# Ekonomik Politikalara Yeni Bir Bakış



Editörler
Prof.Dr. Zafer KANBEROĞLU
Prof.Dr. Aydın KAYABAŞI
Prof.Dr. Ahmet AĞCA

ekin

# Ekonomik Politikalara Yeni Bir Bakış

**Editörler**

Prof.Dr. Zafer KANBEROĞLU

Prof.Dr. Aydın KAYABAŞI

Prof.Dr. Ahmet AĞCA

EKİN

Basım Yayın Dağıtım

**2024**

**© 2024 Ekin Yayınevi**

Tüm hakları mahfuzdur. Bu kitabın tamamı ya da bir kısmı 5846 Sayılı Yasa'nın hükümlerine göre, kitabı yayınlayan yayınevinin izni olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, özetlenemez, yayınlanamaz, depolanamaz.

**Sertifika No:** 48743

**e_ISBN:** 978-625-5968-20-3

**Kapak Tasarımı:** Aslı AYRANCI

**EKİN Basım Yayın Dağıtım**

Şehreküstü Mah. Cumhuriyet Cad.

Durak Sk. No: 2 Osmangazi / BURSA

Tel .: (0.224) 220 16 72 - 223 04 37

Fax.: (0.224) 223 41 12

e-mail: info@ekinyayinevi.com

www.ekinkitap.com

***SORUMLULUK REDDİ***

*Kitapta yer alan bilgi ve görüşler sadece sorumlu yazarların görüşlerini ifade eder. Yazarlar, kaynaklara atıflar ile referanslarının doğruluğundan sorumludur. Herhangi bir eksik-yanlış veya üçüncü tarafların haklarının olası ihlalleri için Editörler ve Ekin Yayınevi sorumlu olamaz.*

**Şehitlerimize …**

## İÇİNDEKİLER

**BİRİNCİ BÖLÜM**

Nitelikli İş Gücü Göçüne Yönelik Avrupa Birliği ve Türkiye Tarafından Geliştirilen Politikaların Değerlendirilmesi: Mavi kart & Turkuaz Kart..... 4

**İKİNCİ BÖLÜM**

Yeni Politik Ekonomi: Enflasyonun Politik ve Kurumsal Belirleyicileri .....31

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

Finansal Manipülasyon ve Yöntemler..... 63

**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

Küresel Ekonomi Politikası Belirsizliğinin Uluslararası Tahıl Fiyatları Üzerindeki Etkisi ..... 85

**BEŞİNCİ BÖLÜM**

Kalkınmada Tarımın Dönüşümü ve Tarım 5.0 .....125

**ALTINCI BÖLÜM**

E-Ticarette Pazar ve Rekabet Stratejileri .....155

**YEDİNCİ BÖLÜM**

Yapay Zeka Hazırlık Endeksinde Analitik Grup Listelerinin Gri İlişkisel Analizle İncelenmesi ..... 172

**SEKİZİNCİ BÖLÜM**

Türkiye'de Mutluluk ve Gelir İlişkisi: Easterlin Paradoksunun Geçerliliği Üzerine Bir Analiz .....189

**DOKUZUNCU BÖLÜM**

Sağlık Turizmi ve Ekonomideki Yeri Üzerine Bir Değerlendirme..... 211

**ONUNCU BÖLÜM**

Sosyal Sermayenin Kalkınmadaki Rolü ve Kapsayıcı İnovasyon İlişkisi .....237

**ONBİRİNCİ BÖLÜM**

Küreselleşmenin Yoksulluk Üzerine Etkisi: Yönetişim Bağlamında Bir Değerlendirme ..... 287

**ONİKİNCİ BÖLÜM**

Entelektüel Sermaye ve Kriz .....297

## *ÖNSÖZ*

"Ekonomik Politikalara Yeni Bir Bakış" ise mümkün olduğunca, amaçlarımızı ve fikirlerimizi aktaran bir köprü görevini üstlenmeye devam etmektedir. Tabii ki, bu kitap ile her sorunu çözmemiz mümkün değildir. Ama ne kadar zor olursa olsun, bilinçli bir mücadeleyle en azından denemeye devam ederek daha iyi bir dünya için çabalamaya devam etmekteyiz.

Kitaptaki yazılar bilimsel kıstaslara uygunluk, imla ve noktalama hataları, dipnot ve kaynakça gösterme gibi yazım kurallarının standardize edilmesi bakımından editoryal sürecinden geçirilmiş, ancak "sorumluluk yazarlara aittir" ilkesi gözetilerek, yazarların görüş ve değerlendirmelerine müdahale edilmemiştir.

Kitabımızın bölümlerini yazan yazarlarımıza şükranlarımızı sunarken araştırma, inceleme ve düşünme becerilerimizin gelişmesine katkı sunan ve bu doğrultuda üzerimizde emeği bulunan hocalarımıza bir kez daha teşekkür ediyoruz.

Siz değerli dostlarımızın istek ve önerilerini bekler, bir sonraki kitabımızda görüşene kadar sevgiyle kalmanızı dileriz...

Saygılarımızla...

Zafer KANBEROĞLU

Aydın KAYABAŞI

Ahmet AĞCA

# BİRİNCİ BÖLÜM

# Nitelikli İş Gücü Göçüne Yönelik Avrupa Birliği ve Türkiye Tarafından Geliştirilen Politikaların Değerlendirilmesi: Mavi kart & Turkuaz Kart

**Didem ŞAHAL ÇELİK**[1]
**Gülçin GÜREŞÇİ**[2]

## Giriş

Küresel ekonomik sistem içerisinde bilgi ekonomilerinin yükselişi nitelikli iş gücü ihtiyacı ve talebini her geçen gün daha da arttırmaktadır. Bunun temel sebebi, nitelikli iş gücündeki artışın verimlilikte artışa ve üretim maliyetlerinde azalışa yol açmasıdır. Bu olumlu etkiler sayesinde ise ekonomik büyüme artmaktadır. Bu nedenle nitelikli işgücü açığı olan ülkelerin bu açığı kapaması önem arz etmektedir.

[1] Dokuz Eylül Üniversitesi Avrupa Çalışmaları Doktora Programı, İzmir. didem.celik@goc.gov.tr, ORCID: 0000-0002-6606-7983
[2] Doç.Dr., Dokuz Eylül Üniversite Avrupa Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdür Yardımcısı, İ.İ.B.F. İktisat Bölümü, İzmir. gulcin.guresci@deu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3761-8547

Küresel rekabet piyasası içerisinde önemli bir paya sahip olmayı isteyen Avrupa Birliği (AB) dünya çapında piyasalarda daha yüksek paya sahip olmak istemektedir (Kayabaşı vd.,2022: 437)., bunu ise ancak sürdürülebilir bir işgücü arzı ve iş gücü niteliğinin arttırılması ile sağlayabilir (Demirağ ve Kayabaşı, 2024). Bu nedenle AB azalan nüfusu nedeniyle, iş gücü açığı ile mücadele etmeye çalışırken diğer yandan da yüksek nitelikli iş gücü için cazibe merkezi olmaya çabalamaktadır. 1945-1973 arasında hızlı sanayileşme sürecini tamamlamak için niteliksiz iş gücü açığını kapatmaya yönelik misafir işçi politikası güden AB, 2000'li yıllardan sonra daha fazla ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücü açığını AB dışındaki ülkelerden sağlamaya yönelik politikalar üretme yolunda adımlar atmıştır. Bu politikaların en bilinen ürünü ise 2009 yılında yürürlüğe giren ve 2021 yılında revize edilen Mavi Kart uygulamasıdır.

Bulunduğu coğrafi konumu sebebiyle sürekli olarak göç hareketlerinden etkilenen Türkiye de nitelikli iş gücü göçü ile eş değer tutulan beyin göçü sorunu ile mücadele etmektedir. Türkiye de nitelikli yabancı iş gücünü çekmek amacıyla AB'nin Mavi Kart uygulamasından yola çıkarak Turkuaz Kart uygulamasını yürürlüğe sokmuştur.

Bu çalışma kapsamında ilk başlıkta kavramsal çerçeve; ikinci başlıkta tarihsel çerçevede AB'nin nitelikli ve niteliksiz iş gücü talebine ilişkin geliştirdiği politikalar ile mavi kart uygulaması ve son başlıkta da Türkiye'nin yaşadığı nitelikli iş gücü göçü ve buna karşı geliştirdiği Turkuaz Kart uygulaması incelenecektir.

## 1. Kavramsal Çerçeve

Bu başlık altında göç, iş gücü göçü ve nitelikli iş gücü göçü kavramları ve literatürde nasıl kullanıldığı incelenecektir.

### 1.1. Göç

Uluslararası Göç Örgütü (IOM)'ne göre göç, "bir kişinin veya bir grup insanın uluslararası bir sınırı geçerek veya bir Devlet içinde yer değiştirmesi" olarak tanımlanmaktadır (IOM, 2023: 35). IOM (2023)'e göre şemsiye bir kavram olan göç terimine mültecilerin, yerinden edilmiş kişilerin, ekonomik göçmenlerin, aile birleşimi gibi farklı amaçlarla hareket eden kişilerin göçü de dâhil edilmektedir.

### 1.2. İş Gücü Göçü

IOM'ye göre iş gücü göçü "istihdam amacıyla kişilerin anavatanlarından ayrılarak başka bir Devlete gitmeleri"'ni ifade etmektedir. İş gücü göçü, genel olarak devletlerin ulusal kanunlarında yer almakla beraber; bazı Devletler kendi ülkelerinden yapılan iş gücü göçünü düzenlemek ve yurtdışındaki vatandaşları için fırsatlar yakalamak için aktif bir rol oynamaktadır (IOM, 2023: 51).

İş gücü göçünün altındaki temel sebepler ekonomik sorunlardır. Bu ekonomik temelli gerekçeler, insanların yaşadıkları yerde iş bulamadığı için ve/veya işyerinde yaşadığı tatminsizlik nedeniyle veya fırsat ve/veya sınıfsal eşitsizlik ile karşılaştığı için göç etmek istemesidir. Belirtilen temel ekonomik sorunlara ek

olarak; doğa ve iklimsel sorunlar, eğitim olanaklarının yetersizliği, politik huzursuzlukların varlığı, savaş veya iç çatışma gibi güvenlik ile ilgili sorunlar da uluslararası işgücü göçüne neden olmaktadır (Özkan Deliduman, 2023: 19). Bu doğrultuda; dünya genelinde uluslararası iş gücü göçünün yönünün özellikle az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerden gelişmekte olan ülkelere doğru olduğu görülmektedir.

### 1.3. Nitelikli İş Gücü Göçü

Nitelikli iş gücü kavramı genel olarak beyin göçü kavramı ile eşdeğer görülmektedir. Beyin göçü, bir ülkedeki eğitimli ve nitelikli iş gücünün bulunduğu ülkeden başka bir ülkeye çalışmak için gitmesi olarak tanımlanabilir. Bu hareket genellikle gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere doğru gerçekleşmektedir.

Beyin göçü, göç alan ülkelerin gelişimine ivme kazandırırken; göç veren ülkeler için olumsuz sonuçlar yaratmaktadır (Özkan Deliduman, 2023: 18). Kaya, beyin göçü kavramını biraz daha detaylandırarak "iyi eğitim görmüş, düşünen, üreten, kalifiye/ nitelikli/ seçkin/ profesyonel iş gücünün araştırma yapmak veya çalışmak amacıyla en verimli oldukları dönemde bir başka ülkeye gidip geri dönmemeleri" olarak tanımlanmıştır (Kaya, 2003: 2). Bu sebeple göç veren ülkeler beyin göçünü önlemeye ve beyin göçünü kendi ülkelerine çekmeye yönelik adımlar atmaya çalışmaktadırlar (IOM, 2023: 15).

Ekonomik krizler ve sonrasında yaşanan sürekli ve yaygın işsizliğin olgusu, devletin ekonomiye

müdahalesinin azaltılması yönündeki eğilimlere hız kazandırmış ve liberal politikalara dönüş sürecini başlatmıştır (Acar, 2017: 251). Küreselleşmenin ekonomik piyasalar üzerindeki yansımalarının daha hissedilir olmasıyla uluslararası iş gücü hareketliliği niteliksiz iş gücü göçünden nitelikli iş gücü göçüne evirilmiştir. Çünkü küreselleşen dünyada artık ekonomik sistemin bilgi ekonomisi üzerine kurulu olması rekabet avantajı elde etmek isteyen ülkelerin nitelikli iş gücü ihtiyacını arttırmıştır (Akdemir ve Tekeli, 2017: 78).

Nitelikli iş gücü göçünün sebepleri genel olarak kişilerin menşe ülkelerindeki düşük ücret uygulamaları, yaşanan ekonomik dalgalanmalar, siyasi istikrarsızlıklar, vergi politikalarının yanlışlığı, ayrımcılık, bilgi yaratımına gereken önemin verilmemesi, yabancı dil eğitiminin yaşamsal öneminin artması ve genç işsizlik oranının yüksek olması vb. olarak sıralanmaktadır (Akdemir ve Tekeli, 2017: 79). Kaya ise beyin göçünün itici ve çekici faktörlerini ayrı ayrı ele almıştır. Kaya'ya göre beyin göçünü çeken faktörler ise yüksek ücretler, yaşam standartlarının daha iyi olması, sağlığa ulaşma imkânlarının fazlalığı ve hizmet kalitesinin yüksekliği, politik ve ekonomik istikrar, bilimsel bilgiye değer verilmesi ve araştırma fonlarının varlığıdır (Kaya, 2003: 5).

Nitelikli iş gücü göçü, göç alan ve göç veren ülkeler açısından farklı etkiler ve sonuçlar yaratmaktadır. Beyin göçü için çekici olan Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Avusturalya, Almanya, İngiltere ve Kanada gibi gelişmiş ülkelerin nüfus artış hızlarının gelişmekte olan ülkelere göre daha düşük

olduğu görülmektedir. Bu ülkelerde eğitimin pahalı olması ama aynı zamanda teknolojik gelişimin süreklilik göstermesi nitelikli iş gücü açığı yaratmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler de daha avantajlı olması sebebiyle az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerden nitelikli iş gücü ithaline yönelerek bu açığı kapatmayı tercih etmektedir. Bu sebeple, gelişmiş ülkeler, nitelikli iş gücünü çekmeye yönelik yasal kalış hakkı ile cazip sosyo-ekonomik fırsatlar sunan esnek göç politikaları geliştirmektedir (Kaya, 2003: 4). Nitelikli iş gücü göçü, gittikleri gelişmiş ülkelerin gelişmelerine ivme kazandırırken; menşe ülkesine geri döndüğünde de gelişmiş ülkede edindiği deneyimi ülkesine aktarmasıyla ülkesinin de gelişmesine katkı sunabilecektir. Ancak bu zeka, güvenilirlik, bağlılık, bir gruba ait olma gibi öznel özellikleri içeren beşeri sermayenin ülkesine dönmemesi; göç alan ülke için bir kazanım olurken; göç veren ülke için önemli bir kayıp olacaktır. Bu durumun artması sonucunda gelişmiş ülkeler ile az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki gelişmiş farklarına bağlı olarak ortaya çıkan uçurumun her geçen gün daha da artmasına sebep olacaktır (Bakırtaş, 2010: 962; Baş vd, 2014: 211).

İş gücü göçünün, göç veren ülkenin iş gücü piyasasına doğrudan etkileri olmaktadır. Bir ülkeden diğerine göç eden ülkeler iş gücü fazlası ise bu göç hareketi ücretlerin yükselmesi üzerinde çok az bir etki yaratacak ve ülkedeki mevcut iş gücü için istihdam fırsatlarını artıracaktır. Bu durumda göç eden iş gücünün nitelikli olup olmaması da farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Niteliksiz iş gücü göçü, göç veren

ülke içinde kolay ikame edilebilirken; göç alan ülkeler için düşük yetenekleri sebebiyle pek istenen kişiler olmamaktadırlar. Niteliksiz iş gücü göçü, göç veren ülkede geniş bir işsiz havuzu varsa ikame edilme imkanları olduğundan üretimi olumsuz etkilemezken; nitelikli iş gücü göçü üretim üzerinde düşürücü etki yapabilmektedir. Yüksek nitelikli iş gücünün göçü, ülkelerin ekonomik performans ve büyümeleri ile inovasyon ve modern teknolojiye adaptasyonu da olumsuz etkileyeceğinden önemli bir mali kayba yol açmaktadır. Bunun sonucunda da uluslararası eşitsizlikler daha da artmaktadır (Bakırtaş, 2010: 963).

## 2. Avrupa Birliği ve Nitelikli İş Gücü Göçü

### 2.1. Tarihsel Süreçte Avrupa Birliği'nin Uyguladığı İş Gücü Göçü Politikaları

Avrupa Birliği'ne yönelik göç hareketleri ve geliştirilen göç politikaları genel olarak 4 döneme ayrılarak incelenmektedir. Bunlar; 1945-1970 misafir işçi dönemi, 1970-1980 aile birleşmeleri, 1990-2000 Sovyetler Birliği'nin dağılması ve son olarak 2000'li yıllardan itibaren AB üyesi olmayan ülkelerden Avrupa Birliği'ne artan göç hareketlerine ilişkin geliştirilen politikalardır.

#### 2.1.1. Misafir İşçi Dönemi (1945-1970)

Misafir işçi dönemi, II. Dünya Savaşı sonrasında Avrupa Birliği'nin savaşın sebep olduğu yıkım ve tahribatı ortadan kaldırma, ekonomisini, sanayisini ve alt yapısını yeniden yapılandırma sürecinde ihtiyaç duyduğu iş gücü ihtiyacını üçüncü dünya ülkelerinden

temin edilmeye çalışılmasını kapsamaktadır (Aykaç ve Yertüm, 2016: 14). Bu dönemde Avrupa ülkeleri hızlı ekonomik kalkınmayı sağlamak amacıyla, kolonyal geçmişi olan ülkelerden ya da ikili anlaşmalarla İspanya, İtalya, Türkiye, Portekiz, Yugoslavya ve Kuzey Afrika gibi ülkelerinden niteliksiz misafir işçiler alımı yoluna gitmişlerdir. 1950lerde başlayan Avrupa'nın iş gücü ithali, 1973'te patlak veren ekonomik krize kadar devam etmiştir. 1970lerde başlayan ekonomik durgunluk sebebiyle düşük nitelikli iş gücü göçüne ihtiyacın azalmasıyla, bazı Avrupa ülkeleri, misafir işçi alımlarını sona erdirme, misafir işçi talebinde yıllık kotalar koyarak kısıtlamaya gitme ve mevcut misafir işçilerin ülkelerine geri dönüşlerini teşvik etme yönünde politikalar uygulamaya başlamıştır (Gençler, 2005: 177).

### 2.1.2. Aile Birleşimi Dönemi (1970-1980)

Avrupa ülkelerinin, ülkelerinde bulunan misafir göçmenlerin sayılarını azaltmaya yönelik uyguladığı politikalar başarılı olamamıştır. Misafir işçiler, bulundukları Avrupa ülkelerindeki sosyal hakların da etkisi ile aile birleşimi yoluyla sayılarını daha da arttırmıştır. Çünkü misafir işçi olarak gittiği ülkelerde vatandaşlık ve sürekli çalışma izni alanlar çocuklarını, eşlerini ve ebeveynlerini yanlarına getirmiştir. Bu durum göç alan Avrupa ülkeleri tarafından, misafir işçilerin sosyal devletin imkânlarından yararlanmaya çalışan, toplumdaki sosyal düzeni ve refahı tehlikeye sokan bir kitle olarak algılanmasına sebep olmuştur (Aykaç ve Yertüm, 2016: 16). 1980li yıllarda başlayan aile birleşimi, Avrupa ülkelerine göçün ikinci evresini oluşturmakla beraber; bu yolla artan misafir işçi sayısı

hükümetler arası işbirliğinin de yolunu açarak göçü politikleştirmiştir. 1980li yılların sonunda İspanya, İrlanda, Yunanistan, İtalya ve Portekiz gibi iş gücü göçü veren ülkeler yavaş yavaş göç almaya başladığından hükümetler arası işbirliği yerini Birlik düzeyinde ortak göç politikalarının oluşturulmasına bırakmıştır (Gençler, 2005).

### 2.1.3. Sovyetler Birliği'nin Dağılması (1990-2000)

Sovyetler Birliği'nin parçalanmasının akabinde sosyo-ekonomik açıdan olumsuz durumdaki doğu bloğu ülkesindekiler iş bulmak ve daha iyi bir yaşam sürmek amacıyla Batı Avrupa ülkelerine göç etmeye başlamışlardır. Bu göç hareketlerinden en fazla etkilenen ülke Berlin duvarı yıkıldığında, vatandaşları batıya göç eden Almanya olmuştur. Berlin Duvarının yıkılması ile birlikte 4 milyon Alman vatandaşının Batıya göç ettiği görülmüştür (Aykaç ve Yertüm, 2016: 16).

### 2.1.4. 2000 sonrasında Artan Nitelikli İş Gücü İhtiyacı ve Uygulanan Politikalar

2000'li yıllarda daha önce niteliksiz göçmen işçi talep eden ülkeler, yüksek nitelikli işçiler talep etmeye başlamışlardır. Bu doğrultuda, çeşitli AB ülkelerinde nitelikli iş gücü için ülkelerini cazip hale getirmeye yönelik çalışma ve ikamet izinlerinde kolaylaştırıcı yasal düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin; İngiltere, Ocak 2002'de Yüksek Nitelikli Göçmen Programı'nı; Almanya da 1 Ağustos 2000'den itibaren Yeşil Kart uygulamasını başlatmıştır (Karaşahin, 2012: 51). Hatta 2007 yılında

AB ülkeleri diğer ülkelerden nitelikli iş gücünü teşvik etmek amacıyla bu kişilere çalışma ve oturma izni verilmesine yönelik bugün Mavi Kart olarak anılan ve bir sonraki başlıkta detaylı incelenen düzenlemeyi gündemine almıştır (Aykaç ve Yertüm, 2016: 24). Ancak bu politikalara, 2008 Ekonomik Krizi sebebiyle ara verilmiş ve eski politikalara dönülmüştür. İngiltere, yüksek nitelikli göçmen işçiler için de kota uygulaması getirmeyi planlamış ve Fransa ve İtalya ise AB vatandaşı kişileri bile sınır dışı etmeyi kolaylaştıracak düzenlemeleri tartışmaya başlamıştır (Karaşahin, 2012: 51).

### 2.2.Avrupa Birliği Mavi Kart Düzenlemesi

Eurostat verilerine göre; 2008 yılında 65 yaş ve üzeri nüfusu 84,5 milyon olan AB'nin 2060 yılında 151,5 milyona ulaşacağı tahmin edilmektedir. AB küresel rekabetçi ortam ve nitelikli iş gücü ihtiyacı sebebiyle üçüncü ülke vatandaşlarından nitelikli iş gücü göçü ile iş gücü açığını ve hızlı yaşlanma sorununu hafifletmeye yönelik çözümler üretmeye çalışmıştır. Bu doğrultuda; ABD'nin Yeşil Kart uygulamasından esinlenerek üçüncü ülkelerdeki nitelikli iş gücünün AB ülkelerine yerleşmesine imkân veren Mavi Kart düzenlemesi 2007 yılında gündeme gelmiştir. Bu düzenleme ile temel amaç Amerika ve Avustralya'ya göç etmeyi tercih eden Asya, Afrika ve Latin Amerika'daki nitelikli iş gücü göçünün yönünü Avrupa ülkelerine çevirmekti. Bu doğrultuda Mavi Kart Yönergesi 25 Mayıs 2009 tarihinde kabul edilerek 2011 yılında yürürlüğe girmiştir. Yönergede nitelikli iş gücü göçü ile AB'nin rekabet gücünü ve

ekonomik büyümeyi arttırmak gibi düzenlemeler bulunmaktaydı (Akdemir ve Tekeli, 2017: 81).

AB'nin Mavi Kart öncesinde de nitelikli iş gücünü kendisine çekmeye yönelik adımları olmuştur. 1980'lerde Tek Avrupa Senedi, 1990'larda Dublin, Schengen ve Maastricht Antlaşmaları ile üçüncü ülkelerden gelecek iş gücüne yönelik politikalar ortaya konulmuştur. "1999'daki Tampere Zirvesi'nde iş gücü göç politikalarının Birlik genelinde sektörler bazında uyumlaştırılması tartışılmıştır. 2000'deki Lisbon Stratejisi ile AB'nin en rekabetçi ve dinamik bilgi tabanlı ekonomi olması, daha iyi iş olanakları ve sosyal haklar sağlaması, sürdürülebilir ekonomik büyümeyi gerçekleştirebilmesi hedeflenmiştir. 2004 La Hey Programı ile yasal olarak AB'ye gelecek iş gücü göçünün AB'nin hem bilgi tabanlı ekonomiye daha fazla yakınlaşması hem de iş gücü açığının kapatılması hedeflenmiştir" (Akdemir ve Tekeli, 2017: 81).

2009 yılında yürürlüğe giren AB Mavi Kart, AB dışından gelen yüksek nitelikli işçilere, üniversite derecesi, en az bir iş sözleşmesi veya işin bulunduğu AB ülkesi ortalamasına göre yüksek bir maaşla en az 1 yıllık bağlayıcı bir iş teklifi gibi yüksek mesleki niteliklere sahip olmaları koşuluyla AB ülkelerinde yaşama ve çalışma hakkı vermektedir. AB Mavi Kartı, Danimarka ve İrlanda dışında 27 AB ülkesinin 25'inde geçerlidir (European Commission, 2023).

2009 direktifine göre; "AB ülkelerinde ikamet hakkı bulunanlar, uluslararası 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" (Akdemir ve Tekeli, 2017: 79). "Mavi Kart başvuruculari, üçüncü ülkelerdeki yüksek nitelikli iş gücüne, bir üye ülkede yüksek nitelikli bir pozisyon için en az bir yıllık anlaşma sağlandığını gösteren sözleşme ya da teklif sunması, iş teklifine mesleki anlamda yeterlik 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 ile 4 yıl AB'de çalışma hakkına sahip olabilmektedirler. Mavi kart sahipleri, kartlarının geçerli olduğu süre boyunca çalıştıkları üye ülkeye serbestçe giriş-çıkış yapabilme, çalışma, eğitim, mülkiyet gibi konularda bulundukları üye ülkenin vatandaşlarıyla aynı haklara sahip olmaktadırlar". Ayrıca kart sahibinin aile üyelerine de aile birleşimi kapsamında yaşadığı üye ülkede ikamet izni verilmektedir. Ayrıca beş yıllık süreden sonra uzun süreli oturma iznine dönüşebilmektedir. Eğer ki 18 aylık süre dolarsa başka bir AB ülkesinde yeni bir iş için yeniden başvurabilme hakkına sahiptir. Mavi Kart sahibi işini kaybetmesi halinde 3 ay içinde yeni bir iş bulamazsa mavi kart hak sahipliği sona ermektedir. AB Komisyonu, her üye ülkede Mavi kart için aynı kriterlerin uygulanmasını arzu etse de her üye ülke ne kadar

göçmen alacağına kendisi karar vererek ulusal başvuru prosedürünü yürütmektedir (Akdemir ve Tekeli, 2017: 82).

AB genelinde mavi kart için başvuru ücretleri, geçerlilik süresi ve maaş alt sınırı ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir (European Commission, 2023). Bu durum bazı ülkelerin ulusal sistemlerinin mavi karta göre daha fazla imkân sunarken bazılarının ise mavi kartı ulusal sistemlerine yeterince uyarlayamadıkları sonucunu ortaya çıkarmıştır. 2014 yılında yapılan etki değerlendirmesinde de bu husus gündeme getirilmiştir. AB Konseyi'nin 23.05.2014 tarihli raporuna göre; AB genelinde 2012 yılında düzenlenen Mavi Kart sayısının 3.664'ten 2013 yılında 15.261'e çıkması olumlu karşılansa da AB'nin ihtiyaç duyduğu yüksek nitelikli iş gücü açığının kapatılmasında yeterli görülmemiştir. Bunun mavi kart direktifinin üye ülkelerin ulusal hukuklarına aktarılmasından kaynaklı olduğu ve nitelikli iş gücünün mavi kart uygulaması hakkında yeterli bilgilendirilmemesinden kaynaklandığı ileri sürülmüştür (Council of the European Union, 2023).

Avrupa Komisyonu'nun 2016 yılına ait etki değerlendirme raporunda Mavi Kart sisteminin istenen verimi ortaya koyamadığı ortaya konulmuştur. Bu rapora göre üçüncü ülkelerdeki yüksek nitelikli iş gücü için Avrupa diğer ülkelere göre yeterince cazip bulunmamaktadır. Bunun temel sebepleri arasında üye ülkelerde yeknesak kriterlerin uygulanmaması, üye ülkeler tarafından yürütülen sürecin yeterince şeffaf olmaması, bürokrasi sebebiyle başvuru sürecinin uzun olması, sağlanan haklar bakımından üye ülkeler arasında

farklılıklar bulunması sebebiyle başvurucunun hevesinin kırılması yer almaktadır (European Commission, 2016). Bu sebeple Komisyon 7 Haziran 2016'da Mavi Kart sisteminde revizyon talebinde bulunarak yüksek nitelikli iş gücünü AB'ye çekebilmek için daha kapsayıcı, karmaşık olmayan ve daha esnek koşullara sahip bir kabul süreci ile mavi kart uygulamasında AB genelinde bir uyum sağlanmasının temel alındığı ifade edilmiştir. Bu doğrultuda; başvuruların kabul edilmesindeki ulusal maaş eşiklerini yakalama zorunluluğu, "ulusal maaş eşiğinin yüzde sekseninin yakalanmasının yeterli olması" şeklinde; başvuru için zorunlu olan bir yıllık iş sözleşmesi süreleri de "altı ay" olarak değiştirilerek önerilmiştir. Mavi kart sahiplerinin üye ülkelerde 5 yıl ikamet edebilmeleri ve serbest meslek faaliyeti gösterebilmeleri de önemli değişiklik önerileridir (Akdemir ve Tekeli, 2017: 84).

2016 yılındaki talep edilen revizyon önerisi 2017, 2018 ve 2019 yıllarında müzakere edilmiş ve 2020 yılında anlaşmaya varıldı. Bu doğrultuda mavi kart uygulamasında önemli esneklikler getirildi. 2021 yılında Mavi Kart direktifinde yapılan değişikliklerin Kasım 2023 yılına kadar üye ülkeler tarafından da iç hukukların aktarılması beklenmektedir (EUR- Lex, Eu Blue Card – Entry And Residence of Highly Qualified Workers ). Buna ilişkin Avrupa Komisyonu'nun 17.05.2021 tarihli bildirisine göre;

- AB Mavi Kart almaya hak kazanmak için, maaş eşiği ortalama brüt yıllık maaşın 1 ila 1,6 katına düşürülerek daha fazla kişi için daha erişilebilir hale

getirilecek ve başvuru için gerekli iş sözleşmesinin asgari süresi de 6 aya düşürülecektir.

- Yeni kurallar, bilgi ve iletişim teknolojileri sektöründeki meslekler için mesleki becerilerin tanınmasını kolaylaştıracaktır. Bazı belirli sektörlerde yükseköğrenim yeterliliğine eşdeğer mesleki deneyime sahip adaylar da başvuruda bulunabilecektir.

- İlk 12 ay boyunca, AB Mavi Kart sahipleri sadece pozisyon veya işveren değiştirmek isterlerse yeni bir iş gücü piyasası testini tamamlamaları gerekir. Ancak bu süreden sonra AB Mavi Kart sahipleri durumlarındaki değişiklikleri ilgili ulusal makamlara bildirme yükümlülüğüne tabi tutulabilir.

- Önceden kapsamı dışında bırakıla uluslararası koruma kapsamındaki yüksek nitelikli kişiler de AB Mavi Kart başvurusunda bulunma hakkına sahip olacaktır.

- AB dışından yüksek nitelikli işçileri çekmek ve elde tutmak için, AB Mavi Kart sahiplerinin aile üyeleri onlara eşlik edebilmeleri ve AB iş gücü piyasasına da erişimlerinin sağlanması mümkün olacaktır.

- AB Mavi Kart sahipleri ve aile üyeleri, ilk Üye Devlette 12 aylık istihdamın ardından basitleştirilmiş hareketlilik kurallarına dayalı olarak ikinci bir Üye Devlete taşınabilecektir. Farklı Üye Devletlerde çalışarak geçirilen süreler de dikkate alınarak, AB uzun süreli ikamet statüsüne daha kolay erişim sağlanacaktır.

- Ayrıca Komisyon, AB'deki iş gücü ve beceri ihtiyaçlarını eşleştirmeye yardımcı olmak ve vasıflı

işçiler, işverenler, sosyal ortaklar, iş gücü piyasası kurumları ile eğitim ve öğretimi özel erişim yoluyla ve bir ağ kurarak birbirine bağlamak için yakında AB üyesi olmayan ortak ülkelerle Yetenek Ortaklıkları başlatmayı planlamaktadır (European Commission, 2023).

### 2.3. AB Mavi Kart Sahiplerine İlişkin İstatistiki Veriler

Eurostat verilerine göre 1 Ocak 2022 tarihi itibariyle AB üyesi ülkelerde, 23,8 milyon AB üyesi olmayan ülke vatandaşı yaşamaktadır. Bu sayısı AB nüfusunun yüzde 5,3'üne tekabül etmekle beraber; bu kişilerin 10,9 milyonu Almanya'da, 5,4 milyonu İspanya'da; 5,3 milyonu Fransa'da ve 5 milyonu İtalya'da yaşamaktadır. Bu kişilerin yaş dağılımı incelendiğinde; yaş ortalamasının 36,6 olduğu ve çoğunlukla çalışma çağındaki yetişkinlerden olduğu dikkati çekmektedir. AB nüfusunun yaş ortalaması ise 45,4' tür (Eurostat, 2023).

AB genelinde, AB üyesi olmayan ülke vatandaşlarına düzenlenen AB Mavi Kart sayısı çeşitli faktörlere bağlı olarak 2016-2021 yılları arasında dalgalanmalar yaşamıştır. Bunu EUROSTAT verileri ile somutlaştırmak gerekirse; üye olmayan ülke vatandaşlarına düzenlenen AB Mavi Kart sayısı 2016'da 21.000 iken 2019'da 36.800'e yükselmiş; 2020'de 12.600'e düşmüş ve 2021'de tekrar 29.000'e yükselmiştir. 2021 yılında en fazla mavi kart düzenleyen AB ülkeleri sırasıyla Almanya (19.500, toplamın yüzde 67,3'ü), Polonya (2.980, yüzde 10,2) ve Fransa (1.300, yüzde 4,5) olmuştur. AB Mavi Kart sahiplerinin aile fertleri de oturma izni alma, çalışma ve hareketlilik

haklarından yararlanma hakkına sahiptir. 2021 yılında AB Mavi Kart sahiplerinin aile üyeleri için AB'de 16.600 oturma izni düzenlenmiştir. Bu oturma izinlerinin yüzde 67,3'ü (9.500) Almanya'da ve yüzde 15.6'ü Polonya'da düzenlenmiştir. 2021 yılında AB Mavi Kart düzenlenen 29.000 kişinin uyruk dağılımı incelendiğinde en büyük paya sahip 10 ülke sırasıyla Hindistan (6.399 – yüzde 22), Rusya (2.630- yüzde 9), Belarus (1.790 - yüzde 6,2), Ukrayna (1.740- yüzde 6) Türkiye (1.693), Çin (1.645), İran (938), ABD (909), Brezilya (839) ve Mısır (774)'dır. 2021 yılında en fazla Mavi Kart düzenleyen ülke Almanya olmakla beraber; Almanya'nın mavi kart düzenlediği kişilerin uyruk dağılımı da şu şekildedir: İran (yüzde 92,3), Mısır (yüzde 85,3), Hindistan (yüzde 78,1) ve Çin (yüzde 77) (Eurostat, 2023).

## 3. Türkiye ve Nitelikli İş Gücü Göçü

Türkiye'nin bir önceki başlıklarda Avrupa ülkeleri ile yaptığı ikili anlaşmalar çerçevesinde niteliksiz misafir işçi göçü veren bir ülke özelliğinden bahsedilmiştir. Aslında Türkiye, 1960'lı yıllarda başlayan niteliksiz iş gücü göçünden bu yana nitelikli iş gücü göçü/beyin göçü sorunu ile de karşı karşıyadır.

2002 yılında yapılan bir araştırmaya göre yurtdışında kalmayı isteyen Türk vatandaşlarının bunu istemesinin en temel sebebinin yurt dışındaki hayat tarzıdır. Yurtdışında daha düzenli ve sistemli bir yaşamın olduğunu, çocukları için eğitim imkânlarının daha iyi olacağına inandıkları için orada kalmak istemektedirler. Ekonomik nedenlerin başında ise Türkiye'de iş kurmanın çok zor olması, mesleki

deneyimde ilerlemedeki yetersizlikler ve ekonomide istikrarsızlığın olması gelmektedir (Hatipoğlu,2023).

### 3.1. Türkiye'de Nitelikli İş Gücü Göçüne İlişkin İstatistiki Veriler

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nun Uluslararası Göç İstatistikleri 2021'e göre; 2021 yılında yurt dışından Türkiye'ye göç edenlerin sayısı bir önceki yıla göre yüzde 116,9 artarak 739 bin 364 kişi olmuş; Türkiye'den yurt dışına göç eden kişi sayısı ise 2021 yılında bir önceki yıla göre yüzde 3 1,6 azalarak 287 bin 651 olmuştur. Yurt dışından gelen nüfusun 124 bin 269'unu Türk vatandaşları, 615 bin 95'ini ise başta Irak (yüzde 12,1), İran (yüzde 10,9), Özbekistan (yüzde 6,5), Suriye (yüzde 5,2) ve Afganistan (yüzde 5,5) olmak üzere yabancı uyruklular oluşturmaktadır. Türkiye'den yurt dışına göç eden nüfusun 103 bin 613'ünü Türk vatandaşları, 184 bin 38'ini ise yüzde 21,8'i Irak; yüzde 6,7'si Afganistan, yüzde 5,6'sını İran; yüzde 5,2'sini Suriye ve yüzde 4,9'unu Türkmenistan uyruklu olmak üzere yabancılar oluşturmuştur. Türkiye'den göç edenlerin yaşları incelendiğinde ise yüzde14,4'ünün 25-29 yaş; yüzde 12,3'ünün 30-34 ve yüzde 11,6'sının 20-24 yaş grubunda olduğu anlaşılmıştır. Türkiye'den göç eden nüfusun 25-29 yaş grubunda olduğu görülürken; TÜİK'e göre 2021'de 20-29 yaş arası 74.761 kişi yurt dışına göç etmiş ve 2019,2020 ve 2021 yıllarında geleceğini yurt dışında arayan genç sayısı ise 286 bin kişi olmuştur (TÜİK, 2021).

IOM verilerine göre, Türkiye'nin en fazla göç verdiği ülkeler sırayla Almanya, Fransa, Hollanda,

Avusturya ve ABD'dir. En çok göç eden meslek gruplarının başında ise mimarlar, mühendisler, akademisyenler ve sağlık çalışanları yer almaktadır. Avrupa ülkelerinin yüksek nitelikli iş gücüne ihtiyacının olması, beyin göçünde en önemli çekici faktördür. Örneğin; Almanya'da 1 Mart 2020'de yürürlüğe giren "Nitelikli İş Gücü Göç Yasası" üniversite mezunlarının yanı sıra, mesleki eğitimi ve tecrübesi bulunan kişilere de Almanya'ya göç için imkan tanımaktadır. Fransa ise mühendis ve teknisyenler için iş imkanları sunmaktadır. Hollanda daha çok akademisyen ve yüksek eğitimli kişiler tarafından tercih edilmektedir. Hollanda mühendislere vatandaşlık sözü vermektedir (Yılmaz, 2022).

Türk Tabipler Birliği (TTB), 2023 yılının Nisan ayında ilk üç ayda yurt dışına çıkmak isteyen ve İyi Hal Belgesi talep eden doktor sayısının 700 olduğunu bildirilmiştir. "İyi Hal Belgesi" talep eden ve belge verilen hekim sayısı 2022'de 2021'e göre yüzde 91 artış göstererek 2.685 olmuştur. 2023'ün ilk 3 ayında 700'e ulaşan bu sayı 2022'nin ilk 3 ayında 567 idi. Bu durumda 2023 yılında daha çok sayıda doktorun ülkeden göç edeceği tahmin edilmektedir (İltir, 2023).

Chicago Üniversitesi'nden Prof. Dr. Ufuk Akçiğit, yapay zeka ile desteklediği araştırmasında 12 bin akademisyenin yurt dışında yaşadığını; yurt dışında yaşayan akademisyenlerin başlangıç maaşının Türkiye'nin 10 katı olduğunu ve verimliliğinde yüzde 28 artış yaşandığı; yurt dışı ile bağlantılı çalışan akademisyenlerin de verimlerinin yüzde 10 arttığını; Türkiye'ye dönen akademisyenlerin ise verimliliklerinin

yüzde 10 azaldığını ve verimli akademisyenlerin ülkelerine dönmek istemediklerini (beyin göçü paradoksu) ortaya koymaktadır (Birgün, 2023).

## 4. Turkuaz Kart Uygulaması

Türkiye de son zamanlarda coğrafi konumu sebebiyle yoğun göç hareketlerinden etkilenmesi üzerine, AB ülkeleri ile paralel bir politika izleyerek nitelikli yabancı iş gücünün ülkesinde kalması ve nitelikli yabancı iş gücünü ülkeye çekmek amacıyla Turkuaz Kart uygulamasına geçmiştir.

14.03.2017 tarihinde yürürlüğe giren Turkuaz Kart Yönetmeliği'nde; "Yabancıya, Türkiye'de süresiz çalışma ve ikamet hakkı veren, yakınına ise ikamet hakkı veren belge" olarak tanımlanan Turkuaz kartın hangi kapsamdaki yabancılara verilebileceği 5. Maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre:

a)"Eğitim düzeyi, ücreti, mesleki bilgisi ve deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı ve benzeri nitelikleri itibarıyla yüksek nitelikli iş gücü olarak değerlendirilen",

b)"Yatırım veya ihracat düzeyi, sağlayacağı istihdamın büyüklüğü, bilimsel ve teknolojik gelişmeye yaptığı katkı ve benzeri özellikleri itibarıyla yüksek nitelikli yatırımcı olarak değerlendirilen",

c)"Bilimsel ve teknolojik gelişmeye katkı sağlayan veya bilim, sanayi ve teknoloji alanlarında uluslararası düzeyde ülke menfaatleri açısından stratejik kabul

edilen çalışmalar ve araştırmalar yapan bilim insanı veya araştırmacı",

d)"Kültürel, sanatsal veya sportif faaliyetler açısından uluslararası düzeyde başarılı olan",

e)"Türkiye'nin veya Türk kültürünün uluslararası tanınırlığına veya tanıtımına katkı sağlayan, Türkiye'nin milli menfaatlerine ilişkin hususlarda uluslararası düzeyde faaliyette bulunan yabancılara Turkuaz kart verilebileceği düzenlenmiştir" (Turkuaz Kart Yönetmeliği, 2023).

Geçici koruma kapsamındaki yabancıların hariçte tutulduğu Turkuaz kart; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından uygun bulunan yabancılara ilk 3 yılı geçiş süresi olmak kaydıyla verilmektedir. Bakanlık bu geçiş süresi içinde işveren ve yabancıdan yürütülen faaliyetlere ilişkin bilgi ve belge talep edebilmekte ve geçiş sürecinin sonunda iptalini gerektirecek bir hususun olmaması halinde yabancının geçiş süresinin kaldırılması başvurusuna istinaden süresiz Turkuaz Kart verilir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2023).

Yönetmeliğin 19. maddesinde Turkuaz Kart sahibi yabancının hak ve yükümlülükleri düzenlenmiştir. Buna göre "Turkuaz Kart sahibi olan yabancılar; askerlik yapma yükümlülüğünden muaftırlar. Seçme ve seçilme, kamu görevlerine girme haklarından yararlanamazlar. Sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı olup, bu hakların kullanımında ilgili mevzuattaki hükümlere tabidirler. Bu kişilerin, Türkiye'deki ikamet, seyahat, çalışma, yatırım, ticari faaliyet, miras, taşınır ve

taşınmaz iktisabı ile ferağı gibi konulara yönelik işlemleri, ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından Türk vatandaşlarına uygulanmakta olan mevzuata göre yürütülür. Bu hak ve yükümlülüklerin kullanılmasında özel kanunlarda Türk vatandaşı olma koşulu aranmışsa, Turkuaz Karta sahip olan kişiler bu haklardan yararlanmayı talep edemezler. 25/9/2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 12'nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında Turkuaz Kart sahibi ve yakını, millî güvenlik ve kamu düzeni bakımından engel teşkil edecek bir hali bulunmaması ve geçiş süresi kaydının kaldırılması şartıyla Bakanlıkça teklif edilmesi halinde Türk vatandaşlığını kazanabilir" (Turkuaz Kart Yönetmeliği).

Yönetmeliğin 21. maddesi uyarınca Bakanlığın Turkuaz Kart başvuruları ve değerlendirilmesinde uluslararası iş gücü politikası doğrultusunda belirli bir süre için tarım, sanayi veya hizmet sektörleri, belirli bir meslek, işkolu veya mülki ve coğrafi alan itibarıyla sınırlandırma veya durdurma yetkisi saklıdır (Turkuaz Kart Yönetmeliği, 2023).

**Sonuç**

Günümüzün küresel ekonomi sisteminde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler, rekabetten geri kalmamak için nitelikli iş gücüne ihtiyaç duymaktadır. Artık ülkeler arası sınırların da belirsizleştiği küresel dünyada, ülkeler bu anlamda ulusal hassasiyetlerine istisnalar koyarak çalışma, ikamet ve çeşitli alanlarda teşvik edici haklar sunarak yabancı ve nitelikli iş gücünü ülkelerine çekmeye çalışmaktadır. Çalışma kapsamında da

bahsedildiği üzere bu nitelikli iş gücü genellikle ABD'yi tercih etmektedir. AB, bu göçün yönünü kendisine çevirmek için ABD'nin yeşil kart uygulamasından esinlenerek geliştirdiği Mavi Kart uygulamasından mümkün olan en yüksek verimi almak için zaman zaman yaptığı etki değerlendirmeleri ile revize etmektedir. Nitelikli iş gücünün, ülkelerin gelişmişlik düzeyine kattığı ivme bu yöndeki uygulamaların artmasını tetiklemiştir. Son dönemlerde yoğun bir şekilde doktor, akademisyen, mühendis göçü veren Türkiye'de 2017 yılında yürürlüğe koyduğu Turkuaz Kart uygulaması ile nitelikli işgücü politikalarına dahil olmuştur. Ancak bu politikaların etkinliği nitelikli iş gücünü ülkeye çekmekle sınırlı kalmaması ve nitelikli iş gücünün ülkede kalmasının sağlanmasına yönelik de sürekli olarak güncellenmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu süreçte, ülkelerin bu Mavi Kart ya da Turkuaz Kart gibi uygulamalarla, teknoloji ve Ar-Ge faaliyetlerine yaptıkları yatırımın oranı, ekonomik durumu, sosyal haklarının, sağlık ve eğitim sisteminin, siyasi konjonktürünün ve istihdam koşulları gibi tercih edilebilirliğinde önemli rol oynayan unsurların nitelikli iş gücünün menşe ülkesindekinden daha iyi durumda olduğunun ortaya konulması gerekmektedir.

**Kaynakça**

Acar, E. (2017). Neoliberalizm Ve Sosyal Refah Devleti Ekseninde Üçüncü Yol Yaklaşımı. Kastamonu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. s.248-263.

Akdemir, E. ve Tekeli, S. (2017). AB Mavi Kart Uygulamasının Türkiye İş gücü Piyasasına Olası Etkileri. Marmara Avrupa Araştırmaları Dergisi. 25(1): s.75-101.

Aykaç, M. ve Yertüm, U. (2016). Avrupa Birliği Göç Politikalarının Gelişimi: Misafir İşçi Kabulünden Sığınmacı Akınına. Sosyal Siyaset Konferansları. 1(70): s.1-29.

Bakırtaş, T. ve Kandemir, O. (2010). Gelişmekte Olan Ülkeler ve Beyin Göçü: Türkiye Örneği. Kastamonu Eğitim Dergisi. Eylül, 18(3): 961-74.

Baş, M., Mısırdalı Yangil, F., & Aygün, S. (2014). Entelektüel Sermaye Alanında Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarına Yönelik Bir İçerik Analizi: 2002-2012 Dönemi. Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi, 10(23), 207-226.

Birgün. (2023). Türkiye'nin Beyin Göçü Raporu: "12 Bin Akademisyen Türkiye'yi Terk Etti". https://www.birgun.net/haber/turkiye-nin-beyin-gocu-raporu-12-bin-akademisyen-turkiyeyi-terk-etti-428715, (12.06.2023).

Council of the European Union. (2014). Communication From the Commission to The European Parliament and the Council on the Implementation of Directive 2009/50/EC on The Conditions of Entry and Residence of Third-Country Nationals For The Purpose Of Highly Qualified Employment". https://data.

consilium.europa.eu/doc/document/ST-10060-2014-INIT/en/pdf, (11.06.2023).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uluslararası İş Gücü Genel Müdürlüğü. Turkuaz Kart, https://www.csgb.gov.tr/uigm/yabanci-statuleri/turkuaz-kart-sahipleri/, (12.06.2023).

Gençler, A. (2005). Avrupa Birliği'nin Göç Politikası. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. 49: ss.176-186.

EUR- Lex. (2023). Eu Blue Card – Entry And Residence of Highly Qualified Workers (From 2023). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:4559508, (12.06.2023).

European Commission. "Blue Card". https://immigration-portal.ec.europa.eu/blue-card_en, (11.06.2023).

European Commission. (2016). "Commission Staff Working Document Impact Assessment". https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016SC0193&qid=1620651019259&from=EN, (11.06.2023).

European Commission. (2023). EU Blue Card, Commission Welcomes Political Aggrement on New Rules for Highly Skilled Migrant Workers, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2522, (12.06.2023).

Eurostat. Migration And Migrant Population Statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics#:~:text=yüzde3Ayüzde20Eurostatyüzde20(migr_imm2ctz),Migrantyüzde20populationyüzde3Ayü

zde2023.8yüzde20millionyüzde20nonyüzde2DEUyüzde20citizensyüzde20livingyüzde20inyüzde20the,5.3yüzde20yüzde25yüzde20ofyüzde20theyüzde20EUyüzde20population, (10.06.2023).

Eurostat. (2022). Residence Permits – Statistics on Authorisations to Reside and Work. https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Residence_permits_yüzdeE2yüzde80yüzde93_statistics_on_authorisations_to_reside_and_work#EU_Blue_Cards_issued_to_highly_qualified_non-EU_citizens (10.06.2023).

Demirağ, F., & Kayabaşı, A. (2024). The determinants of export performance: perceived psychic distance and its antecedents. European Business Review, 36(2), 225-248.

Hatipoğlu, A. Türkiye'nin Beyin Göçü Sorunu: Olgular ve Algılar, Teori, https://www.teoridergisi.com/index.php/turkiyenin-beyin-gocu-sorunu-olgular-ve-algilar, (12.06.2023).

IOM, IOM Definition of "Migrant", https://www.iom.int/about-migration, (10.06.2023).

İltir, M. (2023). Türkiye'nin Beyin Göçü. Doğruluk Payı, https://www.dogrulukpayi.com/bulten /turkiye-nin-beyin-gocu, (12.06.2023).

Karaşahin, M. (2012).. Avrupa Birliği'nde Ortak Göç Politikası Oluşturma Çabaları ve Ulusal Farklılıklar Sorunu. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı.

Kaya, M. (2003) Beyin Göçü/Erozyonu. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 5 (2).

Kayabaşi, A., Er, İ., Demirağ, F., & Erçin Y., M. (2022). Hizmet Robotlarına Yönelik Algıların Kullanım Niyetine Etkisi. Journal of Consumer & Consumption Research/Tuketici ve Tuketim Arastirmalari Dergisi, 14(2).

Özkan Deliduman, M. Nitelikli İş Gücü Göçü Nedir?. TMMOB EMO Ankara Şubesi, https://www.emo.org.tr/ekler/cb50d473c4aa858_ek.pdf?dergi=1172, ( 10.06.2023).

Resmi Gazete. (2017). Turkuaz Kart Yönetmeliği. https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/03/20170314-1.htm, (12.06.2023).

TÜİK. Uluslararası Göç İstatistikleri 2021. https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Uluslararasi-Goc-Istatistikleri-2021-45814, (12.06.2023).

Uluslararası Göç Örgütü (IOM), Uluslararası Göç Hukuku Göç Terimleri Sözlüğü, https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml31_turkish_2ndedition.pdf, (10.06.2023).

Yılmaz, F. (2012). Yükselen Bir Fenomen: Türkiye'den Avrupa'ya Beyin Göçü. Perspektif. https://perspektif.eu/2022/12/01/yukselen-bir-fenomen-turkiyeden-avrupaya-beyin-gocu/, (12.06.2023).