piyasası üzerindeki olası etkilerini analiz edebilmek amacıyla öncelikle Türkiye'nin dış göç tarihine kısaca değinilmiş, Türkiye'nin nitelikli işgücü göç profili oluşturulmuştur. Sonuç olarak ise mavi kart uygulamasının işgücü piyasası üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri tartışılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** *Avrupa Birliği, Türkiye, Mavi Kart, Nitelikli İşgücü Göçü, İşgücü Piyasası*

## POSSIBLE EFFECTS OF EU BLUE CARD IMPLEMENTATION IN THE LABOR MARKET IN TURKEY

### Abstract

*This article analysis the European Union Blue Card application and its effects on Turkish labour market. In this framework this article is going to analysis the short historical background of the EU Blue Card, the reasons for the need for the card and the positions of the EU member states towards the card in the first chapter primarily. In the second part of the study qualified*

\* Yrd. Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı, e-posta: erhanakdemir@anadolu.edu.tr

\*\* Yrd. Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, e-posta: sakyalcin@anadolu.edu.tr

*labor migration profile of Turkey is composed in order to analysis the possible effects of the blue card application on the Turkish labor market. Also, the history of Turkey's external migration is also briefly mentioned in this context. As a conclusion, the positive and negative effects of the blue card application on the Turkish labor market are discussed.*

**Keywords:** *European Union, Turkey, Blue Card, Qualified Labor Migration, Labor Market*

## Giriş

Göç, nüfus bilimi açısından öncelikli inceleme alanlarından birini oluşturmaktadır. Nüfus biliminde, doğurganlık ve ölüm oranlarındaki azalma sorunundan sonra, göç özellikle uluslararası göç olgusu ve sorunu çeşitli kamu politikaları ve yasal düzenlemelere konu olmuştur (Smith, 1970: 449).

Küresel ekonomik sistem içerisinde, iktisadi büyüme ve kalkınmanın belirleyicisi olan, bilgi ekonomilerinin yükselişi nitelikli işgücü ihtiyacı ve talebinin günden güne artmasına neden olmaktadır. Nitelikli işgücü talebindeki artışın temel gerekçesi ise, nitelikli işgücündeki artışın verimlilikte artış ve üretim maliyetlerinde azalmayı beraberinde getirmesidir. Bu durum da ülkelerin ve işletmelerin iktisadi büyümesine doğrudan katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda, nüfus artış hızının azaldığı dünya nüfus yapısı içerisinde işgücü açığının varlığı, çözülmesi öncelikli sorunlardan biri olarak gündeme gelmektedir (Riemsdijk, 2012: 346). Bu nedenle, küresel rekabet piyasası içerisinde önemli bir paya sahip olmayı isteyen Avrupa Birliği (AB) için sürdürülebilir başarının sırrı işgücü ihtiyacının karşılanabilmesine bağlıdır. Fakat doğum oranlarının düşmesi, genç nüfusun azalması, nüfusun giderek yaşlanması ve buna bağlı olarak çalışabilir nüfusun azalması AB'nin nitelikli ve niteliksiz işgücüne olan ihtiyacını artırmaktadır (Pacek, 2012: 212). Söz konusu bu ihtiyaçlar ise AB'nin küresel ekonomik rekabet gücüne büyük zarar vermektedir. Bununla birlikte, AB bir yandan işgücü açığı ile mücadele etmeye çalışırken diğer yandan da, AB Komisyonu'nun da belirttiği gibi, kendisini yüksek nitelikli işgücü için daha cazip hale getirme çabası sergilemektedir. Üçüncü ülkelere yüksek nitelikli işgücünün ikamet etmeyi tercih ettiği ülkelere de baktığımızda söz konusu grubun daha çok Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Kanada'yı tercih ettiği gözlenmektedir (Eisele, 2014: 3-4). Bu tercihin nedenleri arasında ise göçmenlere yönelik yaklaşım, ayrımcılık ve önyargılar ve toplumsal çatışmaları sayabiliriz. Bu durum, yukarıda da ifade edildiği gibi, AB'nin küresel ekonomik rekabet gücüne büyük tehdit

oluşturmaktadır. Avrupa’da bu sorunu uzun vadede ortadan kaldırmak için ise çeşitli planlar üzerinde çalışılmaktadır. Örneğin Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü’nün (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD) Sosyal Politikalar Bölümü Başkanı Monika Queisser’in yaşanan Avrupa’ya çözümde insanların daha uzun süre çalışması ve Avrupa işgücü piyasasında tam olarak faydalanılmayan yeteneklerin harekete geçirilmesi (Euronews) fikri söz konusu planlar arasındadır (Dereli vd., 2015: 211). Avrupa 2020 Strateji Belgesi de işgücü ve yetenekler açısından eksikliklerin ortaya çıktığı sektörlerde işgücü göçünün önünün açılması ve küresel rekabette yüksek nitelikli üçüncü ülke vatandaşlarının AB’ye çekilmesi planını öngörmüştür (Eisele, 2012: 42). Bu çerçevede AB’deki bir diğer ve halihazırda nitelikli işgücü göçüne yönelik plan da Mavi Kart uygulamasıdır. Bu nedenle, mavi kart uygulaması geliştirmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere nitelikli işgücü göçü açısından önemli bir anahtar rolü oynamaktadır. Türkiye’de son dönemlerde yaşanan ekonomik krizler sonrasında özellikle eğitilmiş genç işsizliğindeki artış nitelikli işgücünün yurt dışına göç talebini artırmıştır (Tansel ve Güngör, 2004: 1). Mavi Kart uygulaması ile AB işgücü piyasası kapılarının Türkiye’deki nitelikli işgücü için açılması, yabancı ülkedeki işgücü piyasasını olduğu kadar, yerli işgücü piyasasını da olumlu ve olumsuz yönde etkileyeceği öngörülmektedir. Bu bağlamda, literatürde “beyin göçü” olarak nitelendirilen nitelikli işgücü göçü tartışılması ve üzerinde politika yaratılması gerekli bir konudur.

### **Nitelikli İşgücü Göçü: Nedenleri ve Sonuçları**

Göç, ulusal ya da uluslararası nitelikte olsun, yüzyıllar boyunca insanların daha iyi koşullarda yaşama isteklerini gerçekleştirebilmek için kullandıkları önemli bir araç olmuştur. Küreselleşen dünya ile birlikte değişen ekonomik, sosyal ve siyasal yaşam koşulları insanları uluslararası göçe zorunlu kılmıştır. Başlangıçta sadece niteliksiz işgücünün göçünden söz edilirken küreselleşmenin ekonomik piyasa üzerindeki yansımaları daha hissedilir olmaya başladığından bu yana uluslararası göç tartışma ortamlarında, yazılı literatürde, yasal ve politik uygulamalarda daha fazla yer almaya başlamıştır. Ekonomik sistem içerisinde bilgi ekonomisinin ve bilgi ekonomisine dayalı üretimin yaygınlaşması, özellikle teknoloji alanında rekabet üstünlüğü elde etmek ve bu üstünlüğü korumak isteyen gelişmiş ülkeler bakımından nitelikli işgücü ihtiyacının artmasına neden olmuştur. Bilgi ekonomisinin ve bilgi teknolojilerinin, gelişmiş ülkelere varlığını daha çok hissettirmesi, geliştirmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere nitelikli işgücü akışını da beraberinde getirmektedir. Bu çerçevede, az gelişmiş ya da geliştirmekte olan ülkelerdeki iyi

eğitim görmüş, nitelikli ve yetenekli işgücünün gelişmiş ülkelere göçü söz konusu olmuştur. Literatürde bu nitelikteki göç, beyin göçü olarak adlandırılmaktadır.

1965 yılında 76 milyon olan uluslararası göçmen sayısının 2005 yılında 188 milyona ve BM'in verilerine göre 2015 yılında bu rakamın 244 milyona ulaşması (Sputnik News) uluslararası göçün gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkeler için hem bir çözüm hem de bir sorun kaynağı oluşturduğunun göstergesidir (Taylor, 2006: 2). Bunun nedeni ise 1970'lerden sonra gelişmiş ülkelere göç edenlerin niteliksiz değil nitelikli işgücü olması ve eğitim ile araştırma için gidenlerin sayısının önemli ölçüde artmasıdır.

Nitelikli işgücü göçünün nedenleri çeşitlidir. Nitelikli işgücünün yurt dışına göçünde literatürde daha çok ekonomik nedenler ön plana çıkmış olmakla birlikte; göçün nedenleri çeşitlilik göstermektedir (Tansel ve Güngör, 2004: 7). Düşük ücret uygulamaları, ülkede var olan ekonomik istikrarsızlık, yanlış vergi politika uygulamaları, insanların yaşadıkları gelecek endişesi en önemli nedenler arasında sıralanmaktadır. Ayrıca ülkenin içinde bulunduğu siyasi istikrarsızlık, sosyal ve siyasal alanlarda yaşanan ayrımcı uygulamalar, bilime ve bilgiye gereken önemin verilmemesi, yabancı dil eğitiminin yaşamsal öneminin artması vb. göçün diğer nedenleri arasında yer almaktadır. Tüm bu nedenlere ilave olarak özellikle nitelikli genç işgücü göçü açısından, ülkede genç işsizliğinin yüksekliği göç için önemli bir neden olmaktadır.

Çalışmada incelenen konu itibarıyla üzerinde daha fazla durulması gereken ise nitelikli işgücü göçünün göç veren ve göç alan ülke bakımından yarattığı sonuçlardır. Konu gelişmiş ülkeler bakımından değerlendirildiğinde; gelişmiş ülkelerde nüfus artış hızının düşük olması, eğitimin pahalı olması, ekonomik sistemde ürün taleplerinin fazla ve sürekli kitlesel üretime ihtiyaç duyuluyor olması küreselleşmenin etkisinin fazlaca hissedildiği ve teknolojik gelişimin durmaksızın devam ettiği bir ortamda nitelikli işgücü teminini bir sorun olarak ortaya çıkarmaktadır. Nitelikli işgücünün diğer ülkelere sağlanmasının daha ucuz ve karlı olması gerçeği, gelişmiş ülkeler için işgücünün az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelere sağlanması bir çözüm olarak değerlendirilmiştir. Gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerde ise gelir dağılımındaki adaletsizlik, eğitime uygun istihdam edilebilir alanların yetersizliği, eğitim sisteminde yaşanan olumsuzluklar, Ar-Ge çalışmalarına verilen değer ve katkının yetersizliği nitelikli işgücünün gelişmiş ülkelere göç etmesine neden olmaktadır (Kaya, 2003: 4)

Nitelikli işgücü göçünün göç alan ve veren ülke bakımından sonuçları literatürde çeşitlilik göstermektedir. Literatürde yaygın olan, nitelikli işgücü göçünün göç alan ülkeyi olumlu yönde etkileyeceği yönündeki çalışmaların dayanak noktasını göç alan ülkenin küresel rekabet piyasasında rekabet gücünü elinde bulundurmak isteyen gelişmiş ülkenin özel bir beşeri sermaye yatırımı yapmasına gerek kalmaksızın ihtiyacı olan nitelikte işgücünü kolaylıkla elde etmesi oluşturmaktadır (Gürak, 2006: 250). Nitelikli işgücü göçü alan ülke açısından göçün bir diğer olumlu sonucu ise, gelişmiş ülkelerin nitelikli işgücüne daha yüksek ücret ve daha iyi çalışma olanakları sağlaması ve bu bağlamda ülkelerin gelişmelerinin daha da hız kazanmasıdır. Nitelikli işgücü göçünün bir diğer olumlu sonucu ise, göç eden nitelikli işgücünün, geri dönüşlerinde kazandıkları deneyimlerini kendi ülkelerine taşımaları ve ülkelerin gelişme sürecinin hızlanmasına katkıda bulunmalarıdır (Bakırtaş ve Kandemir, 2010: 962). Bunun karşılığı olarak göç veren gelişmekte olan ülke de bu durumdan olumlu şekilde etkilenmekte, hali hazırda yüksek olan işsizlik oranını istatistiki olarak azaltma imkânı elde etmektedir. İşsiz olan nitelikli işgücü göçle birlikte istihdam fırsatı yakalayabilmekte; daha önce göç eden nitelikli işgücünün göç veren ülkeye geri dönmesi halinde ise gelişmekte olan ülke yeni yetenek ve deneyimler kazanabilecektir.

Tüm bunlara ilave olarak nitelikli işgücü göçü göç veren ülkeler bakımından bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. Gelişmekte olan ya da az gelişmiş olan ülkelere nitelikli işgücü göçü, bir ülkenin gelişmişlik düzeyinin artmasında önemli bir paya sahip olan beşeri sermayenin de diğer ülkeye taşınmasına neden olacağından ülkelerin gelişme süreçleri bundan olumsuz şekilde etkilenecektir (Bakırtaş ve Kandemir, 2010: 962). Nitelikli işgücünün göçü göç veren ülkelerin gelişmelerinin yavaşlamasına ve gelişmiş ülkelerle gelişmişlik farklarının daha da fazlalaşmasına neden olmaktadır. Göç veren ülke bakımından ortaya çıkan bir diğer önemli sonuç ise ülkelere tekrar dönecekleri düşünülen nitelikli işgücünün geri dönmeyip, gittikleri ülkelerde yaşamaya devam etmeleri sonrasında ortaya çıkan bedava nitelikli işgücü ihracı ve katlanılması gerekli maliyettir (Bakırtaş ve Kandemir, 2010: 962).

### **Mavi Kart: Kapsamı ve Uygulama Esasları**

AB'nin istatistik kurumu olan Eurostat'ın demografik verilerine göre 2060 yılında Birliğin çalışan nüfusu emekli nüfusuna göre ciddi bir azalma yaşayacaktır. Yine söz konusu verilere göre, Birlik içinde 2008 yılında 84.6 milyon olan 65 yaş ve üzeri nüfus 2060 yılında 151.5 milyona ulaşacaktır. Sayılardaki bu eğilim ise AB'nin ekonomik üretkenliğine ciddi bir tehdit

oluşturmaktadır. Özellikle de çalışacak nüfustaki düşüş bu tehdidin boyutunu daha da ileriye taşımaktadır (Eurostat, 2011). Sayıların ortaya koyduğu bu demografik göstergeler ışığında AB, küresel rekabetçi ortam ve nitelikli işgücü ihtiyacı nedeniyle yasal yollarla Birliğe gelecek üçüncü ülke vatandaşlarına ihtiyaç duymaktadır (Guild, 2007: 1-8). Bu çerçevede de nitelikli göçmen işgücü, yukarıda da üzerinde durulduğu gibi, AB açısından iki hayati soruna çözüm bulma kabiliyetine sahiptir. Bunlardan ilki, nitelikli göçmen işgücü ile işgücü açığı ve çalışan nüfus arasındaki boşluğun kapatılabilecek olması (Moşneaga, 2012: 28); ikincisi ise kıtanın hızla yaşlanma sorununu hafifletebilecek etkiye sahip olmamasıdır (Wogart vd., 2011: 1). Bu durum dikkate alındığında; Mavi Kart uygulaması, AB Komisyonu tarafından vasıflı-nitelikli işgücünün AB'ye yerleşebilmesi için oluşturduğu önemli bir çözüm aracıdır. Amerika ve Avustralya'ya gitmekte olan vasıflı göçmenler için Avrupa'nın bir cazibe merkezi olmasına büyük bir önem veren Birlik bu açıdan Asya, Afrika ve Latin Amerika'dan nitelikli işgücü çekebilemeyi planlamaktadır.

2000 yılının Mart ayında AB Komisyonu, 2010 yılı itibariyle AB'nin en rekabetçi ve dinamik bilgi tabanlı ekonomi olması, daha iyi iş olanakları ve sosyal haklar sağlaması, sürdürülebilir ekonomik büyümeyi gerçekleştirebilmesi hedeflerini saptamıştır (Lisbon European Council, 2000). Bu çerçevede de Mavi Kart Yönergesi 25 Mayıs 2009'da AB'nde kabul edilmiş (Official Journal of the European Union, 2008) ve Litvanya, Hırvatistan ve İsveç hariç 2011 yılında üye ülkelerde yürürlüğe girmiştir. Litvanya, Hırvatistan ve İsveç uygulamaya 2013 yılında katılmışlardır. Söz konusu yönerge ise şu dört temel konuyu kapsamaktadır:

- a) Üçüncü ülkelerden yüksek nitelikli işgücü kabul etmek,
- b) Bu sayede elde edilecek işgücü ile AB'de rekabeti ve ekonomik büyümeyi desteklemek,
- c) Nitelikli işgücüne yönelik küresel rekabette ön sıralarda yer alabilmek,
- d) Üye ülkeleri nitelikli işgücü çekmede ulusal stratejiler dışında birlikte hareket etmeye davet etmek (Official Journal of the European Union, 2008).

Öte yandan, Mavi Kart planı işgücü göçünün uyumlaştırılması konusunda AB'deki ilk adım ya da çaba da değildi. 1980'lerde Tek Avrupa Senedi (AB

Komisyonu)<sup>1</sup> ve 1990'lardaki Dublin, Şengen ve Maastricht Antlaşmaları üçüncü ülkelerden gelecek işgücüne yönelik politikalar ortaya koymuştur. 1999'daki Tampere Zirvesi'nde de işgücü göç politikalarının Birlik genelinde sektörler bazında uyumlaştırılması gündeme gelmiştir (Coşkun vd., 2015: 296). Bunun hemen arkasından ise Mart 2000'deki Lisbon Zirvesi'nde ortaya konan Lisbon Stratejisi gelmektedir. Söz konusu Strateji ise AB'nin en rekabetçi ve dinamik bilgi tabanlı ekonomi olması, daha iyi iş olanakları ve sosyal haklar sağlaması, sürdürülebilir ekonomik büyümeyi gerçekleştirebilmesini hedeflemiştir. Yine bu doğrultuda Tampere ve Lisbon'da gerçekleştirilen zirvede alınan kararlara ilave olacak şekilde, 4-5 Kasım 2004 Brüksel Zirvesi'nde La Hey Programı kabul edilmiştir. Program yasal olarak AB'ye gelecek işgücü göçünün AB'nin hem bilgi tabanlı ekonomiye daha fazla yakınlaşmasını hem de işgücü açığını kapatmayı hedeflemiştir (EU Immigration Portal, 2016) Eylül 2008'de Brüksel'de bir araya gelen AB Adalet ve İçişleri Bakanları ise göçmenlik yasası konusunda anlaşmaya varmışlar ve bir yandan göçle ilgili yeni düzenlemeler konusunda ilke kararlarını belirlerlerken diğer yandan da mavi kart uygulamasına yeşil ışık yakmışlardır.

AB, Birlik içerisinde Mavi Kart tahsis edeceği hak sahibine bir AB ülkesinde oturma ve çalışma olanağı sunmaktadır. AB ülkelerinde ikamet hakkı bulunanlar, koruma talebinde bulunan kişiler, AB vatandaşlarının aileleri, AB'de oturma izni için başvuru yapmış olan araştırmacılar, bir üye ülkede uzun dönemli olarak ikamet etmekte olan kişiler, üye ülkede sezonluk işçi statüsünde kabul edilmiş olan kişiler, AB ile serbest dolaşım anlaşması bulunan üçüncü ülke vatandaşları ise Mavi Kart'a başvuramamaktadırlar (Official Journal of the European Union, 2009). Bu noktada en önemli husus ise Mavi Kart sahiplerinin AB vatandaşları ile aynı sosyal haklardan ve çalışma koşullarından yararlanıyor olmalarıdır.

Mavi Kart başvurucuları, üçüncü ülkelerdeki yüksek nitelikli işgücüne, bir üye ülkede yüksek nitelikli bir pozisyon için en az bir yıllık anlaşma sağlandığını gösteren sözleşme ya da teklif sunması, iş teklifine mesleki anlamda yeterli sağladığını gösteren belgeleri sunması, iş sözleşmesinin sigorta içermediği ya da içerdiğinde kapsamının yetersiz kaldığı hallerde, sağlık sigortası başvurusu yaptırmış olması ve kamu politikası, kamu güvenliği ve kamu sağlığı konularında risk oluşturmaması koşullarını sağlaması durumunda, başlangıç olarak 1 ila 4 yıl AB'de çalışma hakkına sahip olabilmektedirler

---

<sup>1</sup>Avrupa Birliği tek pazarını ve Avrupa Politik İş Birliği'ni resmen başlatan Roma Antlaşması'nda köklü değişiklikler yapan antlaşmadır. Senet, 17 Şubat 1986 tarihinde Lüksemburg'da, 28 Şubat 1986 yılında da Lahey'de imzalanmıştır.

(Official Journal of the European Union, 2009). Ayrıca kartın geçerli olduğu süre boyunca kart sahipleri çalıştıkları üye ülkeye serbestçe giriş-çıkış yapabilmekte, çalışma şartları, eğitim, mülkiyet gibi konularda üye ülke vatandaşlarıyla aynı haklara sahip olmaktadır. Ayrıca mavi kartın geçerlilik süresi yenilenebilmekte ve beş yıllık süreden sonra uzun süreli oturma iznine dönüşebilmektedir. Mavi Kart sahipleri en az 18 aylık sürenin dolması şartının gerçekleşmesi halinde başka bir AB ülkesinde başka bir iş için yeniden başvurabilmektedir (Cerna, 2010: 11). Eğer kart sahibi işini kaybederse üç ay içerisinde yeni bir iş bulmak zorundadır. Üç ayın sonunda halen iş bulamamış ise Mavi Kart hak sahipliği sona erdirilmektedir. Bütün bunlarla birlikte Mavi Kart sahiplerinin AB'ye girişlerinde vatandaşlığına sahip oldukları ülke ile AB arasındaki vize rejimine göre vizeye ihtiyaçları olup olmadıkları da ortaya çıkmaktadır. Mavi Kart'ın önemli bir diğer yanı da aile bireylerini de kapsamıdır. Bu kapsamda Mavi Kart Direktifi, kart sahiplerinin yakınları için aile birleşimini garanti altına almakta ve aile üyelerine de oturma izni verileceğini işaret etmektedir. Bu doğrultuda 2012'de 1.107 aile ferdine oturma izni verilmiştir (Kalantaryan, 2015: 5). 2013 ve 2014 yıllarında ise toplam 10.504 aile ferdine oturma izni olanağı sunulmuştur (Eurostat, 2016).

AB Komisyonu Mavi Kart uygulamasında her üye ülke için aynı kriterlerin geçerli olmasını istese de şu anda bu konu üye devletlerin kendi kontrolü altındadır. Ayrıca, uygulama kapsamında ülkeye ne kadar göçmen alınacağı da yine üye hükümetlerin kararına tabidir. Mavi Kart başvuru sahipleri başvurularını üye ülkelere yapmaktadırlar ve söz konusu başvurular da yine üye ülkeler tarafından değerlendirilmektedir. Örneğin Almanya'da Mavi Kart uygulamasını hayata geçirebilmek için gerekli yasal düzenlemeler tamamlandıktan sonra 2012 yılında Federal Meclis'in onayı alınmış ve böylece 1 Ağustos 2012'den itibaren AB ülkeleri dışından mühendis, doktor ve bilişim uzmanı gibi nitelikli işgücü göçünün Almanya'ya gelmesi sağlanabilmiştir. Almanya'nın belirlediği şartlara göre Mavi Kart ile üçüncü ülkelerden Almanya'ya gelip çalışmak isteyenler, yılda en az 44 bin 800 Avro gelir elde ettiklerini; işgücü açığının fazla olduğu mesleklerde ise yıllık 34 bin 944 Avro gelir elde ettiklerini, maaşlı bir işte çalıştıklarını, yükseköğretim diplomasına sahip olduklarını ve en az 5 yıllık meslek tecrübesinin olduğunu ibraz ettikleri takdirde Almanya'ya göç edebileceklerdir (Federal Office for Migration and Refugees, 2016). Bununla birlikte Almanya'da söz konusu ücretler konusunda tartışmalar da yaşanmaktadır. Örneğin Almanya Ekonomi Araştırmaları Enstitüsü yurtdışından gelecek nitelikli göçmenlere ödenecek söz konusu ücretlerin hâlihazırda Almanya'da mesleki eğitim görmüş bir vasıflı işçinin aldığı yıllık ortalama ücrete denk geldiğini belirterek Almanya'nın yaklaşımını



eleştirmektedir. Öte yandan, Almanya Federal Göç Dairesi'nin 2013 verilerine göre Almanya'da Mavi Kart sahibi 4961 akademisyenin yıllık kazancı 46.400 Avro'nun üzerinde bulunmaktadır. Ayrıca söz konusu akademisyenlerin 3918'i işgücü açığı olan mühendislik, doktorluk ve bilişim teknolojileri uzmanlığı alanlarında istihdam edilmektedir (Deutsche Welle, 2013). Son verilere göre ise 2016 yılında Almanya'da AB üyesi ülkelerin dışından gelen yaklaşık 28 bin mavi kartlı yaşamaktadır (Deutsche Welle, 2016).

Finlandiya için ise yüksekokul diploması ve yüksek nitelikli meslek tecrübelerini gösteren belgelerin ibrazı ve aylık gelirin en az 4 bin 524 Avro olması gerekmektedir. Yıllık 54 bin 228 Avro olan bu tutar 2016 yılı için Finlandiya'da yürürlükteki ulusal maaş eşliğine denk gelmektedir (Finnish Immigration Service, 2016). İsveç ise ilgili çalışma alanında en az 5 yıllık meslek tecrübesine sahip olunmasını, toplam 180 krediye eşdeğer üniversite eğitimini, en az bir yıl süreli bir iş sözleşmesini ve bu sözleşmenin de aylık 4 bin 948 Avro (SEK 47,100) ücret içermesini Mavi Kart başvuruları için şart koşturmaktadır (Swedish Migration Agency, 2016). Benzer şekilde Avusturya'da da Mavi Kart başvuruçularından yükseköğreniminin tamamlanmış olmasını, Avusturya'da en az bir yıl süreyle bir iş teklifi alınmış olmasını ve çalışılacak işten minimum aylık 4 bin 174 Avro gelir elde ediliyor olmasını beklemektedir (Federal Ministry for Labour, Social Affairs and Consumer Protection, 2016). Bu konuda son örnek olarak Hollanda'ya bakabiliriz. Hollanda göçmenlik bürosunun verilerine göre, Mavi Kart başvuruları için başvuruçuların yükseköğrenimlerini tamamladıklarına dair belgelerini ve diğer niteliklerini belirten sertifikalarını ilgili kurumlara sunmaları, en az bir yıl geçerli bir çalışma sözleşmesi ya da bağlayıcı iş teklifine sahip olmaları gerekmektedir. Başvuruçuların ayrıca yıllık brüt maaş tutarının ise %8 tatil parası dâhil 64 bin 385.28 Avro olması gerekmektedir. Bu rakam aylık olarak ise %8 tatil parası hariç 4,968 Avro'ya denk gelmektedir. Bununla birlikte başvuruçuların Hollanda'nın kamu politikalarına ve güvenliğine bir tehdit oluşturmaması da koşullar arasındadır (Blue Card and the Dutch Highly Skilled Migrant Program, 2016).

Bunun yanı sıra 28 üyeli Birlik içerisinde Danimarka, İrlanda ve Birleşik Krallık ise uygulamaya dâhil değildir. Diğer üye ülkeler Mavi Kart uygulamasını tek bir sistem olarak ya da kendi sistemlerine ek olarak uyarlamaktadırlar. Bu itibarla Mavi Kart uygulaması üye ülkelerin ulusal planlarını rafa kaldırmamakta, sadece yeni bir alternatif ortaya koymakta ve Mavi Kart uygulamasının çeşitli süreçlerini üye ülkelere bırakmaktadır. Fakat bu yaklaşım ise AB açısından ortak bir değerlendirmede ve uygulamada

bulunmayı zorlaştırmaktadır (Albertsen, 2012: 1-4). Öte yandan, bazı Birlik üyelerinin hâlihazırdaki ulusal sistemleri Mavi Kart'a göre daha fazla olanak sunarken bazı Birlik ülkeleri de Mavi Kart sisteminden sonra kendi ulusal sistemlerini yenilemektedirler.

Öte yandan, AB Komisyonu 2016 Nisan ayında konuyla ilgili bir bilanço çıkarmış, çok yetenekli ve yüksek nitelikli işgücüne Avrupa'yı cazip hale getirmek için 2009 yılında uygulamaya konan mevcut Mavi Kart sisteminin istenen verimi tam olarak ortaya koyamadığını belirtmiştir (EU Commission, 2016). Avrupa Birliği Komisyonu'nun Göç, İşçileri ve Vatandaşlıktan Sorumlu Üye Dimitris Avramopoulos da bu duruma dikkat çekerek Avrupa'da son dönemde sığınmacı konusu gündemde olmasına rağmen yasal göçmen meselesinin de çok önemli olduğunu belirtmiştir. Avramopoulos ayrıca AB olarak özellikle sağlık ve bilişim teknolojileri (IT) gibi sektörlerde eleman eksikliği yaşıyoruz. Mevcut durumda vatandaşlarımızı yetiştirsek bile bu yeterli olmaz. AB'nin önümüzdeki 20 yılda çalışan nüfusu 20 milyon azalacak... Üçüncü ülke vatandaşları Avrupa'ya çalışmak, aile birleşimi, eğitim ve korunma nedenleriyle geliyor. Burada önümüzde önemli bir fırsat var görüşünü de dile getirmiştir (Sputnik News, 2016). Yukarıda aktarılanlar çerçevesinde ise Komisyon 7 Haziran 2016'da Mavi Kart sisteminde revizyona gittiğini ilan etmiştir. AB Komisyonu yeni düzenlemeyle özellikle Avrupa Birliği dışındaki ülkelere gelen vasıflı işgücünün Avrupa'da yerleşmesinin kolaylaştırılmasını öngören Mavi Kart sisteminin güncellenmesini ve her üye ülke için uygulamada aynı kriterlerin geçerli olmasını talep etmektedir. Buna göre, gözden geçirilen yeni uygulama iki konuya odaklanmaktadır. Bunlardan ilki yüksek nitelikli işgücünü cezbedebilmek için bürokrasiden arınmış, daha kapsayıcı, daha az karmaşık ve daha esnek koşullara sahip bir kabul sürecidir. Bu çerçevede örneğin yukarıda dile getirilen başvuruların kabul edilmesindeki ulusal maaş eşiklerini yakalama zorunluluğu, "ulusal maaş eşiklerinin yüzde sekseninin yakalanmasının yeterli olması" şeklinde düzenlenmiştir. Yine benzer şekilde başvuru için zorunlu olan bir yıllık iş sözleşmesi süreleri de "altı ay" olarak değiştirilmiştir. Üye devletlerde beş yıl ikamet ve Mavi Kart sahibi olarak serbest meslek faaliyeti gösterebilme hakkı da son revizyonla getirilen önemli düzenlemelerdir. Söz konusu revizyonun odaklandığı ikinci nokta ise Mavi Kart uygulamasında AB genelinde daha fazla uyumun yakalanabilmesidir. Bu çerçevede de revizyon belirlenen kuralları uygulamada Birlik ülkelerinin daha bütüncül bir yaklaşım sergilemelerini dile getirmiştir. Mavi Kart sistemi kapsamında ülkeye ne kadar göçmen alınacağı ise yine üye ülkelerin kendi kararına bırakılacaktır (European Commission, 2016).

## Ülke Örnekleriyle Mavi Kart Uygulaması

AB'de Mavi Kart uygulaması ile ilgili veriler AB Komisyonu'nca 2012 yılından beri toplanmaktadır. Bu çerçevede AB İstatistik Kurumu Eurostat'ın verilerine göre 2012 yılında 3.664 Mavi Kart verilirken bu sayı 2013'de 12.894'e yükselmiştir. 2014'de 13.865 olan sayı 2015'de ise 16.505'dir. 2012 verileri itibarıyla ülkelere göre dağılıma baktığımızda ise; Almanya 2584, İspanya 461, Lüksemburg 183, Fransa 126, Avusturya 124, Çek Cumhuriyeti 62, Romanya 46, Letonya 17, Estonya 16, Bulgaristan 15, Slovenya 9, Slovakya 7, İtalya 6, Polonya, Portekiz ve Finlandiya 2, Hollanda ve Macaristan 1 kişiye Mavi Kart hakkı tanımıştır. 2013 verileri açısından da yine Almanya 11.580 kişiyle en fazla Mavi Kart veren AB ülkesi olmuştur. Lüksemburg 236, Fransa 371, İtalya 87, Çek Cumhuriyeti 72, Romanya 71, Litvanya 26, Polonya 16, Bulgaristan 14, Estonya 12, Letonya 10, Hırvatistan 10, Slovakya 8, Belçika ve Finlandiya 5, Macaristan 4 ve İsveç ise 2 adet Mavi Kart vermiştir (Eurostat, 2016; Federal Office for Migration and Refugees, 2016). 2014 ve 2015 yılları karşılaştırıldığında verilen Mavi Kart sayılarında önemli bir yükselişin olduğu dikkat çekmektedir. 2014 yılı için 13.865 olan rakam 2015'de 16.505'e yükselmiştir. Yine her iki yıl için de Almanya en fazla Mavi Kart olanağı sunan ülke konumundadır. Almanya tarafından 2014 yılında 12.108 kişiye söz konusu kart verilirken 2015 yılında bu sayı 14.408'e ulaşmıştır.<sup>2</sup> Fransa 2014 yılında 602, 2015 yılında ise 659; İtalya 2014 yılında 165, 2015 yılında ise 237 Mavi Kart vermiştir. Mavi Kart uygulaması bakımından dikkat çeken iki ülke vardır. Bunlardan ilki Lüksemburg'dur. Lüksemburg 2014'de 26, 2015'de ise 336 adet Mavi Kart dağıtmıştır. İkinci ülke ise, Polonya'dır. Polonya 2014 yılında 46 kişiye Mavi Kart olanağı sunarken, 2015 yılında bu sayı 369'a ulaşmıştır (Eurostat, 2016).

Öte yandan burada üzerinde durulması gereken diğer bir istatistiki veri ise Mavi Kart almaya hak kazanan kişilerin sahip oldukları ülke vatandaşlıklarıdır. Bu çerçevede 2012 yılında AB genelinde 3.664 Mavi Kart'ın 699'u Hindistan, 324'ü Çin, 313'ü ABD, 271'i Rusya, 149'u Ukrayna ve 112'si de Türkiye vatandaşlarına verilmiştir. 2013 Eurostat verilerine göre ise 15.261 Mavi Kart'ın 2.664'ü Hindistan, 1011'i Çin, 994'ü Rus, 776'sı Amerikan, 547'si Suriye, 536'sı Ukrayna ve 409'u da Türk vatandaşlarına tahsis edilmiştir (Eurostat, 2016). 2014 yılında ise 2.595 Hindistan, 1.212 Rusya, 1.002 Çin Halk Cumhuriyeti, 848 ABD, 781 Ukrayna, 554 Suriye, 467 Mısır, 447

<sup>2</sup> Eurostat 2015 verilerinde Almanya yer almadığından söz konusu ülkeye ve yıla ilişkin veriler Federal Göç ve Mülteciler Ofisi'nden elde edilmiştir. Bu konuda bakınız: (Figures on the EU Blue Card)

Türkiye, 426 İran, 410 Sırbistan, 204 Japonya vatandaşı Mavi Kart sahibi olmuşlardır (European Commission, 2016).

Mavi Kart kapsam ve içeriği hakkında verilen bilgiler ve uygulama örnekleri çerçevesinde çalışmanın bundan sonraki bölümünde Türkiye'nin dış göç tarihi hakkında kısa bilgi verilerek nitelikli işgücü göçmen profili oluşturulacaktır. Böylece Mavi Kart uygulamasının Türkiye işgücü piyasasına olumlu ve olumsuz etkileri belirlenmeye çalışılacaktır.

### **Nitelikli İşgücü Göçü: Türkiye'nin Durumu**

Literatürde nitelikli işgücü göçünü etkileyen unsurların çok çeşitli olduğu yönünde sonuçlar içeren çalışmalar bulunmaktadır. Genel olarak bu unsurları dört başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar yapısal, mesleki, bireysel ve kolaylaştırıcı unsurlardır (Gökbayrak, 2006: 48-55). Yapısal unsurlar eşit olmayan küresel kalkınma, değişen üretim biçimleri, eğitimin uluslararasılaşması, kültürel ve sosyal yakınlaşma ile siyasi belirleyicileri içinde barındırırken; mesleki unsurlar ise istihdam alanlarının yetersizliği, genç işsizliği, düşük gelir düzeyi, olumsuz ve yetersiz çalışma koşulları ile ar-ge ve yeniliğe verilen önemin azlığı gibi belirleyicileri kapsamaktadır. Bireysel unsurlar demografik özellikler iken; kolaylaştırıcı unsurları ise çok uluslu şirketlerin varlığı, özel istihdam kurumlarının yaygınlaşması ve uluslararası meslek kuruluşlarına üyelik olarak sıralamak mümkündür. Tüm bu unsurlara ilave olarak ülkelerin nüfus yapılarındaki farklılaşmalar da göçün önemli nedenleri arasında yer almaktadır. Sağlık alanındaki gelişmeler sayesinde ortalama yaşam süresindeki artış ve doğurganlık oranındaki azalmalar tüm dünya nüfusunun yaşlanma eğilimi içerisine girmesine neden olmuştur. Bu da özellikle gelişmiş ülkeler için uzun dönemde işgücü talebinin ülke içerisinden karşılanamaması sorununu ortaya çıkaracağından; bu durum gelişmiş ülkeleri az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelere göre işgücü çekme arayışına itmektedir (Gökbayrak, 2006: 48-55).

Dünyada ortalama yaşam süresinde artış ve doğum oranlarında azalma olacağı ve nüfusun giderek yaşlanacağı yönündeki tahminler önümüzdeki yıllar içerisinde gelişmiş Avrupa ülkelerinin nitelikli işgücü ihtiyacının daha da artacağı yönünde beklenti oluşturmaktadır. McDonald ve Kippen (2001) yaptıkları çalışmada bu sonucu destekler nitelikte bulgular elde etmiştir. 2000-2050 yılları arası dönemde 16 gelişmiş ülkenin işgücü arzı gelişim ve değişimini inceledikleri çalışmalarında, söz konusu dönem itibarıyla kaba doğum hızındaki azalmayla birlikte ele alınan ülkelere nitelikli işgücü talebinin artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle Fransa, Almanya, İngiltere ve Hollanda gibi ülkelere nitelikli işgücü ihtiyacının daha yoğun olarak

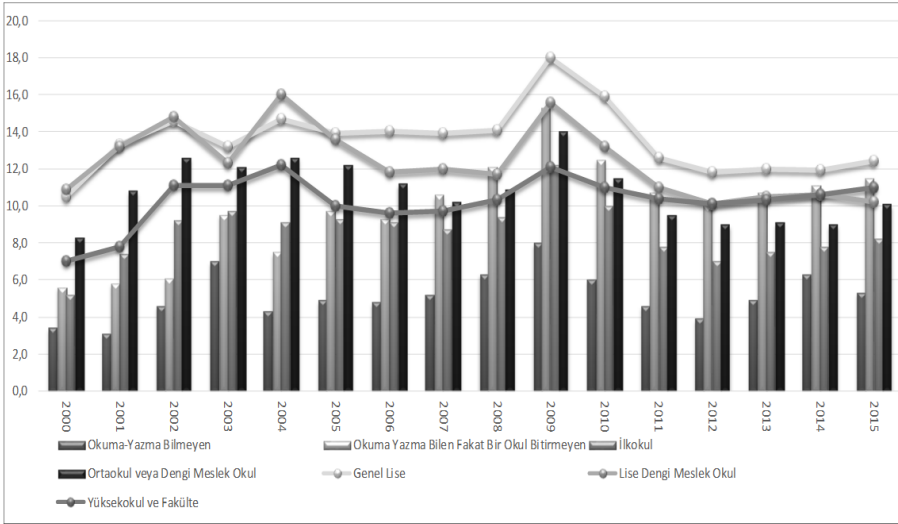
hissedileceği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda ele alınan dönem itibariyle Doğu ve Orta Avrupa ülkeleri gibi ortalama yaşam süresinin arttığı ve nüfusun yaşlanma eğiliminin yükseldiği Türkiye gibi ülkeler gelişmiş Avrupa ülkeleri için potansiyel nitelikli işgücü kaynağı olacaktır (Toksöz, 2004: 210-211).

Günümüzde, özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerden nitelikli işgücü göçünün hızlanmasına etki eden bir başka unsur ise, uluslararası eğitim sistemlerinin giderek yaygınlaşmaya başlamasıdır. Teknolojik gelişmenin uluslararası rekabette belirleyici olduğu küresel rekabet piyasasında üretim sürecinde, eğitimin ve bilimsel çalışmaların vazgeçilemez önemi ve bu alanda yapılacak ortak çalışmalara bir kez daha dikkat çekilmekte ve hükümetlerde bu alandaki projeleri destekleyici teşviklerde bulunmaktadır. 1990'lı yıllarda AB düzeyinde yüksek eğitimde akışkanlığın hız kazanmasında ve 1993 yılında yürürlüğe giren Maastricht Anlaşması ile birlikte eğitimin ilk kez AB'nin ortak öncelikli eylem alanlarından biri olarak tanımlanması buna örnek olarak gösterilebilir (Gökbayrak, 2006: 56-66).

Bir ülkenin nicelik olarak istihdam yaratma kapasitesi kadar, yaratılan işler ile işgücünün nitelik düzeyi arasındaki uyum anlamında işsizliğin nitelik boyutu da özellikle nitelikli işgücü göçü tartışmalarında önemli bir yere sahiptir. Mesleki açıdan nitelikli göçün temel belirleyicisi olarak yüksek eğitim sistemlerinin, topluma yönelik işlerin bu işgücünü emme kapasitesi ve toplumun gereklerine göre daha fazla sayıda ve yüksek nitelikte işgücü yaratması görülmektedir. Ülkelerde eğitimin uluslararası nitelik kazanması ya da nüfusun eğitim düzeyinin artış göstermesi, istihdam alanlarının yetersiz olduğu ülkelerde işsizlik sorununun beraberinde getirmektedir. Bu nedenle, teorik yazında ifade edildiği gibi eğitim düzeyi ile işgücüne katılım arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ifade edilmesine rağmen, Türkiye gibi gelişmesini henüz tamamlamamış ülkelerde ise bu ilişkinin yönü negatif olmaktadır.

AB'ne üyeliği sürekli olarak tartışılan Türkiye işgücü piyasası için önemli bir konudur. Bunun nedeni ise, eğitim ile işsizlik arasında doğrudan bir ilişkinin olduğu ülkemizde, işgücü piyasası içerisinde eğitilmiş işgücü için yeterli ve uygun istihdam alanının bulunmayışı ve genç işsizlik oranındaki artış; daha iyi çalışma koşullarına ve ücret düzeylerine ulaşacakları beklentisine sahip olan nitelikli işgücünün yurt dışına göç etme ihtimalini artırmaktadır. Özellikle 2000 ve 2001 gibi kriz yıllarında sonra nitelikli işgücü göçündeki artış bu bulguyu destekler niteliktedir.

**Grafik 1:** Türkiye Geneli Fakülte ve Yüksekokul Mezunlarında Yıllar İtibariyle İşsizliğin Seyri



**Kaynak:** Türkiye İstatistik Kurumu Resmi Web Sitesi İşgücü Piyasası İstatistikleri, Erişim Tarihi: 09.08.2016

Grafik 1'den de anlaşılacağı üzere, lise ve dengi meslek okul mezunları ile genel lise ve yüksekokul ve fakülte mezunları arasında işsizlik diğer eğitim düzeylerinden daha yüksektir. Bu bağlamda Türkiye'de nitelikli ya da vasıflı olarak değerlendirilebilecek bireyler arasında işsizliğin yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle ele alınan dönem itibariyle ekonomik krizin etkilerinin yoğun olarak hissedildiği 2000-2001 ve 2008-2009 dönemlerinde her üç eğitim düzeyinde de işsizlik oranı önemli ölçüde artış göstermektedir.

Sonuç olarak şunu söylemek mümkündür ki; eğitim ve işgücü piyasası arasındaki uyumsuzluk nedeniyle bireylerin verimliliklerini değerlendirebilecekleri ve üretim güçlerini daha etkin kullanabilecekleri alanlarda istihdam edilememesi, nitelikli işgücünün göçünde artışın yaşanmasına neden olmaktadır (Gökbayrak, 2006: 69).

Yazında ve düşüncede nitelikli işgücü göçünün çoğunlukla gelişmiş ülkelere doğru olacağı yönünde bir beklenti mevcuttur. Bunun nedeni olarak gelişmiş ülkelerde bilim ve uzman iş çevrelerinin gelişmiş olması ile mesleki ve yapısal unsurları göstermek mümkündür. Ancak şunu da unutmamak gerekir ki, nitelikli işgücü göçü sadece gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelere değil; gelişmiş ülkelere değil; gelişmiş ülkelerinde kendi içlerinde

gerçekleşebilmektedir (USCIS, 2003: 16). Gelişmiş ülkeler arasındaki nitelikli işgücü hareketliliği ise “beyin değişimi” olarak tanımlanmaktadır. Örneğin günümüzde refah göstergeleri açısından önde gelen Avrupa Birliği ülkelerinde, nitelikli göç akımları öncelikle üye devletlerin kendi içinde gerçekleşmektedir. AB üyesi ülkelerin nitelikli işgücü akımlarına önemli bir kaynak sağladığı diğer bir ülke ise, ABD’dir (Gökbayrak, 2006: 49).

Nitelikli işgücü hareketliliğini etkileyen ya da belirleyen bir başka unsur ise ekonomik işbirliklerindeki artıştır. Yabancı şirketlerin yatırımlarıyla beraber ekonomik ilişkilerdeki artış, bir yanda ekonominin gelişimine önemli katkıda bulunurken; diğer yandan da göç veren ülkelerin nitelikli işgücü ile sıkı ilişkiler kurulmasını sağlamıştır. Gelişmiş ülkelerin gelişmekte olan ülkelere uluslararası işbirlikleri ile kaynak ve sermaye aktarımı, gelişmekte olan ülkelerdeki işgücünün de gelişmiş ülke işgücünün çalışma koşullarını algılamaları ve tanımları bakımından da önem taşımaktadır. Özellikle gelişmiş ülkelerin istihdam fırsatlarının tanınması, ücret ve çalışma koşulları arasındaki farkın algılanması bakımından yabancı yatırımlar büyük önem taşımaktadır. Bunlara ilave olarak yabancı şirketlerin yatırımları potansiyel nitelikli işgücü havuzunun oluşturulmasına da katkıda bulunmaktadır (Cheng ve Yang, 1998: 631-632).

Nitelikli işgücü göçünün bir başka belirleyicisi ise, ülkelerin Ar-Ge faaliyetleri için yaptıkları harcamalardır. Küresel rekabet ortamı içerisinde üstünlüğü elinde tutmak isteyen ülkelerin yapmaları gerekli yegane yatırım teknoloji ve inovasyona yapılacak yatırım ve harcamalardır. Yeni mal ve hizmetlerin oluşturulması, yeni piyasa ve endüstriyel organizasyonların isteklerine cevap verilebilmesi ancak bununla mümkündür. Bu bağlamda Ar-Ge harcamaları için ülkelerin ayırdıkları kaynaklar karşılaştırmalı üstünlüğü temel belirleyicisidir diyebiliriz. OECD 2014 yılı verilerine göre, istatistiklerine göre Türkiye’de GSYİH’nın %1,01’lik bölümü Ar-Ge harcamalarına ayrılırken; bu rakam ABD’de 2,73’e; Danimarka’da 3,08’e; Kore Cumhuriyeti’nde ise 4,29’a yükselmektedir (Gökbayrak, 2006: 76).

Nitelikli işgücü göçünde belirleyici olan mesleki ve yapısal unsurların dışında belirleyici olan diğer bir unsur ise bireysel özelliklerdir. Bireysel özelliklerden ilki ise yaştır. Literatürde yaygın olan konu genç yaşlarda nitelikli işgücünün daha yoğun olacağı yönündedir. Genç yaşlarda bireylerin mesleki beklentilerinin daha fazla olması, aile sorumluluklarının sınırlı olması, yeni yerlere ve değişikliklere yaşlılara göre daha hızlı uyum sağlanması vb. unsurlar nitelikli genç işgücünün göç hızının daha yüksek olmasına neden olmaktadır. Göç eden nüfusun ortalama yaş düzeyinin genç olmasının bir başka belirleyeni

ise daha iyi olanaklarla eğitim olmak için yurt dışına giden nüfusun kalıcı göçmen durumuna geçmesidir. Nitelikli işgücü göçünü cinsiyet açısından değerlendirildiğinde ise erkeklerde göç etme isteğinin ve göçün kadınlardan daha yüksek olduğudur.

Nitelikli işgücü göçünde bireysel değişkenler kadar göç eden bireylerin ailelerinin sosyo-ekonomik özellikleri de belirleyici olmaktadır. Literatürde bu kapsamda yapılan çalışmalar üst ve orta gelir grubunda yer alana ailelerin çocuklarının yurt dışına göç etme eğilimlerinin diğer gelir gruplarında yer alan ailelerin çocuklarından yüksek olduğunu destekler niteliktedir (Gökbayrak, 2006: 81).

Küreselleşmeyle birlikte, dünyada gelişmekte olan ve gelişmiş ülkeler arasında ilişkiler değişim göstermektedir. Yeni ürün ve teknolojilerin ekonomik sistem içerisinde önemli güce sahip olan gelişmiş ülkelerde, gelişmekte olan ülkelerin teknoloji ve mühendislik alanında yetişmiş nitelikli işgücü tarafından gerçekleştirilmesi söz konusu olur hale gelmiştir. Yüksek nitelikli mühendislerin ve teknikerlerin işgücü piyasasındaki dolaşım hızındaki artış, beyin göçünü, kuruluşların transfer ve adaptasyonu ile bilginin her iki yönde yayılması şeklinde kendini göstermektedir (Wogart ve Shüller, 2011: 3).

Tüm dünyada ama özellikle de gelişmekte olan ülkelerde kıt ve hayati olan nitelikli insan gücünü kaybetmek anlamına gelen beyin göçü önemli bir sorun haline gelmiştir. Beyin göçünü en fazla veren ülkeler arasında Hindistan, Pakistan, Birleşik Devletler Topluluğu, Çin, Filipinler, Cezayir, Fas, Tunus, İran, Mısır, Nijerya ve Türkiye bulunmaktadır.

Tüm bu bilgiler sonrasında, mavi kart uygulamasının neden olacağı düşünülen göç hareketlerinin Türkiye işgücü piyasasına olası yansımalarını belirleyebilmek için Türkiye'nin kısa göç tarihine bakmakta yarar vardır. Türkiye'de, Cumhuriyet öncesi dönemde Osmanlı İmparatorluğu'nda, Enderun Hıristiyan tebaanın yetenekli çocuklarının devşirilerek devletin hizmetinde kullanılmasıyla ilk örnekleri görülen nitelikli işgücü göçü; Cumhuriyet sonrası dönemde öğrencilerin eğitim amaçlı yurt dışına gönderilmesiyle<sup>3</sup> devam etmiştir. 1952 yılında Türkiye'nin NATO üyesi olması ve ABD ile sağlanan sıkı ilişkiler Türkiye'den göçün hız kazanmasına neden olmuştur (Sağbaş, 2009: 58). II. Dünya Savaşı ve takip eden dönemde ise, savaşın yol açtığı zulümden kaçan bilim adamları Türkiye'ye, özellikle İstanbul ve Ankara gibi üniversitelerin yer aldığı şehirlere, göç ederken; 1960'lı yıllarla birlikte de

<sup>3</sup> 1929 tarihli 1416 sayılı "Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebeler Hakkında Kanun" kapsamında eğitim amaçlı göçlerin koşulları ve kapsamı düzenleme altına alınmıştır.



Türkiye'den Avrupa ülkelerine niteliksiz işgücü göçü yaşanmıştır. İşgücü hareketliliği 30 Ekim 1961 tarihinde iki ülke arasında imzalanan "İşgücü Alımı Anlaşması" ile başlamış, 1963'te Avrupa Ekonomik Topluluğu Ortaklık Anlaşması'nın imzalanmasıyla etkisini daha fazla hissettirmiştir (Artukoğlu, 2005: 47). Bu artıştaki en önemli etken ise, 1961 Anayasasının yürürlüğe girmesiyle birlikte uluslararası göç politikalarının kalkınma planlarında da yer almaya başlaması ve işgücü göçünün işsizliği azaltma ve döviz akışı sağlama açısından bir araç olarak değeriendirilmesidir (DPT, 1972: 277-282). Türkiye benzer anlaşmaları, Avusturya, Belçika, Hollanda, Fransa, İsveç gibi diğer Avrupa ülkeleriyle de imzalamıştır. İşçiler geçici olarak gittikleri bu ülkelere daha sonra yerleşerek ailelerini de taşımışlardır. Dahası çoğu kez yetenekli işgücü de bu ülkelere göç etmiştir (Kirişci, 2003). Bu yıllar içerisinde ayrıca TÜBİTAK aracılığıyla yurt dışına eğitim amaçlı öğrenci göçleri de yaşanmıştır. 1970'lerde ise çok sayıda göçmen Türkiye'den Avrupa'ya özellikle Batı Almanya'ya göç etmiştir (Kirişci, 2003). 1960'lı yıllarda nitelikli olmayan işgücünün göçünden söz edilirken; 1970'li yıllarda göç edenlerin önemli bir bölümünü yarı nitelikli ya da nitelikli işgücü oluşturmaktadır. 1980 yılından sonraki dönemde ise, ülkenin içinde bulunduğu siyasi istikrarsızlık ortamı, ülke vatandaşlarının yeni bir iş ya da daha iyi koşullarda yeni bir iş arayışı içerisine girmesine neden olmuş ve bu amaçlı göçler artış göstermiştir (Kaya, 2003: 20).

Göçün ilk dönemlerinde Türk işçilerinin yurt dışına çalışmak amacıyla gittikleri ve sonrasında kendi ülkelerine geri döndükleri gözlemlenirken; ilerleyen dönemlerde ise yurt dışına giden işçilerin çalışma sonrasında da gittikleri ülkelerde yaşamlarını sürdürmeyi tercih ettikleri gözlenmiştir. Bu bağlamda önceleri "konuk işçi" statüsünde olan işçiler; sonraları "yerleşik işçi" statüsüne geçmiştir (Alper, 2005: 32).

**Tablo 1:** Türkiye İş Kurumu Tarafından 1980 Yılından 2015 Yılı Sonuna Kadar Yurt Dışına Yapılan Gönderimler

Yıllar	Toplam Gönderilen İşçi	Gönderilen Vasıfsız İşçiler (%)	Gönderilen Vasıflı İşçiler (%)	Yıllar	Toplam Gönderilen İşçi	Gönderilen Vasıfsız İşçiler (%)	Gönderilen Vasıflı İşçiler (%)
1980	28.503	28,8	71,1	1998	25.907	16,4	83,5
1981	58.753	32,0	67,9	1999	14.475	45,8	54,1
1982	49.388	27,5	72,4	2000	13.645	13,7	86,2
1983	52.470	34,0	65,9	2001	20.242	14,3	85,6
1984	45.815	31,2	68,7	2002	26.916	14,8	85,1
1985	47.353	33,1	66,8	2003	34.151	16,2	83,7
1986	35.608	32,1	67,8	2004	40.198	16,1	83,8
1987	40.807	29,0	70,9	2005	60.355	16,0	83,9
1988	53.021	27,7	72,2	2006	81.379	8,5	91,4
1989	49.928	23,2	76,7	2007	70.024	0,4	99,5
1990	47.707	26,2	73,7	2008	58.602	4,2	95,7
1991	53.020	29,7	70,2	2009	59.479	16,9	83,0
1992	60.000	27,4	72,5	2010	54.847	22,8	77,1
1993	63.244	32,1	67,8	2011	52.491	17,8	82,1
1994	61.145	46,0	53,9	2012	57.953	13,2	86,7
1995	39.183	75,4	24,5	2013	55.369	13,6	86,3
1996	40.697	27,9	72,0	2014	39.644	5,1	94,8
1997	33.321	22,6	77,3	2015	31.966	8,8	91,1

**Kaynak:** <http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/istatistikler.aspx#dltop> (02.11.2016) veri tabanından yararlanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 1, Türkiye İş Kurumu'nun hazırladığı göçmen istatistiklerinden yararlanılarak hazırlanmıştır. İstatistiklerde yıllar itibariyle Türkiye'den yurt dışına gönderilenler ülke ve meslek grupları sınıflandırılmasına göre açıklanmaktadır. Meslek gruplaması içerisinde de beden işçileri tanımlaması ile niteliksiz işler için gönderilenlere ait verilere ulaşmak mümkündür. Bu çerçevede elde edilen bilgiler doğrultusunda Tablo1'den şu sonuçlara ulaşmak mümkündür. Buna göre; 1980 yılından günümüze kadar geçen dönemde Türkiye'de yurt dışına göç eden işçilerin önemli bir bölümünü nitelikli işgücü ya da göçmen çalışanlar oluşturmaktadır. 1980'li yıllarda gönderilenlerin yaklaşık %70'ni nitelikli işgücü oluştururken; günümüzde ise bu oran %90'lar düzeyine ulaşmıştır. Türkiye'de ekonomik krizin etkilerinin yoğun olarak yaşandığı dönemlerde nitelikli olmayan işçilerin göçünde bir artış gözlenmekle birlikte; göçün daha çok nitelikli işçiler arasında yaygın olduğunu söylemek hatalı olmayacaktır. Türkiye İş Kurumunun göçmen işçiler üzerine hazırladığı istatistiklerden elde edilen bir diğer sonuç ise, göçün çoğunlukla Batı Avrupa ülkelerine, özellikle Almanya, Hollanda vb, olduğudur. Ayrıca göç edenlerin

büyük çoğunluğunu genç, vasıflı ya da yarı vasıflı işçiler oluştururken; bu işçilerin göç nedenini ise ekonomik unsurlar oluşturmaktadır.

### **Mavi Kart Uygulamasının Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri**

Nitelikli işgücü göçünün göç veren ülke işgücü piyasasındaki etkileri literatürde farklı unsurlara dayandırılarak ele alınmaktadır. Ancak burada şunu yeniden ifade etmek gerekir ki söz konusu nitelikli işgücü göçü gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş olan ülkeler yönündedir. Buna göre, nitelikli işgücü göçünün, göç veren ülke bakımından olası ilk önemli etkisi nitelikli işgücünün işsizliğinin azalacağı yönündedir. Ancak, yerli ve yabancı işgücü arasında oluşacak rekabet başta ücret olmak üzere çalışma koşullarında standartların olumsuz olarak etkilenmesi yönünde etki oluşturabilecektir. Özellikle işsizliğin arttığı dönemlerde bu etkiyi daha fazla hissetmek mümkündür (Gökbayrak, 2006: 147). Bu bulgu, Bhagwati (1979) çalışmasında ulaştığı sonuçlar ile tutarlılık göstermektedir. Çalışmada nitelikli işgücü göçünün nitelikli işgücünün ücret beklentisini arttıracığı ve bu işlerin işgücü piyasasında nitelikli iş olarak nitelendirilmesine dolayısıyla bu işlerde çalışmak isteyen nitelikli emek arzında da artışın gerçekleşeceğine vurgu yapılmaktadır. Bu bağlamda bu artış, göç eden nitelikli işgücü sayısını aşacağından, göç işsizlikte bir azalmaya değil, tersine bir artışa neden olacaktır (Bhagwati, 1979:716-717). Yukarıda niteliklerine göre göç eden işgücünün durumunu gösteren tabloya göre Türkiye’de göç edenlerin çoğunluğunu nitelikli işgücünün oluşturduğu ve eğitim düzeylerine göre işsizliğin ele alındığı grafikten de görüldüğü üzere Türkiye’de yüksek okul ve üzeri eğitim düzeyindeki bireyler arasında yıllar itibariyle, özellikle kriz dönemlerinde, işsizliğin artış gösterdiği sonuçları ülkemiz içinde nitelikli işgücü göçünün işsizliği azaltmak yönünde olumlu bir etki oluşturmadığı yönündedir.

Bhagwai ve Hamada (1974) yılında gerçekleştirdikleri bir başka çalışmada ise, nitelikli işgücü göçü nedeniyle nitelikli işlerin ücretlerindeki artışın niteliksiz işlerin ücretlerinde de zaman içerisinde artış yaratacağı yönündedir. Buna göre işgücü piyasasında nitelikli işler için ortaya çıkan ücret artışı sıçrama etkisi yaratarak niteliksiz işlerdeki ücretlere de yansiyacak ve bu yansıma ücret enflasyonuna neden olarak sadece nitelikli işgücünün değil niteliksiz işgücünün de işsizliğine yol açarak işsizliği artırıcı etkide bulunacaktır. Bu bağlamda göç işgücü piyasasını olumsuz yönde etkileyecektir (Bhagwai ve Hamada, 1974: 19).

Göçmen nitelikli işgücünün işgücü piyasasında yaratabileceği olası bir başka olumsuzluk ise, çalışma koşullarının kötüleşmesi olarak ifade dilmektedir.

Göçmen işgücünün kendi aralarında oluşacak bir rekabet kendi çalışma koşullarının daha da kötüleşmesine neden olabilecektir (Gökbayrak, 2006: 148).

Nitelikli işgücü göçünün neden olabileceği olası bir başka sonuç ise göç edilen ülkede söz konusu nitelikli işgücünün kendisine uygun bir iş bulamaması ve sonrasında ülkeye geri dönüşlerin hızlanarak hali hazırda yüksek olan işsizlik oranlarının daha da yükselmesidir. Brandi (2001), Roma-İtalya'daki nitelikli göçmen işgücünü ele aldığı çalışmada, İtalya işgücü piyasasının durumuna bağlı olarak, nitelikli göçmenlerin, istihdam edildikleri işlerin, niteliklerinin çok daha altında olduğu ve bu bağlamda nitelikli göçmen işgücünün eksik istihdam edildiği sonucuna ulaşmıştır. Buna göre, AB üyesi olmayan ülkelerden gelen nitelikli göçmenler için akademik nitelikleri onaylayacak protokollerin olmaması, dil sorunu, işverenlerce yabancı işgücünün işgücü maliyetlerini düşüren bir unsur olarak değerlendirilmesi beyin göçünün bir çözüm olarak görülmesinden uzaklaşılmasına neden olmaktadır oluşan beyin (Brandi, 2001: 107-112).

Çalışma ortamının özelliklerinin nitelikli işgücünün verimliliği üzerindeki büyük etkisi dikkate alındığında, gelişmiş ülkelerdeki çalışma koşulları, söz konusu işgücünün verimliliğine önemli etkilerde bulunarak, küresel hasılanın önemli ölçüde artmasına katkıda bulunmaktadır (Gökbayrak, 2006: 149).

Nitelikli işgücü göçü göç edilen ülke işgücü piyasasını her daim olumsuz yönde etkileyebilir. Nitelikli işgücü göçü ile birlikte nitelikli işgücü piyasaları küresel bir işgücünün oluşumuna da katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda işgücü piyasalarının uluslararası bir niteliğe sahip olması nitelikli işgücü için bir avantaj olarak değerlendirilebilir. Böylece nitelikli işgücü kendi nitelik ve özelliklerine uygun iş bulabilme imkânını elde ederken; işverenler de nitelikli işgücü taleplerini kolaylıkla karşılayabileceklerdir. (Gökbayrak, 2006: 150).

### **Sonuç**

Nüfus biliminde, uluslararası göç sorunu çeşitli kamu politikaları ve düzenlemelere konu olmaktadır. Nüfus artış hızının yavaşlama eğilimi gösterdiği günümüz dünyasında; küresel rekabet piyasasında liderlik bayrağını taşımak isteyen ülkeler için nitelikli işgücü vazgeçilmez bir ihtiyaç haline almıştır. Nüfusun yaşlanması sorunu, AB'nin küresel ekonomik rekabet gücüne büyük tehdit oluşturmaktadır. Birlik bu duruma bir çözüm olacağı düşüncesiyle Avrupa 2020 Strateji Belgesi'nde nitelikli işgücü açığının var olduğu sektörlerde işgücü göçünün önünün açılması ve küresel rekabette yüksek nitelikli üçüncü ülke vatandaşlarının AB'ye çekilmesi için "Mavi Kart"

uygulamasını öngörmüştür (AB Genel Sekreterliği, 2010: 1-7). “Mavi Kart” uygulamasından temel anlamda beklenen nitelikli göçmen işgücü ile işgücü açığı ve çalışan nüfus arasındaki boşluğun kapatılması ve nüfusun hızla yaşlanma sorununu hafifletebilmektir. Bu durum dikkate alındığında; Mavi Kart uygulaması, AB Komisyonu tarafından vasıflı-nitelikli işgücünün AB’ye yerleşebilmesi için oluşturduğu önemli bir çözüm aracı olmuştur. Amerika ve Avustralya’ya gitmekte olan vasıflı göçmenler için Avrupa’nın bir cazibe merkezi olmasına büyük bir önem veren Birlik bu açıdan Asya, Afrika ve Latin Amerika’dan nitelikli işgücü çekebilmeyi planlamaktadır. Bu bağlamda uygulamanın Türkiye’deki eğitimli genç işsizler için önemli bir fırsat olabileceği öngörüsü, Mavi Kart uygulamasının Türkiye işgücü piyasası açısından tartışılması ve değerlendirilmesi gerektiğini gündeme getirmiştir.

AB’de Mavi Kart uygulaması ile ilgili veriler AB Komisyonu’nca 2012 yılından bu yana toplanmaktadır. Bu çerçevede 2015 yılı verilerine göre, 16.505 kişi “Mavi kart” uygulamasından yararlanmıştır. Ülkeler özelinde incelendiğinde ise, 2015 yılı için Almanya en fazla Mavi kart olanağı sunan ülke konumundadır. Almanya tarafından, söz konusu yılda, 14.408 Mavi Kart verilmiştir. Almanya’yı, Fransa (659) ve İtalya (237) takip etmektedir. Mavi kart uygulaması bakımından Lüksemburg ve Polonya’da ise uygulamadan yararlanan kişi sayısı son dönemde önemli artış yaşanmıştır. Üzerinde durulması gereken diğer bir konu ise bu uygulamadan hangi ülke vatandaşlarının daha çok yararlandıklarıdır. Eurostat’ın 2016 yılı verilerine göre, mavi Kart sahiplerinin çoğunluğunu Hindistan vatandaşları oluşturmaktadır. Bunu Rusya, Çin, ABD, Ukrayna, Suriye, Mısır, Türkiye, İran, Sırbistan ve Japonya vatandaşları takip etmektedir. Bu bağlamda Doğu ve Orta Avrupa ülkeleri gibi ortalama yaşam süresinin arttığı ve nüfusun yaşlanma eğiliminin yükseldiği Türkiye gibi ülkeler gelişmiş Avrupa ülkeleri için potansiyel nitelikli işgücü kaynağı olacaktır.

Nitelikli işgücü göçü ekonomik, sosyal ve siyasal birçok nedene dayanmakla birlikte; bu nedenler arasında ise göçün en önemli itici unsuru ise eğitimli bireylerin yaşadıkları işsizlik sorunu olmuştur. Eğitim ve işgücü piyasası arasındaki uyumsuzluk Türkiye’de nitelikli işgücü göçünde artışın yaşanmasına neden olmaktadır. Türkiye İş Kurumunun ülkeden yurtdışına yapılan gönderimlere dair derledikleri istatistikler de bu durumu destekler niteliktedir. 2015 yılında yurt dışına gönderilen toplam işçilerin %91’i nitelikli işlerde çalışmak için giderken; yalnızca %9’luk kısmı ise nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmak için göç etmiştir.

Mavi Kart uygulaması ile Türkiye işgücü piyasasında yaşanacağı öngörülen sonuçlardan ilki, bu uygulama ile nitelikli işgücü işsizliğinin azalacağıdır. Ancak nitelikli işgücünün yurt dışında daha iyi çalışma koşulları ve ücretlerle çalışabildikleri düşüncesi ve herkesin nitelikli işgücü olarak göç etme çabası, yerel işgücü piyasasında nitelikli işgücü işsizliğinin daha da artmasına neden olup; Türkiye’de nitelikli işgücü işsizliğinin süreğen bir sorun haline gelmesine sebebiyet verebilir. Türkiye işgücü piyasasında ortaya çıkabilecek bir başka etki ise nitelikli işgücünün ücret düzeyindeki artışın yayılma etkisi ile niteliksiz işlere dair ücretleri de artırma yönünde etkileyerek niteliksiz işgücünün ücret artışına bağlı olarak işsizliğinin de ilave bir sorun olarak gündeme gelmesidir.

Nitelikli işgücünün çeşitli beklentiler ile yurtdışına göçü sonrasında gidilen ülkelerde beklentilerin karşılanamaması ve yurda geri dönüşler sonrasında Türkiye’de işsizlik daha da artabilir. Burada unutulmaması gereken bir diğer sonuç ise Türkiye’den sadece gidiş yönünde bir göç yaşanmayacağıdır. AB üyesi ve üye olmayan ülkelerden Türkiye’ye yaşanacak nitelikli işgücü göçünün yerel piyasadaki işgücü maliyetlerini azaltacağı düşüncesi; nitelikli işgücü göçünün bir çözüm olmaktan uzaklaşmasına neden olabilir. Ancak uluslararası işgücü tüm işgücü piyasalarının küresel bir nitelik kazanmasına büyük katkı sağlayacaktır.

**Kaynakça:**

- Albertsen, B. K. (2012) “Europeanising Labour Migration Policies And Pursuing National Objectives”, *Danish Institute for International Studies*.
- Alper, A. M. (2005) “İşçi Dövizlerini Belirleyen Makro Ekonomik Etkenler: Türkiye Örneği”, *TCMB Uzmanlık Yeterlilik Tezi*, (Ankara).
- Artukoğlu, O. S. (2005) “Yurtdışı İşçi Tasarruflarının Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banka Sistemi ve Türkiye Ekonomisi Üzerine Etkileri”, *TCMB Uzmanlık Yeterlilik Tezi*, (Ankara).
- Avrupa 2020 Stratejisi: Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme İçin Avrupa Stratejisi, Sosyal, Bölgesel ve Yenilikçi Politikalar Başkanlığı, Eylül, Ankara, ss. 1-7.
- Bakırtaş, T. ve Kandemir, O. (2010) “Gelişmekte Olan Ülkeler ve Beyin Göçü: Türkiye Örneği”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Eylül, 18(3): 961-74.
- Bhagwati, J. (1979) “The Brain Drain”, *Intrnational Social Science Journal*, 27 (4): 691-729.
- Bhagwati, J. ve Hamada, K. (1974) “The Brain Drain, International Integration of Markets for Professional and Unemployment: A Theoretical Analysis”, *Journal of Development Economics*, 1 (1): 19-42.
- Blue Card and the Dutch Highly Skilled Migrant Program (2016) “EU Blue Card (Europese Blauwe Kaart): conditions”, <[http://www.eubluecard.nl/eu\\_blue\\_card](http://www.eubluecard.nl/eu_blue_card)>, (25 Temmuz 2016)
- Brandi, C. (2001) “Skilled Immigrants in Rome”, *International Migration*, 39 (4): 101-31.
- Cerna, L. (2010) “The EU Blue Card: A Bridge Too Far?”, *Fifth Pan European Conference on EU Politics*, (23-26 Haziran, Porto).
- Cheng L. ve Yang, P. (1998) “Global Interaction, Global Inequality and Migration of the Highly Trained to The U.S.”, *International Migration Review*, 32 (3): 626-53.
- Coşkun, B. B. vd. (2015) “Avrupa Birliği Göç ve Mülteci Politikaları ve İnsani Güvenlik İkilemi”, *Avrupa ve Avrupa Birliği: Teori, Güncel İç Gelişmeler ve Dış İlişkiler*, Cengiz Dinç (Der.), (Ankara: Savaş Yayınevi).
- Council Directive 2009/50/EC of 25 May 2009 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified

employment, <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0050&from=EN>>, (27 Temmuz 2016).

Dereli, D. D. vd. (2015) “Avrupa Birliği’nde Yüksek Nitelikli İşgücü İhtiyacı ve Mavi Kart Planı’nın Avrupa Birliği’nin Rekabet Gücüne Etkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (20) 3: 203-15.

Deutsche Welle (2013) “Daha fazla kalifiye için 'Mavi Kart’” <<http://www.dw.com/tr/daha-fazla-kalifiye-i%C3%A7in-mavi-kart/a-17015454>>, (01 Ağustos 2016).

Deutsche Welle (2016) “AB’den kalifiye işgücü için yeni atak” <<http://www.dw.com/tr/abden-kalifiye-i%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-i%C3%A7in-yeni-atak/a-19306937>>, (01 Ağustos 2016).

DPT (1972) *Beş Yıllık Kalkınma Planları*, DPT Yayınları.

Eisele, K. (2014) “The US Labour Immigration Scheme-All About Being Attractive? EU Perceptions and Stakeholders’ Perspectives Reviewed, *Neujobs Working Paper*, (18) 3: 3-4.

Eisele, K. (2012) “Reinforcing Migrants’ Rights? The EU’s Migration and Development Policy under Review”, *Global Justice: Theory Practice Rhetoric*, (5): 31-45.

EU Commission, “EU Blue Card — entry and residence of highly qualified workers” <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3A114573>>, (29 Temmuz 2016).

EU Immigration Portal, “EU Blue Cards by citizenship in 2014” <[http://ec.europa.eu/immigration/bluecard/essential-information-faq\\_en](http://ec.europa.eu/immigration/bluecard/essential-information-faq_en)>, (09 Ağustos 2016).

Euronews “Avrupa’nın Saatli Bombası: Nüfus Azalışı” <<http://tr.euronews.com/2016/05/27/avrupa-nin-saatli-bombasi-nufus-azalisi>>, (27 Temmuz 2016).

European Commission (2016) “Revision of the EU Blue Card Directive” <[http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/european-agenda-migration/background-information/docs/20160607/factsheet\\_revision\\_eu\\_blue\\_card\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/european-agenda-migration/background-information/docs/20160607/factsheet_revision_eu_blue_card_en.pdf)>, (09 Ağustos 2016).

European Council “Annex I: The Hague Programme: Strengthening Freedom, Security And Justice in The European Union, Brussels European Council



4/5 November 2004 Presidency Conclusions”, <[http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/ec/82534.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/82534.pdf)>, (26 Temmuz 2016).

European Council “Tampere European Council 15 and 16 October 1999 Presidency Conclusions”, <[http://www.europarl.europa.eu/summits/tam\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/tam_en.htm)>, (26 Temmuz 2016).

Eurostat “Admitted family members of EU Blue Cards holders by type of decision and citizenship”, <[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr\\_resbc2&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr_resbc2&lang=en)>, (09 Ağustos 2016).

Eurostat, “EU Blue Cards by type of decision, occupation and citizenship” <<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do>>, (08 Ağustos 2016).

Federal Ministry for Labour, Social Affairs and Consumer Protection, “EU Blue Card”, <<http://www.migration.gv.at/en/types-of-immigration/permanent-immigration-red-white-red-card/eu-blue-card.html>>, (25 Temmuz 2016).

Federal Office for Migration and Refugees, “The EU Blue Card” <<http://www.bamf.de/EN/Migration/Arbeiten/BuergerDrittstaat/BlaueKarte/blaue-karte-node.html>>, (25 Temmuz 2016).

Federal Office for Migration and Refugees, “Figures on the EU Blue Card” <<http://www.bamf.de/EN/Infothek/Statistiken/BlaueKarteEU/blaue-karte-eu-node.html>>, (08 Ağustos 2016).

Figures on the EU Blue Card, <<http://www.bamf.de/EN/Infothek/Statistiken/BlaueKarteEU/blaue-karte-eu-node.html>>.

Finnish Immigration Service (2016) “The EU Blue Card for work that requires high level competence” <[http://www.migri.fi/working\\_in\\_finland/an\\_employee\\_and\\_work/eu\\_blue\\_card](http://www.migri.fi/working_in_finland/an_employee_and_work/eu_blue_card)>, (25 Temmuz 2016).

Gökbayrak, Ş. (2006) “Gelişmekte Olan Ülkelerden Gelişmiş Ülkelere Nitelikli İşgücü Göçü ve Politikalar-Türk Mühendislerinin Beyin Göçü Üzerine Bir İnceleme”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara.

Guild, E. (2007) “EU Policy on Labour Migration A First Look at the Commission’s Blue Card Initiative”, *CEPS Policy Brief*, (145): 1-8.

Gürak, H. (2006) *Ekonomik Büyüme ve Küresel Ekonomi*, (Ekin Yayınevi).

- Kalantaryan, S., vd. (2015) “Reforming the EU Blue Card as a Labour Migration Policy Tool?”, *Migration Policy Centre Policy Brief*, May (8): 1-12.
- Kaya, M. (2003) “Beyin Göçü/Erazyonu”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5 (2).
- Kirişçi, K. (2003) “Turkey: A Transformation from Emigration to Immigration”, *Migration Information Source*, <<http://www.migrationpolicy.org/article/turkey-transformation-emigration-immigration>>, (10 Ağustos 2016).
- Lisbon European Council, “23 and 24 March 2000 Presidency Conclusions” <[http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm)>, (09 Ağustos 2016).
- Moşneaga, S. (2012) “Building a more attractive Europe: the Blue Card experience”, *Romanian Journal of International Relations and European Studies*, 1 (2): 28-46.
- Official Journal of the European Union, “EU Council Directive 2009/50/EC” <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0050&from=EN>>, (20 Temmuz 2016).
- Pacek, M. (2012) “EU Migration Policy and its Implications for Poland”, *Poland in the European Union: Adjustment and Modernisation Lessons for Ukraine*, Artur Adamczyk ve Kamil Zajackowski (Der.), Dinkograf, Warsaw.
- Reimdsdijk, M. (2012) “(Re)scaling Governance of Skilled Migration in Europe: Divergence, Harmonisation and Contestation”, *Population Space and Place*, (18): 344-58.
- Sağbaş, S. M. (2009) “Beyin Göçünün Ekonomik ve Sosyal Etkileri: Türkiye Örneği”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Smith, L. (1970) *Demography: Principles and Method*, (F.A. Davis Company: Philedelphia).
- Sputnik News, “AB, Mavi Kart alımını kolaylaştıracak” <<http://tr.sputniknews.com/avrupa/20160608/1023233143/ab-mavi-kart.html>>, (09 Ağustos 2016).
- Sputnik News, “BM: Göçmen Sayısı 244 Milyona Ulaştı” <<https://tr.sputniknews.com/dunya/201601121020153841-bm-gocmen-sayisi-244-milyona-ulasti/>>, (26 Eylül 2017).

- Swedish Migration Agency (2016). “EU Blue Card” <<https://www.migrationsverket.se/English/Private-individuals/Working-in-Sweden/Employed/Special-rules-for-certain-occupations-and-citizens-of-certain-countries/EU-Blue-Card.html>>, (25 Temmuz 2016).
- Tansel, A. ve Güngör, N. D. (2004) “Türkiye’den Yurt Dışına Beyin Göçü: Amprik Bir Uygulama”, *ERC Working Paper in Economic*, 4(12), January, (Ankara): 1-10
- Taylor, J. E. (2006) “International Migration and Economic Development”, *International Symposium on International Migration and Development*, Population Division Department of Economic and Social Affairs United Nations Secretariat, (Turin, Italy), <[http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium\\_Turin\\_files/P09\\_SYMP\\_Taylor.pdf](http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P09_SYMP_Taylor.pdf)>.
- Toksöz, G. (2004) *21. Yüzyılda Avrupa Birliği’ne Emek Göçü*, (İmaj Yayınevi: Ankara).
- USCIS (2003) *Yearbook of Immigration Statistics*, U. S. Citizenship and Immigration Services, Office of Immigration Statistics.
- Wogart, J. P. ve Shüler, M. (2011) “The EU’s Blue Card: Will it Attract Asia’s Highly Skilled?”, *German Institute of Global and Area Studies*, (3).
- Wogart, P. J. vd. (2011) “The EU’s Blue Card: Will It Attract Asia’s Highly Skilled?”, *German Institute of Global and Area Studies*, (3): 1-7.