

PARADOKS EKONOMİ, SOSYOLOJİ VE POLİTİKA DERGİSİ

PARADOKS ECONOMICS, SOCIOLOGY AND POLICY JOURNAL

ISSN: 1305-7979

2018, Cilt/Vol: 14, Sayı/Num: Sayı-1 / Issue-1, Page: 59-72





Editörler / Editors in Chief

Doç. Dr. Elif KARAKURT TOSUN
Doç. Dr. Sema AY
Dr. Hilal YILDIRIR KESER

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir. Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors. None of the contents published cannot be used without being cited.

Yayın ve Danışma Kurulu / Publishing and Advisory Committee

Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Sema AY (Uludağ Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Mariah EHMKE (University of Wyoming)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Doç. Dr. Elif KARAKURT TOSUN (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Doç. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Doç. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Dr. Zerrin FIRAT (Uludağ Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)
Dr. Hilal YILDIRIR KESER (Uludağ Üniversitesi)

Hakem Kurulu / Referee Committee

Prof. Dr. Hamza ATEŞ (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Kemal DEĞER (Karadeniz Teknik Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet Sami DENKER (Dumlupınar Üniversitesi)
Prof. Dr. Bülent GÜNŞOY (Anadolu Üniversitesi)
Prof. Dr. Ömer İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Vedat KAYA (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sait KAYGUSUZ (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Serap PALAZ (Balıkesir Üniversitesi)
Prof. Dr. Ali Yaşar SARIBAY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veli URHAN (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevtap ÜNAL (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevda YAPRAKLI (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. Gül ATANUR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Doç. Dr. Tülin ASLAN (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Sema AY (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Arzu ÇAHANTİMUR (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Ceyda ÖZSOY (Anadolu Üniversitesi)
Doç. Dr. Elif KARAKURT TOSUN (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Doğan BIÇKI (Muğla Üniversitesi)
Doç. Dr. Canan CEYLAN (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU (Atatürk Üniversitesi)
Doç. Dr. Kadir Yasin ERYİĞİT (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Mithat Arman KARASU (Harran Üniversitesi)
Doç. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Doç. Dr. Burcu KÜMBÜL GÜLER (Kocaeli Üniversitesi)
Doç. Dr. Ahmet MUTLU (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Doç. Dr. Veli Özer ÖZBEK (Dokuz Eylül Üniversitesi)
Doç. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)
Doç. Dr. Gözde YILMAZ (Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Yrd. Doç. Dr. Aybeniz AKDENİZ AR (Balıkesir Üniversitesi)
Yrd. Doç. Dr. Cantürk CANER (Dumlupınar Üniversitesi)
Yrd. Doç. Dr. Ersoy SOYDAN - Kastamonu Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Oğuzhan ÖZALTIN - Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Murat GENÇ (Otago University)
Dr. Enes Battal KESKİN (Uludağ Üniversitesi)

HAYAT BOYU EĞİTİM SAĞLANMASINDA YEREL YÖNETİMİN KATKILARININ KADIN AÇISINDAN ÖNEMİ VE BURSA AÇISINDAN DEĞERLENDİRME

Zerrin FIRAT

Uludağ Üniversitesi, İnegöl İşletme Fak.

Email: firatz@uludag.edu.tr

GİRİŞ

Küreselleşme süreci, demografik değişimlerin etkileri ve işgücü piyasalarında değişim son yıllarda zorunlu eğitim ve örgün eğitimin ekonominin ihtiyacı olan nitelikli işgücünü yetiştirmede başarısız kalmasına neden olmuştur. Bu durum zorunlu eğitim sonrası eğitim politika ve hizmetlerinin çeşitlendirilmesi ihtiyacını ortaya çıkartmış, hayat boyu eğitim bir sosyal politika aracı olarak desteklenerek yaygınlaştırılmaya başlanmıştır.

Hayat boyu eğitim ile bir yandan zorunlu eğitim sürecine katılımı dezavantajlı konumda olanlar ya da olumsuz eğitim geçmişine sahip olanlar için alternatif çalışmalar yapılırken, diğer yandan mesleki nitelik ve beceri kazandırmaya yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

Çağdaşlığın bir göstergesi olarak bireyler arası eşitlik, devletlerin vatandaşlarına sağlamak istediği en önemli amaçtır. Ancak aynı haklara sahip olması gereken bireylerin ya sahip oldukları haklara erişimlerinde engeller bulunması ya da sahip olduğu haklara erişmesini veya kullanımını engelleyici unsurların varlığından ötürü dezavantajlı konuma düşebilmektedir. Toplumda dezavantajlı gruplar olarak adlandırılan bu grupların başında engelliler gelmektedir. Bunun yanında eski hükümlüler, çocuklar, yaşlılar, azınlıklar, gençler ve kadınlar da zaman zaman dezavantajlı konuma düşmektedirler.

Mayer, dezavantajlılık kavramını “kendi kendine yetebilecek araçlara erişimde engellenmiş olma” düşüncesi üzerinde yoğunlaştığını ifade etmiş ve bireylerin karşılaştıkları engelleri kaynakların yokluğu, kaynakların ulaşılabilirliği, toplumsal bakış, devlet politikaları, kurumsal uygulamalar, grup içi şartlar olarak sınıflandırmıştır (Yıldırım,2011,5). Bir diğer ifade ile bireylerin kendi kendine yeterliliklerinin çeşitli gerekçelerle sınırlandırılmasıdır. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı, dezavantajlılığa neden olan genel engelleri; ekonomik engeller, yetersiz sosyal hizmet, yasal ve kurumsal ayrımcılık, alternatif

araçlar için yetersiz destek, sınırlı iletişim, belirli ihtiyaçlara olan bilinç eksikliği veya duyarsızlığı, resmi kurumlara olan güven eksikliği ve fiziksel erişim eksikliği şeklinde ifade etmiştir(UNDP,2005,156).

Bir diğer ifadeyle dezavantajlı bireylerin kendi kendilerine yeterliliklerini sağlayacak araçların önündeki engellerle doğrudan ilişkilidir ve her dezavantajlı grup ya da kişi kendilerine özgü şartlardan ötürü eğitim, sağlık, istihdam, bilgi, sermaye, özgüven, toplumsal destek gibi araçlara ulaşamayabilirler. Bireysel ve toplumsal tutumlardan kaynaklanan önyargılar, ayrımcılık, fırsat eşitsizliği, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve dışlanmalar yanında uygulanan devlet politikaları ve devlet eliyle eşit fırsatların sağlanamayışı, yoksulluk ve kaynaklara ulaşımındaki güçlükler vb gibi durumlar toplumsal engelleri oluşturmaktadır. Toplumsal ve bireysel dezavantajlara sahip gruplar eğitim, sağlık, istihdam, sosyal ve mali imkânlar, mesleki kariyer gibi kaynaklara erişmekte daha az fırsatlara sahip olmaktadır (Yıldırım,2011,8).

Dezavantajlı olarak nitelendirilen gruplar içerisinde en büyük gruplardan biride kadınlardır. Kadınlar, çok çeşitli açılardan dezavantajlı konuma düşebilmekte hatta bazı durumlarda birden fazla dezavantaja sahip olabilmektedirler. Eğitim, sağlık ve istihdam gibi hayatın önemli alanlarında ciddi dezavantajlara sahip olan kadınların bu dezavantajları genellikle toplumsal bakış açısından, ayrımcılıktan, devlet politikalarının yokluğu, eksikliği veya var olup uygulanamayışlarından kaynaklanmaktadır.

Kadınlara yönelik sürdürülebilir programlar ve politikalar üretilmemesi, karar alma süreçlerine katılmalarının desteklenmemesi, işgücü piyasasına katılmalarının düşük düzeyde kalmaları, şiddet ve ayrımcılığa maruz kalmaları güncel hayatta karşılaştıkları sorunlar en önemlileridir. Bu durum kadınların güncel hayatta dezavantajlı konuma düşmelerinde önemli rol oynamaktadır. Nitekim pek çok ülkede hukuksal düzeyde verilen haklar, fiilen bir anlam ifade etmemektedir. Bu bağlamda dünyanın pek çok bölgesinde diğer alanlarda olduğu gibi eğitiminin hala bir sorun olduğu, kadınlar ve kız çocuklarının eğitim fırsatlarından erkeklere oranla daha az yararlandığını, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin devam etmekte olduğu belirtilmektedir (T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü,2008,5). Nitekim Türkiye’de de kadınların eğitim hizmetlerine erişimi konusunda, kent merkezlerinden kırsal alanlara, batıdan doğuya gidildikçe varlığını koruyan geleneksel yaşam biçimi ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, eğitim hizmetlerine erişiminin önünde bir engel teşkil etmeye devam etmektedir. Kadınlar, toplumsal statülerinin düşük, ekonomik bağımsızlıklarının yeterli olmaması nedeniyle özellikle de kırsal kesimler ve gecekondu bölgelerinde eğitim hizmetlerinden yararlanmada karar verici konumda değildirler. Sonuç olarak kadınlar toplumsal bakış açısı, fırsat eşitsizlikleri, ayrımcı tutumlar ve devlet politikalarının yetersizliği gibi nedenlerden ötürü eğitim, sağlık, istihdam açısından birçok engelle karşılaşmakta bu engeller kadınların toplumsal hayatta dezavantajlı konumlarının devam etmesine neden olmaktadır.

Hayat Boyu Öğrenme Politikası

Örgün eğitim, bütün ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Hayat boyu eğitim ise; Milli Eğitim Bakanlığı ile birlikte eğitime katılmaları mümkün olan tüm resmi ve özel kurum ve kuruluşlar yanında ile sivil toplum kuruluşları tarafından da verilebilmektedir. Ancak tüm yaygın eğitim faaliyetleri, Milli Eğitim Bakanlığı (1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu Madde 18) denetim ve gözetiminde, milli eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olmak zorundadır (Yıldırım, 1996, 57).

Öte yandan Milli Eğitim Bakanlığı hayat boyu öğrenme strateji belgesini 2009 yılında yayımlamıştır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2009). Belge esas olarak; ulusal öncelikler ve bütün paydaşlara yönelik görev

ve sorumluluklarını belirlemiş, bu doğrultuda 2010 yılı sonunda ulusal düzeyde koordinasyonu sağlamak amacıyla ilgili taraflardan oluşan bir yönlendirme komitesi oluşturularak öncelikleri belirlenmiştir.

Hayat Boyu Eğitimi Gerektiren Nedenler

Günümüz koşullarında dünyadaki gelişmelerin yarattığı hızlı değişim yeni talepler ortaya çıkarırken mevcut bilgilerle değişen iş piyasası koşullara uyum sağlamak mümkün olmamaktadır. Diğer yandan örgün eğitimi çeşitli gerekçelerle yarım bırakmış olanlar, aldıkları eğitim sürecinde bir meslek ya da sanatı edinmemiş olanların ve hayat boyu devam eden öğrenme istekleri bulunanların ihtiyaçlarını karşılamak için yaygın eğitime ihtiyaç duyulmaktadır.

Nitekim zaman içinde mesleklerin yapısı değişirken, bazı meslekler geçerliğini yitirerek yeni meslekler ortaya çıkmaktadır. Bu durum bilgi ve becerilerin yetersiz kalmasına neden olmaktadır. İşgücü piyasasının ihtiyacı olan mesleki bilgi ve becerinin edinilerek, işsizliğin azaltılması, etkinlik ve verimliliğin artırılması yaygın eğitimle mümkün olmaktadır. Bu yolla;

- İşsizliği azaltmak,
- Kişileri iş ve meslek sahibi yapmak,
- İnsangücünü geliştirme ve değerlendirmek,
- Okul eğitimi ile almış olduğu temel bilgilerini tamamlamak,
- Kültürel ve sanatsal yeteneklerini geliştirmek,
- İşsiz ya da istemediği bir işte çalışanların gelir getirici ve refah düzeylerini yükseltici beceriler kazanmalarına yardımcı olmak hayat boyu eğitimin temel ekonomik gerekçeleri arasında yer alır(-Bahat,2013,18).

Bireylerin içinde yaşadıkları toplumun gelişmesine ve değişmesine uyum sağlamalarına destek olmak hayat boyu eğitimin temel amaçları arasında yer almalıdır. Sosyal değişimin yarattığı, kargaşa, yalnızlık, uyumsuzluk, kuşaklar arasında kopukluk, göçler sosyal politika yapımcıların hayat boyu eğitim planlama ve uygulamasına daha fazla önem vermesine neden olmaktadır. Eğitim yolu ile toplum içindeki sosyal uyumun sağlanması da hedefler arasında yer almaktadır. Bu yolla(Bahat,2013,20);

- Toplu yaşama, yardımlaşma, birlikte çalışma bilinç ve alışkanlıklar kazandırmak,
- İç ve dış göç ile ortaya çıkan toplumsal uyum sorunu azaltmak,
- Halk sağlığının korunması, aile planlaması, tüketici eğitimi, çevre, anne eğitimi, din kültürü ve ahlak, mevcut zamanını üretken değerlendirmesini sağlayarak toplumsal refah düzeyini arttırmak hayat boyu eğitimin temel sosyal gerekçeleri arasında yer alır.

Bir başka açıdan bakıldığında ise; hayat boyu eğitimin ile kişilerin okuma yazma öğrenme, değişen koşullarda kendilerini bilgi ve görgü kaynaklarına ulaştıracak eğitim teknoloji ve tekniklerini öğrenme, boş zamanı değerlendirmek için sanatsal etkinliklere katılarak toplum içinde kültürel boyutta bütünleşmeyi tamamlamasında etkin rol oynar.

Sosyal Politika kavramı

Sosyal politikaların temel hedefi, toplumda refah ve huzurun birlikte sağlanmasıdır (Serdar,2017,1). Sosyal nitelikli politikalar bütünü olarak da tanımlanan (Altan,2007,14); değişen toplum ihtiyaçlarına

bağlı olarak, zaman içinde, çalışma ilişkileri merkezli oluşan sorunların çözümünü ilgilenen ve sınıfsal hareketleri odak noktasına alan politikalardan, giderek farklılaşarak, toplumsal hayatı olumsuz etkileyen ve toplumsal bütünlüğü tehdit eden her türlü sorunla mücadele eden politikalara (Serdar,2017,6) bürünmüştür. Literatürdeki en genel yaklaşım da, sosyal politikanın bütün toplumsal sorunları kapsadığıdır (Ersöz, 2006, 2). Bu temel yaklaşım değişikliği sosyal politikaların bir yandan toplumda var olan sosyal sorunların çözülmesini sağlamak, yeni doğabilecek sorunları engellemeye çalışarak halkın refah düzeyini yükseltmek diğer yandan toplumun tüm kesimlerine yönelerek, çalışma ilişkileri dışında özel grupların sorunlarıyla da ilgilenmesine neden olmaktadır. Bu gruplar ise; kadınlar, çocuklar engellilere, yaşlılar, yoksullar, işsizler, göçmenler ve diğer dezavantajlı gruplar ve onlara yönelik politikalardır. Özellikle son dönemde sosyal politika, toplumdaki sosyal desteğe muhtaç tüm sınıfların eğitim, sağlık, güvenlik, vergi, adalet, istihdam gibi sorunlarıyla ilgilenen ve çözüm üretme iddiasını taşıyan bir alan olmuştur.

Sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasındaki etkin rol devlete aittir. Devlet bu rolünü, sosyal politika kapsamına giren tüm konularda politika üreterek, mevzuatı hazırlayarak ve ilgili kurum ve kuruluşlarını harekete geçirerek düzenleme yapmaktadır(Koyunoğlu, 2002: 20).

Sosyal Politika Uygulamaları ve Hayat Boyu Eğitim

Sosyal politikaların uygulanmasında merkezi ve yerel idarelerin yanında gönüllü kuruluşlarla, vakıflar, dernekler, sendikalar ve her ne kadar sosyal sorumluluk projeleri kapsamında yapsalar da özel sektörde faaliyet gösteren kuruluşları gelmektedir. Sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanması için ülke çapında yapılması gereken değişiklikleri devlet belirlediği için, sosyal politikaların sağlayıcısı olma görevi de merkezi yönetim ve merkezi yönetim olsa da demokratik kurumların sosyal politika uygulamaları gittikçe artmaktadır(Ersöz, 2006, 2). Bu çerçevede yerel yönetimlerin de son yıllarda etkin şekilde faaliyet göstermektedir.

Yerel yönetimler bir bütün olarak il özel idareleri, yerel belediyeler, kalkınma ajansları, STK'lar ve mahalle muhtarlıkları tarafından sunulan yetişkin eğitimi hizmetleri arasında, düzenlenen çeşitli sergiler, gösteriler, fuarlar, panel, seminer, toplantı ve konferanslar, hizmet içi ve mesleki yeterlilik eğitim etkinlikleri bulunmakta ve bu etkinliklerin ağırlıklı olarak yerel yönetimler tarafından düzenlendiği uygulamalarda görülmektedir (Toprak-Erdoğan, 2012, 86; Köksal,2017,35).

Sosyal politika Uygulayıcısı Olarak Yerel Yönetimler

Yerel yönetimler, kamu yönetiminin bir parçası ve yerel sınırlar içinde yaşayan halkın yararlanabileceği mahalli(bölgesel) nitelikteki hizmetleri yerine getirmekle görevli olan kuruluşlardır (Ersöz,2004, 51; Kaya,2006,3). Kurulma amaçları ortak ihtiyaçları yerel düzeyde karşılamak olan yerel yönetimlerin bu ihtiyaçları, halkın istek ve beklentilerini ve toplum yararına uygun yerine getirmesi önemlidir. Nitekim bu durum 5393 sayılı Belediye Kanununun (3. Maddesinin a bendi)nde de "Belde sakinlerinin mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idari ve mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişisini temsil eder" olarak ifade bulmuştur.

1982 Anayasası'nın devletin temel nitelikleri arasında saydığı sosyal devlet ilkesi çerçevesinde 03.07.2005'te çıkarılan 5393 sayılı Belediye Kanunu ile "sosyal belediye"cilik yerel yönetimlerin temel

ilkelerinden biri olmuştur. Böylece eğitim, sağlık gibi uzun vadeli politika gerektiren hizmetler merkezi yönetim tarafından sürdürülürken, yiyecek, giyecek, barınma, ısınma vs. gibi kısa vadeli ve hızla karşılanması gereken ihtiyaçların giderilmesi için destekler ise yerel yönetimlerin sorumluluğuna verilmiştir (Beki, 2009, 1-2). Bu kapsamda diğer faaliyetlerinin yanında sosyal sorunların çözümünde de yerel yönetimlere sorumluluk verilmiştir (Toprak ve Şata, 2009,15). Kapsamlı bir tarif yapılacak olursa, belediye sınırları içerisinde ikamet eden halkın yaşam standartlarını yükseltecek mahiyette yapılan sosyal yardım ve sosyal hizmetlerin yanı sıra, her türlü kültürel, sanatsal, eğitsel ve sportif faaliyetler bütünü sosyal belediyecilik kapsamı içerisinde değerlendirilebilir (Beki,2009). Belediyelerin sosyal yaşam içinde aktif hale gelmelerini sağlamaya yönelik olan 5393 sayılı Belediye Kanunu ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu ile diğer kanunlardaki hükümler doğrultusunda, sosyal belediyecilik kapsamında bu hizmetler; halk eğitim hizmetleri, kültürel, sanatsal ve sportif faaliyetler, koruyucu hizmetler başlıkları altında yapılmaktadır. Toplumsal beklentiyi karşılamak üzere halkın duyduğu hizmetleri yerine getirirler.

Bu nedenle bu hizmetlerin kapsamı ve niteliği zamana, mekâna ve ihtiyaçlara bağlı olarak farklılaşmakta, bu durumda yerel yönetimlerin verdiği hizmetleri birbirleriyle karşılaştırmayı engellemektedir. Hizmetlerin etkinlik ve verimliliği bu nedenle çoğunlukla kendi içinde doğrudan ya da dolaylı olarak bu hizmetleri alanların memnuniyeti, yararlanma düzeyleri ve hizmetin yararının sürdürülebilirliğe katkısı açısından değerlendirilmektedir.

Sosyal Belediyecilik Kapsamında Kadınlara Sunulan Hizmetler

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun görevlerinin sayıldığı 14. maddesine göre Büyükşehir Belediyeleri ile nüfusu 100.000'i geçen belediyelerin çocuklar ve kadınlar için korunma ve sığınma evleri açacakları hükme bağlanmıştır. Aile içi şiddet ile ilgili çalışmalar yapılamaya başlanmış, kadın konukevlerinde barınma, eğitim, psiko-sosyal destek ve rehabilitasyon hizmetleri sunulmaktadır. Bunun dışında belediyelerin, meslek ve beceri edindirme kursları düzenledikleri, spor alanları oluşturdukları görülmektedir (Pekşen, 2014,31). Özellikle büyükşehir belediyeleri kent kültürünü benimsetmek, kültür ve sanat alanındaki ihtiyaçlarını karşılamak, istihdam sorunlarına çözüm bulmak için çeşitli alanlarda ve düzeylerde eğitim hizmetleri yürütmekte, bu yolla halkın ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasında önemli rol oynamaktadır (Ersöz, 2007, s.44).

Kadınlar ve hayat boyu eğitim

Birleşmiş Milletler tarafından 25 Eylül 2015 tarihinde kabul edilen "Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi" çerçevesinde belirlenen sürdürülebilir kalkınma hedefleri içerisinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve tüm kadınlar ve erkekler için tam ve üretici istihdamın ve eşit işe eşit ücret koşullarının sağlanması hedefler arasında yer almaktadır (Memişoğlu vd, 2016,1075). Belirlenen hedeflerin, herkes için insan hakları ve cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesini amaçladığı ve bu bakış açısının sürdürülebilir kalkınmanın ekonomik, sosyal ve çevresel üç boyutunun ayrılmaz bir parçası olduğu vurgulanmaktadır (United Nations General Assembly,2015). Bu önemli kararın arka planındaki temel neden uzun dönem devam eden ekonomik krizler olsa da işsizlik ve cinsiyet eşitsizliği dünya'da olduğu gibi, Türkiye'nin de temel sorunları arasında yer almaktadır. Türkiye'de erkek istihdamı kadın istihdamının yaklaşık iki katına yakın düzeyde oluşmaktadır. 2015 yılında, dünyada kadın istihdam oranı %46 iken, erkek istihdamı %72 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca işsizlik oranları incelendiğinde kadınlarda

oranın daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Ulusal İstihdam Stratejisi çerçevesinde kadınların işgücüne katılım oranınının 2023 yılında %41'e yükseltilmesi hedeflenmektedir(Memişoğlu vd.,2016,1079)

Türkiye'de istihdamına ilişkin en gelişmiş istatistikler Türkiye İstatistik Kurumu'nun Hane Halkı İşgücü Anketleri sonucunda elde edilmektedir.

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
15 ve daha yukarı yaşta kişiler	(Bin)					
Nüfus	58 621	59 781	28 975	29 589	29 647	30 192
İşgücü	30 763	31 713	21 017	21 474	9 746	10 238
İstihdam	27 867	28 488	19 211	19 583	8 656	8 904
Tarım	5 540	5 577	2 996	3 012	2 544	2 565
Tarım dışı	22 327	22 911	16 216	16 572	6 112	6 339
İşsiz	2 895	3 225	1 805	1 891	1 090	1 334
İşgücüne dahil olmayanlar	27 859	28 068	7 958	8 115	19 901	19 953
	(%)					
İşgücüne katılma oranı	52,5	53,0	72,5	72,6	32,9	33,9
İstihdam oranı	47,5	47,7	66,3	66,2	29,2	29,5
İşsizlik oranı	9,4	10,2	8,6	8,8	11,2	13,0
Tarım dışı işsizlik oranı	11,3	12,2	9,8	10,0	14,9	17,2
15-64 yaş grubu						
İşgücüne katılma oranı	57,5	58,2	78,2	78,3	36,7	38,0
İstihdam oranı	52,0	52,2	71,3	71,3	32,5	32,9
İşsizlik oranı	9,6	10,4	8,8	9,0	11,4	13,3
Tarım dışı işsizlik oranı	11,3	12,2	9,8	10,1	15,0	17,3
Genç nüfus (15-24 yaş)						
İşsizlik oranı	17,4	19,8	15,8	17,0	20,3	25,0
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı ⁽¹⁾	21,6	22,0	12,1	12,4	31,1	31,8

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

(1) Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranıdır.

Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24630>

Mayıs 2016 ve Mayıs 2017 verilerine göre; kadınlarda işsizlik oranlarının erkeklere oranla yüksek, istihdam oranlarının ise yaklaşık yarısı düzeyinde kaldığı gözlenmektedir. Toplumsal cinsiyetin ve eğitim düzeyinin kadının işgücüne katılımı ve karşılaştığı sorunlar açısından belirleyiciliği, kadınların çalışırken karşılaştıkları sorunların aynı zamanda işgücüne katılmalarını engelleyen nedenler olduğu (Önder,2013,35) bilinmektedir.

Kadınların işgücüne katılımını engelleyen faktörler temelde ekonomik ve sosyal faktörler olarak iki başlık altında incelenmektedir. Nitekim çalışma çağındaki kadın eğitim, evlik, çocuk üçgeninde çoğunlukla eğitiminden fedakârlık etmek, bu durum zaman içinde kadın işgücünün daha düşük ücretlerle daha az nitelikli işlerde çalışmasına neden olmaktadır (Önder,2013,45). Öte yandan kadının çalışması durumunda elde edeceği ücretin, çalışmadığı dönemde üstlendiği aile içi görevlerini de karşılar olması gerekmektedir. Kadın ev işleri, yaşlı ve çocuk bakımı için haneden yapılacak harcamaları karşılayacak bir ücret düzeyinde iş bulamadıkça tercihini çalışmamaktan yana kullanmaktadır. Kadının evde ürettiği hizmetlerin toplam değeri "rezervasyon ücreti" olarak adlandırılmaktadır (Aktaran: Önder,2013,48; Ecevit,2000,s.157). Kadının işgücü piyasasına girmek istediğinde elde edeceği ücret geliri çalışmasından dolayı meydana gelen harcamalarla yani rezervasyon ücreti ile kıyaslanmaktadır. Bu durumda zaten niteliği düşük işlerde çalışan kadınların yeniden işe girmesini daha da zorlaştırmaktadır.

Öte yandan kadın işgücünün eğitim düzeyinin düşük olması, sosyo-kültürel açıdan toplumda ve ailede ortaya çıkan engeller ile köyden kente göç kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir.

Bunun yanında her ne kadar yasal düzenlemelerle çalışma hayatına girişte ve işyerinde ayrımcılığı önleyici düzenlemeler yapılmış olsa da başta hamilelikte geçen dönemlerin hesaplanması bile kadın işgücünün önünde daha işe giriş aşamasında engel oluşturmaktadır.

Kadınların çalışma hayatı içinde daha etkin rol alabilmesi aktif istihdam politikalarının oluşturup uygulanması ile mümkün olabilecektir. Aktif istihdam politikalarıyla küresel dünyada yanan değişim, dönüşüm ve gelişime ayak uydurulacak düzenlemelerin önünün açılması gerekmektedir. Bu amaçla öncelikle kadın işgücüne yeni iş fırsatları yaratacak politikalar oluşturulmalıdır. Bunun için bir yandan yeni yatırım alanlarının açılmasına yönelik teşvik ve önlemlerin alınması gereklidir. Sanayi sektörü yanında hizmet sektöründe de gelişim önünün açılması, iş kurmak ya da geliştirmek isteyenlere kredi ve teşvik desteklerinin düzenlenmesi bu kapsamda alınabilecek yapılabilecek çalışmalardır. Özellikle kadın istihdamı arttırmak için kadınlara yönelik çalışmaların önceliklendirilmesi gerekmektedir ki, son dönemde Türkiye’de bu konuda önemli adımlar atılmıştır. Ancak kadınların belirli bir bilgi birikimi olmadan yeni bir faaliyete başlaması mümkün olmayacağından mesleki eğitim ve girişimcilik eğitimlerinin verilmesi çalışmaların başlangıç noktasını oluşturacaktır.

Ancak yapılacak her yatırımın belirli bir verimlilik düzeyine ve üretilen mal ve hizmetin ise talep edilebilir nitelikte olması gerekmektedir ki, bu durumda dikkat edilmesi gereken temel konu kalite ve verimlilik çalışmalarının yapılmasıdır. Günümüz piyasa koşulları beraberinde getirmiş olduğu rekabet verimliliğin arttırılmasını zorunlu kılmıştır. Öte yandan piyasada rekabet edebilmenin ön koşulu üretilen mal ve hizmetin kalitesidir. Bunun için de İşletmelere, bilgi teknolojileri ve teknoloji transferiyle ilgili danışmanlık hizmetlerinin verilmesi ayrıca işletmelerin kalite sistemlerini kurmaları ve sürdürmeleri için kalite eğitimlerinin verilmesi gereklidir.

Mevcut küreselleşme sürecinde yaşanan değişim nitelikli işgücü açığı bulunmaktadır. Kadın işgücünün uzun dönemde işgücü piyasasında kalabilmesi için meslek edindirme eğitimleri kadar meslek geliştirme ve yenileme eğitimlerinin de hayat boyu verilmesi gereklidir. Bu amaçla uygulamalı eğitimlerin arttırılarak yaygınlaştırılması, teknolojik gelişmedeki hızlı dönüşümle birlikte mesleklerin ortadan kalkıp, yeni meslek gruplarının ortaya çıkması pek çok alanda üretim yöntemlerinin değiş-tirmesine, işgücünün mevcut bilgi ve becerilerin işlerliğini kaybetmesine neden olmuştur. Bu durum çalışanların meslek edindirme, meslek geliştirme ve meslek yenileme eğitimleri ile yeniden eğitilmesini zorunlu kılmıştır. Bütün nedenlerden “yaşam boyu eğitim”i günümüzün en önemli eğitim politikası haline gelmiştir.

Bütün bu önlemlerin alınabilmesi bir yandan işgücü piyasasına yönelik mevzuat ve politikaların yönlendirilmesi diğer yandan ise uygulamaların tabana yayılabilmesi için ülkede tüm aktörlerin çalışmalarda etkin rol alması ile mümkündür. Özellikle 5393 sayılı Belediye Kanunu ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu ile diğer kanunlardaki hükümler doğrultusunda uygulaya konulan sosyal belediyecilikte esas hedef, her talep edene talep ettiği yardımı vermek değil, belde sakinlerini yardıma muhtaç olmaktan kurtarmak ve sosyal dokuya müdahale ederek birey ve gruplarda ortaya çıkan değer-davranış farkını azaltmak, yani sosyal dokunun rehabilitasyonunu sağlamaktır. Bu çerçevede oluşan sosyal belediyecilik anlayışı kadınların gerek girişimci gerekse çalışan olarak işgücü piyasasına girmesinde aktif rol oynayacak paydaş olmasına imkân sağlamaktadır. Nitekim özellikle son yıllarda ülke çapında pek çok belediye hayat boyu eğitim çalışmalarında halk eğitim merkezleri, KOSGEB ve İş-Kur ile kurum ve kuruluşlarla işbirliği halinde çalışmaktadır.

Bu çalışmada sadece Bursa’daki başta Büyükşehir belediyesi olmak üzere belediyeler incelenmiş ve bir genelleme yapılmamıştır. Genelleme yapılmama istek ve kaygısının temelinde yatan neden, özellikle

belediyeler aracılığıyla yapılan çalışmaların yerel unsurların ihtiyaçları doğrultusunda şekillenmesi ve zaten ancak bu koşulla etkin olma olasılığının yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Bursa’da yerel yönetimler tarafından düzenlenen Meslek Edindirme Kursları

Hayat boyu eğitim kapsamında yerel yönetimler tarafından düzenlenen eğitim programları genellikle büyükşehir belediyeleri tarafından verilmekte olsa da ilçe belediyeleri de kurslar açmaktadır. Özellikle son yıllarda sayıları artmış olsa da bu oranın Avrupa Ülkelerine göre çok geride kaldığı gözlenmektedir.

Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım Oranı, (%)

	Erkek		Kadın		Toplam	
	2006	2011	2006	2011	2006	2011
AB27	8,4	8,2	10,1	9,6	9,3	8,9
Türkiye	2,1	3,0	1,5	2,7	1,8	2,9

Kaynak: Eurostat’dan aktaran Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2015,24.

Son yıllarda gerek sosyal belediyeçilik anlayışının yaygınlaşması gerekse “Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023 ve Eylem Planları 2014-2016” çerçevesindeki çalışmalarla sayıları hızla artmıştır. Bursa Büyükşehir Belediyesi de BUSMEK(**Bursa Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları**) ve Yerel Gündem 21 aracılığıyla başladığı eğitimlerini 12 yıldır sürdürmektedir.

Bu çerçevede hayat boyu eğitim anlayışı ile;

- BURSA SANATVE MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI (BUSMEK) 17 ilçede 34 ayrı mekânda (26 kurs merkezi, 4 kültür merkezi, 3 satış ofisi ve 1 yönetim merkezi olmak üzere) 220 branşta yılda ortalama 25.000 kursiyere,
- BURSA MOBİL EĞİTİM PROJESİ (BUMEP), 10 ilçede 10 eğitim aracıyla mahalle mahalle gezip, kendi branşında eğitimi ve tecrübeli, tamamı bayanlardan oluşan bilgisayar öğretmenleriyle, 16 yaş ve üzeri bayanlara
- BURSA ENGELSİZ MOBİL EĞİTİM PROJESİ (BENMEP) 7 ilçede özel bilgisayar dersliği haline getirilmiş, tasarımları değiştirilmiş ferah ve kullanışlı iki (2) eğitim aracında, kendi branşında eğitimi, tecrübeli öğretmenleri ile Engelli vatandaşlarımıza mahalle mahalle giderek ücretsiz “Grafik Tasarımı ve Bilgisayarlı Muhasebe Temel Eğitimleri”

3 farklı yapılanma içinde ücretsiz eğitim hizmeti verilmektedir. Bu eğitim gruplarından biri sadece engelliler, biri kadınlar biri ise ağırlıklı kadın olmak üzere herkese açıktır. Engellilere ve kadınlara yönelik mobil eğitim mahallerinde verilirken, BUSMEK Büyükşehir belediyesi sınırları içinde tüm ilde 34 farklı mekânda eğitimlerini sürdürmektedir. Eğitimin ihtiyaç sahiplerinin, özellikle de engellilerin ve kadınların rahat ulaşabilecekleri mekânlarda verilmesi, eğitimi olan talebi ve eğitime devam oranlarını arttırıcı olmuştur.

BUSMEK’in açıkladığı misyonundaki 2 ifade “sürdürülebilir eğitim” ve “kaliteli yaygın eğitim”dir. Bu amaçla;

- Mesleki sanat ve becerileri geliştirip kişisel birikimi arttırmak
- Tüketici olmaktan çıkıp üretici olmalarına yardımcı olmak,

- İstihdam edilebilirliği arttıran yapısı ile yerel kalkınmayı güçlendirerek kamu yararının gerçekleşmesine katkıda bulunmak vizyonunda yer alan ifadelerdir (BUSMEK,2016)3-4).

Bu kapsamda 2005 yılından itibaren açılan kurslarda 166.222 kişi eğitim almış, 108.450 kişi ise farklı alanlarda mesleki bilgilerini sertifikalandırmıştır. Bursa Büyükşehir Belediyesi Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı Sosyal İşler ve Eğitim Hizmetleri Şube Müdürlüğüne bağlı olarak faaliyetlerini sürdüren Kurslar, Milli Eğitim Bakanlığı ve Halk Eğitim Müdürlükleri ile işbirliği içinde hareket edilmekte ayrıca İş-Kur ve KOSGEB yanında sivil toplum kuruluşları ile işbirliği kapsamında istihdam garantili kurslar da açılabilir. Bahçecilik, bilgisayar teknolojileri, büro yönetimi ve sekreterlik, çocuk gelişimi ve eğitimi, el sanatları teknolojileri giyim ve üretim teknolojisi, hasta ve yaşlı bakım hizmetleri, makine teknolojisi, yiyecek ve içecek hizmetleri doğrudan bölgesel ihtiyaçlara yönelik kurslar olup ağırlıklı olarak kadınların tercih ettiği mesleki alanlardır. Sadece Endüstriyel mutfak grubu eğitimlerinde ev yemekleri hazırlama, pastacı çıraklığı, makarna ve sosları yapımı gibi 8 farklı dalda 2014-2016 döneminde 1506 kişiye bir meslek edinmenin yolunu açmıştır. KOSGEB destekli girişimcilik eğitimlerinde 13 grup eğitim açmış, 375 kişi sertifika almış bunlarda 111'i kendi işyerini açmıştır. Son dönemde Bursa Koza Tarım Satış Koop. Birliği öncülüğünde canlandırılan ipek üretimi ile birlikte dağ ilçelerine 115 halı, 26 kumaş dokuma tezgâhı konularak ipek halı ve kumaş imalatı için eğitim ve üretim faaliyetlerine dağ ilçelerin oturan kadınlarla başlanmıştır.

BUSMEK hazırladığı eğitim programları ile toplumsal bütünleşmenin ve ekonomik büyümenin sağlanması için, hayat eğitimi programlarının kapsamı okuma-yazmayı esas alan temel eğitim, mesleki eğitim, genel eğitim, genel kültür eğitimi ve boş zamanları değerlendirmek üzere geliştirilmiş eğitimlere kadar çok yönlü olabilmektedir. Kadınların gerek eğitim düzeylerinin gerekse çalışan ve çalıştıran olarak işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü bu eğitimlerde, kadınlara özel programların arttırılmasına neden olmuştur. Eğitim sürecinde özellikle çeşitli gerekçelerle eğitimi yarım kalmış ya da eğitimleri günün gereklerine uymayan kadınlara özel programlar geliştirilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

21. yüzyıl itibarıyla klasik belediyeçilik yanında; sosyal hizmetler ve yardımlar ile kültürel ve sınırsal, eğitimsel hizmetler de sosyal belediyeçilik anlayışı doğrultusunda faaliyetlerini çoğaltarak devam etmektedir.

Sosyal belediyeçilikte hedef, talep edene yardımı vermek değil, yardıma muhtaç olmaktan kurtarmak sosyal dokunun rehabilitasyonunu sağlamaktır. Bu yolla kişilerin çeşitli nedenlerden kaynaklanan dezavantajlı konumunu düzeltmek, asıl hedefdir. Özellikle Bursa gibi yoğun iç ve dış göç alan şehirlerde sosyal patlamaları önlemek, kent bütünlüğünü sağlamak, şehir algını ve şehre aidiyet duygusunu gelişimine, şehre ve toplumsal hayata uyumu kolaylaştırmak, kişilerin şehir yönetiminden talep ve beklentilerinin sağlıklı bir zemine kavuşmasına imkân sağlamaktır.

Ancak mesleki eğitimde aşırı uzmanlaşmaya gidilmemesine özellikle dikkat edilmesi gerekmektedir. Meslek edindirme eğitimleri kadar meslek geliştirme, meslek yenileme eğitimlerine özellikle Bursa gibi hızla gelişen ve küresel piyasalarda rekabet etme şansı yüksek olan işletmelerin yoğun olduğu bölge de önem vermek gerekmektedir. Nüfusu 2.5 milyonu bulan şehirde yıllık ortalama 25.000 kişinin eğitim alması oransal olarak küçük kalmaktadır. Her ne kadar ilçe belediyeleri tarafında da mesleki eğitim kursları düzenlense de görüşümüz bu kurslar arası eşgüdümün ve iş bölüşümünün sağlanması, kursların etkinliğini arttıracaktır. Ulaşımın zor olduğu özellikle dağ ilçelerinde genç kadınlara yatılı

eğitim olanağı sunmak eğitimlerin verimliliği açısından olumlu katkılar sağlayabilir. Hayat boyu eğitim ile istihdam edilebilirlik ilişkisinin iyi izlenmesi, piyasanın değişen ihtiyaçları doğrultusunda eğitimin eitlendirilmesi ve farklılaştırmasının yapılabilereği esnek yönetim modelinin sürdürülmesi ve verimliliği arttırıcı temel unsurdur. Hayat boyu istihdam edilebilirlik, kişinin çalışma hayatı boyunca üretken olmasıdır. Sürekli değişen bilgi ve beceri ihtiyaı eğitimlerin sadece ilk kez işgücü piyasasına gereklere değil aynı zamanda mesleki bilgi ve becerisini yenileme ihtiyaı duyanlara da yönelik olması gerektiği göz ardı edilmemelidir.

KAYNAKÇA

- Altan, Ömer Zühtü.(2007). *Sosyal Politika*, Anadolu Üniversitesi Yayını, No:2628, Eskişehir.
- Bahat, İsa. (2013). *Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Hayat Boyu Öğrenme Algısı*, T.C. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı, yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Beki, Abdülhakim. (2009). *“Türkiye’de Sosyal Belediyecilik (Ümraniye Belediyesi Örneği)*, Sena Ofset, İstanbul.
- Bursa Büyükşehir Belediyesi.(2017). *Faaliyet Raporu 2016*, http://www.bursa.bel.tr/dosyalar/birimek/strateji/faaliyet_raporlari/2016-2.pdf Erişim Tarihi:10.6.2017.
- Bursa Büyükşehir Belediyesi.(2016). *Faaliyet Raporu 2015*, http://www.bursa.bel.tr/dosyalar/birimek/strateji/faaliyet_raporlari/2015.pdf, Erişim Tarihi:10.6.2017.
- Bursa Büyükşehir Belediyesi (2017) *Bursa Büyükşehir Belediyesi Performans Programı* http://www.bursa.bel.tr/dosyalar//PERFORMANS_PROGRAMI_2017.pdf Erişim Tarihi:10.6.2017.
- Bursa Büyükşehir Belediyesi (2016) *Bursa Büyükşehir Belediyesi Performans Programı* http://www.bursa.bel.tr/dosyalar/birimek/strateji/performans_programi/2016.pdf Erişim Tarihi:10.6.2017.
- Bursa Büyükşehir Belediyesi (2015) *Bursa Büyükşehir Belediyesi Performans Programı* http://www.bursa.bel.tr/dosyalar/birimek/strateji/performans_programi/2015.pdf Erişim Tarihi:10.6.2017.
- Bursa Büyükşehir Belediyesi (2015) *Bursa Büyükşehir Belediyesi Stratejik Plan 2015-2019*, http://www.bursa.bel.tr/dosyalar/birimek/strateji/stratejik_plan/2015-2019.pdf Erişim Tarihi:10.6.2017.
- BUSMEK. (2016) *Bursa Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları*, Bursa, <http://busmek.bursa.bel.tr/busmek-faaliyet-raporu.html> Erişim Tarihi:10.6.2017.
- Ersöz, Halis Y. (2006). Sosyal Politika – Refah Devleti – Yerel Yönetimler İlişkisi, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, (Prof. Dr. Toker Dereliye Armağan Özel Sayısı),- Cilt: 55, Sayı: 1, İstanbul, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını,(s.760) <http://iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/35.pdf>
- Ersöz, Halis Y. (2007). Yerel Yönetimlerin sosyal Politika Alanındaki Rolü, *Sosyal Politikalar Derneği Sosyal Politikalar Dergisi*, S. 30-34.
- International Labor Organization (ILO). (2016). *Women at Work-Trends 2016*, ILO Publications, Geneva, 10 Ekim 2016, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/publ/documents/publication/wcms_457317.pdf Erişim Tarihi:10.6.2017.
- Koyunoğlu, H. Hüsnü. (2002). *Sosyal Politika Açısından Vakıflar – XVII. Yüzyıl İstanbul Örneği*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köksal, Sahre. (2017). *Yerel Yönetimlerde Halkın Eğitimi Ve Hayat Boyu Öğrenme Faaliyetleri*, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi Ve Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı Mahalli İdareler Ve Yerinden Yönetim Bilim Dalı Yayınlanmamış YL Tezi.
- Memişoğlu, Dilek, Sedef Eylemer, Evrim Mayatürk Ak-yol. (2016). Avrupa Birliği’ne Giriş Süreci Bağlamında Yerel Yönetimler Tarafından Düzenlenen Mesleki Kurslara Ve Kadın İstihdamının Artırılmasına İlişkin Bir Değerlendirme: İzmir-Türkiye Örneği, *Süleyman*

- Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*
Yıl: 2016 Sayı: Ciep Özel Sayısı, S1072-1090.
- Önder, Nurcan. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, Temmuz-Eylül 2013, Sayfa: 35-61
- Pekşen, S. Nilüfer. (2014). *Sosyal Belediyecilik Çerçevesinde Engellilere Sunulan Hizmetler: Ankara Büyükşehir Belediyesi*, TC Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,
- PEKTAŞ, Ethem Kadri. (2010), Türkiye’de Sosyal Belediyecilik Uygulamaları ve Temel Sorunlar, *Akademik İncelemeler Dergisi*, Cilt:5, Sayı:1, www.sbe.sakarya.edu.tr/dosyalar/sbe_dergi_cilt5_sayil.pdf, Erişim Tarihi:10.6.2017.
- Serdar, Aysu Bozkır.(2017). Sosyal Politika Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Türkiye’de Sosyal Politika, *Sosyal Politika*, Genişletilmiş 8. Baskı, Bursa.
- T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü. (2008). *Politika Dokümanı: Kadın ve Eğitim*, Ankara, KSGM Yay.
- T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2015). “Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023 ve Eylem Planları 2014-2016”, Aralık 2015, <http://www.uis.gov.tr/media/1370/uis-2014-2023.pdf>. Erişim Tarihi:10.6.2017
- Toprak Düriye ve Şata Ceyda. (2009). Türkiye’de Yerel Yönetimler Reformu Çerçevesinde Sosyal Belediyecilik Yaklaşımı, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1.
- Toprak, Metin, Armağan Erdoğan. (2012) Yaşamboyu Öğrenme: Kavram, Politika, Araçlar ve Uygulama, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science* Cilt/Volume 2, Sayı/Number 2, Ağustos/August 2012, Pages 69-91
- UNDP. (2005) *Programing for Justice : Access for All*, Bangkok, United Nations Development Programme.
- United Nations General Assembly. (2015) *Resolution Adopted by the General Assembly on 25 September 2015 –Transforming Our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E (10.6.2017).
- Yıldırım, Nuran. (1996). *İstanbul Darülaceze Müessesesi Tarihi*, İstanbul, Darülaceze Vakfı.
- Yıldırım, Yusuf Ziya (2011). *Dezavantajlı Bir Grup Olarak Engellilere Yönelik Eğitim Faaliyetleri: İsmek Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı, İstanbul.