



## Koruma ve Güvenlik Görevlilerinin Sorunları ve Çözüm Önerileri



# Koruma ve Güvenlik Görevlilerinin Sorunları ve Çözüm Önerileri



## EBSAM STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ

ODAK ANALİZ DİZİSİ: 8 / OCAK 2025

Sahibi	:	Eğitim-Bir-Sen Adına Ali YALÇIN Genel Başkan
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü	:	Muammer KARAMAN Genel Başkan Yardımcısı
Yayın Kurulu	:	Talat YAVUZ Mesut ÖNER Abdülaziz AYDIN Muammer KARAMAN Ramazan ÇAKIRCI Ali DENİZ
Proje Yöneticisi	:	Ali DENİZ Genel Başkan Yardımcısı
Grafik Tasarım	:	Selim Aytekin
Baskı	:	Semih Ofset
Baskı Tarihi	:	10 Ocak 2025
Adeti	:	3.000
Adres	:	Zübeyde Hanım Mahallesi Sebze Bahçeleri Caddesi No: 86 Kat: 14-15-16 Altındağ-Ankara/TÜRKİYE
Tel	:	(0312) 231 23 06
Faks	:	(0312) 230 65 28
Web Sitesi	:	<a href="http://www.ebs.org.tr">www.ebs.org.tr</a>
E-posta	:	<a href="mailto:ebs@ebs.org.tr">ebs@ebs.org.tr</a>

# İÇİNDEKİLER

---

<b>ODAKTAKİLER</b>	<b>7</b>
<b>KORUMA VE GÜVENLİK GÖREVLİLERİ</b>	<b>9</b>
1- Koruma ve Güvenlik Görevlisi Kamu Görevlilerinin Unvan, Yetki, Sorumluluk ve Hiyerarşi Sorunu	10
2- Koruma ve Güvenlik Görevlisi Kamu Görevlilerinin Görev Esnasında Giyecekleri Giysi ve Üniformalarında Yer Alan “Özel” İbaresini	13
3- Koruma ve Güvenlik Görevlilerinin Çalışma Şartları, İzin Hakları ve Diğer Mali, Sosyal ve Özlük Haklarına İlişkin Farklılıkları	15
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER</b>	<b>17</b>



## ODAKTAKİLER

Kadro unvanı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre düzenlenmiş olan ilgili personelin hizmet sınıfı itibarıyla Genel İdare Hizmetleri Sınıfı'nda düzenlenmiştir. **Koruma ve güvenlik görevlisi, koruma ve güvenlik görevlisi şefi ve koruma ve güvenlik görevlisi amiri** olmak üzere 3 farklı kadro unvanı ile ilişkilendirilmiştir. Bu unvanlara yönetmelikte belirtilen diğer şartları taşımak kaydıyla sadece kadrolu kamu görevlileri kadro ihdasına bağlı ve görevde yükselme sınavı bağlı olarak başvurabilmektedir.

Koruma ve güvenlik görevlileri, polis ve asker gibi **ateşli silah bulundurma, hayati tehlikesi bulunma ve risk alanında yer almasına rağmen Fiili Hizmet Süresi Zammından yararlanamamaktadır**. Görev tanımı, alanı, sorumlulukları ve kadro/pozisyonu unvanı gereğince gerek kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri gerekse de uygulama eksikliğinden kaynaklı olarak mağduriyet yaşamaktadır. 5510 sayılı Kanun'un 40 ıncı maddesinde yer alan tabloya koruma ve güvenlik görevlileri eklenmeli, **90 gün üzerinden Fiili Hizmet Süresi Zammı** verilmelidir.

Anayasa'nın 128'inci maddesine, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun uygulama biçimine ve kamu personel sisteminin ruhuna uygun olacak şekilde Koruma ve Güvenlik Görevlilerinin;

- Kadro ve unvanıyla uyumlu olacak şekilde "kamu/özel" sektör ayrımının statü hukuku çerçevesinde adil ve makul bir şekilde yapılması,
  - Görev ve sorumluluklarının düzenlenmesi,
  - Yetki alanlarının yenilenmesi,
  - Usul ve esaslarının belirlenmesi,
  - Toplu sözleşme hükümlerinin kadrolu/sözleşmeli ayrımı yapılmaksızın eksiksiz uygulanması,
  - Görev alanın zorluğu ve riskleri dikkate alınarak Fiili Hizmet Süresi Zammından faydalandırılması,
  - Keyfi atama ve görevden almaların sonlandırılması,
- gerekmektedir.

Koruma ve güvenlik görevlilerinin sorunlarının çözüme kavuşturulması, kamu personel sisteminin daha iyi işleyen bir yapıya dönüştürülmesi ve çalışanlar arasındaki karşılıklı tartışmaların bitirilmesi için;

- Kamu görevlileri arasında kariyer, liyakat ve hiyerarşi ile uyumlu olacak şekilde sınıflandırma ve atamaların yapılması,
- Personel sisteminde ortaya çıkarılmak istenen çeşitliliğin önlenmesi ve kamu/ özel ayrımının yapılması,
- Toplu sözleşmede elde edilen kazanımların eksiksiz bir şekilde hayata geçirilmesi, geçmiş dönemde ödenmeyen kayıpların tanzim edilmesi,
- Fiili Hizmet Süresi Tazminatının (yıpranma tazminatı) 90 gün üzerinden verilmesi,
- Keyfi atama ve görevlendirmelerin sonlandırılması, kariyer-liyakat çerçevesinde belirleme yapılması,
- Görev esnasında giyilecek resmi kıyafetlerde özel yerine “kamu” ifadesinin yer alması veya unvanı yansıtacak şekilde “kamu koruma ve güvenlik” ifadelerine yer verilmesi,
- Çalışma saat ve sürelerinin düzenlenmesi,
- Nöbet, gece ya da fazla çalışma ödemeleri üzerinden adil, makul ve ekonomik gerçeklerle uyumlu ödemelerin yapılması,
- Yemek yardımı ve servis hizmeti uygulamasından yararlandırılması, yararlanamadığı durumlarda personelin kayıplarını telafi edecek ödemelerin hayata geçirilmesi,
- 5 yıl süre içerisinde yenilenmesi öngörülen eğitimin içeriğinin personelin iş ve işlemleriyle alakalı olacak şekilde güncellenmesi, kimlik kartı yenilenmesi, yenileme ücretlerinin ise kurumlarca karşılanması ve benzeri süreçlerde personelin idari izinli sayılması,
- Silah taşıma ve bulundurma hususlarında diğer personel gibi düzenleme yapılması ve imkan sağlanması,
- Hususi pasaport (yeşil pasaport) uygulamasından yararlanacak şekilde derece kademe sınırlamasının kaldırılması,

ve diğer sorunlarına yönelik düzenleme yapılmalıdır.



## KORUMA VE GÜVENLİK GÖREVLİLERİ

Kamu personel sisteminin çeşitliği ve farklı çalışma biçimlerine bağlı olarak personel istihdam edilmesi; hem aynı kurum içerisinde farklı istihdam biçiminden kaynaklanan hem de aynı unvana sahip kamu görevlilerinin farklı kurumlardaki emsal personel ile arasında mali, sosyal, özlük hakkı ve çalışma şartı bakımından eşitsizliğin, sorunların ve sonucunda da mağduriyetlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Sözleşmeli personel istihdamının artmasının yanında, özellikle son yıllarda ortaya çıkan “kamu görevlisiyle aynı işi yapan işçiler” sorunu; gerek işçiler düzeyinde gerek kamu görevlileri düzeyinde gerekse de kamu personel sistemi içerisinde huzursuzluğa ve her iki tarafın da (memur-işçi) farklı alanlarda sorunlar yaşamasına neden olmaktadır.

Anayasa'nın 128 inci maddesi “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.” hükmü açık ve net olmasına rağmen mevcut sorun kamu personel sisteminin genel olarak bütün alanlarında yaşanmaktadır.

Mevcut durumda, personel sisteminin kurumsal amacı ve kurgusal yapısı itibariyle birçok alanda ortaya çıkan bu eşitsizlik “Koruma ve Güvenlik Görevlisi” kadro ve pozisyonunda istihdam edilen personel yönünden de farklı sorunları beraberinde getirmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam çeşitliliğinin tutarlı bir yapısı olmaması nedeniyle Koruma ve Güvenlik Görevlisi olarak çalışan kadrolu ve sözleşmeli kamu görevlisi ile işçiler bulunmaktadır.

Bu çerçevede, koruma ve güvenlik görevlisi olarak istihdam edilen personelinin; unvan, yetki, sorumluluk, hiyerarşik kademe, görev sırasında giyilmesi gereken mecburi kıyafet, izinler, çalışma süresi, yiyecek yardımı ve servis hizmeti gibi geniş bir alanda ortaya çıkan sorunları yer almaktadır.

## 1- Koruma ve Güvenlik Görevlisi Kamu Görevlilerinin Unvan, Yetki, Sorumluluk ve Hiyerarşi Sorunu

Koruma ve Güvenlik Görevlisi olarak istihdam edilen kamu görevlilerine yönelik 1981 yılında 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun yürürlüğe konulmuştur.<sup>1</sup> Genel çerçevesini oluşturan bu Kanun, 2004 yılında yürürlüğe konulan 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun'un 27 inci Maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.

2004 yılında yürürlüğe konulan 5188 sayılı Kanun ile kamu kurum ve kuruluşlarında Koruma ve Güvenlik Görevlisi olarak istihdam edilecek kamu görevlileri ile işçiler aynı Kanun hükümlerine tabi tutulmuştur.

Kadro unvanı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre düzenlenmiş olan ilgili personelin hizmet sınıfı itibariyle Genel İdare Hizmetleri Sınıfı'nda düzenlenmiştir. **Koruma ve güvenlik görevlisi, koruma ve güvenlik görevlisi şefi ve koruma ve güvenlik görevlisi amiri** olmak üzere 3 farklı kadro unvanı ile ilişkilendirilmiştir. Bu unvanlara yönetmelikte belirtilen diğer şartları taşımak kaydıyla sadece kadrolu kamu görevlileri kadro ihdasına bağlı ve görevde yükselme sınavına bağlı olarak başvurabilmektedir.

5188 sayılı Kanuna tabi olarak çalıştırılacak personel ise güvenlik şefi, güvenlik amiri, güvenlik müdürü ve güvenlik sorumlusu olarak belirlenmiştir. **Bu unvanlara kamu ve özel tüm güvenlik personeli emniyete bildirilmek suretiyle görevlendirilebilmektedir. Görevlendirme için herhangi bir kriter bulunmamaktadır.** Kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri kadro, statüsü ve diğer şartlara bakılmaksızın istediği personeli görevlendirebilmekte, istediği zaman da bu görevden alabilmektedir. Bu soruna ilave olarak, yukarıda belirtildiği şekilde görevlendirme yapılması durumunda (işçilerin görevlendirilmesi) işçilerin kamu görevlisine amirlik yaptığı, personel sistemine aykırı bir durumun ortaya çıktığı görülmektedir.

Diğer taraftan, mali haklar yönüyle de mevcut personelden kadrolu ve sözleşmeli olanlar arasında kamu kurum ve kuruluşlarının farklı yorum, değerlendirme ve bakış açısıyla mağduriyetler üretilmektedir. 2024-2025 yıllarını kapsayan 7. Dönem Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı'nın Koruma ve Güvenlik Görevlilerine Ek Ödeme Oranı başlıklı

1 Mülga 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun.

29 uncu maddesi<sup>2</sup> “...**kadro ve pozisyonlarında...**” hükmü ile açık olmasına rağmen sözleşmeli olarak istihdam edilen bazı personele ek ödeme artışı yansıtılmamaktadır. Memur-Sen Konfederasyonu ve her biri kendi hizmet kolunda yetkili sendikalarımız, kamu personel sisteminin yönetiminde asli sorumluluğa sahip kamu kurum ve kuruluşlarına konu ile alakalı yazılar göndererek, gerekli uyarılarda bulunmuş fakat uygulamada yapılan yanlışlık halen düzeltilmemiştir.

Toplu sözleşme süreçlerinin bizzat içerisinde olan, toplu sözleşme hükümlerini yazan ve aynı zamanda toplu sözleşme hükümlerini uygulayan yönetici/bürokratların, kamu görevlilerini mağdur edecek şekilde yanlış tutumları, olumsuz yorumları ve çözümlerle yanlış düzeltmek noktasında sorumluluk üstlenmeyen bakış açısı anlaşılabilir ya da hak verilebilir bir durum değildir.

Nitekim, pozisyon ifadesinin kamu yöneticileri tarafından görüş ve değerlendirmelerde açıkça sözleşmeli personeli ifade ettiği; kadronun memur, pozisyonun ise sözleşmeli personeli kapsadığı bütün taraflarca açıkça bilinmektedir. Bu konuya benzer birçok toplu sözleşme hükmü bulunmasına rağmen, sözleşmeli olarak çalışan koruma ve güvenlik görevlilerinin bu mağduriyeti büyük bir eksiklik olarak yer almaktadır. 3. Dönem Toplu Sözleşme’den itibaren sözleşmeli-kadrolu olarak görev yapan koruma ve güvenlik görevlilerine eksik ödenen ek ödeme tutarları güncel rakamlarla değerlendirilip ödenmelidir.

Bir başka husus ise 5510 sayılı Kanun’un Fiili Hizmet Süresi Zammı başlıklı 40 ıncı maddesi<sup>3</sup> gereğince belirlenmiş olan tehlikeli ve risk alanında çalışan personele ilave prim ödeme gün sayıları (Fiili Hizmet Tazminatı) verilmektedir. Fiili Hizmet Süresi Zammı; belirli zorluklar, sağlık ve yıpranma gibi çalışanı olumsuz etkileyecek çalışma biçimleri karşısında çalışanı korumaya yönelik amacı bulunmaktadır.

Koruma ve güvenlik görevlileri, polis ve asker gibi **ateşli silah bulundurma, hayati tehlikesi bulunma ve risk alanında yer almasına rağmen Fiili Hizmet Süresi Zammından yararlanamamaktadır.** Görev tanımı, alanı, sorumlulukları ve kadro/pozisyonu unvanı gereğince gerek kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri gerekse de uygulama eksikliğinden kaynaklı olarak mağduriyet yaşamaktadır. 5510 sayılı Kanun’un 40 ıncı maddesinde yer alan tabloya koruma ve güvenlik görevlileri eklenmeli, **90 gün üzerinden Fiili Hizmet Süresi Zammı** verilmelidir.

2 03.08.2023 tarihli ve 32298 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kurul Kararı, md, 29.

3 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, md, 40.

Anayasa'nın 128'inci maddesine, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun uygulama biçimine ve kamu personel sisteminin ruhuna uygun olacak şekilde Koruma ve Güvenlik Görevlilerinin;

- ✓ Kadro ve unvanıyla uyumlu olacak şekilde "kamu/özel" sektör ayrımının statü hukuku çerçevesinde adil ve makul bir şekilde yapılması,
  - ✓ Görev ve sorumluluklarının düzenlenmesi,
  - ✓ Yetki alanlarının yenilenmesi,
  - ✓ Usul ve esaslarının belirlenmesi,
  - ✓ Toplu sözleşme hükümlerinin kadrolu/sözleşmeli ayrımı yapılmaksızın eksiksiz uygulanması,
  - ✓ Görev alanın zorluğu ve riskleri dikkate alınarak Fiili Hizmet Süresi Zammından faydalandırılması,
  - ✓ Keyfi atama ve görevden almaların sonlandırılması,
- gerekmektedir.

## 2- Koruma ve Güvenlik Görevlisi Kamu Görevlilerinin Görev Esnasında Giyecekleri Giysi ve Üniformalarında Yer Alan “Özel” İbaresi

Anayasa'nın 128'inci maddesi; devletin sürekli ve asli işlerinin kamu görevlisi eliyle yürütülmesini kesin bir ifadeyle belirtmiş olmasına rağmen; kamu hizmetinin birçok alanında kamu görevlisi ve işçilerin hizmet alanlarının iç içe geçtiği ve aynı alanda benzer işleri yaptığı görülmektedir.

Mevcut durum itibariyle kamu hizmeti alanında çalışanların kamu görevlisi ya da işçi olduğu ayrımı çok zor yapılabilmekte, aynı ortamda, aynı işi, aynı sorumlulukla ve aynı kıyafetle yapan çalışanlar bulunmaktadır.

Koruma ve güvenlik görevlileri, bu noktada diğer personele göre görev, yetki, sorumluluk alanı itibariyle sorunlar yaşamalarının yanında görev esnasında giyilen üniformalar nedeniyle de mağduriyet yaşamaktadır. Kamu hizmetinin güvenliği noktasında diğer personelin görev kıyafeti özel bir alan olarak belirlenmişken, memur-işçi ayımı yapılmadan koruma ve güvenlik görevlilerinin görev kıyafeti “**özel güvenlik görevlisi**” olarak belirlenmiştir.

2020 yılında İçişleri Bakanlığı tarafından Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Özel Güvenlik Görevlilerine Ait Üniforma Yönergesi Taslağı yayınlanmıştır. Yönerge; kamu kurum ve kuruluşlarında memur veya işçi olarak çalışanları kapsamaktadır.

İlgili Yönerge 07.10.2004 tarihli ve 25606 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun'un 13 üncü maddesi, Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmeliğin 22 nci maddesi, 09.10.1991 tarihli ve 21016 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliğine ekli Kadro Unvanları Esas Alınarak Giyecek Yardımı Yapılacak Personel başlıklı I sayılı cetveli ve Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafetine Dair Yönetmelik hükümleri gereğince hazırlanmıştır.<sup>4</sup>

4 22.05.2020 tarihli ve 76388967-744.05.04-E.1332 sayılı İçişleri Bakanlığı yazısı.

Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmeliğin 22 nci maddesinin ikinci fıkrası ““ÖZEL GÜVENLİK” ibaresi yazılı yeleği giyerler.” hükmü yer almaktadır.<sup>5</sup> Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliği’nin I sayılı Cetvel’in 19 uncu sırasında “Resmi Kıyafet Taşıyan Personel (İtfaiye, Zabıta, Bando, Orkestra Personeli ile İnfaz ve Koruma Memuru, (... )<sup>(1)</sup> (...)<sup>(2)</sup> Gemi Adamı, **Koruma ve Güvenlik Görevlisi** v.b.)” bölümünde düzenlenmektedir.<sup>6</sup>

Özel güvenlik görevlisine ilişkin yaşanan sorunun çözümü görünenden daha kolaydır. Nitekim hem yönetmelikte hem de yönergede düzenlenen “özel” ibaresi yerine “**kamu**” ibaresi kullanılabilir, kamu görevlileri mağdur edilmeden çözüm üretilebilir.

Diğer taraftan, koruma ve güvenlik görevlileri ve amirleri arasındaki hiyerarşik dengeyi koruyacak şekilde; **görev esnasında giyilen üniformanın amblem, işaret ya da ast-üst ilişkisini belirtecek şekilde ifadelerin kullanılması** gerekmektedir.

5 Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik, md 22.

6 Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliği, I sayılı Cetvel, 19’uncu sıra.

### 3- Koruma ve Güvenlik Görevlilerinin Çalışma Şartları, İzin Hakları ve Diğer Mali, Sosyal ve Özlük Haklarına İlişkin Farklılıkları

Memur ve işçi olarak çalışan koruma ve güvenlik görevlilerinin çalışma şartları, izin hakları, fazla çalışma, gece çalışması, nöbet veya diğer özlük haklarına ilişkin de farklılıklar bulunmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Çalışma saatleri başlıklı 99 uncu maddesi “memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir.” hükmüyle düzenleme yapmış, Cumartesi ve Pazar günleri hafta sonu tatili olarak belirlenmiştir.<sup>7</sup> Aynı zamanda fazla mesai ücreti verilmeksizin çalıştırılması durumunda, personele izin verileceği 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda düzenlenmiştir.<sup>8</sup>

Aynı görevin farklı çalışma biçimleri üzerinden düzenlenmesi hem çalışanlar arasında hem de hizmetin kalitesi açısından sorun çıkarmaktadır. İşçilerle aynı görev alanında bulunan ve aralarındaki çalışma biçimi kesin olarak ayrıl(a)mayan kamu görevlisi koruma ve güvenlik görevlileri, haftalık 40 saatlik çalışma süresinden daha fazla ve gece vardiyası olacak şekilde çalışmaktadır. Bu durum, ilk başta aynı görev, sorumluluk, çalışma şartları ve çalışma düzeni içerisinde yer alan çalışanların “**eşit ücret**” kavramıyla çelişmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşlarının, her birinin işyeri düzeyinde farklı belirlediği vardiya saatleri kamu görevlisi olarak çalışan koruma ve güvenlik görevlilerine, özel düzenlemeler çerçevesinde fazla mesai/saat başı fazla çalışma ücretine ilişkin ilave bir artış düzenlenmemiştir. Fakat çalışma süreleri, haftalık 40 saatin üzerinde düzenlenmekte ve buna karşılık da fazla çalışma ücreti ya da izin hakkı verilmemektedir. Aynı zamanda belirli ücretin ödenmemesine ilave olarak **yemek yardımı ve servis hizmeti** gibi kamu görevlilerinin ortak haklarından mesai farklılığı nedeniyle ilgili personel yararlanamamaktadır.

Diğer taraftan, koruma ve güvenlik görevlileri için göreve başlamadan önce temin edilen kimlik kartı ve eğitimlerin belirli sürelerde yenilemesi zorunluluğu bulunmaktadır. Kimlik yenileme ve eğitim verilmesi durumlarında ilgili personel hem göreve gelmekte

7 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, md, 99.

8 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, md, 178.

hem de zorunlu olan bu işlemleri tamamlamaktadır. İlgili personele **idari izin verilmesi gereken bu durumlarda bir imkan, fırsat ve çözüm yöntemi ortaya konulmamıştır.**

Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik gereğince; kimlik kartının ve yenileme eğitim sertifikasının 5 yılda 1 yenilenmesi gerektiği belirtilmiştir. **Benzer görev ve sorumluluklara sahip diğer kamu görevlilerinin çalışma usul ve esaslarında koruma ve güvenlik görevlileri için belirtilen “yenileme” süreci bulunmamaktadır.** Personelin yenileme eğitiminden geçememesi ya da kimlik iptali durumunda **eşdeğer bir memur kadrosuna atanması, kamu hizmetini sürekliliğini esas alacak şekilde bir unvanda görevine devam etmesine** yönelik bir düzenleme de bulunmamaktadır.

Farklı unvanlarda yer alan ve koruma ve güvenlik görevlisiyle görev ve sorumluluk alanı itibarıyla benzer faaliyetleri bulunan kamu görevlilerinin, **silah taşıma ve bulundurmalarına ilişkin kendi personel Kanunlarında düzenleme bulunurken,** koruma ve güvenlik görevlilerine yönelik herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Derece ve kademe sınırlamasının kaldırılması, kamu görevlilerinin birçoğu tarafından talep edilmekte, bu mağduriyet sebebiyle birçok kamu görevlisi mali, sosyal ve özlük hakkından mahrum bırakılmaktadır. Koruma ve güvenlik görevlileri, önemli sorumluluk ve görev alanında bulunmalarına rağmen 4 üncü derecenin altına düşemedikleri için **hususî pasaport (yeşil pasaport) uygulamasından** yararlanamamaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan kamu görevlisi koruma ve güvenlik görevlileri için genel bir düzenleme yapılarak **çalışma şartları, görevleri nedeniyle oluşan farklılığı gözetecek şekilde mali imkanları ve zorunluluk hallerinde idari izinli sayılmalarını** sağlayacak düzenlemeler yapılmalı, kamunun kendi içerisinde negatif tutum nedeniyle personel mağdur edilmemelidir.



## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kamu kurum ve kuruluşlarında, koruma ve güvenlik görevlisi olarak istihdam edilen personel arasında mevzuat ve uygulama farklılığı nedeniyle ciddi sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunların en başında, kamu görevlisi ve işçi ayrımı yapılmadığı için kamu hizmeti sunumunun verimsiz, kariyer ve liyakat ilkelerinden uzak ve personel huzursuzluğunun yüksek olduğu bir çalışma ortamı oluşmaktadır.

Görevin sorumlulukları ve çalışan üzerindeki etkisi dikkate alındığında, gerek işveren gerekse devlet pozisyonunda olan tarafın; çalışma hayatına ve çalışma ortamına ilişkin gerekli yasal düzenlemeleri yapması kuşkusuz çok önemlidir.

Koruma ve güvenlik görevlilerinin sorunlarının çözüme kavuşturulması, kamu personel sisteminin daha iyi işleyen bir yapıya dönüştürülmesi ve çalışanlar arasındaki karşılıklı tartışmaların bitirilmesi için;

- ✓ Kadro ve unvanıyla uyumlu olacak şekilde “kamu/özel” sektör ayrımının statü hukuku çerçevesinde adil ve makul bir şekilde yapılması,
- ✓ Görev ve sorumluluklarının düzenlenmesi,
- ✓ Yetki alanlarının yenilenmesi,
- ✓ Usul ve esaslarının belirlenmesi,
- ✓ Toplu sözleşme hükümlerinin kadrolu/sözleşmeli ayrımı yapılmaksızın eksiksiz uygulanması,
- ✓ Görev alanın zorluğu ve riskleri dikkate alınarak Fıli Hizmet Süresi Zammından faydalandırılması,
- ✓ Keyfi atama ve görevden almaların sonlandırılması, gerekmektedir.

Koruma ve güvenlik görevlilerinin sorunlarının çözüme kavuşturulması, kamu personel sisteminin daha iyi işleyen bir yapıya dönüştürülmesi ve çalışanlar arasındaki karşılıklı tartışmaların bitirilmesi için;

- ✓ Kamu görevlileri arasında kariyer, liyakat ve hiyerarşi ile uyumlu olacak şekilde sınıflandırma ve atamaların yapılması,
  - ✓ Personel sisteminde ortaya çıkarılmak istenen çeşitliliğin önlenmesi ve kamu/özel ayrımının yapılması,
  - ✓ Toplu sözleşmede elde edilen kazanımların eksiksiz bir şekilde hayata geçirilmesi, geçmiş dönemde ödenmeyen kayıpların tanzim edilmesi,
  - ✓ Fiili Hizmet Süresi Tazminatının (yıpranma tazminatı) 90 gün üzerinden verilmesi,
  - ✓ Keyfi atama ve görevlendirmelerin sonlandırılması, kariyer-liyakat çerçevesinde belirleme yapılması,
  - ✓ Görev esnasında giyilecek resmi kıyafetlerde özel yerine “kamu” ifadesinin yer alması veya unvanı yansıtacak şekilde “kamu koruma ve güvenlik” ifadelerine yer verilmesi,
  - ✓ Çalışma saat ve sürelerinin düzenlenmesi,
  - ✓ Nöbet, gece ya da fazla çalışma ödemeleri üzerinden adil, makul ve ekonomik gerçeklerle uyumlu ödemelerin yapılması,
  - ✓ Yemek yardımı ve servis hizmeti uygulamasından yararlandırılması, yararlanamadığı durumlarda personelin kayıplarını telafi edecek ödemelerin hayata geçirilmesi,
  - ✓ 5 yıl süre içerisinde yenilenmesi öngörülen eğitimin içeriğinin personelin iş ve işlemleriyle alakalı olacak şekilde güncellenmesi, kimlik kartı yenilenmesi, yenileme ücretlerinin ise kurumlarca karşılanması ve benzeri süreçlerde personelin idari izinli sayılması,
  - ✓ Silah taşıma ve bulundurma hususlarında diğer personel gibi düzenleme yapılması ve imkan sağlanması,
  - ✓ Hususi pasaport (yeşil pasaport) uygulamasından yararlanacak şekilde derece kademe sınırlamasının kaldırılması,
- ve diğer sorunlarına yönelik düzenleme yapılmalıdır.

Kamu hizmeti sunumunun amacı hem hizmetten yararlanan hem de hizmeti sunan personel yönüyle olumlu sonuçlar alacak ve üretecek şekilde uygulamaların hayata geçirilmesidir. Personel sistemi içerisinde “mevzuat açığı” ya da diğer bakış açısıyla “ikame etme” imkanı gibi unsurlar üzerinden asli ve sürekli işin farklı çalışma biçimleri üzerinden tercih edilmesi kamuya mali açıdan imkan üretse de toplumsal açıdan sorunları büyütmektedir. Bu noktada, sosyal tarafların ve sosyal diyalogun etkili kullanılması, taraf ve temsil ilkesinin göz ardı edilmeden hayata geçirilmesi gerekmektedir.





**EĞİTİM-BİR-SEN (EĞİTİMCİLER BİRLİĞİ SENDİKASI) GENEL MERKEZİ**



[www.ebs.org.tr](http://www.ebs.org.tr)