

Kültürel Değişim Ziyaretçilerinden Ucuz Emek Gücüne: “Work and Travel” Programları

Zeki Parlak¹

Batuhan Ersöz²

Öz

Bu çalışmada küreselleşme süreci ile birlikte kültürel değişim programlarında meydana gelen dönüşümde küresel üretim ilişkileri sisteminin etkisini analiz etmek amaçlanmıştır. Küreselleşme ile birlikte dünya ölçeğinde kültürel bütünleşme vurgusu artmış, kültürel değişim programları bu alanda kullanılabilecek önemli araçlar arasında yer almıştır. Çalışma içinde incelenen ve Amerika Birleşik Devletleri tarafından yürütülen “Çalış ve Gez” (Work and Travel - WAT) programı da bu alandaki önemli örneklerden birisini oluşturmaktadır. “Çalış ve Gez” programı ile sezonluk işçilik arasında güçlü bir ilişki olduğu gözlemlenmekte, kültürel değişim bu alandaki üretim ilişkilerini perdeleyen bir özelliğe sahip olmaktadır. Çalışmada “Çalış ve Gez” programında daha önce katılımcı olarak yer almış kişiler ve bu program çerçevesinde faaliyet gösteren danışmanlık firmaları ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte program kapsamındaki istihdam yapısı ve katılımcıların çalışma koşulları incelenmiştir. Yapılan görüşmeler neticesinde programın, işverenler tarafından küresel ölçekte ucuz, esnek ve dönemsel emek gücü temin etmenin bir aracı haline geldiği görülmektedir. Ayrıca programların çeşitli organizasyonlar tarafından sadece kar amaçlı kullanıldığı vurgulanmış, kültürel değişim amacının sınırlı bir şekilde gerçekleştiği ifade edilmiştir. İstihdam süreçlerinin baskın olduğu ve denetimin yetersiz olduğu işleyiş içindeyse, katılımcıların çeşitli sömürü mekanizmalarına maruz kalmaları kaçınılmaz olmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Küreselleşme • Kültürel değişim • Öğrenci emeği

Work and Travel Programs in Istanbul: From Cultural Exchange Visitors to Cheap Labor

Abstract

This study analyzes the impact of the global production system on cultural exchange programs. With increased globalization, we have seen the importance of cultural integration emphasized worldwide and exchange programs are an important tool used to assist in cultural integration. In examining Work and Travel programs conducted by the United States of America in this study, we are able to define an important characteristic of typical cultural exchange programs. That is, we observed a strong correlation between Work and Travel programs and seasonal employment in Istanbul. In other words, the need for production workers is impacting cultural exchange programs. To conduct our study, we interviewed participants of a Work and Travel program and consulting firms that operate within a shared framework. We also examined the program's employment structure and the participants' working conditions. The results show that Work and Travel programs have unfortunately become one way for employers to find cheap, flexible, and seasonal labor on a global scale. We also found that these programs are commonly used to profit various organizations while limiting achievement of true cultural exchange. Inasmuch as the process of employment is dominant and control is inadequate, it is inevitable that Work and Travel program participants are exposed to various exploitation mechanisms.

Keywords

Globalization • Cultural exchange • Student labor

1 Sorumlu yazar: Zeki Parlak (Prof. Dr.), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul Türkiye. Eposta: zekiparlak@hotmail.com

2 Batuhan Ersöz (Arş. Gör.), Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul Türkiye. Eposta: ersozbatuhan@gmail.com

Atf: Parlak, Z. ve Ersöz, B. (2018). Kültürel değişim ziyaretçilerinden ucuz emek gücüne: “Work and Travel” programları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 74, 11–32. <http://dx.doi.org/10.26650/jspc.2018.74.0001>

Extended Summary

This study analyzes the impact of the global production system on cultural exchange programs. With increased globalization, we have seen the importance of cultural integration emphasized worldwide and exchange programs are an important tool used to assist in cultural integration. It is a stated purpose of cultural exchange programs that mutual understanding and tolerance will be established among different cultures. Cultural exchange programs, which encourage and allow the mobility of individuals in different regions within short periods of time, are generally institutionalized as two main categories. These categories can be defined as education-based cultural exchange programs and employment-based cultural exchange programs. Education-based cultural exchange programs allow participants to spend one or two semesters abroad at a foreign high school or university. Based on their time abroad, increased standard information production and sharing can be realized on a global scale. In employment-based cultural exchange programs, participants are usually expected to work in different countries for at least 3–4 months. In employment-based cultural exchange programs, participants often receive a fee or wage for the work they do in order to compensate them for a large portion of their program and living expenses. However, we found employment-based cultural exchange programs to be heavily criticized as well, with much of the criticism focused on employers viewing participants as cheap labor, even though they are described as cultural exchange visitors.

The Work and Travel programs we examined in our study were conducted by the United States of America and represent an important characteristic found among employment-based cultural exchange programs. Thousands of participants from different countries register with the Work and Travel program as cultural exchange visitors during the summer season, which usually starts in June and ends in September. The program has a multi-tiered structure that includes the U.S. government, sponsors, consulting firms, student participants, and employers. Participants are employed in workplaces such as fast food restaurants, theme parks, and hotels as waitresses, cashiers, housekeepers, and photographers. Participants often earn an hourly minimum wage, but factors such as the workplace type, the nature of the work required, and the state labor laws may all influence the level of wages earned. We observed a strong correlation between the Work and Travel program and seasonal labor demands, especially the areas in which student participants are employed. A significant portion of employment in the Work and Travel program is concentrated in the holiday time periods, where mobility increases during the summers and holidays. These employment fields often create seasonal jobs that require unqualified labor force. In this process, the character of cultural exchange blurs due to the need for production labor.

Within the scope of our study, we conducted in-depth interviews with participants of the Work and Travel program and with consulting firms operating within a shared framework. Our goal was to use in-depth interviews to analyze the perspectives of the participants and the consulting firms’ views on the Work and Travel programs. We also examined the program’s employment structure and the participants’ working conditions. Our research revealed that the Work and Travel program serves different purposes for participants, consultants, and employers. We found that the emphasis on cultural exchange is only valid for student participants, and that employers tend to focus mainly on the program’s employment dimension. However, we also discovered various problems in the employment areas of the Work and Travel program. It was commonly reported that students work long hours and under poor employment conditions or that they are employed outside the appropriate student employment areas. It was also reported that participant students are often employed in different ways from the local labor force even within the same workplaces. That is, the Work and Travel students are typically observed as working either in areas in which the local workers do not want to work or at times or in conditions unacceptable by local workers. Based on the interviews we conducted, our results indicate that exchange programs have become a means of providing cheap, flexible, and seasonal labor force on a global scale to local employers. We also found an emphasis on the programs’ being used for profit purposes by various organizations, which severely limits the purpose of cultural exchange. In this scenario, it is inevitable that participants are exposed to various exploitation mechanisms based on the dominant employment process and the inadequate levels of control.

Kültürel Değişim Ziyaretçilerinden Ucuz Emek Gücüne: “Work and Travel” Programları

1970’ler ile birlikte tüm dünyada toplumsal yapıda önemli dönüşümler gözlemlenmiş; üretim, tüketim ve bölüşüm ilişkilerinde farklılaşmalar yaşanmıştır. Sosyal gerçekliğin birçok noktasına temas eden bu dönüşümün tanımlanması ise küreselleşme olgusu üzerinden kavramsallaştırılmış, bütünleşme ve entegrasyon söylemi sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır. Yaşanan dönüşüm süreçlerinde iletişim ve ulaşım teknolojilerinde meydana gelen gelişmeler etkili olmuş, buna bağlı olarak küresel hareketlilik artmış ve çeşitlenmiştir. Aynı zamanda Üretim ilişkilerinin coğrafi olarak bütün dünyayı kapsaması ve yeni formlar kazanarak artış göstermesi, farklı kültürler ile kurulacak ilişkinin küresel ölçekte uyumuna dönük tartışmaları kuvvetlendirmiştir. Böyle bir işleyiş içindeyse uluslararası düzeyde kültürler arası etkileşim merkezi bir konuma gelmiştir.

Çalışmanın temel araştırma nesnesini oluşturan ve bireylerin farklı ülkelere kısa süreli hareketliliği üzerinden şekillenen kültürel değişim programları, yukarıda ifade edilen amacı sağlayabilecek bir araç olarak gösterilmekte, programların kültürler arası iletişim ve etkileşimi arttırarak, kültürler arası bir köprü işlevine sahip olabileceği vurgulanmaktadır. Kültürel değişim programları, devletler, bireyler ve özel kuruluşları kapsayan bir ilişki ağı ortaya çıkarmakta ve temel olarak eğitimi veya istihdamı merkezine alacak şekilde kurumsallaşmaktadır. Fakat programların amaçları dışında kullanıldıklarına dair eleştiriler de bulunmakta, kimi noktalarda tanımlanan kültürel değişim programlarının esas amacı gizleyen bir perde görevi gördüğü belirtilmektedir. Özellikle istihdamı içeren programlar, kültürel değişim işlevinin ötesine geçerek, küresel ölçekte ucuz işgücü temin etmenin bir aracı haline geldikleri gerekçesiyle sert eleştirilere maruz kalmışlardır.

Bu nedenle çalışma kapsamında öncelikle küreselleşme süreci, kültürel etkileşim ve değişen üretim yapısı incelenecek, ardından ise kültürel değişim programlarının gelişimi ile küreselleşme süreci ilişkilendirilecektir. Kültürel değişime bağlı olarak özellikle istihdama dayalı programların analizi yapılacak ve son olarak istihdamı içeren programlar arasında önemli etkisi olan ve Amerika Birleşik Devletleri’nde sürdürülen “Work and Travel/WAT (Çalış ve Gez)” programları incelenecektir. Programların işleyişinin derinlemesine bir analizinin yapılabilmesi içinse program katılımcısı bireyler ile danışmanlık firmalarının görüşlerini içeren saha araştırması bulgularına yer verilecektir.

Küreselleşme ve Kültürel Değişim Programları

Küreselleşme, Kültür ve Emek Hareketliliği

Küreselleşme olgusu 1970’li yıllarla birlikte sosyal ve ekonomik yaşamda meydana gelen dönüşümleri açıklayan bir kavram olarak kullanılmakta, kavram aynı za-

manda çeşitli tartışmaları da bünyesinde barındırmaktadır. Bununla birlikte en genel tanımıyla küreselleşme ekonomik faaliyetlerin uluslararası alana yayılması ve birbirine bağlanmış mekanlar üzerinden organize edilmesine referans vermektedir (Held ve ark., 2000, s. 67). Yaşanan bu süreç, ekonomik, kültürel ve politik sonuçlar doğurmakla birlikte, dönüşümün itici gücünü meydana getiren uluslararası kuruluşların ve çok uluslu firmaların etkinliğin artması, özelleştirme uygulamaları, ticaret ve yatırım ilişkilerinde gözlemlenen engellerin kaldırılması ve genel ölçekte kuralsızlaşmayı içeren uygulamaların gözlemlenmesi, ekonomik etkenlerin baskın olduğu bir küreselleşme yaklaşımını meydana getirmektedir (Parlak, 2004, s. 46). Ekonomik olanın etkinliği yanında mekânsal bağlantıların güçlenmesi, sosyal ve kültürel yaşamın da bu etkenler doğrultusunda yeniden yapılanmasına neden olmaktadır.

Küresel ölçekte hızla gerçekleşen yenilik ve dönüşümlere ayak uydurma noktasında iş yaşamı da yeniden organize olmuş, standart dışı istihdam çalışma hayatında temel norm konumuna gelmiştir. Standart dışı istihdam uygulamaları ise esneklik olgusu üzerinden üretim ilişkilerinde yerini almıştır. Üretim ve istihdama dair her türlü sınırlayıcı engel ve yasal düzenlemelerin gevşetilmesini ifade eden esneklik (Parlak ve Özdemir, 2011, s. 4), ölçek ekonomilerinden alan ekonomilerine geçiş ile beraber parçalı üretim yapısının temel yapı taşını meydana getirmiş, standart dışı istihdam formları bu yapı içinde çalışma biçimini tanımlamaya başlamıştır. Bu uygulamalar neticesinde standart istihdam ilişkileri azalmakta, istihdam ilişkilerinde, işverenin işletme içinde dönemsel olarak değişen emek talebine hızlı bir şekilde yanıt vermesi olanaklı hale gelmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011, s. 6).

Ayrıca küreselleşme süreci ile birlikte bireylerin dünya üzerindeki hareketliliği çeşitlenmiş, vasıflı emek göçü, kısa dönemli göçler, eğitim amaçlı uzun dönemli hareketlilikler, emekli göçü, yasa dışı göçler, mülteci ve sığınmacıların göçleri gibi çeşitli hareketlilikleri küreselleşme ile birlikte yoğunluk kazanmıştır. Hareketliliğin çeşitlenmesiyle doğru orantılı bir şekilde Kuzey-Kuzey ve Güney-Güney arasındaki göçlerde de artışlar gözlemlenmektedir (IOM, 2014, s. 33). Bununla birlikte küreselleşmenin emek hareketliliğinin serbestleşmesi üzerindeki etkisi tartışmalı bir yerde bulunmaktadır. Erdoğan, küreselleşme süreciyle birlikte birçok alanda serbestleşmeyi içeren düzenlemelerin emek hareketleri için tam anlamıyla gerçekleşmediğini belirtmekte, bu durumun küresel bir emek gücü piyasasının oluşumunu engellediğini vurgulamaktadır (2008, s. 61). Munck ise farklı bir perspektif üzerinden emek gücü hareketliliğini değerlendirmekte, küresel düzeyde çok uluslu şirketlerin istedikleri emek gücünü istedikleri bölgelere kaydırabildiklerini belirterek, emek gücünün küresel bir kaynak olarak değerlendirilebileceğini savunmaktadır (2003, s. 25).

Sassen, benzer bir çerçeve çizerek emek gücünün küresel ölçekte kullanımının nede-nini merkez ülkelerdeki emek gücü ihtiyacının ve işgücü piyasalarının yapısının farklı-

laşmasına bağlamakta, ortaya çıkan arzın giderilmesi için göçmen işgücüne ihtiyaç duyulduğunu ifade etmektedir. Sassen’e göre, yeni ekonomik gelişmeler beraberinde işgücü piyasalarında son derece yüksek miktarda, özellikle hizmet sektörü temelli düşük ücretli ve görece güvencesiz iş arzını beraberinde getirmiştir (1992, s. 126). İşgücü piyasasında yaşanan dönüşümler neticesinde ise, yeni işlerin bir bölümü cazip işler olarak tanımlanabilmekteyken, aynı zamanda birçok istihdam alanı da emek için daha az çekici hale gelerek bu alandaki istihdam talebini düşürmektedir (Sassen, 1992, s. 26).

Araştırma açısından bir diğer önemli boyutu oluşturan kültür ise, küreselleşme sürecinden etkilenen ve yeniden şekillenen bir alan olarak ortaya çıkmakta, yerel ve küresel, kurulan iletişimin gücü doğrultusunda birbirini etkileyebilmektedir. İki yönlü bir analizin temel alınmasında hem küreselleşmenin kendisinin başlı başına bir kültür oluşturması hem de yerel etkenlerle bütünleşerek gelişmesi gösterilmektedir (Talas ve Kaya, 2007, s. 151). Kültürün küresel düzeyde bir belirleyen ve belirlenen konumuna gelmesi konusunda Giddens (2013, s. 98), İngiliz ve özellikle Amerikan kültürünün kitlesel uyarlamaya dönük etkisine vurgu yapmakta küresel alanda gelişen iletişim olanaklarının belirli öğeleri uluslararası alana taşıdığını belirtmektedir. Bu sürecin küresel alan içinde tüketime yansımaları ise Baudrillard’ın ifadelerinde bulunmaktadır. Tüketim aşamalarında ve hayat tarzlarının küresel ölçekte şekillenmesinde sembolik göstergelerin önemine vurgu yapan Baudrillard’a göre, ABD kültürel bir hegemonya olarak kendisini etkili bir şekilde ulaşılabilecek nihai bir noktaya konumlandırmaktadır (Baudrillard, 2013, s. 126). ABD’nin kültürel alandaki etkinliği, tüketim kalıplarının da bu doğrultuda şekillenmesini mümkün hale getirmekte ve tüketim kalıplarının küresel alanda pazarlanmasına olanak tanımaktadır. Küresel alanda kültür böylece bir araç haline gelmekte ve üretim ilişkilerine dair uygulamalarının altyapısını oluşturmaktadır.

Bu kapsamda, WAT programları küresel kültür ve akışkanlık arasındaki ilişkide önemli bir yer edinmekte, program katılımcıları, küreselleşme ile birlikte gelişen yeni sembolik süreçlerin etkisinde kalmakta, programlar aracılığıyla “Amerikan Rüyası”nı gerçekleştirmeyi hedeflemektedir. Ancak kültürel değişim olarak tanımlanan WAT programının istihdam boyutu, “değişim” sürecini tartışmalı bir hale getirmektedir. Program kapsamında yapılan işler, standart olmayan esnek ve dönemsel istihdam ilişkileri üzerinden kurgulanmaktadır. Böylece programın, aynı zamanda küresel düzeyde sayısal esneklik arayışına önemli bir cevap niteliği taşıdığı gözlemlenmektedir. Özellikle kültürel değişim programlarının akışkanlık, küresel kültür ve ekonomik yeniden yapılanmayı bünyesinde barındırması, bu programlarının gelişimlerinin incelenmesini değerli kılmaktadır.

Kültürel Değişim Programlarının Gelişimi ve İçeriği

Kültürel değişim programları, farklı toplumlar arasında ortak anlayış geliştirmenin temel araçlarından biri olarak gösterilmekte ve bu programlar aracılığı ile bireyler

farklı kültürlerin etkilerini ilk elden deneyimleyebilmektedirler. Aynı zamanda modern ulus-devletlerin kendi aralarında geliştirdikleri ilişkiler içinde de, kültürel değişim önemli bir politika aracı olarak tanımlanmaktadır (Scott-Smith, 2008, s. 174).

Programların gelişimlerine bakıldığında özellikle 2.Dünya Savaşı sonrası iki kutuplu dünyanın son derece etkili olduğu gözlemlenmektedir. Bu dönem içinde ABD’nin uygulamalarının iki temel amacı içerdiği belirtilmektedir. İlk olarak dünya ölçeğinde giderek güçlenen sosyalist hareketler göz önünde bulundurularak, Batı Avrupa başta olmak üzere çeşitli ülkelerin SSCB ile yakınlaşmalarını engellenmesi amaçlanmıştır. İkinci olarak ise kitlesel üretimle birlikte yeni gelişen tüketim kalıplarına uygun kültürel modellerin küresel ölçekte pazarının oluşturulması ve yeni tüketici kalıplarının bu doğrultuda şekillenmesi hedeflenmiştir (Dikmen, 2015, s. 169). Bu nedenle ABD kültürel değişim programlarının anlamlandırılmasında merkezi bir yerde konumlandırılabilir.

Kültürel değişim programlarının tarihsel gelişimi ve Amerika Birleşik Devletleri. Amerika Birleşik Devletleri’nin II. Dünya Savaşı’nın ardından hakim politika üretici konuma gelmesi, kültürel değişim programlarının da mevcut hegemonyanın yeniden üretim ve gelişimine dönük olarak ortaya çıktığı bir yapıyı meydana getirmiştir. Amerikan coğrafyasına ait birçok unsur ve değer “karşılıklı anlayış” üzerinden evrensel bir nitelik kazanmış, ABD’nin ekonomik ve siyasal ağırlığı, kültürel ve sosyal alandaki değişiklikler için meşru bir zemin yaratmıştır (Scott-Smith, 2008, s. 176). Ayrıca kültürel değişim programları soğuk savaş dönemi kamu diplomasisinin önemli araçlarından birisini oluşturarak bir propaganda aracı olmaktadır. Böylece kültürel değişim, kamusal alandaki meşru yüz olarak görülmekte, ABD’nin dış coğrafyalarda bir imaj oluşturmaya olanak tanımaktadır (Scott-Smith, 2008, s. 178). Kültürel değişim programlarının böyle bir çerçevede kullanılması ise programların aynı zamanda “Truva Atı” olarak nitelendirilmesine neden olmaktadır (Atkinson, 2010, s. 3).

Kültürel değişim alanında, 1930’lu yıllar ile birlikte kurumsal düzeyde önemli gelişmeler yaşanmıştır. İlk olarak Amerikan Dışişleri Bakanlığı ile ortak bir protokolde bir araya gelen ve yine ABD’ye bağlı olan Uluslararası Eğitim Enstitüsü (IIE), kurumsal düzeyde tanımlanabilecek ilk programları hayata geçirmiştir. Dönemin Başkanı Franklin D. Roosevelt’in “İyi Komşu Politikası”nın bir parçası olarak Latin Amerika ile karşılıklı kültürel genişlemeyi hedefleyen programlar, kültürel değişim programlarının kurumsal düzeydeki ilk yansıması olarak gösterilmektedir (Bu, 1999, s. 395). Savaş sonrasındaki dönemde ise, kültürel değişim programlarının diğer coğrafyalar ile kurulacak olan ortak iletişimin en önemli aracı olarak ifade edilmesi, bu alana dair ulusal ve uluslararası düzeyde planlanan sistematik bir yapıyı gerekli kılmıştır. Bu çerçevede Amerikan Kongresi tarafından 1948 yılında Smith-Mundt Yasası, 1961 yılında Fullbright-Hays Yasası ve yine aynı yıl Peace Corps Yasası Kongreden geçerek kurumsal düzeyde kültürel değişimin yasal dayanaklarını meydana getirmiştir.

Smith-Mundt Yasası ya da tam adı ile Amerikan Bilgi ve Eğitim Değişimi Yasası ilk olarak küresel iletişim ve eğitim temeline odaklanmakta, aynı zamanda Amerikan hükümeti tarafından kamu diplomasisinin ilk örneğini oluşturmaktadır. Bunu izleyen süreçte hayata geçirilen 1961 tarihli Fullbright-Hays Yasası ise aslında bir önceki yasanın daha kapsamlı ve denetimli halini içermektedir. Ortak Eğitim ve Kültürel Değişim Yasası adı altında hayata geçirilen yasa ile birlikte, hem Amerikan vatandaşlarının hem de diğer ülkelere mensup olan vatandaşların karşılıklı olarak eğitim ve kültürel programları çerçevesinde hareketliliği mümkün hale gelmiştir. Yasanın amacı karşılıklı anlayış geliştirmek ve diğer uluslarla bağları güçlendirmek şeklinde ifade edilmiştir. Yasaya göre Amerika ile diğer uluslar arasındaki kültürel gelişime katkı sağlanması, kültürel etkileşim ve eğitime dayalı uluslararası işbirliği aracılığıyla barış ortamının tahsis edilmesi öngörülmektedir (Mutual Educational and Cultural Exchange Act of 1961, Sec.2451).

Gerçekleştirilen kurumsal düzenlemeler aracılığıyla program katılımcılarında önemli sayıda artışlar meydana gelmiş, 1945 yılında 7.000 olan katılımcı sayısı, 1950 yılına gelindiğinde 30.000'i bulmuş ve 1956 yılında eğitim ve kültürel değişimi sağlamak amacıyla Amerikan hükümeti tarafından 156 milyon Dolar harcanmıştır (Bu, 1999, s. 405). Küreselleşme süreci ile birlikte ise kültürel değişim programları kamu diplomasisi içinde politik amaçlarını sürdüren bir yapıda devam etmiş, ancak Soğuk Savaş'ın sona ermesi programların bu alana yönelttiği ağırlığın azalmasına neden olmuştur. Programlar, karşılıklı anlayış oluşturma yanında küresel ekonomik gerekliliklere daha çok cevap verme niteliği de kazanmış, programların geçmiş dönemlere ait belirli özellikleri korunmakla birlikte temel hedeflerinde dönüşümler meydana gelmiştir.

Kültürel değişim programlarının içeriği. Kültürel değişim programları II. Dünya Savaşı sonrasında Amerika Birleşik Devletleri'nin diğer ülkeler ile kurduğu ilişkiyi düzenleyen ve birçok noktada yönlendiren uygulamaları tanımlamıştır. Ancak iki kutuplu dünyanın sona ermesi, programlarında kendi içinde yeniden tasarlandığı bir yapı ortaya çıkarmıştır. Genel bir çerçevede programlar, eğitimi ve istihdamı içermeye özelliklerine göre iki temel alan üzerinden takip edilebilmektedir.

Eğitime dayalı kültürel değişim programları küreselleşme süreci ile birlikte ortaya çıkan yeni gerekliliklerin bütünsel bir şekilde karşılanması hedefi üzerinden kurumsallaşmaktadır. Küresel ekonomik sistem içinde farklı kültürlerden bireylerin eşdeğer niteliklere sahip olarak bir arada çalışması bir gereklilik olarak ortaya çıkmakta, eğitime dayalı değişim programlarının bu entegrasyonu sağlayabileceği vurgulanmaktadır (DeLong ve ark., 2009, s. 2). Genellikle yükseköğrenim aşamalarında gözlemlenen eğitime dayalı değişim programları, görece uzun dönemli hareketliliği içermekte, öğrencilerin mutlaka en az bir öğretim dönemi boyunca misafir üniversitelerde öğrenim görmesini öngörülmektedir (Sowa, 2002, s. 64). Böylece küresel ölçekte ortak müfredatlara dayalı standartlaşmış bilgi üretim ve paylaşımının olanaklı hale geldiği ifade edilmektedir (DeLong, 2009, s. 2).

Kültürel değişim içinde ikinci olarak incelenebilecek olan istihdama dayalı değişim hareketliliğini içeren programlar, genellikle kısa süreli hareketlilik üzerinden, hedef ülkelerde çeşitli formlarda gönüllü olarak çalışmayı gerekli kılmaktadır. İstihdam üzerinden şekillenen kültürel değişim programları, büyük çoğunlukta öğrencileri kapsamakta ve öğrencilerin eğitimlerinin engellenmemesi amacıyla öğretime ara verilen yaz aylarında 3-4 aylık süreleri kapsamaktadır. Ancak örneğin çocuk bakımını kapsayan “Au Pair” gibi değişim programları 1 yıllık süreler gibi daha uzun dönemleri kapsayabilmektedir. Programlar içerisinde istihdam olanakları çok farklı şekillerde ortaya çıkmakta tarım, hizmetler ve belirli konularda sanayi alanında çalışmayı kapsayacak geniş bir yelpazede uluslararası ölçekte değişime katılmak mümkün olmaktadır.

Çocuklar ile çalışmayı içeren kamp danışmanlığı, “Au Pair” gibi bakıcılık faaliyetleri, tarım alanında meyve toplama, otellerde oda hizmet görevlisi, mutfak ve çamaşırhane görevlisi olarak çalışma, tur rehberliği ve cankurtaranlık programların istihdam alanlarını meydana getirmektedir (Edina, 2010, s. 10; SPLC, 2014, s. 16–19). Özellikle yaz aylarında tatil bölgelerinde yüksek düzeyde dönemsel emek ihtiyacı meydana gelmekte, programlara katılan öğrenciler ifade edilen emek arzına önemli bir yanıt niteliği taşımaktadır (Transitions Abroad, 2015).

İstihdam temelinde şekillenen kültürel değişim programları çok çeşitli formlarda ortaya çıkabilmekte, programların düzenlenmesinde yerel ve uluslararası aktörler, kamusal ve özel alanı içerecek şekilde etkili olabilmektedirler. İstihdama dayalı programlar, kültürel değişimi temel amaç olarak belirlemenin yanında, aynı zamanda çok farklı sektörlerde “iş ilişkisi” ortaya koymaktadır. Bu nedenle programların istihdamı içeren ayaklarında meydana gelen sorunlar, programların kültürel değişime dair özelliklerinin sorgulanmasına neden olmaktadır. Ayrıca programların misafir ülkelerdeki işgücü piyasalarını etkilenmesine dayalı sosyoekonomik faktörlerden, insan kaçakçılığına kadar uzanabilen geniş kapsamlı bir eleştiri yelpazesine sahip olduğu söylenebilmektedir.

Özellikle hizmetler sektörünün gelişmesine paralel olarak vasıfsız emeğe duyulan ihtiyaç, programların bu alanda meydana gelen ucuz işgücü talebini karşılayacak bir araç olarak görülmesine neden olmuştur. Örneğin Danimarka’da Au Pair katılımcısı olarak çalışan Filipinli katılımcılar, ailelerin kendilerini göçmen işçi olarak gördüklerini ifade etmenin yanında, program aracılığıyla elde ettiklerini gelirin önemli bir kısmını ailelerine yollayarak programları kazanç amaçlı kullandıklarını belirtmektedirler (Pedersen, 2012, s. 38). Ayrıca kimi durumlarda programlar katılımcılar için, hedef ülkenin emek piyasalarına girmenin bir aracı olarak görülmektedir (Stenum, 2008, s. 18).

Programların denetimden uzak yapısı ev sahibi ülke içinde kayıt dışı çalışmayı tetiklemekte, ücretlendirme süreçlerinde problemlerin yaşanmasına neden olmaktadır. Southern Poverty Law Centre (SPLC), 2014 yılında gerçekleştirdiği araştırmasında çalışanların bazı iş alanlarında ulusal olarak belirlenen asgari ücretten dahi

düşük ücret alabildiğini ortaya koymaktadır. Böyle bir işleyiş yapısı ise hem katılımcıların normal ücretin altında çalıştırılarak sömürüye maruz kalmaları sonucunu doğurmakta, hem de işverenlerin düşük maliyetli işgücü istihdam etme tercihlerinden kaynaklı olarak yerel işgücü piyasalarına zarar vermektedir (SPLC, 2014, s. 15).

En son eleştiri noktasını ise sponsorlarla katılımcılar arasındaki ilişki oluşturmaktadır. Program sponsorlarının istihdama dayalı programlarda ağırlıklı olarak, kar amacı gütmeyen sivil toplum kuruluşları yerine, özel firmalardan meydana gelmesinin program amaçlarına hizmet konusunda zayıf kalınmasına neden olduğu ve katılımcılara zarar verdiği ifade edilmektedir (SPLC, 2014, s. 12). Değişim ziyaretçisi katılımcıları istihdam eden işverenlerin aynı zamanda kendilerine katılımcı sağlayan sponsor firmalarla da iş ilişkisi kurdukları düşünüldüğünde, katılımcıların istihdam alanındaki istek ve şikayetleri ikinci planda kalabilmektedir. Programların işleyiş yapısının böyle bir düzlemde ortaya çıkması ise, kültürel değişim amacını dışlamakta ve kültürel etkileşim sadece hareketliliğin meşruiyetini sağlayacak söylem düzeyiyle sınırlanmaktadır.

“Work and Travel” Programı, İstihdam Koşulları ve İstanbul Örneği

Öğrenci Emeği Kullanımı ve ABD’de “Work and Travel” Programları

Amerika Birleşik Devletleri himayesinde uygulamada olan “Work and Travel” (WAT) programları üniversite öğrencilerinin Amerika’da sezonluk işlerde çalışmalarını öngören bir kültürel değişim programı olarak tanımlanmaktadır. WAT programları çerçevesinde “değişim ziyaretçisi” olarak adlandırılan öğrencilerin, eğlence parkları, restoranlar, marketler ve oteller gibi çok çeşitli işletmelerde çalışabildikleri gözlemlenmekte, katılımcıların aldıkları ücretler aracılığıyla da Amerika Birleşik Devletleri’nde seyahat etme imkânı buldukları belirtilmektedir.

WAT programlarına dair resmi düzenlemelerin temel dayanağının 1961 yılında çıkarılan Fullbright-Hays Yasası oluşturmuş, kültürel değişim programı katılımcılarının vize kategorisini tanımlayan J-1 vize kategorisi kapsamında, katılımcılar “değişim ziyaretçisi” olarak tanımlanmışlardır. 1998 yılında ise Amerikan Kongresi’nin Dışişleri Bakanlığı’nın yetkilerini düzenleyen yasal düzenlemeye ekleme yapılarak, Bakanlık “Yaz Dönemi Çalış Gez Programları Yasal Otoritesi” olarak tanımlanmıştır (Costa, 2011, s. 5).

ABD Dışişleri Bakanlığı WAT programlarının temel çerçevesini ABD vatandaşlarının ve katılımcı öğrencilerin karşılıklı olarak yeni kültürler ile etkileşimde bulundukları bir yapıda tanımlamakta ve aynı zamanda programların katılımcı öğrencilerin yabancı dil yeteneklerini geliştirmelerine katkı sağladığını belirtmektedir. Programın temel amacı, 18-30 yaş aralığında yer alan ve kendi imkanları ile ABD’ye öğrenci veya turist olarak seyahat imkanı bulunmayan üniversite

öğrencilerinin ABD’de yasal bir şekilde çalışarak kendi harcamalarını karşılaması, böylelikle hem Amerika Birleşik Devletleri’nde yaşama ve kültüre dair bilgi edinmeleri hem de uluslararası alanda çalışma tecrübesine sahip olmaları şeklinde ifade edilmektedir (U.S. Department of State, 2011, s. 1).

Programların yönetiminin görece kontrollü hale gelmesi ve devlet tarafından gerçekleştirilen yasal düzenlemelerin bu alandaki büyümeyi desteklemesi ile birlikte, 2000’li yıllardan itibaren WAT programlarının katılımcı sayılarında bir patlamanın meydana geldiği görülmektedir. 1996 yılında 20.000 dolaylarında olan katılımcı sayısı 2008 yılında zirve noktasına ulaşarak 153.000’e yükselmiştir. Ancak katılımcı sayısında meydana gelen artış beraberinde programların amaçları dışında kullanıldığı bir yapıyı da oluşturmuş ve katılımcı sayısı bu şikayet artışlarına paralel olarak giderek azalmaya başlamıştır (Kammer, 2011, s. 3). 2010 yılında program katılımcılarının sayısı 132.000 olarak tespit edilmiş, 2011 yılında bu rakam önemli ölçülerde azalarak katılımcı sayısı 103.000 olarak hesaplanmıştır. ABD Sayıştay’ının 2014 yılına ait raporunda ise WAT programlarında yer alan toplan katılımcı sayısının 79.000 dolaylarına düştüğü ifade edilmiştir (GAO, 2015, s. 4).

Yapılan şikâyetler neticesinde Dışişleri Bakanlığı 2012 yılında istihdam süreçlerinde düzenleme yaparak katılımcıların istihdam edildikleri işlerin mutlaka düzenli olarak Amerikan vatandaşları ile etkileşime geçmeye olanak sağlayacak ve kültürü tanıma fırsatı sunacak işler olması ve sponsorların katılımcıları yerleştirdikleri işlerin çalışma zamanı dışında da Amerikan kültürünü tanımayı sağlayacak aktivitelere dâhil olmalarını içeren işler olması gerektiğini vurgulamaktadır (U.S. Department of State, 2013, s. 2).

Öğrenciler katılımcı olmaya karar vermeleri durumunda kendi ülkelerinde yer alan aracı kurumlardan birisine başvurmakta, işe yerleşme aşamaları bu kurumlar vasıtasıyla gerçekleşmektedir. Sponsorlar öğrencileri işverenler ile buluşturmakta istihdam süreçlerini düzenlemektedirler. Öğrenciler istemeleri halinde aracı kurumlara sadece katılımcı olarak kayıt olmakta, istihdam edilecekleri işleri ise kendileri bulmaktadır. Öğrenciler katılımcı olmaları durumunda aracı firmalara belirli ödemeler yapmakta, aracı danışmanlık firmalarının işverenler ile görüşerek öğrencilere iş bulması durumunda program ücreti artmaktadır. WAT programlarının ev sahibi olarak Dışişleri Bakanlığı temel kural koyucu konumunda bulunmakta, ABD’de yer alan sponsorlar ise işlemlerini Bakanlığın belirlediği kurallara göre hayata geçirmektedir. Bir alt düzlemde yer alan yerel sponsorlar / danışmanlık firmaları, ABD’de yer alan sponsorlara bağlı olarak hareket etmekte, ABD’li sponsorlar yerel ajanslar ile temas kurarak katılımcıların işe yerleşme süreçlerine destek vermektedirler (GAO, 2015, s. 7).

İstihdamı içeren uygulamalara getirilen eleştirilerin büyük bir çoğunluğunun WAT programları için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Birkaç temel başlık altında toplanabilen bu eleştirilerin en temel vurgusu, kültürel değişim olarak adlandırılan

bu programların esas amacının, küresel, ucuz ve esnek emek gücü sağlama noktasında yoğunlaşmaktadır. Kültürel değişim kavramı, bu alanda bir maskeleyen aracı olarak işlev görmektedir, küresel düzeyde ucuz emek gücünü dönemsel/geçici istihdam amacı ile hareketli hale getirmenin bir aracı olarak kullanılmaktadır. Hatta ABD hükümeti yöneticileri tarafından dahi WAT programları “*sadece ucuz işgücü programı, daha fazlası değil...*” şeklinde nitelenmektedir. (Costa, 2014). Böylelikle kamu diplomasi-sini geliştirmek için önemli bir adım olarak tanımlanan WAT programlarının milyon dolarlık bir endüstri meydana getirdiği ifade edilmektedir (Kammer, 2011, s. 2).

Katılımcıların nitelik düzeyi ve istihdam edildikleri iş alanları da bu süreci destekleyici bir özellik taşımakta, aynı zamanda coğrafi dağılım açısından ciddi boyutlarda bir farklılaşmanın bulunduğunu ortaya çıkartmaktadır. Katılımcıların büyük bölümünü Doğu Avrupa ve Asya’dan gelen öğrenciler oluşturmakta ve bu katılımcılar genellikle yaz dönemlerinde, turizmin gelişmiş olduğu vasıfsız emek ihtiyacının son derece yüksek kıyı şeritlerinde kümelenmektedir (GAO, 2015, s. 5). Belirtilen bu vasıfsız işlerde istihdam edilen WAT katılımcıları çoğunlukla asgari ücret üzerinden ücretlendirilmekte, hatta bazı durumlarda ücret düzeyinin asgarininin dahi altında inebildiği ifade edilmektedir (SPLC, 2014, s. 8).

Programın istihdam alanına dair getirilen eleştiriler ile birlikte, ABD’de ve kaynak ülkelerde yer alan sponsorların davranışları bir diğer büyük eleştiri odağını meydana getirmektedir. Sponsorların büyük ölçüde kar amacı güden özel işletme ve organizasyonlardan meydana gelmesinin, programın sağlığını tehlikeye atacaktır çeşitli uygulamaların daha karlı olması durumunda, sponsorlar tarafından uygulamaya konulabildiği ifade edilmekte ve finansal getirilerin, sponsorların programda yer almalarındaki temel amaç olduğu belirtilmektedir (Costa, 2011, s. 20).

Katılımcıların işgücü piyasalarında ucuz emek gücü olarak kullanılması durumunun aynı zamanda ABD’nin yerel işgücü piyasalarına da zarar verdiği ifade edilmektedir. Program düzenlemelerinde bu alana dair çeşitli sınırlamalar bulunmasına rağmen çalışanların kolaylıkla WAT öğrencileri tarafından ikame edilebildiğine dikkat çekilerek, hem misafir işçi statüsünde dahi bulunmayan ve böylece işgücü piyasalarındaki birçok formel koruma mekanizmasından yoksun kalan katılımcıların farklı sömürü koşullarında programı sürdürdükleri belirtilmekte, hem de maliyet düşüklüğü nedeniyle WAT katılımcılarının ABD’li çalışanlar yerine tercih edildiği öne sürülmektedir (Costa, 2011, s. 25). Katılımcıların yer aldıkları istihdam alanlarının sadece dönemsel iş alanlarını içermesi ve aynı zamanda çoğunlukla bu alanda yer alacak olan genç/öğrenci işgücünün yerine tercih edilmeleri, programların yerel işgücü piyasalarına etkisini önemli ölçüde arttırmaktadır.

“Work and Travel” Programı Kapsamında Yapılan İşlerin Türkiye Bağlamında İncelenmesi: İstanbul Örneği

Çalışmanın amacı ve yöntemi. Çalışma çerçevesinde “Work and Travel (WAT)” programlarının işleyiş yapısına dair temel özelliklerin ortaya koyulması ve bu bağlamda istihdam süreçleri ve çalışma ilişkileri gibi programın temel niteliğini ifade eden alanlarda kurulan ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Katılımcıların ve danışmanlık firmalarının program tecrübelerini ve programa dair görüşlerini tam olarak aktarabilmeleri ve genel işleyiş mekanizmalarını detaylı olarak ifade edebilmeleri amacıyla nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine görüşme tercih edilmiştir. Araştırma kapsamında 20 tanesi katılımcı öğrenci, 5 tanesi ise danışmanlık firması olmak üzere toplam 25 adet görüşme gerçekleştirilmiştir. Katılımcı örnekleminin oluşturulmasında “kartopu örnekleme” yöntemi tercih edilmiş, saha araştırması 2015 yılının Nisan ayında başlamış ve Eylül ayında tamamlanmıştır.

Araştırma sonuçları ve bulgular.

Katılımcı ve firmaların programa yaklaşımı. Katılımcılar ve firmaların WAT programlarına dair bakış açılarında önemli farklılıklar gözlemlenmekte, özellikle danışmanlık firmalarının kar elde etmeyi amaçlayan organizasyonlar olmaları nedeniyle, programa dair tanımlamalarının daha çok olumlu noktalara odaklanan ve reklam değeri taşıyan bir boyutta gerçekleştiği görülmektedir. Buna karşılık katılımcıların program sürecini tanımlama biçimleri daha çok programdan beklentilerini yansıtmakta, daha rasyonel bir bakış açısına sahip değerlendirmeler içermektedir.

Bir üniversite öğrencisinin 4 yıllık eğitim hayatı boyunca en az bir yaz tatilinde katılması gereken, üniversite öğrencisi için kaçırılmaması gereken bir program. Hiçbir program dahilinde 3 ay boyunca çalışıp, para kazanıp, dilini geliştirip, Amerika’yı ve Amerikan kültürünü bu kadar içeriden keşfedemezsiniz. Para kazanıp, dil öğrenip, gezmenin yanı sıra öğrenci çalışma deneyimi ile müthiş bir özgüven kazanıyorlar (21. Katılımcı–Danışmanlık Firması).

Sadece üniversite öğrencisiyken katılabileceğiniz, macera, risk, keşif ve cesaret içeren özel bir program (22. Katılımcı–Danışmanlık Firması).

Katılımcılar program başlangıcında farklı hedefleri içerecek şekilde programa katılımcı olmayı kabul ettiklerini ifade etmekte, ancak programın iç işleyiş mekanizmasını gördükten sonra bu durumdan rahatsız olduklarını vurgulamaktadırlar.

WAT programlarını genel olarak ABD’de dönemsel işlerde çalışmaya dayanan bir program olarak tanımlayabilirim. Elbette bu alanda diğer katılımcılarla sürekli ilişki içinde bulunuyorsunuz böylece onların kültürlerine ve Amerikan kültürüne de aşina olmaya başlıyorsunuz. ... elimde tekrar katılmak için imkanım dahi olsa o alanda harcayacağım enerji, zaman ve maddi imkanlarımı başka alanlara yöneltmeyi tercih ederim. Bunun nedeni ise program süresince göçmen işçi gibisiniz. Yani tamam haklarınız var vs. Ama sonuçta yabancı işçi muamelesi görüyorsunuz. Çalışmak için ayrıca para ödemiş gibi hissediyordum program sonunda (17. Katılımcı–Öğrenci).

İmkanları olması durumunda programlara tekrar katılımcı olma konusundaki bu yaklaşım diğer katılımcılarda da görülmektedir. WAT programında farklı yıllar içinde yer almış olan katılımcı öğrencilerden %60'ı aynı koşullar altında olmaları durumunda tekrar programa katılımcı olabileceklerini ifade etmiş, diğerleri ise çoğunlukla istihdam alanlarını ve çalışma koşullarını gerekçe göstererek program içinde aynı bireysel koşullarda olması durumunda tekrar katılımcı olmayacaklarını belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcı olmayı düşünenlerin bir kısmı da tekrar katılımcı olmaları durumunda gerek sponsor firma gerekse iş seçimi aşamalarında farklı yollar izleyeceklerini ifade etmiş, mağdur olmamak için çeşitli önemler almadan programlarda yer almayacaklarını dile getirmişlerdir.

Kültürel değişim olarak “work and travel” programları. Önceki bölümlerde belirtildiği üzere karşılıklı kültürel etkileşime dayalı bir program işleyişi resmi yönergelerde program amaçları arasında gösterilmektedir. Aynı zamanda katılımcıların yerleştikleri iş alanlarının da bu etkileşime izin verecek bir şekilde gerçekleştirilmesi esas alınmaktadır. Ancak katılımcıların yer aldıkları çalışma koşulları ve aktiviteler göz önüne alındığında kültürel etkileşime dair uygulamaların sadece katılımcıların günlük hayat içindeki sosyalleşme düzeylerine referans verdiği görülmekte, sponsorlar veya işverenlerin bu alanda özel olarak herhangi bir uygulama içinde bulunmadıkları gözlemlenmektedir.

Aslında 3 aylık çalışma ve 1 aylık gezme imkanı veren bu programın 3 aylık kısmında zaten hem çalışıp hem de tanıştığınız ve kaçınılmaz olarak kaynaştığınız insanlarla çok güzel vakit geçiriyorsunuz. Bu vakit inanın bana göz açıp kapatıncaya kadar geçiyor. Bu süre içinde en az üç günde bir ev partisine davetlisiniz bunu söyleyebilirim, diğer boş günleriniz de araç kiralayıp eyalette veya eyaletler arası gezmek için geçiyor (1. Katılımcı-Öğrenci).

Kültürel değişime dair aktivitelerin sadece kişisel sosyalleşme alanında görülmesi aynı zamanda günlük hayat içerisinde kültürel olarak sadece ABD'nin tek tarafı bir şekilde bulunduğu bir yapıyı meydana getirmekte, bu nedenle katılımcıların kendi kültürlerinin bilgisini sunmaları söz konusu olmamakta, ya da çok sınırlı bir şekilde gerçekleşmektedir. Böyle bir yapı içerisinde ise temel amaçlar içinde gösterilen kültürel anlayış, küresel kültürel bir gösteren olarak sadece ABD'ye ait öğelerin bulunduğu bir alana dönüşmektedir. Katılımcıların kendi kültürlerini Amerikan vatandaşlarına tanıtmaları sadece toplumla kurulan etkileşimle sınırlı kalmakta, belirli bir plan içermemektedir.

İstihdam alanları ve işe yerleşme süreçleri. Çalışma çerçevesinde görüşme yapılan katılımcılardan istihdam edildikleri işlerin dağılımında otellerde çalışmayı kapsayan işlerin büyük bir farkla ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların %60'ı çoğunluğu kat görevlisi olmak üzere, otellerde istihdam edilmişlerdir. Bunların dışında %15'i eğlence park ve alanlarında fotoğrafçı³ olarak yer almış, %15'i eğlence parklarının farklı bölüm-

3 Fotoğrafçı olarak istihdam edilenlerin diğer eğlence parkı çalışanlarından ayrı olarak sayılmaları eğlence parklarına bağlı olarak ancak farklı bir işveren altında çalışmalarından ve hem park yönetimine hem de kendi mevcut işverenlerine sorumlu olmalarından kaynaklanmaktadır. Eğlence parkları altsözleşme ilişkisi içinde fotoğrafçılık hizmetini başka bir firmadan almakta, bu firmada istihdam edilecek olan öğrenciler park tarafından seçilmemekte, hizmeti sağlayacak olan firma bu öğrencileri istihdam etmektedir.

lerinde (bilet satma, park alanında bulunan restoranlarda garsonluk vs.) çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanında 1 kişi can kurtaran olarak, 1 kişi ise boyacı olarak program kapsamında istihdam edilmiştir. Sezonluk bir içeriğe sahip olmayan ve aslında yasaklı olarak sayılabilecek bir iş alanında öğrenciye istihdam sağlanması dikkat çekicidir.

Aynı zamanda katılımcılardan dört tanesi program çerçevesinde çalıştıkları işlerin dışında ikinci bir işte de çalıştıklarını ve bu alanın kayıt dışı olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcılar ikinci bir işi kolaylıkla bulduklarını belirtmiş, bu alana dair herhangi bir denetimle karşılaşmadıklarını söylemişlerdir. Denetimin olmadığı durumlarda kolaylıkla “kaçak” olarak istihdam edilen bu öğrenciler, yasaklı iş alanlarında çalışabilmekte, istihdam edildikleri alanlar kendi sağlıklarını tehdit edici boyutlara ulaşabilmektedir.

İşe yerleşme süreçlerinde katılımcılardan %25’i iş fuarlarına katıldıklarını ve burada işveren ile karşılıklı bir şekilde iş seçimini gerçekleştirdiklerini, katılımcıların %30’u alternatif yollar aracılığıyla işveren ile bağlantıya geçtiklerini belirtmişlerdir. Kalan katılımcılar ise işlemlerinin danışmanlık firması ve sponsor firma aracılığı ile yapıldığını ifade etmişlerdir. 1 katılımcı ise çalışacağı işi kendisinin bulduğunu söylemiştir. Danışmanlık firması veya sponsor firmanın sürece hakimiyeti katılımcıların güvenliği açısından son derece önemlidir. Danışmanlık firmalarının programın her aşamasında denetime sahip olmaması durumunda, katılımcıların olumsuz olay ve durumlar ile karşılaşması kaçınılmaz olmaktadır. Örneğin bir katılımcı, firmasının işlemlerini geç tamamlamasından dolayı önceden kabul edildiği bir çalışma alanında başka öğrencilerin istihdam edildiğini belirtirmiş, danışmanlık firmasının kendisine sunduğu diğer işlerin uygun olmadığını düşünerek başka bir iş bulmak zorunda kalmıştır.

Çalışmaya katılan 15.Görüşmeci ise kendisine firma tarafından herhangi bir seçim hakkı tanınmadığını, firmanın kendisine tek bir iş imkanı sunduğunu dile getirmiştir. Aynı şekilde benzer bir süreç yaşayan 14.Görüşmeci ise danışmanlık firmasının kendisine “ayarlanan” işin içeriğine dair sorun yaşadığını ifade etmiştir. Kendisine bir otelde çalışacağı söylenmiş, ancak şehir hayatından uzakta ve farklı bir etnik grup içinde çalışmak zorunda kaldığını belirtmiştir.

Danışmanlık firmam bana otelde resepsiyonda danışmanlık işini bulmuştu. Kesinlikle seçim sürecine dâhil olmadım. İzin vermediler. Zaten buldukları iş bile onların söylediği iş değildi. Otelin Amerikalı bir aileye ait olduğunu söylemişti. Gittiğimde Hintli bir topluluk beni karşıladı. O anda oradan kaçmak gelmişti içimden. ... Herkes Hintçe konuşuyor. Köy gibi bir yerde motelleri var. Sinirlerim bozulmuştu. Kendim her gün iş aramak için şehre gittim. Sonunda başka bir firma beni işe aldı. Ama motel sahibi sürekli beni tehdit etti, seni şikayet edeceğim buraya dönmezsen diye. Bende haftanın 3 günü onun yanına gidip telefonlara bakıyordum. Bu sayede sıkıntı yaşatmadı bana (14. Katılımcı-Öğrenci).

Aynı zamanda öğrencileri istihdam edecek olan işveren firmaların güvenilirliği de tartışmalı bir yerde durmakta, denetim ve kontrolün program üzerinde sponsorlar

temelli gerçekleşmesi, işverenlere daha esnek bir alan tanımlayabilmektedir. Bu durumda ise işveren beyanlarında sorunlar yaşanabilmekte, kimi durumlarda suç unsuru sayılabilecek uygulamalar ile karşılaşmaktadır. Bu durumdan ise hem danışmanlık firmaları hem de öğrenciler olumsuz olarak etkilenmektedir. Görüşme yapılan bir katılımcı kendisinin WAT programlarına katılmasına öncülük eden bir tanıdığının programa farklı bir firma aracılığı ile ikinci kez katıldığında işveren firma tarafından dolandırıldığını belirtmektedir.

Ben bir problem ile karşılaşmadım ama benim kuzenimin Amerika'ya ikinci gidişiydi. İkinci gidişinde eğlence parkında değil başka bir işte, ücreti daha yüksek olan bir işte çalışmak için gitti. Burada aracı kurumla anlaştı ama gittiği yerde öyle bir işin olmadığını, aracı kurum tarafından dolandırıldığını gördü. Aslında aracı kurumda işveren tarafından dolandırılmış. Aracı kurumdan kuzenimin parasını geri aldık. Ancak kuzenim orada baya zor bir durumda kaldı. Neyse ki eski patronu kuzenimi tekrar işe almak istedi (9. Katılımcı-Öğrenci).

Program esnasında karşılaşılan problemlere çözüm bulunmasında ise hem danışmanlık firmalarının hem de katılımcı öğrencilerin vurgusu, deneyimli ve büyük bir aracı firma ve sponsor ile anlaşarak programa katılma gerekliliği üzerine odaklanmaktadır. Böyle firmaların sorun yaşansa dahi kendi ilişkilerinden dolayı sorunlara müdahale etme imkânlarının yüksek olduğu ifade edilmektedir.

Firmanızın büyüklüğü, sağladığı bağlantılar, işverenler ve sponsorlar ile kurduğu ilişki çok önemli rol oynuyor. Firmaların tecrübeleri burada çok önemli. Büyük ve tecrübeli bir firma ile çalışıyorsanız onların çalıştıkları sponsor ve işverenler de genelde o düzeyde güvenilir oluyor. Ancak işverenler konusunda sıkıntılar bazen sorunlar yaşanabiliyor. Bu noktada danışmanlık firmasının ve sponsorun kendi tecrübesi çok önemli. İşveren eğer gönderilen öğrenci ile sorun yaşarsa veya iş değiştirilmesi gerekirse sponsor ne kadar fazla ilişki ağına ve tecrübeye sahip ise süreç o kadar sorunsuz ilerliyor (24. Katılımcı-Danışmanlık Firması).

Katılımcıların istihdam edildikleri işyerlerindeki çalışan kompozisyonlarına ait sorular da yöneltilmiş, katılımcıların hepsi kendisi ile benzer statüye sahip ve başka ülkelerden gelen WAT programı katılımcıları ile beraber çalıştıklarını vurgulamışlardır. Aynı zamanda katılımcılardan %20'si çalıştıkları işyerinde kaç kişi çalıştığını hatırlamadığını, yarısını yakını ise 50 ve üzeri çalışan bulunduğunu söylemiştir. WAT programı katılımcılarını istihdam eden işyerlerinin organizasyon yapısına bakıldığında özellikle 50 ve üzeri sayıda öğrenciyi istihdam eden işlerin kurumsallık düzeyi yüksek, dönemsel olarak vasıfsız emek gücüne ihtiyacı son derece yüksek olan kurumlar olduğu görülmektedir. Belirtilen sayıda katılımcı istihdam eden kurumların başında eğlence parkları ve turistik oteller gelmekte, iki istihdam alanı da daha önceki bölümlerde belirtildiği üzere yaz dönemlerinde emek talebinin yüksek olduğu alanları yansıtmaktadır.

Çalışma koşulları. Katılımcıların istihdam edildikleri alanlardaki çalışma koşullarını değerlendirmeden önce, çalışmaya katılan bireylerin istihdam edildikleri işlere

bakış açıları incelenmektedir. Çalışma kapsamında görüşme gerçekleştirilen yirmi katılımcıdan tamamı yaptıkları işin bir nitelik gerektirmediğini, herkesin yapabileceği işlerde çalıştıklarını, çoğunlukla basit fiziksel işlerde yer aldıklarını belirtmişlerdir.

Vasıfsız ama yeteri kadar kazanabileceğimiz işler yapılıyor (8. Katılımcı-Öğrenci).

Herhangi bir eğitim - öğretim gerektirmeyen işler. Mavi yakalı (15. Katılımcı-Öğrenci).

Çok fazla bilgi ve beceri gerektirmeyen, asgari standartta her öğrencinin bilgisi ve becerisi dahilinde olan işler olarak değerlendirilirim (6. Katılımcı-Öğrenci).

Daha önce programda yer almış katılımcıların neredeyse tamamı haftalık 40 saatin üzerinde, günlük olarak ise ortalama 7-8 saat arasında çalıştıklarını açıklamışlardır. Ancak sezonluk işçi çalıştıran, işçi sayısı yüksek ve işçilerin çoğunlukla o bölgede yer alan genç öğrencilerden oluştuğu firmalarda yaz aylarının sonlarına doğru eğitim döneminin başlamasıyla birlikte işten ayrılmalara söz konusu olmakta, buna bağlı olarak WAT katılımcısı öğrencilerin çalışma sürelerinde artışların meydana geldiği görülmektedir. Bu durum kimi öğrenciler açısından kendi iş yükünün artması olarak tanımlanmakla birlikte, görüşme yapılan öğrencilerin büyük bir bölümü, yaşam masraflarının çalışma karşılığı aldıkları ücret ile karşılanmasından ötürü fazla çalışmaya karşı olumsuz yaklaşmamaktadır.

Ortalama günde 9 saat çalışıyorduk. Maddi olarak dönüşü güzel oluyordu. Fakat fazla can kurtaran olması nedeniyle haftada 3-4 gün çalışabiliyorduk. Ağustos ayının sonlarına doğru okullar açılınca işten çıkanlar oldu ve son hafta 7 gün çalışabilme imkanı bulmuştuk (5. Katılımcı-Öğrenci)

Vardiyalı olarak çalışıyorduk. A, B, C, vardiyaları vardı. Hem gezmek için hem de alışveriş için para kazanma ihtiyacında olduğumuzdan, elektronik vs. elzemdi, fazla kazanmak derdindeydik. O yüzden uzun vardiyaları istiyorduk (16. Katılımcı-Öğrenci).

Katılımcıları yaptıkları iş karşılığında saatlik asgari ücret veya asgari ücretin biraz daha üstünde bir ücret aldıklarını belirtmişlerdir. Bu nedenle yaşam masraflarını karşılama ve programın çalışma ayağının tamamlanmasının ardından tatil süresinde masraflarını karşılayacak kadar birikim yapma ihtiyacı katılımcıları fazla mesaiye yönlendirmekte, fazla mesai ücreti olarak belirlenen saatlik ücretlerden daha fazla kazanılması uzun sürelerde çalışmayı teşvik etmektedir. Fazla mesailere yaklaşım aynı zamanda hem işveren odaklı hem de katılımcı odaklı çift taraflı bir kabul ile beraber işlemektedir. Sezonun yoğun olduğu dönemlerde firmalar çalışanlarının fazla mesaiye kalmalarına ihtiyaç duymakta, WAT katılımcısı öğrenciler ise fazla mesai yaparak birikim yapmak istemektedirler. Fakat bu program çerçevesinde yapılan işler arasında fiziksel aktiviteleri de içerecek olan işlerin bulunması ve yapılan işlerin çoğunlukla masa başı olarak sayılamayacak, aktif hareket gerektiren işleri içermesi, katılımcıların aşırı çalışmaya bağlı olarak ufak/büyük çaplı sağlık problemleri yaşamasına neden olabilmektedir.

Biz sabah 8’de gidip akşam bazen 8’de döntüyorduk. 12’de 11’de döndüğümüz günler de oluyordu. Bu anlamda çok zordu çalışma şartları, bir de bunun içine güneşi, yazın sıcaklığını eklerseniz daha da zor oluyor. Bir dönem de bu işi ben çalıştığımız parkın içindeki bir su parkında yaptım. Su parkında akşama kadar çalışıp, akşam çıkıp normal parkta çalışmaya devam ediyordum. Su parkında suyun içinde, akıntıya karşı yürüyerek fotoğraf çekmeye çalışıyorduk. Çok yormuştu beni, 10-12 kilo kaybetmişim (9. Katılımcı-Öğrenci).

Program çerçevesinde yapılan işler çoğunlukla yarı zamanlı olarak tanımlanmakta, ancak uygulamaya bakıldığında tam zamanlıya yakın bir çalışma düzeninin olduğu görülmektedir. Öğrenciler fazla mesai talep etmekte, böylelikle programın çalışma bölümü olarak ifade edilebilecek ilk 3 ayı içinde sürekli olarak çalışma faaliyeti içinde yer almaktadırlar. Bu durum ise sosyal yaşantı ve yerel ile kurulacak ilişki ağını etkileyebilmektedir. Aynı zamanda sadece işveren tarafından çalışma saatlerinin uzatılması değil, işyerinin kendi yerel özelliklerinden kaynaklı olarak da çalışmanın doyulaylı bir şekilde tam zamanlı çalışmaya dönüştüğü durumlar ile de karşılaşmaktadır.

Aslında çok değişken bir çalışma düzenimiz vardı. Çalıştığımız yer bir eğlence parkı olduğu için kötü hava koşullarında hemen kapatılıyordu. Mesela tam gün çalışmak için gittiğiniz bir gün yolda fırtınanın çıkmasıyla tamamen iptal olabiliyordu. Onun dışında normal zamanlarda tam zamanlı ve yarı zamanlı olarak iki tür çalışma biçimi vardı. WAT öğrencileri haftanın 3 günü yarı zamanlı, 2 günü ise tam zamanlı olarak çalışıyorlardı. Tam zamanlı çalışıldığında sabah 9, akşam 10 hatta parkın çok yoğun olduğu özel tatil günleri ve hafta sonlarında akşam 11’e kadar çalışıyorduk. Yarı zamanlı olduğunda ise yaklaşık olarak 6 saate yakın çalışıyorduk. Ancak parklar genellikle yerleşim yerlerine uzak alanlara inşa edildiğinden yarım gün bile çalışsanız sonrasında kendinize zaman yaratmanız çok mümkün olmuyordu (17. Katılımcı-Öğrenci).

Katılımcılara işyerinde ayrımcılık içeren bir uygulama ile karşılaşp karşılaşmadıkları sorulduğunda ise, katılımcıların tamamı doğrudan olarak bir ayrımcılık ile karşılaşmadıklarını ifade etmiştir. Fakat katılımcılara görüşme sürecinde işyerinde gerçekleştirilen uygulamalara dair sorulan sorular ile çalışma koşulları detaylandırıldığında, çalışma sürecine dair belirgin farklılıklar gözlemlemek mümkün olmaktadır. Ancak bu uygulamalar temelde çalışma sürecinin düzenlenmesindeki formel kurallar olarak ortaya çıkmamakta, daha çok katılımcıların iş yapma biçimlerinde farklılıkların meydana geldiği görülmektedir.

Amerikalı çalışanlar bizim gibi ağır koşullarda çalışmıyorlardı. Aynı zamanda bizim kadar uzun sürelerde de çalışmıyorlardı. Zaten çalışmak da istemiyorlardı. Amerika’da bu işi yapacak insanlar olmadığı için bizi alıp götürüyorlardı, İngilizce öğrenme ve farklı kültürler tanıma kisvesi altında (20. Katılımcı-Öğrenci)

İşyerim aslında iyi, düzenli bir işyeriydi. Çok kalabalık bir eğlence parkında çalıştığım için askeri bir nizam ile işliyordu. Yaklaşık olarak 600’e yakın çalışanı vardı ve bunun neredeyse yarısı WAT öğrencisiydi. ... Çalıştığımız park içinde WAT öğrencileri parkın açılışından kapanışına kadar tam zamanlı olarak sabah 9 akşam 11 çalışıyorlardı. Tam zamanlı çalıştığımızda günde 13 saati görebiliyorduk. Fakat Amerikalı katılımcılar mutlaka ya sabah gelip öğlen 2-3 arasında veya öğlen gelip akşam kapanışa kadar çalışıyorlardı (9. Katılımcı-Öğrenci).

Aslında ben programların zaten tamamen bu temel üzerine kurulu olduğunu düşünüyorum. Siz Amerikalı çalışanların yapmak istemedikleri işleri yapıyorsunuz. Ya da aynı iş için onları çalışma istemeyeceği koşullarda çalışmayı kabul ediyorsunuz (17. Katılımcı-Öğrenci).

Program çerçevesindeki barınma ve ulaşım ihtiyaçlarının karşılanması ve bu alandaki koşullara dönük sorulara ise katılımcıların büyük bir çoğunluğu olumlu ve iyi olduğu yönünde cevap vermiş, bu alanda bir sorun yaşamadıklarını ifade etmiştir. Otel işlerinde yer alan katılımcıların büyük çoğunluğu tesis içinde konakladıklarını belirtmiş ancak bunun için işverene bir ücret ödediklerini vurgulamışlardır. Farklı alanlarda istihdam edilenlerden kimi katılımcılar ise işverenin bulunduğu bir konaklama hizmetinden yararlandığını, kimisi ise bu ihtiyacını kendisinin bulunduğu yollar aracılığı ile giderdiğini söylemiştir.

Konaklama ve gerekli olması durumunda işyerine ulaşımın program çerçevesinde işverenler tarafında karşılanması durumunda katılımcıların genellikle bir problem yaşamadıkları gözlemlenmektedir. Bu alanda çeşitli sıkıntılarla karşılaşan bütün katılımcıların konaklama hizmetinin bulunmadığı istihdam alanlarında yer alan katılımcılar olduğu görülmektedir. Programa getirilen eleştirilerden birisi barınma ve ulaşım noktasındaki ihtiyacın üçüncü kişiler tarafından bir kar alanı olarak görülmesi ve bu hizmetlerin piyasa koşullarının çok üstünde fiyatlandırılarak katılımcıların suiistimal edilmesidir. Programın sürdürülebilmesi için mecburi hizmetlerden olan konaklama ve ulaşım ihtiyacının katılımcılar ve danışmanlık firmaları tarafından programa başlanmadan önce belirlenmediği durumlarda katılımcılar yukarıda ifade edilen durum ile karşılaşabilmekte, bu sürecin katılımcılara önemli ölçüde zarar verdiğini söylemek mümkün olmaktadır.

Barınma ihtiyacımızı biz kendimiz karşıladık. Ulaşımı da, daha önce aracı firmanın bize önerdiği bir arkadaş vardı orada, o halledecekti. Ancak bu servisi fahiş bir fiyatla çekip, öğrencileri elinden geldiği kadar sömürmeye uğraşıyordu. Çoğu öğrenci birkaç ay bu duruma tahammül edip kendi arabalarını aldı (9. Katılımcı-Öğrenci).

Çalıştığımız park yerleşim bölgelerine uzak bir yerde bulunuyordu ve toplu taşıma yoktu. Biz İstanbul’da yer alan firmamıza ulaşımın nasıl olacağını ve nerede kalacağımızı sordüğümüzda, o bölgede tanıdıklarının olduğunu ve bize onların yardımcı olabileceklerini söylediler. Ancak sonradan gördük ki aslında bize yardımcı olması gereken kişi şirketin çalışanı değil, eski bir WAT çalışanıymış. Hatta bizim yaptığımız işi yapmış birkaç dönem ama sonra işverenle problemler yaşayıp işten çıkmış. Hem ulaşımı hem de kalacak yeri o ayarlıyordu. İlk defa yabancı bir ülkede kaldığımızda her şeyi kabul eder konumda bulabiliyorsunuz kendinizi. Hem kalacak yer için hem de ulaşım ücreti için normal fiyatların çok üstünde fiyatlar söyledi. Oraya giden WAT öğrencileri bir nevi onun geçim kaynağı olmuştu. Biz biraz şanslıydık. Bir tanıdığımız önceden oraya gitmişti. O nedenle evi ve ulaşımı kendimiz sağladık. Ama diğer çalışanlar işten atılma korkusuyla kabul etmek zorunda kaldı. Çünkü iş yerine gitmenin başka bir yolu yoktu. Bu durumu işverene söylediğimizde bu durumun bizim sorunumuz olduğunu, bu koşulları kabul ederek buraya geldiğimizi söyledi ve yardımcı olmadı. Daha doğrusu ilgilenmedi. Onun için sadece saatinde gelip gitmemiz önemliydi (17. Katılımcı-Öğrenci).

Yukarıda ifade edilen örnekler programın karmaşık olarak tanımlanabilecek yapısının, farklı aktörleri içerdikçe daha da problemlili bir hale geldiğini göstermektedir. Danışmanlık firmaları işin sürdürülebilir olması için mecburi olan hizmetlerde işverenler ile anlaşamadıkları durumlarda üçüncü kişilere ihtiyaç duymakta, ancak bunu kendi firmalarının bir hizmeti olarak yansıtmamaktadırlar. Böylelikle bu alanda yaşanacak problemleri kendi firmalarına yansıtmamayı hedeflemekte, yaşanan problemler özel bireysel ilişkilerin bir sonucu olarak tanımlanabilmektedir. İşverenler ise yaşanan sıkıntıları danışmanlık firması ve katılımcılar arasındaki bir sorun olarak görebilmekte ve müdahil olmamayı tercih edebilmektedir. Ayrıca görüşme yapılan katılımcıların tamamı genel sigorta ve sosyal güvenlik işlemlerinin danışmanlık firmaları ve işverenler tarafından yapıldığını belirtmiştir. Bu alan özellikle ABD hükümetinin gerek programı, gerekse yerel işgücü piyasalarını takip ve denetimi açısından önemli olmakta, bu nedenle işveren firmaların bu alanda özenli davrandığı görülmektedir. Fakat katılımcıların ücret yetersizliği gibi durumlarda program kapsamında yer almayan işlerde kayıt dışı olarak istihdam edilmelerinin önünde bir engel bulunmamakta, katılımcı öğrencilerin kayıt dışı olarak ikinci bir işte çalışmaları durumunda bütün formel koruma mekanizmaları dışında yer almaları söz konusu olmaktadır.

Sonuç

Küreselleşme süreci ile birlikte üretim ilişkilerinde önemli dönüşümler meydana gelmiş, çalışma hayatı esneklik uygulamalarını merkezine alacak şekilde yeniden organize edilmiştir. Ayrıca bu dönem içinde sermaye hareketleri kadar yoğun olmakla birlikte emek hareketliliğinde de yoğunlaşma ve çeşitlenmeler gözlemlenmiştir. Standart göç tanımlamaları bu alanda yeterli açıklamayı sağlamamaya başlamış, mekân üzerindeki hareketlilik üretim alanındaki yoğun dönüşümle eşdeğer bir şekilde çeşitlenmeye gitmiştir.

Kültürel değişim programları ise, tanımlanan yeni hareketlilikler kapsamında gerek politik, gerekse toplumsal düzeyde bir bütünleşme mekanizması tanımlamaktadır. Fakat bu alana dair getirilen eleştiriler genellikle küresel kültürün baskın olan öğelerinin kültürel değişim konusu olduğu noktasında toplanmakta, yerel kültürel alanların makro düzeyde kapsanmasında problemler meydana geldiği belirtilmektedir. Özellikle küreselleşme sürecinde ABD'nin konumu, eleştirilerin merkezinde yer almasına neden olmaktadır. İstihdam ve eğitim temelinde kategorize edilebilecek olan kültürel değişim programları, farklı alanlara referans vermekte, istihdam temeline gerçekleşen programlar küreselleşme süreci ile birlikte küresel emek gücünü çekme işlevi görmektedir. İstihdama odaklı kültürel değişim programları amaçlarının dışında bir araç olarak kullanılabilen, küresel ölçekte esnek ve ucuz emek gücü sağlama noktasında rol oynayabilmektedirler.

Böyle bir yapı içerisinde ise kültürel değişime dair öğelere rastlanılmamakta, katılımcılar sadece ucuz emek gücü olarak görülmektedir. Aynı zamanda bu programların farklı aktörleri ve geniş coğrafyaları kapsaması yeterli düzeyde denetim mekanizmalarının kurulmasına olanak tanımamakta, kontrolün olmadığı durumda ise katılımcılar kriminal koşullar ile karşı karşıya gelebilmektedirler. WAT programı örneğinde de görüldüğü üzere, programlar içinde yer alan işler genellikle vasıfsız emek gücü gerektiren işleri içermekte, çalışma koşullarına dair gerekli kontrol mekanizmalarının bulunmaması durumunda katılımcılar kolaylıkla suiistimal edilebilmektedirler. Ayrıca katılımcıların hedef ülkelerinde de yerel düzenlemelerin ve kontrollerin önemli etkisi bulunmakta, bu alandaki denetimlerin yetersiz olması durumunda kültürel değişim programları sadece bir maskeleyen aracı olarak görev üstlenmekte, programlar katılımcılar için çalışma ile sınırlı kalmaktadır.

Yapılan alan araştırması sonucunda istihdam temelinde kurumsallaşan programlardan birisi olan WAT programı için de benzer eleştirilerin geçerli olduğu ortaya çıkmaktadır. Katılımcı öğrencilerin büyük çoğunluğu otelcilik hizmetlerinde görevli olmakla birlikte, tamamı vasıfsız hizmet işlerinde istihdam edildiklerini ifade etmişlerdir. Çalışma koşullarında dikkat çekici olan, katılımcıların istihdam edildikleri alanda yerel çalışanlar ile aynı haklara sahip olsalar dahi, çalışma niteliğinde farklılıklar gözlemlenmesidir. WAT katılımcıları bir ayrımcılığa tabi tutulmadıklarını ifade etmekte, ancak benzer çalışma koşulları ABD’li çalışanlar kabul edilmemektedir. Aynı zamanda WAT öğrencilerinin kolay denetim altında tutulabilir esnek emek gücü olarak görüldüğü de görüşmeler çerçevesinde ortaya çıkan bir başka sonucu yansıtmaktadır. Bu nedenle programlar, üretim ilişkileri kapsamında değerlendirildiğinde, küresel alanda parçalı bir yapıya dönüştürülmesi mümkün olmayan işlere bir yanıt niteliği taşımakta, küresel emek havuzundan temin edilen işgücünün hareketlilik meşruiyeti WAT programları sayesinde oluşmaktadır. Bu çerçevede kültürel değişim programlarında tanımlanan amaçlar pratikte karşılık bulmamakta ve programlar dönemsel emek gücü ihtiyacını karşılayan araçlarına dönüşmektedir.

Kaynakça/References

- Atkinson, C. (2010). Does soft power matter? A comparative analysis of student exchange programs 1980-2006. *Foreign Policy Analysis*, 6, 1–22.
- Baudrillard, J. (2013). *Amerika* (Y. Avunç Çev., 3. basım). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bu, L. (1999). Educational exchange and cultural diplomacy in the cold war. *Journal of American Studies*, 33, 393–415.
- Costa, D. (2011). *Guestworker diplomacy* (EPI Briefing Paper 317). Washington, DC: Yayımlayan Kurum.
- Costa, D. (2014). *J-1 Summer Work Travel Program still poorly regulated*. Retrieved from <https://www.epi.org/blog/dhs-state-department-j1-summer-work-travel-poorly-regulated/>
- Delong, M. vd. (2009). Cultural exchange: Evaluating an alternative model in higher education. *Journal of Studies in International Education*, 15(1), 1–17.

- Dikmen, A. (2015). *Makine, iş, kapitalizm ve insan*. Ankara: Nota Bene Yayınları.
- Edina, P. D. (2008). *Summer work and cultural experience in The United States from a Hungarian point of view*. Budapest: Yayınevi.
- Erdoğan, S. (2008). *Hizmet ticaretinde gerçek kişilerin hareketi*. Ankara: İmaj Kitabevi.
- GAO. (2015). *Summer Work Travel Program: State Department has taken steps to strengthen program requirements, but additional actions could further enhance oversight*. XXX
- Giddens, A. (2013). *Sosyoloji* (H. Özel, Çev., 5. basım) İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Hansel, B. (1998). Developing an international perspective in youth through exchange programs. *Education and Urban Society*, 20, 177–196.
- Held, D. ... (2003). Rethinking globalization. In D. Held & A. McGrew (Ed.), *The global transformations reader: An introduction to the globalization debate* (pp. XX–XX). London: Polity Press.
- Home U.S. Department of Education. (1961). *Mutual Educational and Cultural Exchange Act of 1961, Sec. 2451*. Retrieved from <http://www2.ed.gov/about/offices/list/ope/iegps/fulbrighthaysact.pdf>
- International Organization for Migration. (2014). *World Migration Report 2013*. France: Yayımlayan Kurum.
- Kammer, J. (2007). *Cheap labour as cultural exchange: The 100 million summer work travel industry*. New York, NY: Center for Immigration Studies.
- Munck, R. (2003). *Emeğin yeni dünyası* (M. Tekçe, Çev.). İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Parlak, Z. (2004). Küreselleşme ve çalışma standartları. *Bilig*, 9(2), 43–88.
- Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2011). Esneklik kavramı ve emek piyasalarında esneklik. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 60, 1–60.
- Pedersen, M. E. L. (2012). *Beyond the cultural horizon - A study on transnationalism, cultural citizenship, and media*. In XXX (Ed.), *Fulfillment of the requirements for the degree of master of arts in communication for development*, Sweden: Malmö University.
- Sassen, S. (1992). *The mobility of labor and capital*. New York: Cambridge University Press.
- Scott-Smith, G. (2008). Mapping the undefinable: Some thoughts on the relevance of exchange programs within international relations theory. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 616(March), 173–195.
- Southern Poverty Law Center. (2014). *Culture shock: The exploitation of J-1 cultural exchange workers*. Basım yeri: Yayımlayan Kurum.
- Sowa, P. A. (2002). How valuable are student exchange programs. *New Directions for Higher Education*, 117, 63–70.
- Stenum, H. (2008). *Au pair in Denmark: Cheap labour or cultural exchange*. Denmark: FOA–Trade and Labour.
- Talas, M. ve Kaya, Y. (XXXX). Küreselleşmenin kültürel sonuçları. *TÜBAR*, XXII(Güz), 149–162.
- Transitions Abroad. (XXXX). *Student work abroad and international careers advisor*. Retrieved from http://www.transitionsabroad.com/listings/study/undergraduate/study_abroad_articles_work_abroad_advisor.shtml#student_work_advisor_articles
- U.S. Department of State Bureau of Educational and Cultural Affairs. (2011). *Summer work travel program: A cultural experience* (Guidance Directive 2011-05). Retrieved from XXX
- U.S. Department of State Bureau of Educational and Cultural Affairs. (2013). *Summer Work Travel Program – Purpose and placement* (Guidance Directive 2013-02). Retrieved from XXX