

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE YÜKSEK NİTELİKLİ İŞGÜCÜ İHTİYACI VE MAVİ KART PLANININ AVRUPA BİRLİĞİ'NİN REKABET GÜCÜNE ETKİSİ

THE NEED FOR HIGHLY QUALIFIED LABOUR IN THE EU AND THE EFFECT OF BLUE CARD PLAN ON THE COMPETITIVE POWER OF THE EU

Öğr. Gör. Dr. Deniz Dilara DERELİ¹
Yrd. Doç. Dr. Melike AKKARACA KÖSE²

ÖZET

Rekabet gücü ve iktisadi büyüme katkısı nedeniyle yüksek nitelikli işgücünün göçü stratejik bir önem kazanmıştır. Rekabetçi üstünlük ve büyüme odaklı ekonomiler bu nedenle yüksek nitelikli işgücünü çekme yarışına girmişler ve getirdikleri çeşitli düzenlemeler ile bu işgücünün istihdam edilmesini kolaylaştırıcı uygulamalar başlatmışlardır. Avrupa Birliği için de 2000'li yıllar itibariyle yüksek nitelikli işgücü göçünün düzenlenmesi, göç politikalarının önemli bir hedefi haline gelmiş ve 2009'da Mavi Kart Planı kabul edilerek, yürürlüğe konmuştur. Bu çalışmada, son üç yıldır Avrupa Birliği çapında hayata geçirilen Mavi Kart planının uygulamadaki başarısı, yüksek nitelikli işgücünü çekme potansiyeli, rekabet gücünü artırma ve büyümeyi hızlandırma gibi AB'nin çeşitli beklentilerini ne ölçüde karşılayabileceği incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Avrupa Birliği, Mavi Kart, Yüksek Nitelikli İşgücü, Rekabet, Büyüme

Jel Kodları: J08, J60, K37, J40.

ABSTRACT

To attract highly qualified migrants is strategically important for the economies due to the significant contribution by this type of labour into global competitive power and economic growth. Therefore the growth oriented economies aiming competitive advantage compete for the highly qualified labour and implement special programs to facilitate the employment of these migrants. For the European Union, since the beginning of 2000s, regulation of highly qualified labour immigration has also become an important objective of its migration policies. Accordingly, the Blue Card plan has been adopted in 2009 and has been EU-wide implemented for last 3 years. This article examines and evaluates the success of Blue card plan so far in practice, its capability to attract the highly qualified migrants, its capacity to respond the expectations of the EU such as increasing the competitiveness and expediting the growth.

Key Words: European Union, Blue Card, Highly Qualified Labour, Competition, Growth

Jel Codes: J08, J60, K37, J40.

1. GİRİŞ

Bilgi ekonomilerinin yüksek nitelikli işgücü ihtiyacı ve talebi her geçen gün arttırmaktadır. Yüksek nitelikli ve yetenekli işçilerin artması, firmaların üretim maliyetlerini düşürmekte, verimlilikte artış yaratmakta, inovasyona (yeniliğe) ve iktisadi büyümeye katkıda bulunan bilginin üretilmesini sağlamaktadır. Yüksek nitelikli pozisyonları dolduramayan işverenler

¹ İstanbul Kültür Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, d.dereli@iku.edu.tr

² Kocaeli Üniversitesi, melikeakkaraca@gmail.com

küresel ekonomide rekabetçi olmak adına bu açığı yurtdışından işçi istihdam ederek giderebilmektedir. Yüksek nitelikli göçmenler özellikle darboğaz yaşanan mesleklerde istihdam edildiklerinde ve yerli işgücünü tamamlayıcı bir yapı yarattıklarında emek piyasasına ve ekonomiye önemli katkılar sağlayabilmektedir. Yüksek nitelikli göçmenlerin emek piyasasındaki verimlilikleri genellikle yüksek olmakta, ekonomiye net mali katkı yaratan ve bu işgücünün, düşük nitelikli göçmenlere göre transfer oldukları ülkelerdeki toplumlara daha iyi entegre olmaktadır (Riemsdijk, 2012: 345).

80’li yıllardaki neoliberal ekonomik reformlar ile Avrupa Birliği’nde (AB) yüksek nitelikli, esnek ve hareketli işgücüne olan talep artmış, işverenlerin yüksek nitelikli göç politikalarının liberalize edilmesi konusundaki talepleri yoğunlaşmıştır. Bu baskılar karşısında ekonomi içerisinde rekabetçi kalmak isteyen AB üye ülkeleri göç politikalarını yeniden düzenlemiştir. Ancak işsizlikte meydana gelen artışlar ve sosyal bağlılıklar ile ilgili endişeler, yabancı işçilere karşı tepkilere yol açmıştır. Göç karşıtı duygular öne çıkmış ve 2009 Avrupa Parlamenter seçiminde göç karşıtı partilerin koltuk sayıları artmıştır. Bu karşıtlık durumu politika üreticilerinin, politikaların liberizasyonu gerçekleştirmelerini zorlaştırmıştır. Sadece yüksek nitelikli işgücü arzu edilir göç şekli olarak kabul edilmiştir ancak yine de bu işgücünün hangi şartlarda kabul edileceği konusu Avrupa’da tartışmalı bir konu olmuştur (Riemsdijk, 2012: 346).

AB, 2000’li yıllar itibariyle nitelikli işgücü eksikliğini gidermeye, diğer ülkeler içerisinde rekabet edebilirliğini yükseltmeye, büyüme ve kalkınma hızını artırmaya yönelik olarak stratejiler oluşturmuş ve Mavi Kart planı ile göç politikalarını yeniden yapılandırmaya başlamıştır. Yüksek nitelikli işgücünden yararlanmak isteyen üye ülkeler, yüksek nitelikli göçmenleri çekme yarışına girmişlerdir. Üye ülkeler birbirlerinden farklı planlar geliştirmek suretiyle yüksek nitelikli işgücünü çekme çabasına girmişler ancak yüksek nitelikli işgücünün temin edilmesinde yaşanan küresel rekabet üye ülkeleri ulusal planları dışında birlikte hareket etmeye itmiştir. Üye ülkelerin farklı politik ve kültürel geçmişleri ve emek piyasalarındaki yapısal farklılıkları ortak bir göç politikası oluşturmayı zorlaştırırsa da yüksek nitelikli işgücünü çekebilmek amacıyla uyumlaştırma çabalarını başlatmışlardır.

Mart 2000’de Avrupa Komisyonu, 2010 itibariyle AB’nin en rekabetçi ve dinamik bilgi tabanlı ekonomi olması, daha iyi iş imkanları ve sosyal haklar sağlaması, sürdürülebilir ekonomik büyümeyi gerçekleştirmesi gibi hedeflerini ortaya koymuştur (European Council, 2000). Bu doğrultuda hazırlanan yönergelerden biri olan Mavi Kart Yönergesi (European Commission, 2009) ile AB’nin üçüncü ülkelerden yüksek nitelikli işgücünü kabul etmesi ve bu sayede kazanılacak işgücünün rekabeti ve ekonomik büyümeyi beslemesi beklenmektedir. Yönergenin kabulü sonrasında üye ülkelerin yasal mevzuatlarını 2011 yılı Haziran ayına kadar düzenlemeleri istenmiştir. Yönergenin kabul edilmesine kadar geçen uzun hazırlık süreci AB’nin göç konusundaki hassasiyetinin ve AB genelinde bir yüksek nitelikli işgücü planını kurumsal anlamda hayata geçirmekteki zorluğun bir göstergesidir (Kalantaryan ve Martin, 2015: 2).

Yüksek nitelikli işgücünün önemli bir kısmı Kanada, ABD ve Avustralya’yı tercih etmektedir. Bunun en önemli sebebi AB’de 27 ayrı ve karmaşık prosedürün olmasıdır. Mavi Kart Planı ile başvuru süreçlerinin uyumlaştırılması da amaçlanmaktadır. Ortak bir emek piyasası oluşturulması ve bu piyasanın işgücü için çekici hale getirilmesine çalışılmaktadır. Avrupa Komisyonu, üye ülkelerin ortak hareket ederek yüksek nitelikli işgücünü çekmekte daha başarılı olacaklarına inanmaktadır. Birkaç ülke Komisyon teklifine karşı gelmişse de yaşanan uzun tartışmalar sonucunda 2009 yılında revize edilen teklif 2011 yılında üye ülkelerde yürürlüğe girmiştir (Riemsdijk, 2012: 346).

2. MAVİ KART PLANI

Mavi Kart Planı, Mavi Kart Yönergesi kapsamında AB üye ülkesince tahsis edildiği hak sahibine ilgili üye ülkede oturma ve çalışma imkanı tanıyan bir uygulamadır. Mavi Kart Yönergesinin en temel hedeflerinden biri AB'nin özellikle bilgi odaklı gelişmiş ekonomiler karşısında rekabet gücünün yükseltilmesidir. AB'de yüksek nitelikli işgücündeki eksikliğin giderilmesine yönelik olarak üçüncü ülkelerden istihdam edilecek olan işgücüne AB'de oturma ve çalışma imkanlarının Mavi Kart kapsamında kolaylaştırılması amaçlanmaktadır. Bu sayede yasadışı göçün de engellenmesi, yasal oturma ve çalışma izinleri ile istihdam edilen kişilerin kayıt altına alınması da hedeflenmektedir.

Mavi Kart, üçüncü ülkelerdeki yüksek nitelikli işgücüne, bir üye ülkede yüksek nitelikli bir pozisyon için en az bir yıllık anlaşma sağladığını gösteren sözleşme ya da teklifi sunması, iş teklifine mesleki anlamda uygunluk sağladığını gösteren belgeleri ibraz etmesi, iş sözleşmesinin sigorta içermediği ya da içerdiğinde kapsamının yetersiz kaldığı hallerde, sağlık sigortası başvurusu yaptırmış olması ve kamu politikası, kamu güvenliği ve kamu sağlığı hususlarında risk oluşturmaması koşullarını sağlaması durumunda, başlangıç olarak 1 ila 4 yıl AB'de çalışma olanağı sunmaktadır. Mavi Kart'ın geçerliliğinin sözleşme süresinden daha kısa olması durumunda Mavi Kart sözleşme süresine ek olarak 3 ayı kapsayacak şekilde yeniden düzenlenebilmektedir. Ayrıca iş sözleşmesinde belirlenen ücretin, başvuruda bulunulan ülkenin yıllık ulusal brüt ücret ortalamasının en az 1,5 katı olması gerekmektedir. Yüksek nitelikli işgücüne özellikle ihtiyaç duyulan uzmanlık alanlarında bu oran, Avrupa Komisyonu'na bildirilmek suretiyle, yıllık ulusal brüt ücretin 1,2 katına indirilebilmektedir (European Commission, 2009: m.5).

AB ülkelerinde oturma iznine sahip olan kişiler, mülteciler, uluslararası korumadan yararlananlar ya da koruma başvurusunda bulunmuş olan kişiler, AB vatandaşlarının aile fertleri, 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, bir uluslararası anlaşma kapsamında ticaret ve yatırıma yönelik olarak bir üye ülkeye girişi ve geçici ikameti kolaylaştırılmış olan kişiler, AB ile serbest dolaşım anlaşması bulunan üçüncü ülke vatandaşları, Mavi Kart başvurusunda bulunamamaktadır (European Commission, 2009: m. 3).

Mavi Kart başvurusu üye ülkeye yapılmakta ve değerlendirmeler yine ilgili üye ülke tarafından gerçekleştirilmektedir. Mavi Kart sahipleri AB vatandaşları ile aynı sosyal haklar ve çalışma koşullarından yararlanmaktadırlar. Kartın geçerli olduğu süre içerisinde kart sahipleri çalıştıkları üye ülkeye serbestçe giriş-çıkış yapabilmekte, çalışma koşulları, eğitim, mülkiyet gibi pek çok hususta üye ülke vatandaşları ile aynı haklara sahip olmaktadır. Ayrıca Mavi Kart sahipleri en az 18 ay sonra olmak koşuluyla başka bir AB ülkesinde başka bir iş için yeniden başvuruda bulunabilmektedir. Aile fertlerini de kapsam içine alan ve yenilenebilen nitelikteki Mavi Kart, beş yıllık süreden sonra uzun süreli oturma iznine dönüşebilmektedir (European Commission, 2009: m. 12, 14, 15, 16, 18).

Birbirlerine paralel oluşturulan göç planları ile yakınlaşmanın sinyallerini vermekte olan üye ülkeler hem birbirlerinden hem de Avusturalya gibi ülkelerden esinlenmektedirler. 27 ülkenin büyük çoğunluğu Mavi Kart Planını tek bir sistem olarak ya da kendi sistemlerine ek olarak uygulamaktadırlar. 6 ülke yönergenin iç hukuka geçirilmesi için belirlenen takvime uymazken, Danimarka, İrlanda, Birleşik Krallık 2000 yılı itibariyle kendi sistemlerini yaratmak suretiyle planın dışında kalmışlardır. Üye ülkeler ortak bir politika yürütmek hususunda gönülsüz davrandıklarından, Mavi Kart Yönergesi, yüksek nitelikli işgücü istihdamına yönelik olarak daha avantajlı programların uygulanmasını Hollanda, Almanya ve İsveç'de olduğu üzere serbest bırakmıştır. Bu bağlamda Mavi Kart Planı, üye ülkelerin

ulusal planlarını engellememekte, sadece benzer süreçler içeren bir alternatif yaratmaktadır. Ancak üye ülkelerin Mavi Kart uygulamasının çeşitli aşamalarında kendi iradelerine bırakılması, uygulama içerisinde ortak ve objektif değerlendirme ve uygulama kriterlerinin belirlenmesinde sıkıntılar yaratmaktadır (Albersten, 2012: 3).

3. UYGULAMADA MAVİ KART

Avrupa Birliği'nde Mavi Kart'ın uygulanması ile ilgili veriler 2012 yılından beri toplanmaktadır. Yine de son dönem verilerde Avrupa Komisyonu'nun da altını çizdiği gibi üye ülkelerin zamanında veri akışını sağlamaması nedeniyle eksiklikler bulunmaktadır. Mevcut veriler üzerinden yapılan değerlendirmede ilk dikkat çeken husus toplamda verilen Mavi Kart sayısının 2012'de 3664'den 2013'de 15.261'e yükselmesidir. Tablo 1, 2012 ve 2013 yıllarında üye ülke bazında verilen, yenilenen ve geri çekilen Mavi kartların sayısal dağılımını göstermektedir. Litvanya, İsveç ve Hırvatistan'ın Mavi Kart uygulaması 2013 yılında yürürlüğe girdiğinden dolayı 2012 yılında bu ülkelerin kart tahsisi söz konusu olmamıştır. 2012 yılı itibarıyla Mavi Kart tahsisinde Almanya 2584 adet (%70,5) ile ilk sırada yer alırken bunu 461 adet (%12,6) ile İspanya ve 183 adet (% 4,99) ile Lüksemburg takip etmiştir. Diğer yandan Polonya, Portekiz ve Finlandiya ikişer Mavi Kart, Hollanda ve Macaristan birer Mavi Kart verirken Belçika, Kıbrıs, Yunanistan ve Malta hiç kart tahsisi gerçekleştirmemiştir. Kısa zamanda gerçekleşen 3664 Mavi Kart tahsisinin yanı sıra 1107 aile üyesi de kabul edilmiştir. 2013 yılındaki kart tahsisleri ise İspanya, Malta, Hollanda, Avustralya, Portekiz ve Slovenya ülkelerine dair verilerin henüz açıklanmamış olmasına rağmen toplamda önemli bir artış göstermiştir. 2013 yılında da 14197 Mavi Kart ile Almanya ilk sırada yer almış, sonrasında ise 306 kart tahsisi ile Lüksemburg ve 304 kart tahsisi ile Fransa en fazla kart tahsisini gerçekleştirmiştir.

Mavi Kart tahsisinde her iki yılda da Mavi Kart Planına alternatif bir plan uygulamayan Almanya'nın liderliği söz konusu olmuştur. 2013 yılının ilk altı ayında Almanya'dan Mavi Kart edinen kişilerin %73.74'ü daha önceden ilgili ülkeye giriş yapmış kişilerden oluşmuş, %27.55'i ise ilk kez ülkeye giriş yapmıştır. 2013 yılının ilk dokuz aylık döneminde 4100 (%46.13) Mavi Kart, ihtiyacın yoğun olduğu meslek gruplarına, 4788 (%53.87) Mavi Kart ise standart iş gruplarına verilmiştir. Yine aynı dönemde 6971 (%78.43) Mavi Kart erkek işgücüne, 1914 (%21.53) Mavi Kart ise kadın işgücüne verilmiştir. Yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında ise kartların %2.06'sının 0-25 yaş grubuna, %73.50'sinin 25-35 yaş grubuna, %19.86'sının 35-45 yaş grubuna, %3.47'sinin 45-55 yaş grubuna verilmiştir (European Commission, 2014a: 3).

Tablo 3.1: 2012 ve 2013 Yılları Mavi Kart Statüleri ve Sayıları

STATÜ	Mavi Kart Sahibi Sayısı						Aile Üyesi Sayısı					
	Verilen		Yenilenen		Geri Çekilen		Verilen		Yenilenen		Geri Çekilen	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
TOPLAM	3664	15.261	146	170	1	0	1107	2	108	0	0	0
Belçika	0	5					0		0		0	
Bulgaristan	15	25	0		0		5		0		0	
Çek Cumhuriyeti	62	74	1	25	0		35		0		0	
Almanya	2584	14197	0				270		0			

C.20, S.3 Avrupa Birliği'nde Yüksek Nitelikli İşgücü İhtiyacı ve Mavi Kart Planının Avrupa Birliği'nin

STATÜ	Mavi Kart Sahibi Sayısı					Aile Üyesi Sayısı				
	Verilen	Yenilenen	Geri Çekilen		Verilen	Yenilenen	Geri Çekilen			
Estonya	16	12	0	0	0	0	18	2	0	0
Yunanistan	0	0								
İspanya	461	*	91		0		385		82	0
Fransa	126	304	49	133						
İtalya	6	112								
Kıbrıs	0	0	0		0		0		0	0
Letonya	17	13	0	12	0		8		0	0
Litvanya ¹	X	40								
Lüksemburg	183	306	0		0		223		0	0
Macaristan	1	3	0		0		0		0	0
Malta	0	*	0		0		0		0	0
Hollanda	1	*	0		0		0		0	0
Avusturya	124	*	5		0		155		25	0
Polonya	2	27	0		0		0		0	0
Portekiz	2	*	0		0		0			
Romanya ^{**}	46	119	0		0					
Slovenya	9	*	0		0		3		1	0
Slovakya	7	8	0		0		5		0	0
Finlandiya	2	5	0		0		0		0	0
İsveç	X	2		0		0			0	0
Hırvatistan	X	9								

*Veriler henüz açıklanmamıştır.

** Veriler geçicidir.

Kaynak: European Commission, 2014a: 11 .

Mavi kart verilen yüksek nitelikli işgücünün coğrafi dağılımına bakıldığında 2012 yılında Asya bölgesinden 1886, Doğu Avrupa bölgesinden 227, Kuzey Afrika bölgesinden 174, Orta Amerika'dan 118 ve Afrika bölgesinden ise 78 göçmen Mavi Kart sahibi olmuştur. Ülke bazında bakıldığında, 2012 yılında düzenlenen 3664 Mavi Kart'ın 699'u Hindistan vatandaşlarına, 324'ü Çin vatandaşlarına, 313'ü Amerika Birleşik Devletleri vatandaşlarına, 271'i Rusya vatandaşlarına, ve 149'u Ukrayna vatandaşlarına verilmiştir. Türkiye 112 mavi kart ile ilk 10 ülke içerisinde yer almaktadır (European Commission, 2014a: 3). 2013 Eurostat (EUROSTAT, 2015) verilerine göre 1011 Mavi Kart Çin vatandaşlarına, 776 Mavi Kart ABD vatandaşlarına, 2644 Hindistan vatandaşlarına, 994 Rus vatandaşlarına, 536 Ukrayna vatandaşlarına, 547 Suriye vatandaşlarına verilmiştir. Aynı yıl 409 Mavi Kart Türkiye vatandaşlarına verilmiştir. 2014 verileri eksik ve ham halde 12.938 mavi kart verildiğini göstermektedir. 2012 yılında en çok Mavi Kart tahsis edilen meslekler genel yönetim (41), bilgi ve iletişim teknolojileri (26) ve idari ve ticari yönetici pozisyonları olmuştur (17)

Tablo 3.2: 2012 yılı Mavi Kart Vatandaşlıkları

Asya	1886
Güney Asya	869
Doğu Asya	489
Batı Asya	410
Güney Batı Asya	99
Orta Asya	19
Amerika	783
Kuzey Amerika	380
Güney Amerika	278
Orta Amerika	118
Karayipler	7
Avrupa	690
Doğu Avrupa	463
Güney Avrupa	227
Afrika	252
Kuzey Afrika	174
Orta Afrika	35
Güney Afrika	18
Batı Afrika	15
Doğu Afrika	10
Avustralya ve Yeni Zelanda	38
Kalanlar	15
Bilinmeyen	9
Ülkesiz	6
TOPLAM	3664

Kaynak: European Commission, 2014a: 12.

Öte yandan bazı üye ülkelerin mevcut ulusal sistemleri mavi karta göre daha fazla imkan sunarken bazı üye ülkeler ise mavi kart sisteminden sonra kendi ulusal sistemlerini revize etmişlerdir. Bu nedenle Mavi Kart Planı dışında yüksek nitelikli göçmenlere verilen ulusal oturma ve çalışma izinlerinin sayısı 2012’de (ve devam eden yıllarda) Mavi Karta göre oldukça fazla olmuştur. Bu noktada sadece 3 istisna ülkeden bahsedilebilir: Almanya (210 ulusal izne 2584 mavi kart), Lüksemburg (21 ulusal izne 183 mavi kart) ve Romanya’da (“sıfır” ulusal izne 46 mavi kart). Geri kalan tüm ülkelerde ulusal sistemler daha çok sayıda yüksek nitelikli göçmen çekmiştir. Örneğin 2012’de Hollanda’da 5514 ulusal izne 1 mavi kart, Fransa’da 3030 ulusal izine 126 mavi kart, Avusturya’da 1158 ulusal izine 124 mavi kart, İspanya 1136 ulusal izine 461 mavi kart, Finlandiya’da ise 748 ulusal izine 2 mavi kart gibi. Toplamda, ulusal sistemler 2012’de o yıl çıkarılan Mavi kart sayısının 5 katı kadar başvuru çekmiştir. 2013’de ise mavi kart sayısı arttığından bu oranın bir parça düştüğü tahmin edilmektedir (European Commission, 2014a: 4).

Ulusal Planların daha fazla rağbet görmesinde bazı üye ülkelerin, Yönerge'nin kendilerine tanıdığı esnek seçeneklerden faydalanarak Mavi Kartın sağlayabileceği imkan ve hakları da daraltma yoluna gitmeleri de şüphesiz rol oynamıştır. Belçika, Bulgaristan, Kıbrıs, Estonya, Yunanistan, İspanya, Finlandiya, Macaristan, İtalya, Litvanya, Lüksemburg, Malta, Hollanda, Portekiz, Romanya ve Slovenya Mavi Kart sahibi kendisini ve aile üyelerini geçindirecek yeterli kaynağa sahip olmadığında; Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Yunanistan, Malta, Romanya ve Slovakya ise mavi kart sahibi sosyal yardıma başvurduğunda, mavi kartı iptal etme ya da yenilememe opsiyonunu yasalaştırmışlardır. 8 üye ülke (Bulgaristan, Kıbrıs, Estonya, Yunanistan, Macaristan, Malta, Romanya ve Slovenya) kabul kotası koymuştur (European Commission, 2014a: 4, 8). Birçok üye ülke (Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Kıbrıs, İspanya, Macaristan, İtalya, Lüksemburg, Malta, Polonya, Slovakya ve Slovenya) bir çeşit işgücü piyasası testi uygulamaktadır. 9 üye ülke ise (Belçika, Bulgaristan, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Yunanistan, Letonya, Malta, Polonya ve İsveç) iki yıllık bekleme süresinden sonra istihdamda eşitlik ilkesini uygulamamışlardır. Bazı üye ülkeler eğitimde eşit muamele kuralını uygulamazken, üye ülkelerin yarısı (Avusturya, Bulgaristan, Kıbrıs, Almanya, Estonya, İspanya, Yunanistan, Litvanya, Malta, Letonya, Hollanda ve Romanya) ise uzun süreli ikamet izni elde etme koşullarını kolaylaştıran AB topraklarından uzun süre ayrılabilme olanağını sunmamışlardır. Çek Cumhuriyeti, Almanya, İspanya, Finlandiya, Fransa, Letonya, Hollanda ve Portekiz dışında tüm üye ülkeler öncelikle pozisyonun ulusal ya da AB iş gücü tarafından doldurulup doldurulmayacağını kontrol etme şartını uygulamayı seçmişlerdir. Finlandiya ve Fransa dışındaki tüm üye ülkeler ilk iki yılda işveren değişikliğinde yetkili kurumlardan izin alınması gerektiğini yasalaştırmışlardır (European Commission, 2014a: 7-9).

Sadece 12 üye ülke (Almanya, Estonya, Yunanistan, İspanya, Fransa, Litvanya, Lüksemburg, Malta, Polonya, Portekiz, İsveç ve Slovakya) deneyimi de kalifikasyonlara/eğitime eş değer sayma seçeneğini kabul edip uygulamıştır. Kıbrıs, Almanya, Yunanistan, İspanya, Finlandiya, Lüksemburg, Malta, Polonya ve Romanya eğitim ve mesleki kurslar ile mal ve hizmetlerden faydalanmaya bazı sınırlamalar getirme yetkisini yasalaştırmışlar; Avusturya, Belçika, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Almanya, Yunanistan, Finlandiya, Litvanya, Lüksemburg, Malta, Hollanda, Polonya ve Romanya üniversite ve diğer yükseköğretim kurumlarına erişimi belirli önkoşullara tabi tutmayı tercih etmişlerdir (European Commission, 2014a: 5, 9).

Üye ülkeler, Yönergenin, minimum standartlar ortaya koyan ve üye ülkelere çok esnek birçok seçenek bırakan yapısı nedeniyle uygulamada aşırı bir çeşitlilik oluştuğunu, birçok üye ülkede yüksek nitelikli göçmenleri çekmek için ulusal programların hem kendi aralarında hem de mavi kartla rekabet içinde olduğunu ifade etmektedir (European Commission, 2014b: 2). Üye ülkelerin mavi kart ya da ulusal programlarını öne çıkarma yönündeki politika tercihleri de mavi kart sayılarını etkilemektedir. Komisyon genel olarak yönergenin ulusal yasalara dönüştürülürken yapılan hatalardan, çok düşük seviyedeki uyumdan, AB içi mobilite konusunda verilen sınırlı haklardan ve bu konudaki engellerden rahatsızlığını ifade etmiştir (European Commission, 2014a: 10).

Avrupa Göç Ağı tarafından hazırlanan rapora göre AB'de yüksek nitelikli göçün önündeki engel ve zorluklar üç kategoride toplanabilir: üye ülkelerin kültürü, tarihi ve gelenekleri (dil, göç hakkında kamu tartışmaları, topluluk içi çatışmalar vs.), ekonomik, sosyal ve eğitimsel faktörler (ekonomik kriz, maaşlar / ücretler, çalışma koşulları), göç kuralları ve düzenlemeleri (bürokrasi, bilgi eksikliği, vize başvurularının sonuçlandırılmasında uzun bekleme süresi vs.). Özellikle Almanya, Avusturya, Finlandiya, Yunanistan, İtalya, Letonya, Lüksemburg, Hollanda, Slovakya ve İsveç'te dil önemli bir bariyer olarak göze çarpmaktadır. Bir başka sorun ise göçmenlere karşı ayrımcılık ve önyargı olup, İrlanda, İtalya, Avusturya, Letonya,

Almanya, Slovakya gibi ülkelerde bu ülkelerin çekiciliğini azaltan bir unsur olarak ön plana geçmektedir (European Commission, 2013: 25).

Göç kural ve prosedürlerinin çok bürokratik ve maliyetli olması caydırıcı etmenlerden biri olmaya devam etmektedir. Diplomaların ve kalifikasyonların tanınmasında çıkarılan engeller, uzun bekleme süreleri, bilgi eksikliği gerekli bilginin verilememesi önemli engeller arasındadır. Elbette tüm bunların yanı sıra ekonomik kriz de unutulmamalıdır: yüksek nitelikli göçmenlerin ekonomik krizden en çok etkilendikleri ülkeler Belçika, Finlandiya, Yunanistan, İrlanda, Litvanya, Letonya, Hollanda Slovakya ve İspanya olmuştur. Kriz ulusal işsizlik oranlarını arttırmış hem ülke vatandaşları hem nitelikli yabancı işçiler için iş imkanlarını azaltmıştır. Ayrıca ekonomik kriz yerel toplulukta göç hakkındaki negatif algıyı ağırlaştırarak nitelikli üçüncü ülke vatandaşlarının entegrasyonuna ek engeller yaratmıştır (European Commission, 2013: 25, 26).

Ancak mavi kartın elbette uygulamada pozitif etkilerinden de bahsedilebilir. AB ülkelerinin çoğu AB mavi kartının getirdiği faydaların altını çizmişlerdir: daha önce ulusal kanunlarda olmayan yüksek nitelikli işçi tanımının netleşmesi; AB içi hareketliliğin kolaylaşması; iş değiştirme olanağının sağlanması; geçici işsizlik istisnasının tanınması; uzun süreli ikamet izini alabilme; aile birleşiminin kolaylaşması gibi. Ek olarak Mavi Kart uygulaması Slovakya, Lüksemburg ve Litvanya başta olmak üzere bazı ülkelerde bürokratik işlemlerin basitleşmesine ve kolaylaşmasına hatta hızlanmasına neden olmuştur (European Commission, 2013: 27-30).

4. MAVİ KART PLANININ AVRUPA BİRLİĞİ'NİN REKABET GÜCÜNE ETKİSİ

4.1 Yüksek Nitelikli İşgücü Göçü ve Rekabet Etkisi

İşgücü göçü, taraflarda farklı iktisadi etkiler ve sonuçlar yaratmaktadır. Tam rekabetin olduğu bir ortamda işgünü serbest dolaşımı verimliliği yükseltmekte, göçmenler daha fazla gelir elde etmekte, göç alan ülke vatandaşları ortaya çıkacak üretim fazlasından pay alabilmekte, göç veren ülkede doğa-işgücü ve sermaye-işgücü oranları farklılaşmaktadır. Diğer yandan göçmenlerin kendi ülkelerindeki mali katkıları azalmakta, nitelikli ve niteliksiz işgücünün birbirini tamamladığı üretim süreçlerinde eşitsizlikler doğmakta, doğrudan yabancı sermaye yatırımları ve ar-ge faaliyetlerinin coğrafyasında farklılıklar meydana gelmektedir (Docquier ve Rapoport, 2008: 3).

Verimliliği arttırmak, iktisadi büyüme ve kalkınmayı sağlamak için yüksek nitelikli işgücüne önemli ölçüde ihtiyaç duyulmaktadır. İşgücü göçünü veren ve alan ülkelerdeki farklı kazanç ve kayıplar özellikle nitelikli işgücünün ülke ekonomilerine katkısını ortaya çıkarmakta ve büyük bir göç çekme yarışı kaçınılmaz olmaktadır. Yüksek nitelikli işgücünü arzı küresel ekonomi içerisinde rekabetçi kalabilmenin önemli bir aracı konumundadır. İnovasyonu ve iktisadi büyümeyi besleyen önemli bir kaynak ve uluslararası rekabette başarıya katkı sağlayan unsurlardan biridir. İktisadi büyümeye katkı sağlayacak yüksek nitelikli göçmenlerin bu çerçevede istihdam edilebilmesi için ülkelerin bu göçü destekleyecek politikalar oluşturması ve stratejik hareket etmesi gerekmektedir.

Küreselleşen dünyada gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında değişen ilişkiler de önemli etkiler yaratmaktadır. Geleneksel yaklaşıma göre yeni ürün ve teknolojiler ile ilgili icatlar güçlü araştırma kapasitesine ve yüksek gelirli pazarlara sahip gelişmiş ülkelerde gerçekleşmiştir. Daha sonraki üretim aşamalarında kitle üretimi, yabancı yatırımcıların teknoloji transfer ettiği ve yerel şirketlerin teknolojik güncellemelerini desteklediği maliyet avantajı olan pazarlara kaymıştır. Üretimin belirli sektörlerde toplanmasının yanı sıra

haberleşme ve bilgi teknolojilerindeki maliyetlerde yaşanan düşüş yeni girişimleri ortaya çıkarmıştır. Yüksek nitelikli göçmenler ve küresel teknoloji merkezleri ile olan ilişkileri, gelişmekte olan ülkelerde özellikle iletişim ve bilgi endüstrileri gibi yeni endüstrilerin kurulmasında önemli bir rol oynamaya başlamıştır. Yüksek nitelikli mühendislerin ve teknikerlerin dolaşım hızındaki artış, beyin göçünü, kuruluşların transfer ve adaptasyonu ile bilginin her iki yönde yayılması şeklinde kendini gösteren beyin sirkülasyonuna dönüştürmüştür (Wogart ve Shüller, 2011: 3).

Küresel pazarlar işgücüne yeni olanaklar yaratarak işgücünün en iyi ödüllendirildiği yerde toplanmasına neden olmaktadır. 1980'li yıllardan itibaren OECD ülkelerinde göç politikaları kademeli olarak güçlendirilmeye başlanmış, Avusturalya ve Kanada gibi ülkelerin işgücü göçücünün kalitesini artırmaya yönelik artan çabaları da yüksek nitelikli işgücünü çekmek konusunda uluslararası bir yarışa dönüşmüştür. Yüksek nitelikli işgücünün köken itibarıyla sayısal ve coğrafi dağılımı farklılık arz etmekte beraber özellikle Çin ve Hindistan başta olma üzere Asya ülkelerinin vatandaşları OECD Ülkeleri içinde önemli bir paya sahip olmuştur. Çin ve Hindistan kökenli yüksek nitelikli işgücünün öğretim ve eğitim seviyelerinin mukayeseli olarak daha yüksek oldukları görülmektedir. Özellikle 1970'lerden bu yana Amerika Birleşik Devletlerine göçmekte olan Hint göçmenler, Amerika Birleşik Devletlerinde teknoloji firmaları ve diğer çokuluslu firmalarda üst düzey yönetici pozisyonuna gelmişlerdir (Docquier ve Rapoport, 2008: 3).

4.2. Avrupa Birliği'nin Yüksek Nitelikli İşgücü İhtiyacı ve Mavi Kart Planı

Avrupa'da azalan doğum oranları gerek nitelikli gerekse niteliksiz işgücüne olan ihtiyacı artırmaktadır. Bebek sahibi nüfus emeklilik yaşına yaklaşmakta, genç nüfus azalmakta ve gelecekte işgücü kapasitesi küçülmektedir. 2025 itibarıyla 15-64 yaş aralığındaki kişilerini sayısının Almanya'da %7, İtalya'da ise %9 oranında düşeceği tahmin edilmektedir. Emeklilik sisteminin yapısı ve hızla yaşlanan nüfusun bakımı nedeniyle bu ülkeler giderek daha fazla işçiye ihtiyaç duymaktadır. Avrupa Komisyonu gelecek 15 yılda 27 üye ülkede çalışan nüfusta öngörülen düşüşün tanzim edilmesinin ancak 56 milyon nitelikli ve niteliksiz işgücü ile mümkün olabileceğini öngörmektedir. Göç 1992'den beri AB'deki demografik büyümenin temel kaynağı olmuştur ve öngörülen kıtlık yabancı işçi akınının gelecekte daha geniş boyutta olacağını işaretini vermektedir. Gelecekte daha fazla kadının işgücüne dahil edilmesi ve çalışan nüfusun daha uzun süre aktif olarak işgücü içerisinde yer alması durumunda dahi Avrupa ülkelerinde çalışan toplam nüfusun azalacağı öngörülmektedir. Bu girişimler ve yerli işgücünün eğitim seviyelerindeki artış yüksek nitelikli işgücü talebini dengeleyecekse de Avrupa ülkeleri nitelikli işgücü kısıtını yaşamaya devam edecektir (Riemsdijk, 2012: 346).

Darboğazın yaşandığı meslekler ile nitelikli işgücünün bölgesel uyumsuzluğunu ortadan kaldırmak için öncelikle AB üye ülkeleri arasındaki göç teşvik edilmektedir. Avrupa Komisyonu bu amaçla 2009 yılında "Yeni İşler için Yeni Nitelikler" adıyla bir girişim başlatmıştır. Ayrıca Komisyon uluslararası iş fuarları ve Avrupa İstihdam Servisi web sitesinden gerçekleştirdiği iş ilanları ile uluslararası hareketliliği teşvik etmeye çalışmaktadır. Ancak AB vatandaşlarının sınır ötesi işgücü hareketliliği dil farklılıkları, emeklilik haklarının transferlerindeki zorluklar ve uzmanlıkların tanınması nedeniyle %2 civarında seyretmektedir (Riemsdijk, 2012: 346).

Bu koşullar çerçevesinde Avrupa 2020 Strateji belgesi de işgücü ve yetenekler açısından eksikliklerin ortaya çıktığı sektörlerde ekonomik göç için yol açmak ve küresel rekabet ortamında yüksek nitelikli üçüncü ülke vatandaşlarını çekmek için apaçık bir ihtiyaç ve gereklilik bulunduğunun altını çizmektedir. Son 10 yıla bakıldığında birçok AB üyesi ülke yüksek nitelikli üçüncü ülke vatandaşlarını çekecek ve iş gücüne girişlerini kolaylaştıracak

politika değişikliklerine gitmiştir. AB dışındaki ülkeler de ABD, Kanada ve Çin gibi ulusal politikalar yoluyla kendi ulusal pazarlarına yüksek nitelikli üçüncü ülke vatandaşlarını çekmek için yarışmaktadırlar (European Commission, 2013: 4, 5). Dolayısıyla Mavi Kart Planını sadece AB içi(n) bir uygulama olarak değil küresel bir stratejinin parçası olarak değerlendirmek gerekmektedir. Yasal göç AB'nin 3.ülkelerle işbirliği ve diyalogunun ayrılmaz bir parçası ve Göç ve Mobilitate Küresel Yaklaşım (Global Approach to Migration and Mobility-GAMM) olarak tanımlanan AB'nin dış(ardan) göç politikasının kilit bir alanıdır. Politika önceliklerinden birisi de küresel iş gücü piyasasında en uygun niteliklere sahip bireyleri bulmak için en geniş imkanları işverenlere sunma temelinde nitelikli göçmenlerin yasal göçünü daha iyi organize etmek ve hareket imkanlarının daha iyi yönetilmesini sağlamaktır (Eisele, 2012: 37, 38). Yüksek nitelikli istihdam açısından Avrupa Birliği'nin rakamları yüksektir. 2012'de AB'de istihdam edilen tüm 3. Ülke vatandaşlarının %26'sı (2.03 milyon) lisans ve lisansüstü eğitim seviyesinde olup, %21'i yönetici, profesyonel, teknisyen olarak çalışmaktadır (European Commission, 2013: 5). Fakat Avrupa Komisyonu ABD ve Kanada ile karşılaştırmalı olarak bakıldığında Avrupa Birliği'nin yüksek nitelikli işçilere yeterince “çekici” gelmediğinin altını çizmektedir (Eisele, 2014: 3).

AB de Mavi Kart Planı ile rekabet gücünü artırmayı hedeflemiştir. Bu hedef doğrultusunda Mavi Kartın etkili bir emek göçü aracına dönüşmesi için pazarın yüksek nitelikli işgücü ihtiyacına odaklanması gerekmektedir. Üye ülkeler ve AB genelinde darboğazın yaşandığı meslekler incelendiğinde boşluğun yaşandığı ilk 20 meslek grubunun 10'unun yüksek nitelik gerektiren meslekler olduğu görülmektedir. Ayrıca veriler Avrupa'daki yüksek nitelikli işgücü piyasasının üye ülkelerdeki farklı durumlarını işaret etmektedir. Yunanistan, Kıbrıs, Portekiz, Hırvatistan ve İtalya gibi üye ülkelerdeki mezunların yaklaşık %8'inin işsiz olduğu, bu durumun ayrıca Malta, Almanya, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, İngiltere, Lüksemburg, Hollanda, Litvanya ve Avusturya'da da %4 civarında seyrettiği görülmektedir. Bu durum AB'nin içerisindeki dolaşımın yeniden değerlendirmesi ve üye ülkelerde darboğaz yaşanan mesleklere olan ihtiyacın belirlenmesinde AB vatandaşlarının hareketliliğinin de dikkate alınmasını gerektirmektedir. Üye ülkelerdeki bu çelişkili durum farklı işgücü piyasası ihtiyaçlarını temin edecek ulusal yüksek nitelikli işgücü planlarını meşrulaştırmaktadır (Kalantaryan ve Martin, 2015: 3).

Ekonomik krize rağmen Mavi Kart Planını yürürlüğe koymasının ardında, bir yandan Avrupa Birliği'nin işgücü piyasasındaki kriz ve zayıf istihdam yaratma olanakları diğer yandan göçmenlere karşı negatif tutumlardan kaçınmak için yüksek nitelikli işgücü göçünü desteklemek istemesi yatmaktadır. Yüksek nitelikli göçmenler iş gücü açıklarını doldurmak, demografik ihtiyaçlara cevap vermek ve bilgi tabanlı bir ekonomi geliştirmek için bir çözüm olarak düşünülmüştür. Yüksek nitelikli üçüncü ülke vatandaşlarının AB'de istihdamı krize rağmen ağır basmıştır çünkü yüksek işsizlik oranlarının yanı sıra yüksek nitelik gerektiren pozisyonlarda da açıklar devam etmiştir (Kahanec, 2014).

Mavi Kart Planının potansiyel olarak kalıcı ikamet imkanı sağlaması ve sosyal haklar yaratması, AB ile yapılan işbirliğinin birer edinişi olmakla beraber, ulusal halklar için hassas bir konu olmaktadır. Ancak yüksek nitelikli işgücünün potansiyel iktisadi ve sosyal yararları hakkında üye ülkeler fikir birliğindedir. İktisadi ve sosyal anlamda kolayca entegre olabilecek yüksek nitelikli işgücünü özellikle işgücü açığının fazla olduğu alanlarda istihdam edilmesini sağlayacak tarzda bir göç politikası yürütülmesini tercih etmektedirler. Üye ülkeler üretim yapıları, katma değer dereceleri, istihdam yapıları ve hükümet düzenlemeleri açısından birbirlerinden önemli farklılıklar göstermektedir. Bu bağlamda üye ülkelerin işgücü ihtiyaçları da farklılaşırken, AB genelinde hangi niteliklere ihtiyaç duyulduğu, entegre bir yapıda ortak seçme standartlarının nasıl oluşturulacağı gibi hususlar öne çıkmaktadır.

Bunun yanı sıra AB, sosyal haklar ile ilgili ulusal sorunlar ile ciddi ölçüde karşı karşıya kalmamıştır (Albertsen, 2012: 2; Parkers ve Angenendt, 2010: 3).

AB'deki başka bir endişe ise üye ülkelerin, göçmenlerin toplumsal anlamda entegre edilmesine dair farklı deneyimlere sahip olmalarıdır. Nitekim Komisyonun yüksek nitelikli işgücüne yönelik yönergesi bu konuya geniş kapsamlı bir açıklama getirmemiştir. 2009 yılı Aralık ayında yürürlüğe giren Lizbon Anlaşması öncesi, AB göçmen entegrasyonu konusunda bir yeterlik gösterememiştir. Komisyon önerisi üçüncü ülkelerden işçi istihdam edilmesini hedeflerken ulusal göç yönetim politikalarının en önemli temalarından biri olan göçün sosyal sonuçlarını yok saymaktadır. Ortak bir göç politikasının inşa edilebilmesi, üye ülkelerin kendi ülkelerinde işe yerleşecek kişileri kontrol altında tutmasını sağlamaktadır. Sonuç olarak Yönerge, Mavi Kart Planını rekabette zayıflatan bir dizi güvenceyi içermektedir. Program yüksek nitelikli işgücü talebini karşılamakta yetersiz kalmakta ve AB'yi bir göç bölgesi olarak diğer bilgi odaklı ekonomilerin gerisinde bırakmaktadır (Albertsen, 2012: 3).

5. SONUÇ

AB'nin 2009 yılında kabul ettiği Mavi Kart Planı ile öncelikli olarak küresel pazarlarda AB'nin rekabet gücünü arttırmayı ve iktisadi büyümeyi hızlandırmayı amaçlamaktadır. Ancak, üye ülkelerin iş gücü piyasalarında üçüncü ülkelerdeki yüksek nitelikli iş gücünün kabul edilmesine yönelik olarak geliştirilen Mavi Kart Planı, yüksek nitelikli işgücünü çekme konusunda 2012 ve 2013 yıllarında beklentinin gerisinde kalmıştır. Öncelikle AB'nde ortak bir güç politikasının oluşturulmasında yaşanan zorluklar Mavi Kart Planı'nın şekillenmesini geciktirmiş ve hazırlık süreci ve tartışmalar Mavi Kart Yönergesinin kabul edilen şekliyle bir takım esneklikler barındırmasıyla sonuçlanmıştır.

Mavi Kart Planının, AB üye ülke ekonomilerine ivme kazandırması, yüksek nitelikli işgücünün yaratacağı yüksek katma değer ve inovatif yaklaşımla rekabet gücünü yükseltmesi ve büyümeyi beslemesi gibi yararlar sağlaması beklenirken, istihdam edilecek yüksek nitelikli işgücünün de ilgili üye ülkelerde çalışma ve sosyal haklardan yararlanması, ileri vadede kalıcı ikamet imkanı yakalaması, eğitim, mülkiyet gibi pek çok alanda ülke vatandaşları ile aynı haklara sahip olması gibi yararlar sağlaması mümkün olmaktadır.

Plan yüksek nitelikli işgücünün istihdam edilmesini kolaylaştıran bir dizi önlemler beraberinde getirmiştir ancak üye ülke bazında hayata geçirilen bir takım uygulamalar Mavi Kart Planı'nın başarısını düşürmektedir. Kabul kotası, istihdamda eşitlik uygulamalarında, uzun süreli ikamet imkanlarının yaratılması gibi üye ülkelerde farklılaşan uygulamalar caydırıcı olmaktadır. Ayrıca üye ülkeler yüksek nitelikli işgücünü çekme hususunda bir yandan bilgi odaklı ekonomiler ile yarışırken diğer yandan birbirlerinden bağımsız olarak geliştirdikleri ulusal programlarla da birbirleriyle yarıştığından Mavi Kart Planı'nın dışında kendi ulusal planlarında iyileştirici bir takım düzenlemeler yapmak suretiyle ulusal planlarını öne çıkartmaktadır.

Genel çerçevede ise AB'de yaşanabilecek bir takım problemler yüksek nitelikli işgücünün ABD, Kanada, Avustralya gibi AB dışındaki gelişmiş ülkeleri tercih etmesine sebep olmaktadır. Lisan problemi, kültürel farklılıklar, üye ülke halklarının göçmenlere olan yaklaşımları, toplumsal çatışmalar, ayrımcılık ve ön yargılar, yüksek nitelikli işgücü üzerinde etkili olmaktadır. Ayrıca AB'de Mavi Kart Planı'na rağmen ortak ölçütlerin ve ortak uygulamaların belirlenmemiş olması, farklılık arz eden çok sayıda prosedürün varlığı, uzun bekleme süreleri, bilgi eksiklikleri, bürokratik engeller ve yüksek maliyetler planın yüksek nitelikli göçmenleri istenilen ölçüde çekememesine yol açmaktadır.

Bu nedenlerle Mavi Kart Planı çerçevesinde yüksek nitelikli işgücünün AB ekonomisinde yaratması beklenen etkiler henüz tam anlamıyla gerçekleşmemiştir. Buna yönelik olarak Mavi Kart Planı'nın uygulanmasında eşgüdümün sağlanması, plan çerçevesindeki olanakların tüm üye ülkelerce benimsenmesi ve tanınan haklarda ve koşullarda ülke bazında farklılaşan kısıtlamalara gidilmemesi planın başarısı açısından önem arz etmektedir. Ancak bu koşullarda AB ülkeleri, üçüncü ülkelerdeki yüksek nitelikli işgücü için cazip hale gelecek ve tercih edilecektir. Bu noktada yüksek nitelikli işgücünün AB ekonomisinde beklenen katkısı ortaya çıkacak ve AB'nin gerek üye ülkeler gerekse birlik seviyesinde rekabet gücü yükselecektir.

KAYNAKÇA

- ALBERTSEN, K.B. (2012). "Europeasing Labour Migration Policies and Pursuing National Objectives" Danish Institute for International Studies Policy Brief, Copenhagen:1-4.
- DHERT, C., LAZARIWICH, A., NICOLI, F., PASCOUAY, Y. ve ZULEEG, F. (2013). "Making Progress Towards the Completion of the Single European Labour Market", EPC Issue Paper, No: 75.
- DOCQUIER, F. RAPOPORT, H. (2007). "Skilled Migration: The Perspective of Developing Countries", Institute for the Study of Labor, IZA Discussion Paper No. 2873.
- EISELE, K. (2012). "Reinforcing Migrants' Rights? The EU's Migration and Development Policy Under Review", Global Justice : Theory, Practice Rhetoric, 5: 31-45.
- EISELE, K. (2014). "The US Labour Immigration Scheme- All About Being Attractive?", CEPS Paper in Liberty and Security in Europe, 67.
- EUROPEAN COMMISSION (2013). "Synthesis Report: Attracting Highly Qualified and Qualified Third-Country Nationals, "European Migration Network Study.
- EUROPEAN COMMISSION (2014a). Communication From The Commission To The European Parliament and the Council on the EU Blue Card, COM(2014) 287 final, Brüksel, 22.05.2014.
- EUROPEAN COMMISSION (2014b). Frequently Asked Questions: the EU Blue Card Directive, Brussels, 22.05 2014.
- EUROPEAN COUNCIL (2000), Lisbon European Council, 23-24 March 2000 Presidency Conclusions.
- EUROPEAN COUNCIL (2009). Council Directive 2009/50/EC of 25 May 2009 on the Conditions of eEntry and Residence of Third-Country Nationals for the Purposes of Highly Qualified, OJ L 155, 18.06.2009.
- EUROSTAT (2014), "EU Blue Cards by Type of Decision, Occupation and Citizenship (migr_resbc1)" <http://ec.europa.eu/eurostat/web/asylum-and-managed-migration/data/database>, 20.07.2015.
- KAHANEC, M. (2014). "Rethinking the Attractiveness of EU Labour Immigration Policies: Comparative perspectives on the EU, the US, Canada and Beyond"i (Ed.) CARRERA, S., GUILD E., EISELE K., Labour Market Needs and Migration Policy Options: Towards More Dynamic Labour Markets, CEPS : 48-53.

- KALANTARYAN, S., MARTIN, I. (2015). "Reforming the EU Blue Card as a Labour Migration Policy Tool", European University Institute Migration Policy Center, 8: 1-12.
- PARKERS, R., ANGENENDT, S., (2010). "After Blue Card EU Policy in Highly Qualified Migration", Discussion Paper, Heinrich Böll Stiftung, Berlin.
- REIMSDIJK, M. (2012). "(Re)scaling Governance of Skilled Migration in Europe: Divergence, Harmonisation, and Contestation", Population, Space and Place, 18: 344-358.
- WOGART, J.P., SHÜLLER, M. (2011). "The EU's Blue Card: Will It Attract Asia's Highly Skilled?" German Institute of Global and Area Studies, No. 3.