

KAMU SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADIN KAMU GÖREVLİLERİNİN SENDİKAL ÖRGÜTLENMESİ ÜZERİNE BİR İNCELEME (*)

(**) **Zahide PEKER**

(***) **Gökçe CEREV**

ÖZ

Tarihin her döneminde kadınlar ekonomik faaliyetlerde yer almışlardır. Kadın emeğinin ekonomik faaliyetlerde bulunmasının dönüm noktası Sanayi Devrimi'dir. Sanayi Devrimi sonrası kadınlar emeklerini bir ücret karşılığı sunarak işgücü piyasalarında yer almaya başlamışlardır. Kadınların emeklerini sunduğu önemli sektörlerden biri de kamu sektörüdür. Kamu çalışma ilişkilerinin kendine özgü yapısı kadın emeği açısından önemlidir. Kamu çalışma ilişkilerinin önemli aktörlerinden birisi olan kamu görevlileri sendikaları için kadın kamu görevlileri, büyük bir gücü temsil etmektedir. Bu çalışmanın amacı, kamu görevlileri sendikalarında kadın kamu görevlilerinin genel görünümünü sendikal istatistikler bağlamında incelemektir. Çalışma, kamu çalışma ilişkilerinde kadın görevlilerinin nicel yapısının kamu görevlileri sendikaları tarafından hangi düzeyde kullanı-

labildiğinin tespiti açısından önemlidir. Çalışmada öncelikle literatür taraması yapılmış, sonra istatistiksel veriler karşılıklı olarak analiz edilerek yorumlanmıştır. Çalışmanın sonucunda, kadın kamu görevlilerinin sendikalara katılımlarının ve aktif olarak sendikal faaliyetlerde bulunabilmelerinin sağlanması için tavsiyelerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kamu Sektörü, Kamu Görevlisi, Kadın, Sendika.

A REVIEW ON THE UNIONISATION OF WORKING WOMEN IN THE PUBLIC SECTOR

ABSTRACT

Women have been involved in economic activities throughout history. The Industrial Revolution marked a watershed moment in women's labour to engage in economic activities. Following the Industrial Revolution, women have begun to take part in the labour market by

(*) **Makalenin Geliş Tarihi** / 14.03.2022 - **Makalenin Kabul Tarihi** / 31.03.2022 - **Makalenin Türü** / Araştırma

(**) **Arş. Gör.** / Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, zahide.peker@kocaeli.edu.tr, ORCHID id: 0000-0002-0588-2837.

(***) **Doç. Dr.** / Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, gokce.cerev@kocaeli.edu.tr, ORCHID id: 0000-0001-9908-343X.

exchanging their labour for a wage. The public sector is among the major sectors in which women offer their labour. The unique structure of public labour relations is also important for women's labour. Women public servants represent a significant power source for public servants' unions as one of the important actors in public labour relations. This study aims to examine the general outlook of women public servants in public servants' unions in the context of trade union statistics. This study is noteworthy in determining to what extent of the quantitative structure of women employees in public labour relations can be used by public servants' unions. The research began with a literature review, followed by a reciprocal analysis and interpretation of statistical data. As a result of the study, suggestions were made to ensure that women public servants take part in unions and actively engage in union activities.

Keywords: Public Sector, Public Servant, Women, Union.

GİRİŞ

Tarihsel süreçte insanlığın gelişmesi ve ilerlemesi toplumsal yaşamı derinden etkilemiştir. Özellikle avcı-toplayıcı toplum yapısından tarım toplumuna geçişle birlikte yerleşik düzenin şekillenmesi toplumun siyasal, sosyal ve ekonomik alanlarında önemli değişimleri meydana getirmiştir. Bu değişim, kadının toplumsal statüsünün dönüşümüne yol

açmıştır. İnsanlık tarihinin her döneminde ekonomik faaliyetlerde yer alan kadın, tarım toplumu sonrasındaki yapıda ve sanayi toplumu sürecinde emek piyasalarının önemli bir parçası durumuna gelmiştir. Kadın emeğinin önemi bu dönemden sonra giderek artmıştır.

Kadının çalışma hayatında emeğini arz ederek karşılığında gelir elde etmesi Sanayi Devrimi süreci ve sonrasında hızlı bir şekilde gelişmiştir. Ancak bunun yansıması olarak kadının aile içinde üstlendiği işlere ve rollere ek olarak emek piyasasındaki işleri ve rolleri eklenmiş, bu durum üzerlerindeki iş yükünü artırmıştır. Kadının emek piyasalarında ücret karşılığı yer almasıyla birlikte hâlihazırda yaşamda karşılaştığı sorunlara çalışma hayatıyla ilgili sorunlar dâhil olmuştur. Sanayi Devrimi sürecinde kötü çalışma koşulları, düşük ücret düzeyleri ve güvencesizlik kadın emeğinin etkilendiği önemli sorunlar olmuştur. Sanayi Devrimi sonrası işçi sınıfının ortaya çıkmasıyla birlikte kötü çalışma koşullarının meydana getirdiği olumsuz etkileri ortadan kaldırmak için sendikalar hızlı bir şekilde toplumsal alanlarda yer almaya başlamıştır. Sendikaların üzerinde durduğu önemli konular arasında, kadın emeğinin karşılaştığı olumsuz durumların ortadan kaldırılması da yer almıştır.

Sendikalar işçi sınıfının haklarını ve çıkarlarını koruyarak geliştirmek için ortaya çıkan örgütlerdir.

Çalışma koşullarında ve toplumsal alanlarda zaman içinde meydana gelen değişimlerle birlikte işverenler ve diğer çalışanlar da sendikal örgütlenme eğiliminde bulunmuşlardır. İşvereni devlet olan ve kamu çalışma ilişkilerinin temel ögesi konumunda bulunan kamu görevlileri, tarihsel süreçte sendikal örgütlenme ihtiyacında bulunmuşlar ve bu yönde çaba göstermişlerdir. Kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesi işçi sınıfına göre daha geç ve farklı koşullarda meydana gelmiştir. Kamu çalışma ilişkilerinin kendine özgü yapısı, kamu görevlileri sendikalarının gelişmesinde en büyük etkenlerden birisi olmuştur.

Kadın emeğinin kamu sektörü içindeki yeri ve rolü, kamu görevlileri sendikaları açısından da kadın kamu görevlilerinin önemini artırmıştır. Kadının emek piyasalarında yaşadığı sorunların çatısı altında gelişen kadın ve kamu çalışma ilişkileri arasındaki bağ, kadın kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesini önemli bir konuma getirmiştir. Bu çalışma da kadın emeği ekseninde kadınların sendikal örgütlenme çabalarını kamu görevlisi kadın çalışanlar bağlamında Türkiye özelinde incelenmiş ve yorumlanmıştır.

1. KADIN VE EMEK

İnsanlık tarihinin her döneminde kadın, ekonomik faaliyetlerin doğrudan içerisinde yer almıştır. Kadın, aile içi ve grup içi görevleri yerine getiren faaliyetleri gerçekleştirirken

tarım toplumu döneminde yerleşik düzene geçilmesiyle birlikte kadının emeğindeki dönüşüm de başlamıştır. Bu dönemde kadınlar da erkekler gibi üretimde çiftçi, çırak vb. rolleri üstlenmiş (Küçük, 2015: 3), kadın emeği sadece ev ve grup içi rollerle sınırlı kalmaktan çıkarak ekonominin içinde daha aktif yer almaya başlamıştır (Koç, 2003). Sanayi Devrimi dönemi ise kadının ekonomik faaliyetlerde bir ücret karşılığında yer alması açısından dönüm noktası olmuştur (Bozkaya, 2013: 72).

Sanayi Devrimi sadece üretim modellerini ve araçlarını geliştirip değiştirmemiş, aynı zamanda büyük bir toplumsal dönüşümü gerçekleştirmiştir. Sanayi Devrimi sonrasında artan kitlesel üretim, emeğe olan ihtiyacı artırmıştır. Bu dönem toplumsal yapıda meydana gelen değişimle birlikte tarım toplumunun köylü ve köle sınıfları, işçi sınıfına dönüşmeye başlamış; artan emek talebi ise sınırlı emek arzı nedeniyle karşılanamamıştır. Bu durum kadın emeğine duyulan ihtiyacı artırırken kadının emek piyasalarındaki yeni rollerinin başlangıcı olmuştur. Kadının toplumsal durumunun emek piyasasına yansımaları sonucu, kadın ucuz işgücü olarak görülmeye başlanmıştır (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 8; Çitçi, 1982: 17). Sanayi Devrimi sonucu kitlesel üretimin hız kazanması, kadınların fabrikalarda işçi olarak yer almasına yol açmıştır. Kadınların ekonomik faaliyetlerde bulunması aile içi çalışma ve tarımda çalışmadan, ucuz ve

niteliksiz işgücü olarak fabrikalarda çalışmaya doğru bir değişim göstermiştir. Bu dönemde özellikle nitelik gerektirmeyen işler kadın emeğinin çalışma alanını oluşturmuştur (Yılmaz, Bozkurt ve İzci, 2008: 91).

Kadın emeğinin kitlesel üretimde kullanılması sadece düşük ücret ile sınırlı kalmamış, başta ağır ve sağlıksız çalışma koşulları olmak üzere birçok sorunu daha ortaya çıkarmıştır (Kocacık ve Gökçaya, 2015: 197). Kadınların fabrikalarda çalışmaya başlaması aile içi rollerini de etkilemiştir. Çocuk bakımı başta olmak üzere kadının aile içinde sunduğu emek ile fabrikalardaki üretimde sunduğu emek birbirini etkileyen iki önemli konu olmuştur. İşverenler ile kadın çalışanlar arasında çalışma ilişkilerinde ortaya çıkan sorunlar da öncelikli olarak bu ekseninde gelişmiştir (Çolak ve Kılıç, 2001: 32). Meydana gelen ilgili durumun gelişmesinde, geçmişten gelen cinsiyetçi iş bölümünün özellikle Sanayi Devrimi ve sonrasındaki dönemde emek piyasalarına yansması bulunmaktadır. Cinsiyet temelli iş bölümünde işlerin, 'kadın işi' ve 'erkek işi' olarak ayrılması, kadınların bakım faaliyetlerini (çocuk, yaşlı, hasta, engelli bakımı gibi) ve ev içindeki işleri yapma yükümlülüğünü ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda erkeğin yükümlülüğü ise, ailenin geçimini ve güvenliğini sağlama olarak şekillenmiştir. Erkeğin yükümlülüklerinin toplumsal alanda daha değerli ve önemli görülmesi

kadının ev içinde sunduğu emeğin değersizleşmesine yol açmıştır. Bu durum, kadının emeğini aile dışı piyasalarda sunmaya başlamasıyla da devam etmiş ve kadın emeği ucuz emek olarak şekillenmiştir (Koray, 1993: 27).

Sanayi Devrimi'ni izleyen yıllarda artan kitlesel üretim ve ticaretin uluslararası alana yayılması, üretimdeki maliyetleri üzerinde durulan önemli bir durum haline getirmiştir. Üretim maliyetlerinin düşürülmesinde üretim faktörleri içinde önemli bir yeri olan emek öne çıkan bir araç olmuştur. Emeğin çalışma koşulları, çalışma biçimleri ve ücret düzeyleri maliyetleri azaltma noktasında etkin rol oynamış, işverenler çalışanların hak ve çıkarlarını göz ardı etmişlerdir (Işıklı, 2005). Bu genel durum işverenlerin kadın emeğine yönelimini de artırmıştır (Özçatal, 2011). Bir diğer ifadeyle işverenlerin kâr maksimize etme kaygısı, kadın emeğine olan talebi artırmıştır.

Günümüzde kadınların emek piyasalarındaki durumunu, toplumun sahip olduğu kültürel değerler, kadınların toplum içindeki konumu ve emeğin üretim içindeki yeri belirlemektedir (Koç, 2003). Kadın emeğinin sadece üretimde işçi olarak değil aynı zamanda kamu sektöründe de varlık göstermesi zaman içerisinde giderek yaygınlaşan bir durum olmuştur. Kadınlar özellikle kamu sektöründe hızlı bir şekilde yer alarak kamu çalışma ilişkilerinin önemli bir parçası haline gelmişler-

dir. Kadınların kamu görevlisi olarak çalışma hayatında yer almaları, kadın emeğinin yeniden şekillenmesi açısından oldukça önemli bir gelişme olarak ortaya çıkmıştır.

Türkiye açısından değerlendirildiğinde kadının emek piyasalarındaki genel durumu dünyadaki gelişmeler ekseninde meydana gelmiştir. Kadınlar açısından tarımda ücretsiz aile işçiliği, tarım işçiliği, hizmet sektörü ve küçük işletmelerde üretimde bulunmak önemli çalışma alanları olarak gelişmiştir (Öztürk ve De-
deoğlu, 2010: 12). Günümüzde kamu sektörü de kadın emeğinin yer aldığı önemli bir sektör olarak görünümünü korumaktadır. Kamu görevlisi olabilmenin gerekli şartları, yüksek eğitim düzeyine sahip ve nitelikli kadın emeğinin kamu sektörü içinde istihdam edilmesine yol açmıştır. Bu anlamda kamu sektörü çalışma ilişkileri, kadın emeği açısından daha olumlu çalışma koşullarının ortaya çıktığı bir alan olarak varlığını sürdürmektedir.

2. SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDE KADIN

Sendikalar, çalışanların hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmek, sosyal ve kültürel sorunlara çözüm aramak için kurulmuş örgütler olarak tanımlanmaktadır. Sendikalar, Sanayi Devrimi sonrası dönemin olumsuz çalışma koşulları nedeniyle işçi sınıfı tarafından kurulmuş; ilerleyen dönemlerde işverenler ve diğer çalışanlar tarafından da tercih

edilerek önemli sivil toplum örgütü yapısına dönüşmüşlerdir. Sendikaların ortaya çıkmasında geçmişte kalfaların, çırakların ve ustaların bir araya geldiği yardımlaşma sandıkları veya derneklerin etkisi büyük olmuştur (Koç, 1998: 2).

Sendikalar günümüz toplumlarının vazgeçilmez demokratik örgütleridir. Çalışanların ve işverenlerin hak ile çıkarları üzerine odaklanan sendikalar, toplumda ortaya çıkan cinsiyet temelli ayrımcılığı ve bu durumun çalışma hayatına yansımalarını da sorgulayan örgüt şekline dönüşmüşlerdir. Sendikal örgütlenmeler geçmişten günümüze gelişme göstermiş olmalarına rağmen tarihin her sürecinde erkek egemen bir örgüt yapısı sergilemişlerdir (Çiçek ve Yiğit, 2016: 1387). Sendikaların genel yapısı örgütlü oldukları ülkenin işgücü piyasasının, toplumsal yapısının ve siyasi durumunun kendisine özgü özelliklerinden etkilenerek şekillenmektedir (Phelan, 2007: 11).

Kadın emeği açısından ise, sendikaların önemi büyüktür. Kadınlar tarihsel süreçte iktisadi faaliyetler içinde yer almalarına rağmen özellikle Sanayi Devrimi'nin devamında ücret karşılığı çalışmalarıyla birlikte kendilerini çıkar çatışmasının içinde bulmuşlardır (Yenihan ve Cerev, 2016: 152). Sendikal örgütlenmenin ilk dönemlerinde çoğunlukla ücret artışı ve çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik -çalışma ilişkileri açısından daha temel niteliklere sahip-

izlenen politikalar, zamanla örgüt içi demokrasi ve toplumsal alanda sendikal gücün kazanılmasına doğru yönelmiştir. Tarihsel açıdan sendikaların yürüttüğü ilk faaliyetler, kadın emeğini dolaylı olarak etkilemiştir. II. Dünya Savaşı'nı takip eden dönemde sendikalar, kadın emeğini artan oranda merkeze alarak ve kadınların hem endüstri ilişkileri açısından hem de günlük hayat pratiklerinde karşılaştıkları sorunlara yönelik çözümler üreterek kadın emeğinin örgütlenmesine doğrudan katkı sağlamıştır.

Bu anlamda 90'lı yıllar özellikle hem özel sektör ve kamu sektöründeki kadın emeği, hem de bu sektörlerdeki sendikal katılım açısından önem taşımaktadır. Zira 1980'li yıllar ile büyük hız kazanan küreselleşme süreci, neo-liberal ekonominin baskın olmaya başlaması, teknolojik gelişmeler, eğitim düzeyindeki artış, işgücünün feminizasyonu gibi pek çok neden çalışma hayatının görünümünü değiştirmiştir. 90'lı yıllar küresel ölçekte daha fazla sayıda kadının hem istihdama hem de sendikal mücadeleye dâhil olduğu bir zaman dilimine karşılık gelmektedir. Özellikle öğretmenlik, hemşirelik gibi meslekler ile bu mesleklere mensup kamu sektöründe sendika üyesi kadınların sayısında önemli bir artış görülmüştür. Bu doğrultuda sendikalaşma, daha yüksek eğitilmiş ve ücrete sahip kadınlar arasında da yaygınlaşmıştır (Braunsstein, Shaw ve Dennis 1994: 1-3).

Günümüz sendikaları açısından bakıldığında da üye sayısını artırmak önemli bir hedef haline gelmiştir. Sendika üyesi olmak, üye ve sendika açısından karşılıklı çıkar paylaşımını da meydana getirmektedir. Bu durumdan kadın çalışanlar da faydalanmakta ve sendikalara üye olarak daha fazla ücret elde edebilmek, eşit değerde işe eşit ücret sağlayabilmek, iş hukuku alanında pozitif kazanımlarda bulunmak ve kapsamlı sosyal politikalar elde etmeyi amaçlamaktadırlar (Smith, 2006: 40).

Kadınların işgücüne daha fazla katılması ve kıdem kazanması, sendikalaşmanın avantajlarını da arttırmaktadır. Bahsedildiği gibi, sendikaların yalnızca ücret artışı ve ücret eşitliği sağlamanın dışında da faydaları bulunduğu unutulmamalıdır (Braunsstein ve diğerleri, 1994: 2). Bu anlamda sendikaların üyelerine sağladığı maddi imkânlarla ek olarak, maddi olmayan faydalar, kadınlar açısından dikkate değer bir yer tutmaktadır. Kadınların sendikalara katılımı, seslerini duyurmalarına, kendilerini gerçekleştirmelerine, talep ve isteklerini toplu pazarlıklar aracılığıyla ifade edebilmelerine imkân vermektedir (Beken, 2015: 160). Sendikalaşmanın üyelerine sağlayacağı faydalar ve haklar bakımından, azınlık ve/veya dezavantajlı sayılabilecek (azınlık, göçmen, engelli vb.) bireylerin sendikalı olmadıkları takdirde dezavantajlı kategorisinde yer almayan diğer çalışanlarla aynı

haklara ve uygulamalara erişebilme olasılıkları düşmektedir (Braunss-stein ve diğerleri, 1994: 2). Buradan hareketle, kamu sendikacılığına yönelik ABD, Birleşik Krallık, Kanada ve Yeni Zelanda'da yapılan çeşitli çalışmalar, maddi gelişmelerin yanında eşit işlem görme, sosyal koruma, iş sağlığı ve güvenliği, iş güvencesi, örgütlenme, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı gibi diğer pek çok sosyal hakkın da işlerlik kazanmasında ve taleplerin karşılanmasında kamu sendikalarının temel aktör olduğunu göstermektedir (Figart, 1987; Moreno, 2011; Ross, 2013; Jones, 2015; Patrick, 2018; Rosenfeld ve Denice, 2019; Kerrissey ve Meyers, 2021).

Kadın çalışanlar sendikaya üye olarak kazanımlarda bulunmayı hedefleseler de istatistiksel olarak sendikalara katılımlarının erkek çalışanlara göre daha düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmaktadır (ILO, 2020). Bu durum aynı zamanda kadın çalışanların sendikalarda yönetsel ve organizasyonel olarak faaliyetlere daha az katılım göstermesine neden olmaktadır. Kadın çalışanların erkeklere göre sendikal örgütlenme içinde daha az yer almalarında özellikle kadın istihdamının daha düşük düzeyde olması, sendikal ilginin erkeklere oranla daha az düzeyde seyretmesi, hane içi ile kamusal alandaki rollerin uyumlaştırılma zorluğu ve toplumun genel ataerkil yapısı etkili olmaktadır. Kadın istihdamının genel olarak tarım işçiliği, aile işçiliği, kayıt dışı çalışma gibi sendikal ör-

gütlenmenin düşük olduğu sektörlerde yoğunlaşması sendikal örgütlenme içinde yer almalarının önünde önemli bir engel teşkil etmektedir (Blau ve Ferber, 1992). Kadınların sendikal katılımdaki görünürlüğü- nün düşük seyretmesi, kadınların çalışma hayatına ilişkin sorunlarının ve taleplerinin de görünürlüğü- nün olumsuz etkilemektedir.

Kadın çalışanların sendikal örgütlenmesinin önünde büyük bir sorun olan işgücünde yeterli düzeyde yer bulamamalarının temelinde toplumun genel yapısından kaynaklı durumlar vardır. Toplumların genel yapısında cinsiyet temelli iş bölümü çalışma hayatına da yansımış ve erkek istihdam oranları kadın istihdamının üzerinde veriler sergilemiştir. Kadınlar zaman içinde birçok hak elde etmiş olmalarına rağmen günümüzde özellikle siyasi ve ekonomik otoritenin erkek egemenliği altında bulunması nedeniyle geri planda kalmaya zorlanmışlardır (Yirmi-beşoğlu, 2012: 335). Ülkelerin istihdam yapısı, ücretli kadın çalışanların sayısı, kadınların çalıştıkları işlerin ve işyerlerinin sendikaya elverişli olup-olmadığı, ülkedeki cinsiyetler-arası eşitliği gözetici politika ve uygulamaların varlığı, kadınların sendikalara katılımın etkenleri arasında yer almaktadır (Toksöz, 2002: 440). Toplumsal yapıdaki ataerkil görünüm hem yönetsel hem de sendikal örgütlenmelere yansımış, erkek egemen cinsiyet temelli eşitsizlikler ortaya çıkmıştır (Franzway,

2000: 259). Sendikalara katılımın kadınlar açısından hem maddi hem de manevi bir yarar sağladığı tespit edilmiştir, ancak asıl önemli konu sendikalarda kadınların neden düşük oranlarla temsil edildiğidir (Becken, 2015: 172).

2.1. Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenmesinde Kadın Emegi

Günümüzde kadın emeğinin yer aldığı önemli bir sektörlerden biri de kamu sektörüdür. İşvereni devlet olan kamu sektöründe çalışanların hak ve çıkarları diğer sektörlere göre farklı bir yapıda gelişme göstermiştir. Kamu sektörünün kendine özgü yapısı kamu çalışma ilişkilerine yansımış, devletle özdeşleşen kamu görevlileri ve kamu görevlileri sendikaları da bu durumdan etkilenmiştir. Kamu görevlileri sendikacılığı ancak 20. Yüzyılın başında kurulabilmiş ve ilgili sektörde işveren statüsünde olan devletin sergilediği katı tutum, kamu görevlilerinin sendikalaşmasını uzun bir müddet engellemiştir. Uluslararası düzlemde, kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme hakkı ile bu hakkın sınırları ve içeriği ülkeler arasında farklılık göstermektedir (Tokol, 2017: 31-32). Kamu görevlilerinin çalışma koşulları, topluma sundukları kamusal hizmetlerin niteliği açısından belirleyici olmaktadır. Dolayısıyla, sosyo-ekonomik pek çok kazanımı da beraberinde getiren sendikal örgüt-

lenme, kamu görevlileri ve toplum açısından ayrı bir değere sahiptir.

Kamu görevlileri sendikalarının amacı; "Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesidir." şeklinde ifade edilmiştir (4688 sayılı Kanun Md.1). Türkiye'de kamu görevlilerinin sendikal haklarına yönelik en son yasal düzenleme 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunudur. Kamu görevlileri ülke genelinde kanunda yapılan düzenleme çerçevesinde sendikal örgütlenme faaliyetlerini on bir farklı hizmet kolunda gerçekleştirmektedir.

Türkiye açısından kamu sektörü, istihdamın öncü olduğu bir konumdadır. Kamunun geniş istihdam olanakları işgücünün değerlendirilmesi açısından her zaman önemli olmuştur. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı verilerine göre Türkiye'de 2020 yılında kamu istihdamı 4.791.571 kişi, 2021 yılında ise 4.877.270 kişi olarak gerçekleşmiştir. 2020 yılında kamu istihdamında yer alan kamu görevlilerinden 2.970.210 kişi, 2021 yılında ise 3.003.603 kişi kadrolu personel statüsünde görevlerini yerine getirmektedir¹. Bu veriler kamu istihdamının önemini ortaya koymaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün araştırmalarına göre, kamu sektörünün işvereni konumunda olan devlet, küresel düzeyde diğer ülkelerde de en yüksek istihdam yaratan

¹ <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/>, (Erişim Tarihi: 10.03.2022).

aktör niteliği taşımaktadır. Kamu sektörü kadınlar açısından değerlendirildiğinde, daha iyi eğitilmiş bir işgücüne gereksinim duyan yüksek vasıflı işlerin varlığı sebebiyle daha yüksek gelir düzeyi, sosyal koruma ile iş ve gelir güvencesi gibi imkânlar mevcuttur. Buna ek olarak kadınlar, sendikal örgütlenme bağlamında kamu sektöründe özel sektöre kıyasla daha iyi temsil edilmektedir (ILO, 2012; ILO, 2020: 61).

Türkiye'de kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesi özellikle son yirmi yılda hız kazanarak gelişme göstermiştir. Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren her dönemin ortaya çıkardığı şartlara göre örgütlenme mücadelesi içinde olan kamu görevlileri çoğu zaman bu mücadelelerinde zorluklarla karşılaşmışlardır. Tablo 1'de kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesinin sayısal görünümü Çalışma Bakanlığı verilerine göre

Tablo 1. Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenmesinin Genel Durumu (2011-2021 Dönemi)

Yıl	Kamu Görevlisi Sayısı ²	Sendika Üyesi Kamu Görevlisi Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)	Sendika Sayısı
2011	1.874.543	1.195.102	63,75	101
2015	2.354.314	1.679.028	71,32	150
2020	2.633.931	1.723.623	66,44	216
2021	2.658.555	1.718.984	64,66	224

Kaynak: Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Çalışma Hayatı İstatistikleri.

seçilmiş yıllar itibariyle son on yıllık dönemi verilmiştir. Kamu görevlileri 2011 yılında 101 farklı sendika çatısı altında sendikal örgütlenme faaliyetlerinde bulunurken sendikalaşma oranı yüzde 63,75 olarak gerçekleşmiştir. İlerleyen dönemde 2015 yılı itibariyle sendikalaşma oranı yüzde 71,32'ye, sendika sayısı ise 150'ye yükselmiştir. 2011-2015 yılları ara-

sında kamu görevlilerinin kurduğu sendika sayısında yaklaşık yüzde 50 düzeyinde artış meydana gelirken sendikalı kamu görevlisi sayısı yüzde 11,87 artmıştır. Bu dönemde kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesi sayısal yönüyle önemli düzeyde gelişme göstermiştir. 2020 yılında kamu görevlilerinin sendikalaşma oranı yüzde 64,66'ya gerilerken,

² 4688 sayılı Kanun'un 15'inci maddesinde yer alan kamu görevlileri hariç.

sendika sayısı artarak 216'ya ulaşmıştır. Bu dönemde kamu görevlileri sendikalarının üye sayılarının azalmasına rağmen sendika sayısının artması, sendikal mücadelenin parçalı bir yapı göstermesine neden olmuştur. İlgili dönemde dikkat çeken bir diğer önemli konu ise, sendikalı kamu görevlilerinin yaklaşık yüzde 95'inin üç konfederasyonun çatısı altında [Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen), Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Türk Kamu-Sen), Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)] sendikal örgütlenme eğilimi içinde bulduklarıdır. 2021 yılında ise kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesindeki gerileme devam etmiş, sendikalaşma oranı yüzde 64,66 düzeyine inmiştir. 2021 yılında kamu görevlileri sendikal örgütlenmeyi 13 farklı konfederasyona bağlı ve bağımsız sendikalardan oluşan 224 sendika çatısı altında meydana getirmiştir. 2021 yılı Temmuz ayı istatistiğine göre işçi sendikalarının genel durumu ise toplam 15.027.910 işçiden 2.123.685'i sendika üyesi şeklinde meydana gelirken işçilerin sendikalaşma oranı yüzde 14,13 düzeyinde gerçekleşmiştir³. Hem kamu görevlilerinin hem de işçilerin sendikal örgütlenmesinde ortaya çıkan olumsuz durumlar her iki kesiminde de sendikal örgütlenme düzeyine etki ederken, kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesi işçilere göre daha iyi bir sayısal gö-

rünüm sergilemiştir.

Kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmede bulunduğu on bir hizmet kolunda yer alan kamu görevlisi ve sendikalı kamu görevlisi sayısı 2020 yılı verileri üzerinden Tablo 2'de ayrıntılı olarak verilmiştir. Tablo 2 verilerine göre sendika üyesi olabilecek kamu görevlilerinin yüzde 46,41'i kadın kamu görevlisi (1.222.499 kişi), yüzde 53,59'u erkek kamu görevlisidir (1.411.423 kişi). Sendika üyesi olabilecek kamu görevlilerinin yaklaşık yarıya yakını kadın kamu görevlilerinden oluşmaktadır. Hizmet kolları bağlamında bakıldığında Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri ve Sağlık ve Sosyal Hizmetler hizmet kollarındaki kadın kamu görevlisi sayısı erkek kamu görevlisinden fazladır. Bir diğer deyişle, bu hizmet kollarında nicel üstünlük kadın kamu görevlilerindedir. Kadın kamu görevlilerinin istihdam düzeyi 634.694 kişi ile Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri hizmet kolunda en yüksek düzeydedir. Ulaştırma Hizmetleri hizmet kolunda ise kadın görevlileri 3.744 kişi ile en düşük düzeyde istihdam edilmektedir. Kamu sektöründe istihdam da yer alan sendika üyesi olabilecek kadın kamu görevlilerinin yüzde 81,53'ü Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri ile Sağlık, Sosyal Hizmetler hizmet kolunda yer almaktadır. Kadın kamu görevlilerinin büyük kısmı bu iki hizmet kolunda çalışmaktadır.

³ 4688 sayılı Kanun'un 15'inci maddesinde yer alan kamu görevlileri hariç.

Tablo 2. Kamu Görevlilerinin Hizmet Kollarına ve Cinsiyete Göre Sendikal Örgütlenmesinin Genel Görünümü (2020 Yılı)

No	Hizmet Kolu	Kamu Görevlisi Sayısı				Sendikalı Kamu Görevlisi Sayısı			
		Erkek	%	Kadın	%	Erkek	%	Kadın	%
1	Büro, Bankacılık ve Sig. Hiz.	176.185	61,06	112.354	38,94	108.428	68,37	50.169	31,63
2	Eğitim, Öğretim ve Bilim Hiz.	592.868	48,30	634.694	51,70	431.684	54,93	354.131	45,07
3	Sağlık ve Sosyal Hizmetler	261.831	41,97	362.087	58,03	164.006	42,46	222.232	57,54
4	Yerel Yönetim Hizmetleri	96.609	78,87	25.887	21,13	89.548	79,20	23.511	20,80
5	Basın Yayın ve İletişim Hiz.	21.182	65,32	11.244	37,68	16.540	69,14	7.383	30,86
6	Kültür ve Sanat Hizmetleri	11.909	62,20	7.236	37,80	8.250	68,00	3.883	32,00
7	Bayındırlı İnşaat ve Köy Hiz.	33.225	71,11	13.498	28,89	22.323	76,80	6.745	23,20
8	Ulaştırma Hiz.	24.912	86,93	3.744	13,07	17.607	92,42	1.444	7,58
9	Tarım ve Ormancılık Hiz.	60.093	74,78	20.266	25,22	47.010	79,18	12.362	20,82
10	Enerji Sanayi ve Madencilik Hiz.	27.447	74,74	9.276	25,26	19.583	80,74	4.670	19,26
11	Diyanet ve Vakıf Hiz.	105.171	82,56	22.213	17,44	94.470	84,26	17.644	15,74
Toplam		1.411.423	53,59	1.222.499	46,41	1.019.449	59,15	704.174	40,85

Kaynak: ÇSGB, Çalışma Hayatı İstatistikleri.

Tablo 2'deki verilere göre sendika üyesi olabilecek kamu görevlileri içinde sendikalaşma oranı, erkek kamu görevlilerinde yüzde 59,15 düzeyinde, kadın kamu görevlilerinde ise yüzde 40,85 düzeyinde gerçekleşmiştir. Sendikalı kadın kamu görevlisi sayısı 704.174 kişidir. Kadın kamu görevlileri en yüksek düzeyde yüzde 57,54 ile Sağlık ve Sosyal Hizmetler hizmet kolunda sendikal örgütlenme gerçekleştirirken, en

düşük yüzde 7,58 ile Ulaştırma Hizmetleri hizmet kolunda gerçekleşmektedir. Kadın kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme düzeyi, Sağlık ve Sosyal Hizmetler hizmet kolunda erkek kamu görevlilerine göre daha yüksek düzeyde gerçekleşirken diğer hizmet kollarında daha düşük düzeyde meydana gelmiştir. Verilerde özellikle kadın kamu görevlilerinin sayısal olarak daha yüksek olduğu Eğitim, Öğretim ve Bilim

Hizmetleri hizmet kolunda erkek kamu görevlilerine göre daha düşük düzeyde örgütlenmesi dikkat çeken bir durum olmuştur. Genel olarak öğretmenlerin örgütlenmiş olduğu Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri hizmet kolunda kadın kamu görevlileri hem nitelik hem de niceliksel olarak daha yüksek düzeyde örgütlenme potansiyeline sahiptir.

Tablo 3'te kamu görevlileri ve işçi sendikalarının cinsiyete göre sendikalaşma oranları Çalışma Bakanlığı verilerine göre seçilmiş yıllar itibarıyla verilmiştir. Tablo 3 verilerine göre kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme düzeyi işçi sendikalarına göre daha yüksek düzeyde meydana gelmiştir. İşçi sendikalarının örgütlenmesinin önemli bir kısmının kamu sektörü içinde yer alan işçi statüsündeki çalışanlar olduğu da göz önünde bulundurulduğunda, bu durumdan özellikle kamu sektörünün başta iş güvencesi olmak üzere farklı dinamiklerinin etkili olduğu ifade edilebilir.

Tablo 3 verilerine göre kamu görevlileri sendikalarında kadın kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme düzeyi, işçi sendikalarındaki kadın çalışanlara göre daha yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Kadın kamu görevlilerinin genel olarak Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri ile Sağlık ve Sosyal Hizmetler gibi nitelikli işgücünün bulunduğu hizmet kolalarında sendikalaşması, kamu sektöründe iş güvencesinin diğer sektörlerle göre daha yüksek düzeyde olması gibi etkenler bu durumun meydana gelmesinde etkili olmuştur. Genel olarak değerlendirildiğinde ise kadın kamu görevlilerinin büyük kısmının sendikal örgütlenme içerisinde yer almadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Her ne kadar kamu sendikalarında işçi sendikalarına göre daha yüksek düzeyde örgütlenme sayıları gözlemlense de kamu sektörü içindeki istihdam verilerinin sendikal örgütlenme düzeyine daha yüksek düzeyde yansımaları gerekmektedir.

Tablo 3. Kamu Görevlileri ve İşçi Sendikalarının Cinsiyete Göre Sendikal Örgütlenmesinin Genel Görünümü

Yıl	Kamu Görevlileri Sendikaları Sendikalaşma Oranları (%)			İşçi Sendikaları Sendikalaşma Oranları (%)		
	Erkek	Kadın	Genel	Erkek	Kadın	Genel
2015	43,67	27,65	71,32	12,10	7,04	11,21
2019	59,69	40,31	66,79	15,15	9,10	13,74
2020	59,15	40,85	66,44	15,66	9,66	13,62

Kaynak: ÇSGB, Çalışma Hayatı İstatistikleri.

SONUÇ

Sanayi Devrimi, kadın emeğinin ekonomik faaliyetlerde bulunmasının dönüm noktasıdır. Sanayi Devrimi sonrasında kadın emeği ücret karşılığı sunulmaya başlanmış fakat bu dönemden sonra özellikle işverenler tarafından büyük bir sömürü ile karşılaşmıştır. Sanayi Devrimi dönemi sonrasında çalışanların hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmek için oluşturulan sendikalar kadın emeğinin maruz kaldığı olumsuz durumların ortadan kaldırılması için büyük bir mücadeleye girmişlerdir. Günümüzde sendikaların bu mücadelesi geçmişe göre kısmi olarak başarılı olsa da hala istenilen düzeye ulaşmamıştır.

Kadın emeğinin yer aldığı önemli bir sektör de kamu sektörüdür. Kamu sektörünün genel esaslarını belirleyen kamu çalışma ilişkileri, kendine özgü kuralları olan ve devletin işveren olarak yer aldığı önemli bir alanı ifade etmektedir. Kamu çalışma ilişkilerinin önemli bir aktörü olan kamu görevlileri sendikalarının önemi günümüzde gittikçe artmaktadır. Türkiye'de kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme çabası son yirmi yılda hız kazanmış ve geçmişe göre önemli bir düzeye gelmiştir. Kamu sektöründe istihdam açısından önemli bir yere sahip olan kadın kamu görevlileri, kamu sendikalarının örgütlenmesi açısından da önemlidir. Kadın kamu görevlileri hem nitelik hem de nicelik olarak kamu görevlileri sendikalarının

önemli bir gücü konumundadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde kadın kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmede yeterli düzeyde yer almadıkları sayısal verilerle de tespit edilebilmektedir. Özellikle kadın istihdam düzeyinin erkek istihdam düzeyinden yüksek olduğu hizmet kollarında dahi kadınların sendikal örgütlenme düzeyi erkeklerle kıyasla geride kalmaktadır. Bu durum, çalışanların eğitim ve vasıf düzeyi ve iş güvencesi gibi kamu sektörünün temel özellikleri göz önünde bulundurulduğunda üzerinde durulması ve geliştirilmesi gereken bir konudur. Sendikalar toplumsal barışa kolektif çözümler sunan, sürdürülebilir bir çalışma barışının sağlanması için önemli kurumlardır. Bu bağlamda kamu görevlileri sendikalarının kadın kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesini artıracak faaliyetlerde bulunması kamu sendikalarının gelecekte daha güçlü bir yapıya sahip olması için önemlidir. Bunun gerçekleşmesi için kamu görevlileri sendikalarının, kadın kamu görevlilerinin sendikalara neden yeterli düzeyde üye olmadığı yönünde araştırmalar yapması, sorun tespitinde bulunması ve bu sorunları ortadan kaldıracak politikalar ve uygulamalar üretmesi gerekir.

İşgücünün ve sendikaların üyelerinin ezici bir çoğunlukla tek cinsiyetten oluşması, emek piyasalarının kurumsal bir nitelik kazanmadığı ve yasal çerçevesinin insan hakları olgusuyla şekillenmediği dönemlere

aittir veya bir diğer ifadeyle geçmişte kalmıştır. Günümüz şartlarında sendikalar ve özellikle de kadın üye potansiyeline fazlasıyla sahip olan kamu görevlileri sendikaları gelecekte de güçlü bir şekilde varlık gösterebilmek adına kadın emeğinin örgütlenmesine daha da fazla ağırlık vermelidir. Gözlenen eğilimler ışığında gelecekte sendikalar kadın

emeği ile daha güçlü olacaktır ve bunun sağlanması günümüz sendikalarının izleyeceği politikalar ile gerçekleşecektir. Zira hem ulusal hem de küresel düzeyde toplumsal açıdan bir gelişim sağlanabilmesi, ancak ve ancak tüm bireylerin katılımı ile gerçekleştirebilecek bir durumdur.

KAYNAKÇA

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 09.03.2022).

Beken, H. G. (2015), Kadınların Sendikal Katılımını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 4 (9), 157-179.

Blau, F. D., Ferber, M. A. (1992), *The Economics of Women, Men and Work*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs NJ, 2nd Edition, USA: New Jersey.

Braunsstein, J., Shaw, L., Dennis, R. (1994), *What Do Unions For Women?*, Ithaca, NY, USA.

Bozkaya, G. (2013), Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz, Sosyal Bilimler Dergisi, 3 (5), 72.

Card, D., Lemieux, T., Riddell, W. C. (2020), Unions and Wage Inequality: The Roles of Gender, Skill and Public Sector Employment, *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 53 (1), 140-173.

ÇSGB, Çalışma Hayatı İstatistikleri, <https://www.cs.gb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/calisma-hayati-istatistikleri-kitabi/>, (Erişim Tarihi: 05.03.2022).

Çiçek, Ö., Yiğit, B. (2016), Cam Tavan Sendromu Üzerinden Türkiye'deki Sendikalarda Kadın Yöneticilerin Durumlarının Değerlendirilmesi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 30 (5), 1387.

Çitci, O. (1982), *Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar*, Ankara: Sevinç Matbaası.

Çolak, Ö. F. ve Kılıç, C. (2001), *Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği*, İstanbul: TİSK Yayını.

Figart, D. M. (1987), Gender, Unions, and internal Labor Markets: Evidence from the Public Sector in Two States, *The American Economic Review*, 77 (2), 252-256.

Franzway, S. (2000), Women Working in a Greedy Institution: Commitment and Emotional Labour in the Union Movement, *Gender, Work & Organization*, 7 (4), 258-268.

ILO (2012), *Women in EU Public Sector Face Higher Risk of Losing Jobs*, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_186147/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi: 05.03.2022)

ILO (2020), *Empowering Women at Work. Trade Union Policies and Practices for Gender Equality*, Geneva: ILO.

ILO, (2020), *Global Wage Report 2020-21: Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19*, International Labour Office, Geneva: ILO.

Işıklı, A. (2005), *Sendikacılık ve Siyaset*, 6. Basım, Ankara: İmge Kitabevi.

Jones, W.P. (2015), Gutting Public Unions, *Dissent* 62 (4), 166-170.

Kerrissey, J., Meyers, N. (2021), Public-Sector Unions as Equalizing Institutions: Race, Gender, and Earnings, *ILR Review*.

Kocacık, F., Gökçaya, V. B. (2005), Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 195-219.

Koç, Y. (1998), *Sendikacılık Tarihi*, 1 (2), Ankara: TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları.

Koç, Y. (2003), *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*, Genişletilmiş 2. Basım, İstanbul: Kaynak Yayınları.

Koray, M. (1993), *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri*, İzmir: Bası-Sen Eğitim ve Kültür Yayınları.

Küçük, M. (2015), Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 1-17.

Moreno, P. (2011), The History of Public-Sector Unionism. *Free Market Forum*, <https://www.hillsdale.edu/educational-outreach/free-market-forum/2011-archive/the-history-of-public-sector-unionism/>, (Erişim Tarihi: 07.03.2022).

Özçatal, E. Ö. (2011), Ataerkillik Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 21-39.

Öztürk, Y. M., Dedeoğlu, S. (2010), *Kapitalizm Ataerkillik ve Kadın Emegi: Türkiye Örneği*, İstanbul: SAV Yayınları.

Patrick, K. (2018), 'Public Sector Unions Promote Economic' Security and Equality for Women, *National Women's Law Center (NWLC)*, Washington, DC. <https://nwlc.org/wp-content/uploads/2015/12/Public-Sector-Unions.pdf>, (Erişim Tarihi: 07.03.2022).

Phelan, C. (2007), *Worldwide Trends and Prospects for Trade Union Revitalisation*, (Eds. C. Phelan), *Trade Union Revitalisation: Trends and Prospects in 34 Countries*, 11-38, Peter Lang AG: Bern: Switzerland.

Rosenfeld, J., Denice, P. (2019), *What do Government unions do? Public Sector Unions and Nonunion Wages, 1977-2015*, *Social Science Research*, 78, 41-56.

Ross, S. (2013), *Social Unionism and Union Power in Public Sector Unions*, (Eds. S. Ross, L. Savage), *In Public Sector Unions in the Age of Austerity*, 57-68. Winnipeg, MB: Fernwood Publishing.

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (SBB), <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/>, (Erişim Tarihi: 10.03.2022).

Smith, S. (2006), *Let's Organize! A Synicoop Handbook for Trade Unions and Cooperatives About Organizing Workers in the Informal Economy*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_094047.pdf, (Erişim Tarihi: 05.03.2022).

Tokol, A. (2017), Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, 7. Baskı, Bursa: Dora Yayınevi.

Toksöz, G. (2002), Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 49 (3), 439-454.

Yenihan, B., Cerev, G. (2016), Sendikalı Kadınlar ve Yaşadıkları Sorunlar: Kocaeli-Gölcük'te Kamu Çalışanları Sendikaları Üzerine Nitel Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 14 (4), 150-167.

Yılmaz, A., Bozkurt, Y., İzci, F. (2008), Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9 (2), 89-114.

Yılmaz, M., Zoğal, Y. (2015), "Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler": Türkiye ve Avrupa Örneği. EconWorld2015-Torino, http://torino2015.econworld.org/assets/zogal_yilmaz.pdf, (Erişim Tarihi: 16.03.2018).

Yirmibeşoğlu, G. (2012), Türkiye'de Kadın ve Sendikacılık: Avrupa Birliği'nin Etkisi, (Der. S. Dedeoğlu, Â. Y. Elveren), Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın, 329-353, İstanbul: İletişim Yayınları.