



SAVDES-SEN İKİNCİ EMNİYET ÇALIŞTAYI SONUÇ RAPORU

SAVUNMA, BÜRO VE DESTEK HİZMETLERİ SENDİKASI
Etkin, Üretken, Saygın ve Yeni Nesil Sendikacılık & Emegın ve Onur Mücadelesinin Adı

ANKARA
08 OCAK 2025

www.savdessen.org.tr





SAVDES-SEN İKİNCİ EMNİYET ÇALIŞTAYI SONUÇ RAPORU

1. GİRİŞ :

Türkiye genelindeki 242 sendika arasında 26'ncı büyük, 01 Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Kolundaki 39 sendika arasında 4'üncü büyük, Jandarma Genel Komutanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Sahil Güvenlik Komutanlığından oluşan kolluk teşkilatlarında örgütlü en büyük, Emniyet Genel Müdürlüğünde ikinci büyük sendika olan SAVDES-SEN; Emniyet Genel Müdürlüğü yetkili sendikası olan ESİM-SEN ile 26 Ekim 2021 tarihinde SAVDES-SEN çatısı altında birleşmiş, güçlü birliği yapmıştır.

Bu kapsamda; Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli üyelerinin çalışma hayatı ile ilgili sorunları, çözüm önerileri ve mali ve sosyal haklarına yönelik taleplerinin değerlendirilebilmesi amacıyla 21-24 Temmuz 2022 tarihleri arasında Ankara'da "SAVDES-SEN Birinci Emniyet Çalıştayı" icra edilmiştir.

Aradan geçen süreç içerisinde, değişen teşkilat ve ülke çalışma hayatı ve ekonomisindeki değişiklikler, personelde gözlemlenen işyeri ve görev kaynaklı memnuniyetsizlikler ve mobbing/kötü muamele/işyeri şiddeti kaynaklı şikayetler çerçevesinde Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli üyelerimizin çalışma hayatındaki durumunu değerlendirmek, mevcut sorunları ve çözüm önerilerini belirleyebilmek amacıyla, 30 Kasım 2024 tarihinde Ankara'da "SAVDES-SEN İkinci Emniyet Çalıştayı" düzenlenmiştir.

Çalıştay; SAVDES-SEN Genel Merkez Yönetim Kurulu, SAVDES-SEN Hukuk Müşavirliği, SAVDES-SEN Genel Merkez Danışmanları, Emniyet Teşkilatı şube başkan ve yöneticileri ile KAMUSAM Kamu Çalışanları Stratejik Araştırmalar Merkezi katılım ve desteği ile yürütülmüştür.

2. MEVCUT DURUM :

a. Emniyet Genel Müdürlüğü Tarihçesi :

Osmanlı Beyliği'nin Karacahisar'ı ele geçirmesini müteakip Gündüz Alp'in Subaşı olarak tayin edilmesi ile başlayan ilk Polis Amirliği ve Teşkilatı, 24 Haziran 1920 de Milli Hükümet tarafından Emniyeti Umumiye Müdürlüğü olarak yeniden teşkilatlandırılmıştır. Bu teşkilat ta 1923 yılında Cumhuriyetin ilanı sonrasında diğer birçok kurum gibi Türkiye Cumhuriyeti'ne devrolunmuş ve Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk Polis Teşkilatı olmuştur. Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasıyla hemen her kurumda yaşanan ilerleme, yenileşme ve çağdaşlaşma çabaları Türk Emniyet Tekilanda da kendini göstermiştir.

Günümüzdeki polis teşkilatının temelleri ise 4 Temmuz 1934 tarihinde çıkarılan 2559 sayılı "Polis Vazife ve Salâhiyet Kanunu" ile atılmıştır. Daha sonra 4 Haziran 1937 tarihli 3201 sayılı "Emniyet Teşkilatı Kanunu" ile teşkilatın gelişimi amacıyla yeni bir adım atmıştır. 7 Nisan 1938 tarih ve 2/6501 sayılı "Polis Vazife ve Salâhiyet Nizamnamesi", Polis Vazife ve Salâhiyet Kanunu'nun uygulamasını göstermek üzere yürürlüğe konulmuştur.



b. Emniyet Genel Müdürlüğü Teşkilatı :

Türk polis teşkilatı merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatı olarak belli bir hiyerarşiye ve diğer devlet kurumlarında olduğu gibi merkezîyetçi bir yapıya sahiptir. Emniyet Genel Müdürlüğü'nün;

- Merkez Teşkilatı, daire başkanlıkları şeklinde yapılanmıştır.
- Taşra Teşkilatı, 81 ilde İl Emniyet Müdürlükleri ve İlçe Emniyet Müdürlükleri/Amirlikleri, Kriminal Polis Laboratuvar Müdürlükleri ve Polis Moral Eğitim Merkezi Müdürlükleri ile Merkeze bağlı Taşra Teşkilatı olan Polis Akademisi Başkanlığına bağlı Polis Eğitim Merkezleri (PEM), Polis Amirleri Eğitimi Merkezi (PAEM), Polis Meslek Yüksekokulları (PMYO) ve Polis Meslek Eğitim Merkezi Müdürlüklerinden (POMEM) oluşmaktadır.
- Yurtdışı Teşkilatı ise; Emniyet Müşavirlikleri ve Emniyet Ataşeliklerinden oluşmaktadır.

c. Emniyet Genel Müdürlüğü Personel İstihdamı, Görev ve Statüsü :

Türkiye Cumhuriyeti polis teşkilatı özel kanunu ve bağımsız bütçesi ile Emniyet Genel Müdürlüğü adı altında İçişleri Bakanlığı'na bağlı bir kurumdur.

2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanununun 4'üncü maddesine göre; *“Polis, asayişî amme, şahıs, tasarruf emniyetini ve mesken masuniyetini korur. Halkın ırz, can ve malını muhafaza ve ammenin istirahatini temin eder. Yardım isteyenlerle yardıma muhtaç olan çocuk, alil ve acizlere muavenet eder. Kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ve ilgili mevzuatın kendisine verdiği vazifeleri yapar.”*

2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanununun 4'üncü maddesine göre; *“Polis hiçbir suretle vazifesinden başka bir işte kullanılamaz.”*

3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanununun 4'üncü maddesine göre; *“Polis, silahlı icra ve inzibat kuvveti olup üniformalı ve sivil olmak üzere iki kısımdır. Emniyet Teşkilatında, fiili polis hizmetleri dışında kalan yazı, hesap, levazım, telli veya telsiz haberleşme, kriminal laboratuvar, trafik fenni muayene, kayıt, tescil ve benzeri hizmetler, emniyet hizmetleri sınıfı mensupları tarafından ifa olunur.”* hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, aynı Kanunun 5 ve 6'ncı maddelerinde; *“Üniformalı polis; vasıtalı ve vasıtasız kısımlara ayrılır. Vasıtalı polis; atlı, bisikletli, motorlu ve canlı, cansız diğer vasıtalarla teçhiz edilen kısımdır. Sivil polis; her nevi emniyet hizmetinde üniformasız çalıştırılan kısımdır.”* şeklinde tanımlama yapılmıştır.

Emniyet Genel Müdürlüğü'nün özel bir personel kanunu bulunmayıp, mevcut personel 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabidir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36'ncı maddesinde, *“özel kanunlarına göre çarşı ve mahalle bekçisi, polis, komiser muavini, komiser, başkomiser emniyet müfettişi, polis müfettişi, emniyet amiri ve emniyet müdürü ve emniyet müdürü sıfatını kazanmış emniyet mensubu memurların”* Emniyet Hizmetleri Sınıfını oluşturduğu belirtilmiştir.



Emniyet Genel Müdürlüğünde, Emniyet Hizmetleri Sınıfının dışında; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 36’ncı maddesinde sayılan; **Mülki İdare Hizmetleri, Avukatlık Hizmetleri, Eğitim ve Öğretim Hizmetleri, Sağlık Hizmetleri, Genel İdare Hizmetleri, Teknik Hizmetler ve Yardımcı Hizmetler gibi** sınıflarda yer alan kadrolu personel ile sözleşmeli ve işçi statüsündeki personel de görev yapmaktadır.

Amir olabilecek kişiler 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanununun 55’inci maddesinde; “Polis amirleri, rütbe sırası ile Komiser Yardımcısı, Komiser, Başkomiser, Emniyet Amiri, Dördüncü Sınıf Emniyet Müdürü, Üçüncü Sınıf Emniyet Müdürü, İkinci Sınıf Emniyet Müdürü, Birinci Sınıf Emniyet Müdürü ve Sınıf Üstü Emniyet Müdürüdür.” şeklinde sayılmıştır.

3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanununun Ek-1’inci maddesinde düzenlenen “...Emniyet Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatındaki tıbbi, teknik ve mali hizmetler veren daire başkanlıkları ve şube müdürlüklerine ilişkin kadrolara, emniyet hizmetleri sınıfı dışından da atama yapılabilir. Bu şekilde atama yapılan kadroların hizmet sınıfı, atanmaların bu kadrolarda bulundukları süre boyunca genel idare hizmetleri sınıfı olarak kabul edilir.” hükmü ile **diğer hizmet sınıflarındaki personelin tıbbi, teknik ve hizmet veren Daire Başkanlıkları ile şube müdürlüklerine atanabilecekleri ve amir olabilecekleri hüküm altı alınmıştır.**

Ayrıca, 30 Eylül 2017 tarih ve 30196 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan “Emniyet Teşkilatında Emniyet Hizmetleri Sınıfı Dışındaki Görevli Personelin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik” gereği, **diğer hizmet sınıfındaki personel gerekli şartları sağlaması halinde görevde yükselme sınavı ile şube müdürü ve şef gibi amir kadroları ile uzman ve sivil savunma uzmanı gibi kariyer kadrolarına atanabilme imkânı mevcuttur.**

ç. Emniyet Genel Müdürlüğü Personel Durumu :

2021 yılı verilerine göre Emniyet Hizmetleri Sınıfında 316.509 personel (polis ve bekçi), 2024 yılı verilerine göre diğer hizmet sınıflarında toplam 11.369 personel, 50 sözleşmeli personel ve 4754 işçi personel mevcuttur. Diğer hizmet sınıflarındaki personelin hizmet sınıflarına göre dağılımı aşağıda belirtilmiştir.

• Genel İdare Hizmetleri Sınıfında:	5172
• Yardımcı Hizmetler Sınıfında	4390
• Teknik Hizmetler Sınıfında	1018
• Sağlık Hizmetleri Sınıfında	498
• Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında	177
• Avukatlık Hizmetleri Sınıfında	113
• Mülki İdare Hizmetleri	1



Emniyet Genel Müdürlüğünün personel kaynağı genel olarak;

- Polis Akademisi Başkanlığına bağlı Polis Eğitim Merkezleri (PEM), Polis Amirleri Eğitimi Merkezi (PAEM), Polis Meslek Yüksekokulları (PMYO) ve Polis Meslek Eğitim Merkezi Müdürlüklerinden (POMEM) mezun polis personel,
- Kurum sınavı veya KPSS/EKPSS sonucuna göre açıktan alım suretiyle diğer hizmet sınıfına atanan sivil Devlet memurları, sözleşmeli personel ve işçi,
- 2828 sayılı Kanun kapsamında Devlet korumasında yetişenlerin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca ataması,
- 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunun kapsamında şehir ve gazi yakınları ile gazilerin atanması, suretiyle sağlanmaktadır.

Ayrıca, 03 Ocak 2018 tarih ve 30290 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Emniyet Teşkilatı Sağlık Şartları Yönetmeliğine göre “D” dilimi (hastalığı ciddi boyutta olan, tedaviye rağmen iyileşme sağlanamayan veya aktif görev alma yetisi olmayan) verilen personel, Emniyet Hizmetleri Sınıfından çıkarılmakta ve Genel İdari Hizmetler Sınıfına geçirilmekte Bilgisayar İşletmeni veya VHKİ kadrosuna kurum içi atama yapılmaktadır.

Emniyet Genel Müdürlüğünde toplu sivil Devlet memuru alımı; 1972 yılında “Muamelat Memuru” ataması ile gerçekleştirilmiş, daha sonra bu personel “Emniyet Hizmetleri Sınıfına” geçirilmiş, 1986 yılında bilgi işlem memurları, 1993 yılında ise yaklaşık 5000 kişilik bilgisayar işletmeni ataması gerçekleştirilmiştir. Toplu alımlardaki gerekçe, bürolarda görev yapan polis memurlarının asli görevlerine dönmelerini sağlamak olmakla beraber, toplu alımların devamı gelmediği için bu hedefe ulaşılamamıştır.

d. Emniyet Genel Müdürlüğünde Sendikal Mücadele :

Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli Emniyet Hizmetleri Sınıfı personel tarafından **EMNİYET-SEN** isimli sendika kurulmuş, Ankara Valiliği tarafından söz konusu sendikanın kapatılması amacıyla Ankara 9’uncu İş Mahkemesinde dava açılmış, Ankara 9’uncu İş Mahkemesi kapatma işleminin gerekçesi olan 4688 sayılı Kanunun 15/j maddesinin Anayasaya aykırılığı iddiasıyla Anayasa Mahkemesine taşınmıştır.

Anayasa Mahkemesi, 13 Mayıs 2014 tarih ve 28999 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 2013/130 Esas ve 2014/18 sayılı Kararı ile 4688 Kamu Çalışanları Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 15/j maddesindeki “**Emniyet teşkilâtında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel**” ibaresini iptal ederek Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli sivil Devlet memurlarının sendika yasağını kaldırmıştır. **EMNİYET-SEN** isimli sendika kapatılmış olmakla beraber, statüsünün devam edip etmediği hakkındaki dava Anayasa Mahkemesinde halen devam etmektedir.

Böylelikle 2014 yılında Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli sivil Devlet memurlarına sendika kurma ve üye olma hakkı getirilmiştir.



Bu durum üzerine, Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli sivil Devlet memurları tarafından **14 Mayıs 2014** tarihinde Ankara Valiliğine yapılan başvuru ile **SİPER-SEN** adı ve kurum sendikacılığı modeli ile ilk sendika kurulmuştur.

Süreç içerisinde, Emniyet Genel Müdürlüğünün ikinci kurum sendikası olan **07 Eylül 2017 tarihinde ESİM-SEN kurulmuş** ve 2021 yılı sendika üye sayımlarında Emniyet Genel Müdürlüğü yetkili sendikası olmuştur.

Diğer taraftan, 24 Ağustos 2021 tarihinde hükümet ile MEMUR-SEN arasında imzalanan 6'ncı Dönem Toplu Sözleşme neticesinde 2022 Ocak ayından itibaren geçerli olmak üzere 3 ayda bir verilecek olan 400 TL toplu sözleşme ikramiyesini alabilmek için %1 örgütlenme barajı getirilmiştir.

Bu durum üzerine, 26 Ekim 2021 tarihinde karşılıklı yapılan genel kurullar ile; 01 Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Kolunda %1 örgütlenme barajının üzerinde olan SAVDES-SEN ve ESİM-SEN; SAVDES-SEN çatısı altında birleşmişler, daha güçlü mücadele başlatmışlardır.

Kısa bir süre içerisinde de SİPER-SEN genel merkez yönetim kurulu üyesi, şube yöneticisi ve temsilcisi olan çok sayıda Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli sivil Devlet memuru, SAVDES-SEN'e katılmış ve mücadeleye destek vermişlerdir.

SAVDES-SEN; 15 Mayıs 2021-15 Mayıs 2023 yılları arasında Emniyet Genel Müdürlüğünde yetkili sendika unvanı ile dört ayrı Kurum İdari Kurulu Toplantısına iştirak etmiş, gerçekçi sorunlara gerçekçi bakış açısı ve samimiyet ile çözüm aramıştır.

e. Savunma, Büro ve Destek Hizmetleri Sendikası (SAVDES-SEN) ve Kurumsal Kimlik :

SAVDES-SEN, 22 Temmuz 2013 tarihinde **“01 Büro Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Kolunda”** kurulan, Millî Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri, İçişleri Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve 112 Acil Çağrı Merkezleri, Dışişleri Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı ve Gelir İdaresi Başkanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu gibi 33 farklı kurumda örgütlenen bir sendikadır.

Belirlediği ilke ve değerler çerçevesinde 23 Şubesi ve 81 il Temsilciliği ile tüm Türkiye, KKTC ve Dışişleri Bakanlığı yurtdışı teşkilleri faaliyet gösteren SAVDES-SEN, 15 Mayıs 2024 tarihi itibarıyla yapılan ve 05 Temmuz 2024 tarih ve 32593 Resmi Gazetede yayımlanan 2024 yılı sendika üye sayım sonuçlarına göre **%3,62** örgütlenme oranı ve **12.407 üyesi** ile 01 Büro, Bankacılık ve Sigortacılık hizmet kolundaki 39 sendika **arasında 4'üncü büyük sendika**, Türkiye'deki 242 memur sendikası arasında 26'ncı büyük sendika olarak **Millî Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı ve Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığındaki kurum yetkisini** korumuştur.

Daha önce de 2 yıl boyunca Emniyet Genel Müdürlüğü, Genelkurmay Başkanlığı ve Harita Genel Müdürlüğünde en çok üye kaydetmek suretiyle yetkili sendika olmuştur.

SAVDES-SEN halihazırda **13.000'i aşkın üyesi** ile örgütlenme ve sendikal mücadelesine devam etmektedir.



Diğer taraftan; memurların derdine yıllardır derman olmayan mevcut konfederasyonlara alternatif, memurlara umut olacak **Kamu Birliği Konfederasyonu**, sendikamız ile birlikte 8 ayrı sendika ile birlikte Cumhuriyetimizin 100'üncü yılında Aralık 2023 ayı içerisinde kurulmuş, 25 Şubat 2024 tarihinde gerçekleştirdiği Birinci Olağan Genel Kurulu sonrasında, 15 Mayıs 2024 tarihi itibarıyla yapılan 2024 yılı sendika üye sayım sonuçlarına göre **90.587 üye sayısı ile Türkiye'nin en büyük 5'inci konfederasyonu olmuştur.**

Türkiye'nin en büyük konfederasyonu olma ve tüm memurları toplu sözleşme masasında temsil etmek üzere örgütlenmesine ve mücadelesine devam etmektedir.

SAVDES-SEN Hukuk Hizmetleri; KOCABEY Hukuk Bürosu ile Genel Merkez Hukuk Danışmanı Avukat Leyla ŞAHAN (0 533 069 70 74) tarafından yürütülmektedir.

SAVDES-SEN olarak, üyelerimize ücretsiz hukuk desteği verilmektedir. Bu kapsamda, kuruluşun gerçekleştiği 22 Temmuz 2013 tarihinden itibaren üyeler ile ilgili açılan davalardan 245'i üyeler lehine sonuçlandırılarak toplamda %60 başarı sağlanmış, Disiplin ve Yüksek Disiplin Kurullarında üyelerimizin savunması yapılarak toplam 475 ceza (42'si ihraç istemli Yüksek Disiplin Kurulu olmak üzere) iptal ettirilmiş ve toplamda %65 başarı sağlanmıştır.

SAVDES-SEN olarak "*Kamuda Liyakat*" ilkemizin temeli olan "eğitim" de öncelikli çalışma alanlarımız arasında yer almaktadır.

Kurulduğumuz 2013 yılından bugüne kadar, yaptığımız indirim sözleşmeleri ile üyelerimiz ve birinci derece yakınlarının kişisel gelişimleri için yabancı dil, bilgisayar, yüksek lisans vb. eğitim desteği verirken bir yandan da örgütlendiğimiz kurumlarda açılan Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavlarına hazırlık için kurum ayırımı olmaksızın sınava girecek tüm üyelerimize ücretsiz kitap dağıtımını yapılmakta, yapılan anlaşmalarla yüz yüze ve online eğitimler verilmekte, etkili konuşma, kendini ifade edebilme, beden dili, kaygı ve heyecanın kontrolü gibi hususlarda mülakat hazırlık eğitimi verilmektedir.

Bu kapsamda, 2023 yılında Türkiye'deki sendikalar arasında bir ilki gerçekleştirerek, sendikamıza ait ve üyelerimize yönelik <https://www.savdessenegitim.net/> web sitesi kurulmuştur.

Eğitim sitemizde;

- Ortak konulara ilişkin olarak anlaşmalı yayınevlerine özel olarak hazırlatılan üç ayrı kitap mevcut olup, online olarak okunabilmektedir.
- Ortak Genel Konular olan, Anayasa, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi, Türkçe ve Dilbilgisi, Resmi Yazışmalar, Bilgi Edinme Hakkı ve Dilekçe Hakkının Kullanılması konularında toplam 2828 soru yer almaktadır.
- Unvan Değişikliği Sınavlarına yönelik aşıcılık, elektrik, metal işleri, ağaç işleri, tesisat teknolojisi ve programcılık meslek alanlarında toplam 1112 soru yer almaktadır.
- Millî Savunma Bakanlığı (Türk Silahlı Kuvvetleri dahil), Emniyet Genel Müdürlüğü ve Sosyal Güvenlik Kurumu Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavlarına ilişkin kurum mevzuatına yönelik toplam 981 soru yer almaktadır.



- Aday memurların yetiştirilmesi ve sınav hazırlığı amacıyla toplam 1330 soru yer almaktadır. Bu hizmet te sendikalar tarihinde ilk uygulamadır.

- Ortak Genel Konular ile ilgili 14 eğitim videosu, mülakatlara hazırlık ile ilgili 6 eğitim videosu yer almaktadır.

Sitemiz üyelerimizin kullanımına açık olup, sitemizden istenildiği kadar test üretilerek online sınav gerçekleştirilebilmekte, hatalı cevap verilmesi ha

f. Emniyet Genel Müdürlüğünde Kazanımlar :

Emniyet Genel Müdürlüğünde sendika kurma ve sendika üyesi olabilme hakkı 2014 yılında Anayasa Mahkemesi kararı ile alındığı için, yeni kurulan SİPER-SEN ve ESİM-SEN, “**kurum sendikacılığı**” modelini seçmiş, sadece Emniyet Genel Müdürlüğünde örgütlenmiş, bu kumdan üye almış, bu kurum personeline yönelik çalışmalar yapmıştır. Bu başlangıç süreçlerinde gayet doğal bir uygulamadır.

Bu kapsamda, bugüne birçok kazanım elde edilmiştir. **En önemli kazanım Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli sivil Devlet memurları hakkında farkındalık yaratılmıştır. Özellikle, paraşütle çay dağıtma, denizaltında çay dağıtma gibi eylem ve etkinlikler çok sayıda TV ve yazılı basında yer almıştır.**

Bunun dışında;

- 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanununun Ek-1’inci maddesine 27 Mart 2015 tarih ve 6638 sayılı Kanun ile eklenen hüküm ile, Emniyet Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatındaki tıbbi, teknik ve mali hizmetler veren daire başkanlıkları ve şube müdürlüklerine ilişkin kadrolara, emniyet hizmetleri sınıfı dışındaki Genel İdare Hizmetleri, Teknik Hizmetler, Sağlık Hizmetleri ve Avukatlık Hizmetleri gibi hizmet sınıflarından atama yapılması imkânı sağlanmış, böylelikle şartları sağlayan Devlet memurlarına **yükselebilmek ve yönetici olabilme imkânı** getirilmiştir.

- Emniyet Genel Müdürlüğünde, **2020 yılında** 17 yıldır açılmayan Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarının açılması amacıyla 300’den fazla imzalı dilekçe ile TBMM Dilekçe Komisyonuna başvuru yapılmış, dilekçelerin komisyonda görüşülmesi ve kuruma tebliğinden itibaren bir ay içerisinde ilk defa **Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavının** açılması sağlanmıştır. Aynı şekilde yetkili sendika olarak katıldığımız Kurum İdari Kurulu Toplantısında alınan karar gereği **2023 yılında** da ikinci Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavının açılması sağlanmıştır.

- Haklarımıza yönelik yapılacak eylem ve etkinliklere katılım ile kılık kıyafet serbestisi nedeniyle üyelerimizin hukuken korunması amacıyla **eylem ve sivil itaatsizlik kararları** alınmış, eylem ve etkinlikler nedeniyle üyelerimizin zarar görmemesi sağlanmış, verilen disiplin cezalarının iptali sağlanmış, baş müfettiş görevlendirilen soruşturmalar sonucu İl Disiplin Kurullarınca **meslekten ihraç kararı verilen üyelerimizin kararlarının İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulunda iptali sağlanmıştır.**

- Teknisyen Yardımcılarının görev tanımı konusunda Kamu Denetçiliği Kurumuna başvuru yapılarak tavsiye kararı alınmıştır. Devlet Personel Başkanlığından alınan ilk görev tanımı görüşü ile birlikte idari yargıda yüzlerce görev tanımı davası kazanılması sağlanmış, görev tanımından dolayı verilen onlarca disiplin cezaları iptal ettirilmiştir.



- **Derece kademe ilerlemelerinde yanlışlıklar** olan üyelerimiz için geriye dönük mali kayıpların telafisi sağlanmış, aynı sorunların tekrar yaşanmaması için Emniyet Genel Müdürlüğüne başvuru yaparak uygulama birliğinin sağlanmasına katkı sunulmuştur.

- Çeşitli dönemlerde yapılan **anket çalışmaları** ve raporlamalar ile sivil Devlet memurların sorunları ve çözüm önerilerini içeren dosyalar hazırlanarak Emniyet Genel Müdürlüğüne sunulmuştur.

- **Yardımcı Hizmetler Sınıfının kaldırılması** konusunda çok sayıda ulusal TV kanalında ve yazılı basında yer alan eylemler, siyasi partiler ve milletvekillerine bilgi notları verilerek kamuoyu baskısı oluşturulmuştur.

- 2828 sayılı Kanun kapsamında devlet korumasında yetişen çok sayıda üyemizin üst sınavsız üst kadrolara atanması sağlanmıştır.

Sonuç itibariyle; Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli sivil Devlet memurlarını ilgilendiren her konu üzerinde titizlikle ve yeni bir vizyonla durulmuş, inceleme ve araştırma raporları oluşturulmuş, İçişleri Bakanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, KDK, TBMM ve siyasi partilere gönderilmiş, kurum ve üst yönetici hafızasına işlenmesi ve arşiv kayıtlarına girmesi sağlanmıştır.

3. TESPİTLER :

a. Genel :

Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli üyelerimizin; ülkemizde yaşanan ekonomik sorunlar, pandeminin çalışma hayatına getirdiği zorluklar, göçmen, sığınmacı, terör vb. nedenlerle oluşan iş artışı ve personel eksikliğine bağlı personelde işyeri ve görev kaynaklı memnuniyetsizlikler, mobbing, kötü muamele ve işyeri şiddeti kaynaklı şikayetler gözlemlenmektedir.

Bu durum ve şikayetler; personelin verimliliği, aidiyeti ve memnuniyetinde olumsuz etkiler bıraktığı gibi kurumun hizmet kalitesini de olumsuz etkileyebilmektedir.

Emniyet Genel Müdürlüğü tarihinde yukarıda açıklanana sorunların dışında, mahkeme kararlarının uygulanmaması, uzman ve yönetici kadrolarına sivil Devlet memurlarının atanmaması gibi kurum tarafından idari yolla çözülebilecek birçok sorun sürüncemede bırakılmıştır. Mahkeme kararlarını uygulamayanlar hakkında yapılan suç duyurularına rağmen soruşturma izni verilmediği için hukuk süreç kadük kalmıştır.

Bunun dışında, kronikleşmiş mali ve sosyal haklar için mevzuat değişikliği gerekmekte olup, mevzuat değişikliği için de **bütüncü çalışma** şartı yadsınamaz bir gerçek olarak ortaya çıkmaktadır.

b. Bütüncül Çalışma:

21 Ekim 2017 tarihinde yapılan Referandum ile kabul edilen ve 9 Temmuz 2018 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanan Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişle birlikte, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı tamamen İçişleri Bakanlığına bağlanmıştır.



Özellikle İçişleri Bakanlığına bağlı olan Emniyet Genel Müdürlüğü ile sonradan bağlanan Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı için çalışmaların bütüncül yapılması oldukça önemlidir. Çünkü her üç kurum kolluk gücü olup personele yönelik mali ve sosyal haklar ile ilgili çalışmaların her üç kurumu kapsayacak şekilde yapılması ve her üç kurumun da desteğini alması süreç ve sonuç için gereklidir.

Bunun birçok örneği yaşanmış, Asayiş Tazminatı, 7068 sayılı Kanun değişikliği, silah taşıma, toplu taşımadan ücretsiz faydalanma gibi hususlarda yapılan başvuru ve çalışmalar için İçişleri Bakanlığı tarafından “Her Üç Kurum Personelini Kapsayan Bütüncül Çalışma” yapılması hususu şart olarak öne sürülmüştür.

Özetle, İçişleri Bakanlığında başarılı sonuçlar almanın sırrı Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü personeline yönelik bütüncül çalışma yapılmasıdır.

c. Kurum Sendikacılığı mı? Hizmet Kolu Sendikacılığı mı?

Emniyet Genel Müdürlüğünde 15 Mayıs 2024 tarihi itibarıyla toplam 11.476 sivil Devlet memuru görev yapmaktadır.

Emniyet Genel Müdürlüğünün de dahil olduğu, 01 Büro Bankacılık ve Sigortacılık hizmet kolunda 15 Mayıs 2024 tarihi itibarıyla toplam 343.121 memur yer almaktadır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 28’inci maddesinde; “*kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakların*” **toplu sözleşmenin konusu** olduğu hüküm altına alınmıştır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 29’uncu maddesi gereği; toplu sözleşmeye heyet başkanı olarak en çok üyesi bulunan konfederasyon başkanı katılır. 15 kişiden oluşacak heyete, hizmet kolları bazında en çok üyesi bulunan sendikanın genel başkanları ile ikinci ve üçüncü konfederasyonun birer temsilcisi iştirak eder.

Dolayısıyla, memurların mali ve sosyal hakları için adres toplu sözleşme masası, mevzuat değişikliği için ise İçişleri Bakanlığıdır.

Bu bilgiler ışığında, Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli tüm sivil Devlet memurları tek bir sendikada birleşse dahi, kolluğu tek başına temsil edemeyeceği için İçişleri Bakanlığında, hizmet kolunda yeterli çoğunluğu olma ihtimali dahi olmadığı için toplu sözleşmede ve mevzuat düzenlemelerinde hiçbir etkisi ve yetkisi olmayacak, söylemlerin hayata geçirilme imkân ve ihtimali olmayacaktır.



Hedefi ve derdi sendikacılık ve sorun çözmek olan bir konfederasyon çatısı altında, tüm kurumlarda örgütlenerek hizmet kolu sendikacılığı yapan bir sendika; kurum bünyesinde çözümlenebilecek, çalışma koşulları, görevde yükselme, disiplin cezaları ile mobbing veya işyeri şiddeti veya atama ile ilgili sorunların yanında mali ve sosyal haklar ile kanun vb. mevzuat değişikliğine tabi konular ile ilgili tüm sorunları çözebilecek yapı ve güce sahiptir. SAVDES-SEN bunun en büyük örneğidir. Temel hedefi de toplu sözleşme masasıdır.

Kurum sendikacılığı modeline gelince; Emniyet Genel Müdürlüğünde sendika hakkının alındığı 2014 yılında, teknik ve hukuki altyapıyı oluşturmak, sorunları tespit ederek çözümlerini belirlemek, rapor ve başvuru yazılarını hazırlamak, kamuoyuna, bürokrasiye ve siyasete bunları anlatmak ve tanıtmak oldukça önemlidir. Ayrıca, “Kurum Sendikacılığı” modeli ile yapılabilecekler, izin, atama, çalışma koşulları vb. idari sorunların kurum nezdinde çözümünden öte gidememektedir.

Dolayısıyla bu aşamada kurum sendikacılığı yaparak Emniyet Genel Müdürlüğünde büyük sorunları çözmek, mevzuatı değiştirmek veya mali ve sosyal hak elde etmek mümkün değildir. Bu nedenle de Emniyet Genel Müdürlüğünde kurum sendikacılığı üç yıl önce misyonunu tamamlanmış, yerini daha büyük projeler gerçekleştirecek hizmet kolu sendikacılığına bırakmıştır.

Emniyet Genel Müdürlüğünde, idari ve hukuki sorunların yanında mali ve sosyal haklara yönelik büyük proje ve çalışmalar da yapılabilmesi için “Hizmet Kolu Sendikacılığı” modelini uygulamak ve buna göre faaliyet göstermek elzemdir. SAVDES-SEN’de bunun en büyük temsilcisidir.

ç Emniyet Genel Müdürlüğündeki Sorunlar:

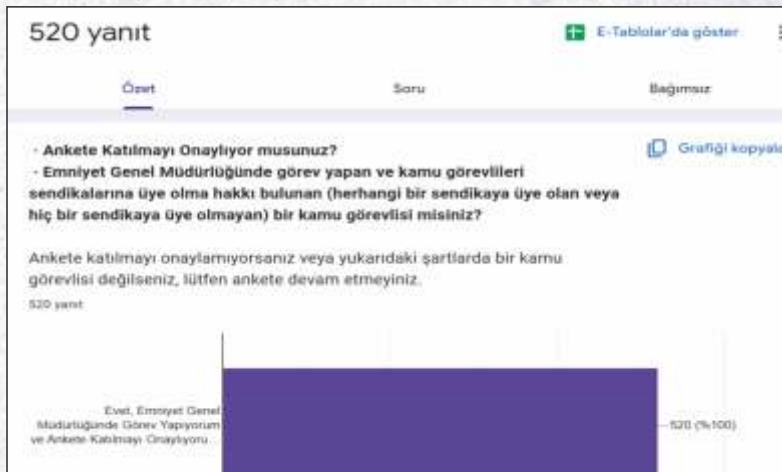
- Emniyet Genel Müdürlüğünde, sivil Devlet memurlarının uygulamada yaşadığı statü karmaşası giderilememiştir.
- Mevcut sivil Devlet memuru kadroları güncelliğini yitirmiş olup ihtiyaca cevap verememekte, analiz edilemediği için de genel bir düzenleme yapılamamıştır.
- Sivil Devlet memurlarının kadro tanım formları olmadığından, branşlaşma sağlanamamış personel her işi yapabilir konumuna getirilmiş, görev konusunda adeta kaos oluşturulmuştur.
- Emniyet Genel Müdürlüğünde sivilleşme ve uzmanlaşma ile sivil yönetici atama süreci işlemektedir. Kariyer uzmanlığı ihdas edilmemektedir.
- Sivil Devlet memurlarının disiplin işlemleri Emniyet Hizmetleri Sınıfı (Jandarma ve Sahil Güvenlik Hizmet Sınıfları dahil) ile iç içe sokulmuş, birbiri ile çelişen durumlar oluşturularak sorun yumağı büyütülmüştür.
- Sivil Devlet memurlarına yönelik Mobbing, kötü muamele ve işyeri şiddeti ile ilgili şikayetlerde artış mevcuttur.

- Çok sayıda sivil Devlet memuru kadrosu boş olup, personel geçici görevlendirmeler ile sürekli yer değiştirmektedir. Yetersiz kadrolar nedeniyle personelde iş yükü dengesizliği yaşanmakta, her geçen gün büyüyen teşkilata ayak uydurulabilmesi imkânsız hale gelmektedir.
- Polisevi ve Polis Moral Eğitim Merkezlerinde görevli sivil Devlet memurları, bu tesislerden faydalanan sivil halka da hizmet etmek durumunda kalmaktadır.
- Yer değiştirme suretiyle atama konusunda memnuniyetsizlikler ile becayiş talepleri her geçen gün artmaktadır.
- Sivil Devlet memurları tarafından açılan davalarda verilen davalarda verilen mahkeme kararları uygulanmamaktadır.
- Sivil Devlet memurları ciddi ekonomik sorun yaşamakta, ilave hiçbir ödeme almamaktadırlar.
- Sivil Devlet memurları taşıdıkları risklere rağmen Fiili Hizmet Süresi Zammından (yıpranma) faydalanmamaktadır.
- Yurtdışı daimî (Müşavir veya Ataşe yardımcılıkları) ve geçici görevlere sivil Devlet memurları tefrik edilmemektedir.
- Sivil Devlet memurlarının hem mesleki hem de kişisel gelişimleri amacıyla, proje yönetimi, kriz yönetimi, iletişim vb. konular ile kadro görevlerine ilişkin hizmet içi eğitim verilmemektedir.

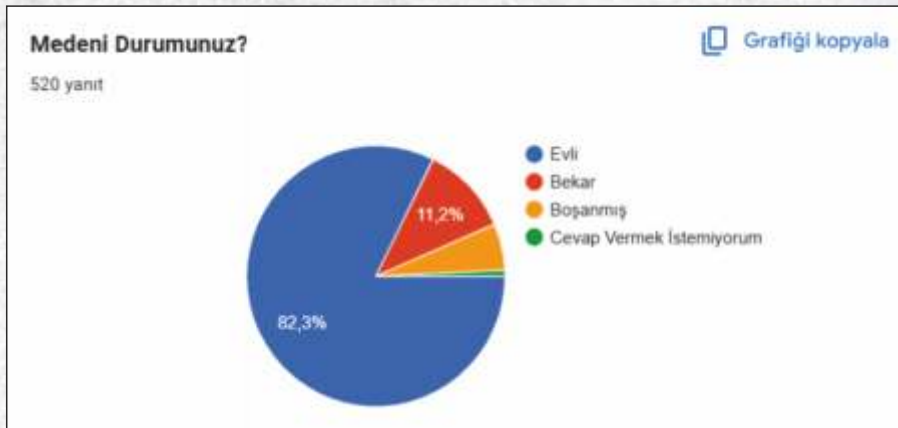
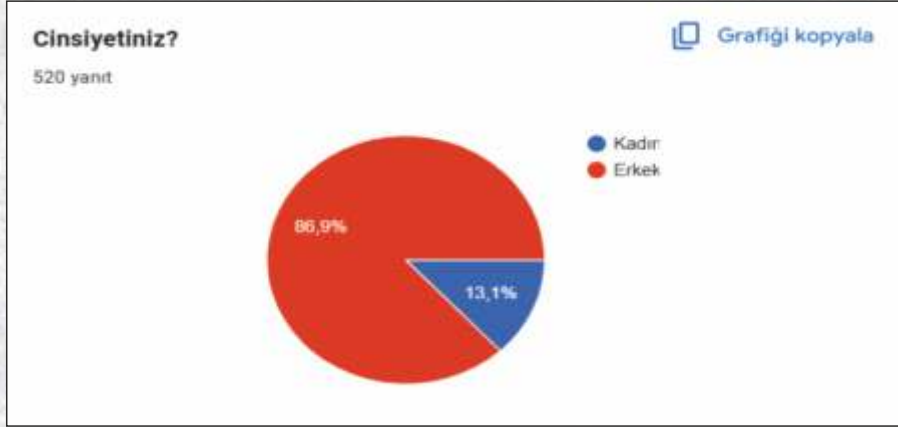
d. Anket Çalışmaları:

Emniyet Genel Müdürlüğünde görev yapan ve kamu görevlileri sendikalarına üye olma hakkı bulunan (herhangi bir sendikaya üye veya hiçbir sendikaya üye olmayan) tüm kamu görevlilerinin, çalışma şartlarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla “Emniyet Genel Müdürlüğünde Görevli Sivil Devlet Memurlarının Beklentileri ve Önerileri” başlıklı bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir.

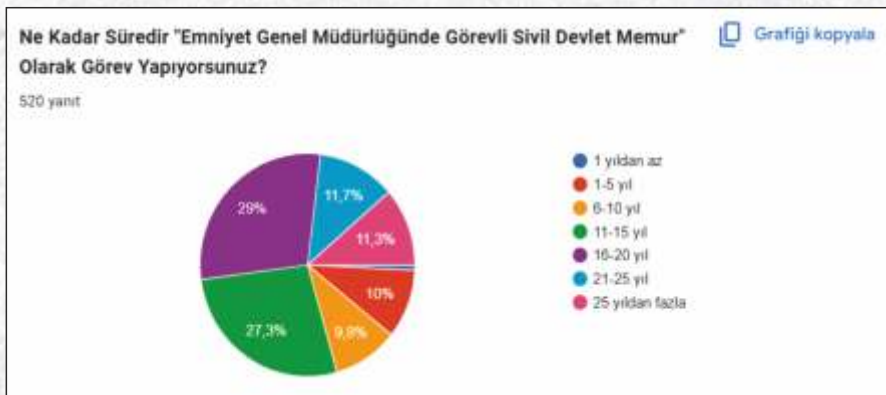
KAMUSAM Kamu Çalışanları Stratejik Araştırmalar Merkezi tarafından Savunma, Büro ve Destek Hizmetleri Sendikası adına çevrimiçi yapılan söz konusu çalışmaya 24-29 Aralık 2024 tarihleri arasında toplamda 520 çalışan katılmıştır.



Ankete katılan çalışanların cinsiyet dağılımına bakıldığında; yüzde 86,9'unun erkek, yüzde 13,1'inin ise kadın olduğu görülmektedir. Genel toplamda ankete katılanların yüzde 82,3'ü evli olduğunu belirtirken, yüzde 11,2'si ise bekar olduğunu söylemiştir.



Ankete katılan çalışanların cinsiyet dağılımına bakıldığında; yüzde 86,9'unun erkek, yüzde 13,1'inin ise kadın olduğu görülmektedir. Genel toplamda ankete katılanların yüzde 82,3'ü evli olduğunu belirtirken, yüzde 11,2'si ise bekar olduğunu söylemiştir.



SİVİL MEMURLAR, AYRIMCILIĞA MARUZ KALDIĞINI DÜŞÜNÜYOR

Katılımcılara “Emniyet Genel Müdürlüğünde Sivil Memur” Olduğunuz İçin Diğer Başka Bakanlıktaki Benzer Statüdeki Sivil Memurlara Kıyasla Çalışma Hayatınızda Ayrımcılığa Maruz Kaldığınızı veya Ayrıcalık Yaşadığınızı Düşünüyor musunuz? sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların yüzde 24,6’sı “çok olumsuz” ve yüzde 31’i ise “olumsuz” şekilde ayrımcılığa maruz kaldığını belirtirken, yüzde 4’ü “olumlu” ve 1,2’si de “çok olumlu” şekilde ayrıcalık yaşadığını belirtmiştir. Yüzde 26,3 oranındaki katılımcı ise “Ayrımcılığa maruz kaldığımı veya ayrıcalık yaşadığımı düşünmüyorum” cevabını vermiştir. Bu bulgulara göre; “Emniyet Genel Müdürlüğünde Sivil Memur” olarak görev yapan çalışanlar arasında büyük oranda ayrımcılığa maruz kaldığı algısının hâkim olduğu söylenebilir.



SİVİL MEMURLAR, MOBBİNGE MARUZ KALİYOR

Sistematiik olarak bezdirme, yıldırma ve psikolojik taciz şeklinde kaba, alaycı ve hakaretamiz davranışlarla kendini gösteren “mobbing” davranışları önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaya devam ediyor. Yapılan bu çalışmada katılımcıların yüzde 56’sı çalışma hayatında mobbinge maruz kaldığını belirtirken, bu oranın hem kadınlar hem de erkekler açısından benzer düzeyde olduğu görülmüştür. Mobbing davranışlarının veya mobbing kavramının katılımcılar nezdinde görece şekillerde algılanması ve buna göre farklı şekilde değerlendirilerek cevap verilebileceği, ayrıca bu soruya cevap verilmesinden kaçınılması da göz önünde bulundurulduğunda, bu oranın daha da yüksek olabileceği göz ardı edilmemelidir.



SİVİL MEMURLARIN SAĞLIĞI BOZULUYOR, UMUTSUZLAR...

Emniyet Genel Müdürlüğünde görev yapan sivil memurlar için, mevcut uygulamaların yıkıcı etkileri de beraberinde getirdiği görülmektedir. Örneğin; “Çalışma hayatınız kapsamında en güçlü olumsuz duygu veya düşünceniz hangisidir?” şeklindeki anket sorumuza verilen cevaplar oldukça düşündürücü sonuçlar içermektedir. Anket sorusuna cevap vermek istemeyenlerin oranı yüzde 7,1 iken, meslekte hiçbir olumsuzluk yaşamadığını söyleyenlerin oranı ise yüzde 7’dir. Buna karşılık; katılımcıların yüzde 20,4’ü “Gün geçtikçe ruhsal ve bedensel olarak sağlığını kaybettiğini düşünüyorum” derken, yüzde 23,1’i geleceğe umutla bakmadığını söylemiştir. “Fırsatım olsaydı başka bir sektörde çalışırdım veya başka bir meslek seçerdim” diyenler yüzde 39,2 ile en yüksek oranı oluştururken, yüzde 3,2’lik bir kesim ise mesleklerinden istifa etmeyi bile düşünmektedir.



MAAŞLAR “KESİNLİKLE YETERSİZ” KALİYOR, PERFORMANS DEĞERLENDİRMELERİ “DOĞRU” UYGULANMIYOR, TAYİNLER “ADALETSİZ”

Emniyet Genel Müdürlüğünde görev yapan sivil memurlar aylık ücretlerini yeterli görmezken, performans değerlendirmelerinin de hakkaniyetli şekilde uygulanmadığı görüşüne yakınlık göstermektedir. Ankete katılanların yüzde 64,6’sı aylık maaşlarını “Kesinlikle Yetersiz” bulurken, yüzde 27,7’si ise “Kısmen Yetersiz” olarak değerlendirmektedir.



Anket katılımcıları, “Performans Değerlendirmelerinin Doğru Yapıldığını Düşünüyor musunuz?” sorusuna yüzde 44,6 oranında “Hayır, Doğru Yapılmadığını Düşünüyorum” yanıtını verirken, yüzde 37,9 oranında ise aksine “Evet, Doğru Yapıldığını Düşünüyorum” yanıtını vermiştir. Yüzde 17,5 oranındaki katılımcı ise bu soruya “Fikrim Yok/Cevap Vermek İstemiyorum” şeklinde yanıt vermiştir.



Tayinlerin objektif ve adil bir şekilde yapılıp yapılmadığı şeklindeki soruya yüzde 63,5 oranındaki katılımcı “Objektif ve Adil Bir Şekilde Yapılmıyor” yanıtını vermiştir. Yüzde 24,4 oranındaki katılımcı ise tayinlerin objektif ve adil bir şekilde yapıldığı görüşünü savunmuştur. Bu soruya yüzde 12,1 oranındaki katılımcı ise yanıt vermek istememiş veya fikri olmadığını belirtmiştir.



Bu bulgulara göre; Emniyet Genel Müdürlüğünde görev yapan sivil memurların büyük çoğunluğunun maaşlarını yetersiz bulduğu, tayinlerin objektif ve adil bir şekilde yapılmadığını düşündüğü, bunun yanında önemli orandaki sivil memurların performans değerlendirmelerinden hoşnut olmadığı söylenebilir.

SİVİL MEMURLARA GÖRE TOPLU SÖZLEŞMELER “BAŞARISIZ”

Katılımcılara “Kendi Mesleğiniz ve Çalışma Hayatınız Açısından, Toplu Sözleşme Görüşmelerini Başarılı Buluyor musunuz?” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Bu soruya verilen yanıtlara göre; yüzde 61,6 oranıyla “Kesinlikle Başarısız” ve yüzde 20,2 oranıyla “Başarısız” denilmiştir. Katılımcıların sadece yüzde 3,5’i toplu sözleşmeleri “Başarılı” ve yüzde 1’i de “Çok Başarılı” bulduğunu ifade etmiştir. Bu soruya yüzde 10,4 oranındaki katılımcı ise “Fikrim Yok/Cevap Vermek İstemiyorum” şeklinde yanıt vermiştir.



NE “AÇLIK” NE DE “YOKSULLUK” SINIRI! TALEP: “İNSANİ YAŞAM ENDEKSİ”

Türkiye’de birçok sendika, ücret artışı değerlendirmelerinde çalışanlar için “açlık” ve “yoksulluk” sınırını baz alarak bazı hesaplamalarla kamuoyunda farkındalık oluşturmaya çalışmaktadır. Kamuoyu ile paylaşılan bu “açlık” ve “yoksulluk” rakamlarının aslında tepkisellik içerdiği bilinmektedir. Buradaki temel protest yaklaşımının; aileleriyle birlikte geçim savaşı veren çalışanlar için “Yapılan zamlar yoksulluk sınırının bile altında” veya “Bu zamlar çalışanları açlık sınırına yaklaştırıyor” şeklindeki çarpıcı kıyaslamaları içermektedir. Ancak; görülen o ki bu kıyaslamalar kimi zaman gerçekten de kamuoyu nezdinde sanki çalışanlar için “Bari bu sınırlar ihlal edilmesin” algısına dönüşebilmektedir. Bu noktada Kamu Birliği Konfederasyonu tarafından “Ne Açlık Sınırı! Ne Yoksulluk Sınırı! Aslolan İnsani Yaşam Hakkı!” şeklinde bir motto seslendirilmektedir. Buna göre; Kamu Birliği Konfederasyonu, çalışan haklarını dillendirmede artık bir paradigma değişikliğine ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir. Kamu Birliği Konfederasyonu tarafından “İnsani Yaşam Endeksi” adı verilerek önerilen yeni asgari hesaplama yöntemi açlık ve yoksulluk kriterleri dışında ve üstünde özel eğitim, kişisel gelişim, eğlence, seyahat, tatil, sosyal aktivite, yatırım, birikim gibi alanlardaki harcamaların da tüm iş görenlerin aileleriyle birlikte temel ihtiyaçlar gibi bir hak olduğunun ve bu şekilde bir hesaplamanın gerektiğini içermektedir. Bu bağlamda katılımcılara “Açlık ve Yoksulluk Sınırı Kavramları Yerine Kamu Birliği Konfederasyonu Tarafından Önerilen İnsani Yaşam Endeksi Kavramını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Önerilen bu yeni kavramın katılımcıların çoğunluğu tarafından henüz bilinemeyeceği öngörülerek, katılımcılara soru ile birlikte kısaca açıklaması da yapılmıştır. Buna göre; katılımcıların yüzde 53,5 gibi büyük bir çoğunluğu “Aylık Gelirimizle İnsani Yaşam Endeksinin Altında Kalmamamız Gerekir” cevabını vermiştir. Aynı soruya yüzde 20,2 oranında “Aylık Gelirimizle Açlık Sınırının Altında Kalmamamız Gerekir” yanıtı verilirken, yüzde 19,6 oranında “Aylık Gelirimizle Yoksulluk Sınırının Altında Kalmamamız Gerekir” yanıtı verilmiştir. Katılımcıların yüzde 6,7’si ise bu soruya “Fikrim yok/cevap vermek istemiyorum” demiştir.

Bu bulgulara göre çalışanların maaş artışlarında “açlık” veya “yoksulluk” sınırlarının değil, “İnsani Yaşam Endeksi” kriterlerinin dikkate alınmasını istedikleri söylenebilir.



4. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ:

a. Statü Karmaşası Sorunu :

Emniyet Genel Müdürlüğünde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 36’ncı maddesinde düzenlenen Emniyet Hizmetleri Sınıfı (çarşı ve mahalle bekçisi, polis, komiser muavini, komiser, başkomiser emniyet müfettişi, polis müfettişi, emniyet amiri ve emniyet müdürü) ile diğer hizmet sınıflarında (Genel İdare Hizmetleri Sınıfı, Teknik Hizmetler Sınıfı, Yardımcı Hizmetler Sınıfı, Sağlık Hizmetleri Sınıfı, Eğitim Hizmetleri Sınıfı vb.) personel görev yapmaktadır.

Mevzuatta, Emniyet Hizmetleri Sınıfı ile diğer hizmet sınıfları arasında herhangi bir astlık-üstlük ilişkisi düzenlenmemiştir. Sınıflar arasında sadece amir-memur ilişkisi vardır.

Amir olabilecek kişiler 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanununun 55’inci maddesinde; “Polis amirleri, rütbe sırası ile Komiser Yardımcısı, Komiser, Başkomiser, Emniyet Amiri, Dördüncü Sınıf Emniyet Müdürü, Üçüncü Sınıf Emniyet Müdürü, İkinci Sınıf Emniyet Müdürü, Birinci Sınıf Emniyet Müdürü ve Sınıf Üstü Emniyet Müdürüdür.” şeklinde sayılmıştır.

3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanununun Ek-1’inci maddesinde düzenlenen “...Emniyet Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatındaki tıbbi, teknik ve mali hizmetler veren daire başkanlıkları ve şube müdürlüklerine ilişkin kadrolara, emniyet hizmetleri sınıfı dışından da atama yapılabilir. Bu şekilde atama yapılan kadroların hizmet sınıfı, atanmaların bu kadrolarda bulundukları süre boyunca genel idare hizmetleri sınıfı olarak kabul edilir.”



hükmü ile diğer hizmet sınıflarındaki personelin tıbbi, teknik ve hizmet veren Daire Başkanlıkları ile şube müdürlüklerine atanabilecekleri ve amir olabilecekleri hüküm altı alınmıştır.

Ayrıca, 30 Eylül 2017 tarih ve 30196 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan “Emniyet Teşkilatında Emniyet Hizmetleri Sınıfı Dışındaki Görevli Personelin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik” gereği, **diğer hizmet sınıfındaki personel gerekli şartları sağlaması halinde görevde yükselme sınavı ile şube müdürü ve şef gibi amir kadroları ile uzman ve sivil savunma uzmanı kadrolarına atanabilme imkânı mevcuttur. Ancak henüz uygulaması yoktur.**

Bu çerçevede, amir olarak atanan Emniyet Hizmetleri Sınıfı personel emrinde diğer hizmet sınıfındaki personel görev yapabileceği gibi amir olarak atanan diğer hizmet sınıfı personel emrinde Emniyet Hizmetleri Sınıfı personel görev yapabilecektir.

Dolayısıyla, diğer olarak adlandırılan ve asli unsur olmadığı algısı oluşan Genel İdare Hizmetleri Sınıfı, Teknik Hizmetler Sınıfı, Yardımcı Hizmetler Sınıfı, Sağlık Hizmetleri Sınıfı, Eğitim Hizmetleri Sınıfına itibar kazandırılması için “astlık-üstlük” ve “amir-memur” ilişkisi konusunda Emniyet Genel Müdürlüğünce tüm birimlere uygulama emri yayımlanmalıdır.

Polis personel ile sivil Devlet memurları arasındaki ilişkinin netleştirilebilmesi amacıyla mühendis, avukat, psikolog, veteriner, uzman, şef, müdür, kariyer uzmanı ve daire başkanı gibi nitelikli kadrolara istisnai bir rütbe denkliği getirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla, Türk Silahlı Kuvvetlerinde 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanununun 116/g maddesinde olduğu gibi sivil Devlet memuru kadrolarına özel nitelik kodu getirilmelidir. Bu amaçla, 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanununda düzenleme yapılması sağlanmalıdır.

b. Savunma ve Güvenlik Hizmet Sınıfı İhdası :

Devlet memurlarının sınıfları 657 sayılı Devlet memurları Kanununda düzenlenmiştir. Bu kanuna tabi olan Jandarma Genel Komutanlığındaki subay, astsubay, uzman erbaş ve sözleşmeli erler Jandarma Hizmetleri Sınıfında, Sahil Güvenlik Komutanlığındaki subay, astsubay, uzman erbaş ve sözleşmeli erler Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfında, Emniyet Genel Müdürlüğündeki çarşı ve mahalle bekçisi, polis, komiser muavini, komiser, başkomiser emniyet müfettişi, polis müfettişi, emniyet amiri, emniyet müdürü ve emniyet müdürü sıfatını kazanmış emniyet mensubu memurlar Emniyet Hizmetleri Sınıfında düzenlenmiştir.

Ancak; Jandarma Hizmetleri Sınıfı, Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı ve Emniyet Hizmetleri Sınıfındaki diğer memurlar ise Genel İdare Hizmetleri Sınıfı, Teknik Hizmetler Sınıfı, Yardımcı Hizmetler Sınıfı, Sağlık Hizmetleri Sınıfı, Eğitim Hizmetleri Sınıfı vb sınıflarda kadrolanmıştır.



Devlet memurlarının mali hakları, 657 sayılı Devlet memurları Kanununun 152’nci maddesi, 17 Nisan 2006 tarihli “Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlar Kararı” ile 375 sayılı KHK’da düzenlenmekte, bu düzenlemede sınıf, kadro ve derece esas alınmaktadır.

Sınıfı, kadro ve derecesi aynı olan memurların mali hakları da (tayın bedeli, arazi tazminatı gibi ek ödemesi yoksa) aynıdır. Örneğin; Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı veya Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli bir teknisyen, tekniker veya mühendisin, Çevre ve Şehircilik Bakanlığında veya MTA Genel Müdürlüğünde görevli bir teknisyen, tekniker veya mühendisten mali haklar açısından bir fark yoktur.

Sınıf, kadro ve derece farklı olmakla beraber, kurumların özelliği (disiplin, gizlilik vb.) ve çalışma koşulları (7/24 vb.) Farklı olabilmektedir. Dolayısıyla, bu farklılık ancak ve ancak hizmet sınıfı ile sağlanabilmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 36’ncı maddesinde; Savunma ve Güvenlik Hizmet Sınıfı ihdas edilmesi ve “Millî Savunma Bakanlığı, Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Gümrük Muhafaza Genel Müdürlüğündeki Devlet memurlarının” dahil edilmesi halinde, bu kurumlarda memurlara yönelik özel hizmet tazminatı, ek özel hizmet tazminatı, yan ödeme puanları, ek gösterge ve tazminat yansıtma oranları belirlenmesi mümkün olabilecektir.

2025 yılı Merkezi Yönetim Bütçe görüşmeleri esnasında Sayın Milli Savunma Bakanı Yaşar GÜLER sorumluluk alanı olması nedeniyle “Savunma Hizmetleri Sınıfı” çalışmaları hakkında bilgi vermiş, İçişleri ve Ticaret Bakanlıkları ile ilgili bu sınıf çalışmasına “ve Güvenlik” ibaresinin eklenmesi ile bütüncül çalışma ile sürecin yönetilmesi gerekmektedir.

c. Kadroların Tespiti ve Analizi:

Kamu kurum ve kuruluşlarına ait kadro ve pozisyonların ihdası, iptali ve kullanılmasına dair esas ve usuller 2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile düzenlenmiştir.

Daha önce geçerli olan, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ise 703 sayılı ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici-9’uncu maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.

Tüm kamu kurumlarında olduğu gibi, Emniyet Genel Müdürlüğünde de yeni kadro ihdası ile bazı kadrolarda düzenleme yapılmasına, boş kadrolara ise atama yapılmasına ihtiyaç duyulduğu değerlendirilmektedir.

Bu kapsamda, Emniyet Genel Müdürlüğündeki tüm kadroların analiz edilerek ihtiyaca göre yeniden düzenlenmesi, polis ve sivil Devlet memuru kadroları arasında sivilleşme dönüşümünün sağlanması ve kadrolar ve branşların standart hale getirilmesi gerekmektedir.



Bu çalışmalar kapsamında; 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanununun Ek-1’inci maddesine 27 Mart 2015 tarih ve 6638 sayılı Kanun ile eklenen hüküm çerçevesinde Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli sivil Devlet memurlarının atanabileceği “**Uzman**”, “**Şef**”, “**Şube Müdürü**” kadroları ile 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanununun Ek-1’inci maddesinde yapılacak yeni düzenleme ile “**Kariyer Uzmanı ve Uzman Yardımcısı**” kadroları ihdas edilmelidir.

Kadro ihtiyaçları belirlenirken, yenilenen ve büyüyen binaların fiziki durumu ile iş yoğunluğu dikkate alınmalıdır. Bu kapsamda; Emniyet Genel Müdürlüğü 2021 yılı Faaliyet Raporuna göre Emniyet Genel Müdürlüğü envanterinde 4215 adet hizmet binası ve 39.799 adet (32.970 müstakil lojman) lojman binası olduğunun göz önünde bulundurulması, her geçen gün artan ve deprem riski nedeniyle yıkılarak daha büyük şekilde yeniden inşa edilen yeni binaların ısıtma, aydınlatma, tesisat ve temizlik gibi hizmetlerinin iyi tespit edilmesi ve ilave personel teminine imkân verecek kadroların oluşturulması önem arz etmektedir.

ç. Görev Tanım Formlarının Düzenlenmesi :

Görev tanım formu; her personelin bağlı olduğu birimi, görevi, sorumluluğu ve yetkilerinin yer aldığı dokümanlardır.

Görev tanım formlarında, birim bilgileri yanında kadro unvanı, görevin tanımı, temel görev ve sorumluluklar, yetkiler, görev için gerekli beceri ve yetenekler de yer almalıdır.

Görev tanım formları, atamaya yetkili amir tarafından onaylanmalı, keyfiyet ortadan kaldırılmalıdır.

Emniyet Genel Müdürlüğünde, sivil Devlet memurlarının görev tanım formu düzenlenmemiş, konu Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık) Raporlarına ve mahkeme kararlarına da konu edilmiştir.

Kamu Denetçiliği Kurumunun (Ombudsmanlık) 04 Ağustos 2016 tarih ve 2016/744 sayılı tavsiye kararında; “*Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından nitelik ve öğrenim durumlarına göre yardımcı hizmetler sınıfında alımı yapılan personelin, sınıflarına ve 190 sayılı KHK’ya ekli listelerdeki unvanlara makul sürede uygun görev tanımlarının yapılması, yardımcı hizmetler sınıfında görevli personelin unvanları dışındaki görevlerde çalıştırılmaması ve mağduriyetlerinin giderilmesi için yeni bir genel düzenleyici işlem tesisi hususunda İçişleri Bakanlığı ile Emniyet Genel Müdürlüğüne tavsiyede bulunulmasına*” karar verilmiştir.

Teknisyen Yardımcılarının görev alanları ile ilgili idare mahkemelerinde açılan ve kesinleşen çok sayıda kararda; “... *teknisyen yardımcısının salt aynı hizmet sınıfı içerisinde yer aldığından bahisle odacı, hizmetli, temizlikçi gibi kadro unvanlarına ait görevleri yerine getirmekle yükümlü tutulamayacağı, bu sebeple davacının görev tanımına uymayan işlerde çalıştırılmasını öngören dava konusu işlemin hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle iptaline karar verilmiştir.*” şeklinde hüküm kurulmuştur.



Ancak; Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 21 Haziran 2021 tarih ve Esas No: 2021/27, Karar No: 2021/23 aykırılığın giderilmesi kararında; **“657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36'ncı maddesi uyarınca, yardımcı hizmetler sınıfında teknisyen yardımcısı unvanıyla çalıştırılan personelin, aynı hizmet sınıfı içindeki diğer unvan ve kadrolara ait işlerde görevlendirilmelerine hukuken bir engel, bu yolda tesis edilen dava konusu işlemlerde de hukuka aykırılık bulunmamaktadır.”** şeklinde hüküm kurulmuştur.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun aykırılığın giderilmesi kararında her ne kadar teknisyen yardımcılarının aynı hizmet sınıfı içindeki diğer unvan ve kadrolara ait işlerde görevlendirilmelerine hukuken bir engel olmadığı şeklinde hüküm kurulmuşsa da Emniyet Genel Müdürlüğü, her kadro için; birim, görev, yetki ve sorumluluklar ile personelde aranacak nitelikleri içeren bir görev tanım formunu düzenleyerek gerekli onayların alınmasını müteakip personele tebliğ etmelidir.

Dolayısıyla; Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından, her kadronun görev tanımları yapılarak, hazırlanacak görev tanım formları üst yöneticiden gerekli onayın alınması ile birlikte yürürlüğe girmeli, onaylı formlar personele tebliğ edilmeli, bir nüshası personele verilmeli, görev tanımlarının kati olarak uygulanması sağlanmalıdır.

d. Sivilleşme ve Yönetici Ataması :

2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanununda belirtildiği üzere polisin adli ve idari olmak üzere iki temel görevi bulunmaktadır.

Polisin adli görevleri suçun işlenmesiyle başlar. Soruşturmayı yürüterek, şüpheli ve suç delillerini yargı mercilerine teslim etmek polisin temel adli görevidir.

Polisin idari görevleri ise; suç işlenmesini önlemek, genel asayiş sağlamak ve kamu düzenini korumak, muhtaçlara, yaşlılara, sakat ve güçsüzlere, hastalara ve çocuklara yardım etmektir.

“Rehberlik, Teftiş ve Denetim Faaliyetlerinin Düzenli ve Etkin Bir Şekilde Yerine Getirilmesi” konulu 2024/14 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesinin 3'üncü maddesinde; “Statüsüne bakılmaksızın tüm kamu görevlilerinin verilen görevleri layıkıyla ifasını teminen hiyerarşik amirlerince; **niteliklerine uygun birim ve görevlerde çalıştırılması**, çalışma disiplininin sağlanması, iş heyecanını ve motivasyonunu zinde tutacak tedbirlerin alınması hususları denetim faaliyetlerinde takip edilecektir” hükmü, 4'üncü maddesinde “Tüm kamu kaynaklarının azami tasarruf ve verimlilik esasına göre kullanılıp kullanılmadığı kontrol edilecektir” hükmü bulunmaktadır.

Emniyet Genel Müdürlüğünün 10 Ağustos 2012 tarih ve 2012/81 sayılı Genelgesinde “Araç kullanımı ve sekreterlik görevlerinin ifasında mümkün olduğunca az personel görevlendirilerek ya da **Genel İdare Hizmetler Sınıfı personelden yararlanılarak buralarda pasif durumda bulunan personel aktif polislik hizmetlerinde görevlendirilmelidir**” hükmü bulunmaktadır.



Hal böyle iken; Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatında Polislerin bir kısmı asayiş, güvenlik ve polislik mesleği ile ilgili olmayan (idari, mali, teknik, hukuk, sosyal ve sağlık) birimlerde amir/müdür olarak ve büro işlerini yapmak üzere görevlendirilmektedir. Hatta asayiş, güvenlik ve polislik mesleği ile ilgili olmayan birimlerde görev yapan personelin unvanlarına göre dağılımına bakıldığında bu birimlerde görev yapan Polis sayısının, birimin görevlerine uygun olarak istihdam edilen unvanlarda bulunan personel sayısından çok daha fazla çıkacağı tahmin edilmektedir.

Kamu Denetçiliği Kurumu'nun (Ombudsmanlık) 30 Aralık 2014 tarihli kararının bu konu ile ilgili 37, 41 ve 74'üncü maddelerinde; *Emniyet Teşkilatında görev yapan 240.000 emniyet hizmetleri sınıfı personelinden, merkez ve merkeze doğrudan bağlı birimlerde 9.959, taşra teşkilatında 56.947 olmak üzere toplam 66.906 emniyet hizmetleri sınıfı personelin, bir diğer ifadeyle polislerin %27,7 sinin yani her dört polisten birisinin büro hizmetlerinde çalıştığı ortaya konularak söz konusu bu büro işlerinin önem ve mahiyetine göre sınıflandırılması, yapılacak bu sınıflandırmaya göre güvenlik zafiyeti oluşturmayacak ve sivil memur eliyle yürütülmesinde sakınca bulunmayan büro işlerinden polislerin alınması ve polislerin asli görevlerini yerine getirmesi için yasal bir düzenlemenin yapılması gerektiği belirtilmiş ve yine Karar bölümünün 6'ncı maddesinde büro işlerinin önem ve mahiyetine göre sınıflandırılarak yapılacak bu sınıflandırmaya göre güvenlik zafiyeti oluşturmayan ve sivil Devlet memur eliyle yürütülmesinde sakınca bulunmayan büro işlerinden polislerin alınarak, polislerin asli görevlerini yerine getirmesi için yasal bir düzenlemenin yapılması* yönünde karar verilmiştir.

Ancak; Kamu Denetçiliği Kurumu'nun tavsiye kararından günümüze kadar bu konuda herhangi bir adım atılmamış, bugün de yine asayiş, güvenlik ve polislik mesleği ile ilgili olmayan birimlerde çoğunlukla Polisler görev yapmaya devam etmiştir.

Ombudsmanlık kararından hareketle günümüzde de her dört Polisten birinin sivil Devlet memuru eliyle yürütülebilecek büro hizmetlerinde görev yaptığı varsayıldığında yaklaşık 80.000 Polisin asli görevleri dışında görevlendirildiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Polisler görevlerinin zorluğu ve riskleri sebebiyle emniyet hizmetleri tazminatı, yıpranma payı ve fazla çalışma yapılıp yapılmamasına bakılmaksızın sabit fazla çalışma ücretinden faydalandırılmaktadırlar. **Asli görevleri dışında büro işlerinde görevlendirilen polisler de bu haklardan faydalanmaktadırlar. Asli vazifesi dışında görev yapan polisler genellikle bilgisayar işletmeni unvanlı personelin görevini yapmaktadırlar. Bilgisayar işletmeni unvanlı personel ise, emniyet hizmetleri tazminatı, yıpranma payı ve fazla çalışma ücretinden faydalanmaksızın daha düşük maaş ile asli görevleri olan büro işlerinde görev yapmaktadırlar.**

Diğer bir deyişle; eğitim maliyeti yüksek olan yaklaşık 80.000 polis, bilgisayar işletmeni gibi çalıştırılmakta ancak emniyet hizmetleri tazminatı, yıpranma payı ve sabit fazla çalışma ücreti almaktadırlar. Asayiş, güvenlik ve polislik mesleği ile ilgili olmayan büro hizmetlerinde eğitim maliyeti olmayan ve daha düşük maaş ile bilgisayar işletmeni istihdam etmek yerine,



yüksek eğitim maliyeti olan ve daha yüksek maaş ile polis istihdam etmek kamu zararına sebep olmaktadır. Polis maaşının ortalama 60.000 TL olduğu, bilgisayar işletmeni maaşının da ortalama 45.000 TL olduğu ve bilgisayar işletmeni görevlerinde çalıştırılan polis sayısının 80.000 olduğu düşünüldüğünde **aylık kamu zararının ne kadar büyük olduğu ortaya çıkmaktadır.**

Ayrıca; Genel kolluk hizmetlerinin en temel amacı bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin korunması, genel güvenlik, asayiş ve toplum huzurunun sağlanması olduğu halde asayiş, güvenlik ve polislik mesleği ile ilgili olmayan İnşaat Emlak Daire Başkanlığı, Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı, Bilgi Teknolojileri ve Haberleşme Daire Başkanlığı, Polisevi Şube Müdürlükleri, Destek Hizmetleri Şube Müdürlükleri, İnşaat Emlak Şube Müdürlükleri ve benzeri birimlerin her kademesinde çok büyük bir çoğunlukla polislerin istihdam ediliyor olmasına tarafımızdan bir anlam verilemediği gibi bu durum ilgi sayılı Genelgelerle ve günümüz personel anlayışı ile de örtüşmemektedir.

2024/14 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi 3'üncü ve 4'üncü maddesi hükümleri gereği polislerin asayiş, güvenlik ve Polislik mesleği ile ilgili olmayan birim ve görevlerden alınarak Teşkilata ve dolayısıyla polisler yasalarla verilen güvenlik ve huzuru sağlama görevini yerine getirmek üzere sahada daha fazla sayıda Polisin görev yapması ile Polis açığının kapanması, dolayısıyla önleyici güvenlik hizmetlerinin etkinliğinin artırılması, suçun oluşmadan engellenmesi, genel asayişin devamının sağlanması, meydana gelen suçlara en hızlı şekilde müdahale edilmesi, suçun faillerinin derhal yakalanarak ilgili birimlere teslim edilmesi ve kamu kaynaklarının etkili, ekonomik, verimli kullanılması konularına katkı sağlayacaktır.

Bu kapsamda; Emniyet Genel Müdürlüğünün objektif kriterler çerçevesinde etkin ve verimli işleyen modern bir insan kaynakları planlamasına sahip bir yapıya kavuşturulması ülkemizin geleceği milletimizin huzuru için önem arz etmektedir.

Bu kapsamda;

- Emniyet Genel Müdürlüğü; Merkez Teşkilatında asayiş, güvenlik ve polislik mesleği ile ilgili olmayan birimlerde (*Hukuk Müşavirliği, Belge Yönetimi ve Koordinasyon Daire Başkanlığı, Bilgi Teknolojileri ve Haberleşme Daire Başkanlığı, Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı, İnşaat Emlak Daire Başkanlığı, Personel Başkanlığı, Sosyal Hizmetler ve Sağlık Daire Başkanlığı, Dış İlişkiler Daire Başkanlığı, Kriminal Daire Başkanlığı, Medya-Halkla İlişkiler ve Protokol Daire Başkanlığı, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı vb.*) ve *Taşra Teşkilatında asayiş, güvenlik ve polislik mesleği ile ilgili olmayan birimlerde (Polisevi Şube Müdürlükleri, Destek Hizmetleri Şube Müdürlükleri, İnşaat Emlak Şube Müdürlükleri, Sosyal Hizmetler ve Sağlık Şube Müdürlükleri, Bilgi Teknolojileri ve Haberleşme Şube Müdürlükleri, Strateji Geliştirme Şube Müdürlükleri, Belge Yönetimi Şube Müdürlükleri, Medya Halkla İlişkiler ve Protokol Şube Müdürlükleri, Hukuk İşleri ve Soruşturma Şube Müdürlükleri vb.)* görev yapan her rütbeden polisin asli vazifelerine döndürülmeleri,



- Polislerden boşalan birimlerde görev yapmak üzere, birimlerin verdiği hizmete uygun unvanlarda personel planlaması yapılarak istihdamlarının sağlanması büyük önem arz etmektedir.

Diğer taraftan; 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanununun Ek-1’inci maddesine 27 Mart 2015 tarih ve 6638 sayılı Kanun ile eklenen hüküm ile, Emniyet Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatındaki tıbbi, teknik ve mali hizmetler veren daire başkanlıkları ve şube müdürlüklerine ilişkin kadrolara, emniyet hizmetleri sınıfı dışındaki Genel İdare Hizmetleri, Teknik Hizmetler, Sağlık Hizmetleri ve Avukatlık Hizmetleri gibi hizmet sınıflarından atama yapılması imkânı sağlanmış, böylelikle şartları sağlayan Devlet memurlarına **yükselebilde ve yönetici olabilme imkânı getirilmiştir.**

Bu kapsamda; **uzman, şef ve müdür** kadrolarına görevde yükselme sınavları ile atama yapılmalıdır.

Bu şekliyle, Kamu Denetçiliği Kurumu’nun (Ombudsmanlık) 30 Aralık 2014 tarihli kararının yaklaşık 80.000 Polis kadrosundan tasarruf yapılabileceği gibi, sivil Devlet memurlarının bilgi ve becerilerinden istifade edilebileceği, mali, idari, hukuki ve teknik konular ile ilgili kurumsal hafızanın oluşturulabileceği, kamu zararının önlenmesi ve günümüz personel anlayışı gereği, Emniyet Genel Müdürlüğü’nün objektif kriterler çerçevesinde etkin ve verimli işleyen modern bir insan kaynakları planlamasına sahip bir yapıya kavuşturulabileceği, amaçlar etkin ve verimli bir biçimde yerine getirebileceği ve kamu kaynaklarının etkili, ekonomik, verimli kullanılması amacıyla, birimler tarafından verilen hizmetin özelliklerine uygun unvanda ve sayıda personel istihdamının sağlanabileceği değerlendirilmektedir.

e. Uzmanlık ve Kariyer Uzmanlığı :

Emniyet Genel Müdürlüğü, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun Ek-41’inci maddesinde tanımlanan **“kariyer uzmanı ve uzman yardımcısı”** kadrosu bulunmayan ender kurumlardandır.

Uzmanlık gerektiren mali, idari, hukuki ve teknik konular ile ilgili ihdas edilecek kariyer kadroları için özel yarışma sınavı ile personel arasından atama yapılmalı, ayrıca açıktan özel yarışma sınavı uzman yardımcısı alınarak yetiştirilmelidir.

Bu amaçla; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanununda düzenleme yapılarak “Kariyer Uzmanı” kadrosunun ihdas edilerek kurum içinden atama usul ve esaslarının düzenlenmesi, ayrıca uzmanların mesleğe alınmalarını, yetiştirilmelerini, giriş ve yeterlik sınavları ile bu sınavlara ilişkin komisyonların oluşumunu, uzmanlığa atanmalarına ilişkin usul ve esasları, uzman ve uzman yardımcılarının görev, yetki, sorumlulukları ile diğer hususları düzenleyen bir yönetmelik çıkarılması gerekmektedir.

Bu düzenlemede; Polis Akademisinden mezun olup mali, idari, hukuki ve teknik konular ile ilgili yüksek lisans ve/veya doktora olan ve meslekte üç yılını dolduran personelden memurluğa



geçenler ile mali, idari, hukuki, sağlık ve teknik konular ile ilgili lisans düzeyinde eğitimin yanı sıra aynı alanlarda yüksek lisans ve/veya doktorası olan diğer hizmet sınıflarındaki personelin **kariyer uzmanı** kadrosuna açılacak **kurum içinden atanma sınavı** ile atanması sağlanmalıdır.

f. Polislikten Sivil Devlet Memurluğuna Geçiş :

03 Ocak 2018 tarih ve 30290 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Emniyet Teşkilatı Sağlık Şartları Yönetmeliğine göre “D” dilimi (hastalığı ciddi boyutta olan, tedaviye rağmen iyileşme sağlanamayan veya aktif görev alma yetisi olmayan) verilen personel, Emniyet Hizmetleri Sınıfından çıkarılmakta ve Genel İdari Hizmetler Sınıfına geçirilmekte ve Bilgisayar İşletmeni veya VHKİ kadrosuna ataması yapılmaktadır.

Burada esas olan husus; D dilimi sağlık raporu verilen personelin Genel İdari Hizmetler Sınıfında Bilgisayar İşletmeni veya VHKİ kadrosuna atanması yerine, herkesin mezuniyetine uygun boş kadrolara (tekniker, mühendis, sosyolog, psikolog, uzman, kariyer uzmanı gibi) atanmasıdır.

Dolayısıyla, konu ile ilgili 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanununda düzenleme yapılarak personel kaynağı uygun kadrolarda değerlendirilmelidir.

g. Boş Kadrolara Atama Yapılması :

Polis Evi, Moral Eğitim Merkezi vb. sosyal tesislerde restoran, pastane vb. bölümler için kiralama ve hizmet alım yöntemine geçilerek, sürekli izin alamama ve fazla mesai sorunu yaşayan mevcut sivil Devlet memurlarından tasarruf sağlanarak bu personelin İl Müdürlükleri veya Okul Müdürlüklerinde istihdam edilmesi sağlanmalıdır.

Personel destekleme oranının %90'lara çıkarılabilmesi için **1993 yılında olduğu gibi KPSS ile kadro ve branşlar bazında toplu personel alımı yapılmalıdır.**

Bu kapsamda; ilk etapta en az 2000 sözleşmeli destek ve branş personeli ataması sağlanmalı, böylelikle mevcut personel üzerindeki yük azaltılmalı, personel meslek branşına uygun görevlerde çalıştırılmalı, geçici görevlendirmeler son bulmalıdır.

Ayrıca, ihdas edilecek kariyer uzman yardımcısı kadrolarına dış kaynaktan özel yarışma sınavı ile atama yapılması sağlanmalıdır.

ğ. 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun ve Disiplin İşlemleri:

23 Ocak 2017 tarih ve 29957 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 682 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 8 Mart 2018 tarih ve 30354 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 31 Ocak 2018 tarihinde TBMM’de kabul edilen 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanunla yasalaşmıştır.



7068 sayılı Kanunun sivil Devlet memurları ile ilgili en önemli maddesi “Kapsam” başlıklı 2’nci maddesindeki “*Bu Kanun; Emniyet Genel Müdürlüğü teşkilatında çalışan her sınıftan memurları, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı teşkilatlarında görev subay, astsubay, sözleşmeli subay, sözleşmeli astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erler ile diğer sınıflardaki memurları, kapsar.*” hükmüdür.

Bu hüküm ile, doğrudan asayiş görevi verilmiş personel ile görev ve sorumlulukları farklı olan sivil Devlet memurları ayırım yapılmadan aynı mevzuatın içine konulmuştur.

Örneğin; 7068 sayılı Kanun incelendiğinde;

- Muhafazası veya sevkiyle yükümlü bulunduğu şüpheli, sanık, tutuklu veya hükümlünün uyanık davranmamak ya da önlem almamak yüzünden kaçmasına neden olmak ya da yakalama görevini savsaklamak,
- Silahıyla dikkatsizlik, tedbirsizlik veya ihmal sonucu ölüme sebebiyet vermek ya da bu fiilin başkaları tarafından işlenmesine neden olmak,
- Silahıyla yaralama suçunu kasten işlemek,
- Meskûn yerlerde, binalarda, herkesin dolaşip gezebileceği veya oturabileceği yerlerde silah atmak,
- Muhafazası veya sevkiyle görevli olduğu şüpheli, sanık, tutuklu veya hükümlünün kaçmasına bilerek ve isteyerek imkân vermek,
- Bilerek ve isteyerek suç kanıtlarını yok etmek veya bunların yok olmasına neden olmak, kanıtları silmek, gizlemek, değiştirmek, bozmak veya bu fiillere yardımcı olmak,
- Görev sırasında yardım isteyen güvenlik görevlilerine haklı bir neden yokken yardımdan kaçınmak veya bildiği ya da gördüğü bir suçun izlenmesi ve suçlunun yakalanması için gerekli girişimde bulunmamak,
- Resmi kıyafetle umuma açık yerlerde alkollü içki içmek veya resmi kıyafetli olarak gizlenemeyecek derecede sarhoş görünmek, vb. hususlarda personele disiplin cezalarının verilebildiği,
- 7068 sayılı Kanunun “Tanımlar” başlıklı 3’üncü maddesinde düzenlenen; “**Meslekten çıkarma:** Personelin emniyet, jandarma ve sahil güvenlik teşkilatlarında bir daha çalıştırılmamak üzere meslekten çıkarılması.” olarak tanımlandığı, tanımdan da anlaşılacağı üzere meslekten çıkarma cezası alan kolluk personelinin bir daha genel kolluk kuvveti olma imkânının kalmadığı,



• Ayrıca, önceki mevzuatta herhangi bir hüküm bulunmamasına rağmen, yeni düzenlemede, **“sendikalara üye olan, sendikaların veya üyesi bulunmadıkları derneklerin yapacakları bilimsel, kültürel ve teknik nitelik taşımayan açık veya kapalı yer toplantılarına ya da gösteri yürüyüşlerine görevli olmaksızın katılan personele, meslekten çıkarma cezasının verileceğinin** düzenlendiği, bu durumda 4688 sayılı Kanun ile çeliştiği görülmektedir.

Buradan da anlaşılacağı üzere, sivil Devlet memurlarının alacağı cezalar ile kolluk personelin alacağı cezaların görev ve sorumluluklar açısından aynı olamayacağı, dolayısıyla birbirinden ayrılmasının hukuki açıdan elzem olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak; 7068 sayılı Kanuna benzer bir düzenlemenin hiçbir kamu kurumu ve kuruluşunda bulunmadığı hususu dikkate alınarak, sivil Devlet memurlarının disiplin işlemlerinin 7068 sayılı Kanun kapsamından çıkarılarak (madde metnindeki **“...diğer sınıflardaki memurları”** ibaresinin kaldırılması), önceden olduğu gibi 657 sayılı Kanun çerçevesinde çıkarılacak “Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı Emniyet Genel Müdürlüğünde Görevli Sivil Devlet Memurları Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği” ile yürütülmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

h. Asayiş Tazminatı :

2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunun “Asayiş Tazminatı” başlıklı 21’inci maddesi ile Jandarma Genel Komutanlığı fiili kadrolarına atanmış subay, astsubay ve uzman jandarma ve uzman erbaşlara, 2692 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunun “Personel kaynakları ve uygulanacak mevzuat” başlıklı 7’nci maddesinin 6’ncı fıkrası ile Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli subay, astsubay ve uzman erbaşlara, **“Asayiş Tazminatı”**, 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanunu Ek 21’inci maddesi ile Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli Emniyet Hizmetleri Sınıfına dahil kadrolarda bulunanlara İçişleri Bakanlığınca belirlenecek usul ve esaslara göre **“fazla çalışma ücreti”** ödenmektedir.

7/24 görev yapan bu kurumlarda, çalışma koşullarının zorluğu ve mesai mefhumu gözetmeksizin yapılan çalışmalar nedeniyle diğer sivil kurumlardaki memurlardan ayrılan sivil Devlet memurlarının da bu ödemelerden faydalandırılması, Anayasamızın eşitlik ilkesine ve çalışma barışının korunmasına fayda sağlayacak, hakkaniyeti ve kurum aidiyetinin gelişmesine katkı sunacaktır.

Dolayısıyla, Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli sivil Devlet memurlarına da fazla çalışma karşılığında Asayiş Tazminatı” verilmesi amacıyla 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu, 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanunu ve 2692 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanununda düzenleme yapılması sağlanmalıdır.

Konu hakkında Jandarma Genel Komutanlığınca daha önce İçişleri Bakanlığına teklif yapılmış, bu teklifi Sahil Güvenlik Komutanlığı desteklemiş, ancak aynı destek Emniyet Genel Müdürlüğünce sağlanamayınca çalışmalar kadük kalmıştır.



Konu bütüncül çalışma için en büyük örneklerden biri olup, her üç kurumun desteği ile yukarıda bahsedilen mevzuat değişikliği sağlanmalı ve sivil Devlet memurlarının Asayiş Tazminatından faydalanmalarının önü açılmalıdır.

1. Kritik Bölge (Terör) Tazminatı :

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 28/A ve B maddelerine göre, terörle mücadele yürütülen kritik illerde ve sınır birliklerinde görev yapan subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erler ile Emniyet Genel Müdürlüğü emniyet hizmetleri sınıfı kadrolarında bulunanlara verilen “Kritik Bölge Tazminatı”; aynı kıta, kışla, karargâh ve kurumlarda birlikte görev yapan sivil Devlet memurlarına verilmemektedir.

Bu husus, söz konusu illerde görev yapan sivil Devlet memurlarında aidiyet duygusu ve motivasyonun bozulmasına, ayrımcılık yapıldığı hissinin artmasına ve başka bölgelere atanma talebinde bulunmalarına neden olmaktadır.

Terörle mücadele yürütülen kritik illerde ve sınır birliklerinde anılan kurumlarda idari, mali, teknik, tedarik, lojistik vb. görevlerin; askeri personel, Jandarma ve Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfındaki personel, Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personel ile diğer hizmet sınıflarındaki sivil Devlet memurları vasıtasıyla yerine getirilmektedir.

Terörle mücadele yürütülen kritik illerde ve sınır birliklerinde Emniyet Genel Müdürlüğü emniyet hizmetleri sınıfı kadrolarında bulunanlar ile subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erlerin yanı sıra sözleşmeli personel ile birlikte aynı kıta, kışla, karargâh ve kurumlarda görev yapan sivil Devlet memurlarına da 28/A ve B maddelerine göre, ek tazminat verilmesinin sağlanması maksadıyla söz konusu maddelerde düzenleme yapılmasının Anayasamızın eşitlik ve çalışma barışının korunması ilkeleri çerçevesinde gerekli olduğu değerlendirilmektedir.

Bu kapsamda; terörle mücadele yürütülen kritik (terörle mücadele yürütülen iller ile sınır illeri) ve mücavir iller ile Cumhurbaşkanı kararı ile belirlenecek diğer illerde Millî Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü teşkilatlarında görevli sivil Devlet memurlarının da faydalandırılması için 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 28/A ve B maddelerinde düzenleme yapılması gerekmektedir.

Konu **bütüncül çalışma ve hizmet kolu sendikacılığı** için en büyük örneklerden biri olup, Millî Savunma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı arasında müşterek yürütülecek önemli bir çalışmadır.

Kritik Bölge (Terör) Tazminatı; Millî Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığı yetkili sendikası, kolluk güçlerinde örgütlü en büyük sendika olan SAVDES-SEN’in yürütebileceği ve sonuç alabileceği önemli bir çalışma olacaktır.



i. Fiili Hizmet Süresi Zammından (Yıpranma) :

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun “Fiilî Hizmet Süresi Zammı” başlıklı 40’ıncı maddesinde; “Aşağıda belirtilen işyerlerinde ve işlerde 4’üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında çalışan sigortalıların prim ödeme gün sayılarına, bu işyerlerinde ve işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için karşılarında gösterilen gün sayıları, fiilî hizmet süresi zammı olarak eklenir. 360 günden eksik süreler için fiilî hizmet süresi zammı, 360 gün için eklenen fiilî hizmet süresi ile orantılı olarak belirlenir. Çalışmanın fiili hizmet süresi zammı kapsamında değerlendirilebilmesi için, tablonun (13) ve (14) numaralı sıralarında belirtilen sigortalılar hariç sigortalının kapsamındaki işyerleri ile birlikte belirtilen işlerde fiilen çalışması ve söz konusu işlerin risklerine maruz kalması şarttır...” hükmü yer almaktadır.

27 Eylül 2008 tarih ve 27010 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin “ Fiili hizmet süresi zammından yararlanma şartları” başlıklı 5’inci maddesinde ise; “Fiili hizmet süresi zammı uygulamasından Kanunun 40’ıncı maddesinin ikinci fıkrasında yer alan ve aşağıdaki tablonun birinci sütunundaki işler/işyerlerinde çalışan ve ikinci sütunda belirtilen işleri yaparak **söz konusu işlerin risklerine maruz kalan sigortalılar yararlandırılır.**” hükmü düzenlenmiştir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 40’ıncı maddesinde düzenlenen tabloya bakıldığında:

- Kapsamındaki işler/işyerleri olarak; 13’üncü sırada, Türk Silahlı Kuvvetleri ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı, 14’üncü sırada, Emniyet ve polis mesleği ile Millî İstihbarat Teşkilâtı sayılmış,
- Kapsamındaki sigortalılar olarak; 13’üncü sırada, subay, yedek subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaşlar ve sözleşmeli erbaş ve erler sayılmış ve 90 (doksan) gün fiili hizmet süresi zammı (yıpranma) öngörülmüş, 14’üncü sırada, Asaleti onaylanmış olmak şartıyla adaylıkta geçirilen süreler dahil polis memuru, başpolis memuru ve kıdemli başpolis memuru, komiser yardımcısı, komiser, baş komiser, emniyet amiri, emniyet müdürleri ile bu ve daha yukarı maaş ve derecelerdeki emniyet mensupları, Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları sayılmış ve 90 (doksan) gün fiili hizmet süresi zammı (yıpranma) öngörülmüştür.

Bu düzenlemede, fiili hizmet süresi zammının uygulanmasında, rütbe, kıdem, görev yeri, sorumluluk farklılığı gibi ayırım yapılmadan Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğündeki üniformalı personel (çarşı ve mahalle bekçileri hariç) yer almış, Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları ayırım yapılmadan tümü sayılmış, ancak Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğündeki sivil Devlet memurları bu düzenlemede yer almamıştır.



1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile düzenlenen Millî Savunma Bakanlığının görevleri, merkez birimleri ve taşra teşkilatında görev yapan asker ve sivil personel tarafından müştereken yürütülmekte, sivil personelin bir kısmı alt, orta ve üst seviyede yönetim görevini de yürütmektedir.

2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunun 13'üncü maddesindeki, personel kaynakları arasında Jandarma Hizmetleri Sınıfı personel ile birlikte Jandarma Genel Komutanlığının diğer hizmet sınıflarındaki kadrolarında bulunan Devlet memurları da sayılmıştır.

2692 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Teşkilatı Kanununun 7'nci maddesinde Sahil Güvenlik Komutanlığı personeli olarak “subay, astsubay, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve er, öğrenci, erbaş ve erler ile Devlet memuru, sözleşmeli personel ve işçiler” sayılmıştır.

3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun 96'ncı maddesinde, Emniyet Genel Müdürlüğünde emniyet hizmetleri sınıfı dışındaki sınıflardan atama yapılabileceği, Ek 1'inci maddesinde de Emniyet Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatındaki tıbbi, teknik ve mali hizmetler veren daire başkanlıkları ve şube müdürlüklerine ilişkin kadrolara, emniyet hizmetleri sınıfı dışından da atama yapılabileceği hükmü getirilmiş, rütbeli personel ile eşdeğer görevler yürütülebileceği düzenlenmiştir.

Dolayısıyla, anılan kurumlarda idari, mali, hukuki, teknik, tedarik, eğitim, öğretim, lojistik vb. görevler; askeri personel, Jandarma ve Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfındaki personel, Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personel ile diğer hizmet sınıflarındaki sivil Devlet memurları vasıtasıyla yürütülmektedir.

Bununla birlikte, “söz konusu işlerin risklerine” askeri personel, Jandarma ve Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfındaki personel, Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personel ile birlikte maruz kalan sivil Devlet memurları ile tüm sorumluluğu üzerinde taşıyan Gümrük Muhafaza Memurları, bugüne kadar Fiili Hizmet Süresi zammından faydalandırılmamışlar, ayrımcılığa uğramışlardır. Ancak, riskler böyle bir ayırım yapmamaktadır. Örnek olarak, 17 Şubat 2016 tarihinde Ankara Merasim Sokak'ta askeri servislere yönelik yapılan terör saldırısında 12 sivil Devlet memuru da şehit olmuş, aynı şekilde Emniyet Genel Müdürlüğünde de birçok sivil Devlet memuru şehit olmuş; terör ve risk asker-polis-sivil ayırımı yapmamıştır.

Dolayısıyla, kurumların idari, mali, hukuki, teknik, tedarik, eğitim, öğretim, lojistik vb. görevleri aynı işyerlerinde, aynı sorumluluk altında yerine getiren sivil Devlet memuru statüsündeki personelin de; görev kapsamı, görev yeri, kurum yapısı vb. gerekçelerle fiziken ve ruhen yıprandığı ve bu kurumlarda çalışmanın verdiği riskleri büyük oranda taşıdığı dikkate alınarak fiili hizmet süresi zammından faydalandırılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Bu amaçla, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun “Fiilî Hizmet Süresi Zammı” başlıklı 40'ıncı maddesinin;



• 13'üncü alt bendinin "Milli Savunma Bakanlığı kadro ve kuruluşunda, Jandarma Genel Komutanlığında ve Sahil Güvenlik Komutanlığında subay, yedek subay, astsubay, Devlet memuru, uzman jandarma, uzman erbaşlar ve sözleşmeli erbaş ve erler." şeklinde,

Bu amaçla, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun "Fiilî Hizmet Süresi Zammı" başlıklı 40'ıncı maddesinin;

• 14'üncü alt bendinin, "Emniyet Genel Müdürlüğü ve Milli İstihbarat Teşkilâtında; Asaleti onaylanmış olmak şartıyla adaylıkta geçirilen süreler dahil çarşı ve mahalle bekçisi, Devlet memuru, polis memuru, başpolis memuru ve kıdemli başpolis memuru, komiser yardımcısı, komiser, baş komiser, emniyet amiri, emniyet müdürleri ile bu ve daha yukarı maaş ve derecelerdeki emniyet mensupları, Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları" şeklinde düzenlenerek, benzer riskleri taşıyan personel arasında eşitlik ilkesine aykırılık oluşturan bu hususun engellenmesi gerekmektedir.

2025 yılı Merkezi Yönetim Bütçe görüşmeleri esnasında Sayın Milli Savunma Bakanı Yaşar GÜLER, Millî Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetlerinde görevli sivil Devlet memurlarına "Fiili Hizmet Süresi Zammı" verilmesine yönelik çalışmalar hakkında bilgi vermiş, sivil Devlet memurlarının konu ile ilgili talebinin altyapısını oluşturmuş ve doğrulamıştır.

Konu bütüncül çalışma ve hizmet kolu sendikacılığı için en büyük örneklerden biri olup, Millî Savunma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı arasında müşterek yürütülecek önemli bir çalışmadır.

j. Ek Özel Hizmet (Arazi-Açık Alanda Çalışma) Tazminatı :

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Zam ve Tazminatlar" başlıklı 152'inci maddesinin II. Tazminatlar kısmının A. Özel Hizmet Tazminatı bölümünün (c) bendinde, "...Teknik Hizmetler Sınıfına dahil kadrolarda bulunan personelden açık çalışma mahallerinde fiilen çalışanlara, bulundukları kadrolar esas alınmak suretiyle, çalışılan her gün için belirlenecek oranlarda ve üçer aylık dönemler itibarıyla toplamı 60 puanı aşmayacak şekilde, dönem sonlarında ödenmek üzere **ek özel hizmet tazminatı verilebilir.**" hükmü yer almaktadır.

05 Mayıs.2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı Bakanlar Kurulu Kararının, Özel Hizmet Tazminatını düzenleyen II sayılı Cetvelin E-Teknik Hizmetler bölümünün 6'ncı maddesinde; "Teknik Hizmetler Sınıfına ait kadrolarda bulunan personelden; büro, atölye, ısı santrali, laboratuvar, tesis (sosyal tesisler dahil), işletme, fabrika ve hizmet binaları dışında olmak şartıyla arazi, şantiye, inşaat, baraj, park, bahçe, maden, açık alanlarda kurulu tarım ve hayvancılık uygulama birimleri ve yol gibi açık çalışma mahallerinde fiilen çalışanlara (kontrollük hizmetleri dahil), çalışılan her gün için aşağıda gösterilen oranlarda **ayrıca özel hizmet tazminatı (arazi) ödenir.** ...oranlarını aşamaz." hükmü çerçevesinde, Teknik Hizmetleri Sınıfında görev yapan Devlet memurlarından, devamlı hizmet birimlerinin/binalarının dışında görev yapanlara arazi tazminatı ödenmektedir.



Emniyet Genel Müdürlüğünde Teknik Hizmetler Sınıfında görev yapan personelden, bulunduğu hizmet binası dışında görev yapan personel de kadrosu ve çalışma süresine göre arazi tazminatından faydalandırılması gerekmektedir. Ancak, birçok birimde bu yönde aksaklıklar ve hak kayıplarının yaşandığı bilinmektedir.

Bu kapsamda hak kayıplarının önlenmesi amacıyla; hak sahibi personele arazi tazminatı ödenmesi gerektiği konusunda uyarıcı nitelikte bir emrin Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından taşra ve alt birimlere gönderilmesi ve aksaklıklara meydan verilmemesi gerekmektedir.

k. Mobbing ve Kötü Muamele :

Mobbing; İş yerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından, diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde tekrarlanan, yıldırma, karşındakini pasifize etme, işten soğutma, iş yaptırmama veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, meslek durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren, kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar toplamıdır.

Ancak, anlık iş yeri çatışmaları, öfke patlamaları, kabalık, ayrımcılığa dayanmayan ve herkese işin gereği olarak ortak yapılan davranışlar ise Mobbing değildir.

2023 yılında **Mobbing ile Mücadele Derneği'nin** yapmış olduğu çalışmalar neticesinde yayımlanan **“2023 Yılı Mobbing ile Mücadele Raporu’nda”;**

- Mobbingin nedenleri arasında %38,18 ile **“Saldırganın Kişilik Özelliği”** birinci, %25,33 ile **“Örgüt Yapısı ve İklimi”** ikinci, %6,86 ile **“Verimsiz Çalışma Ortamı”** üçüncü sıradadır.
- Mağdurların neden şikâyetle bulundukları sıralamasında; birinci sırayı %20,66 ile **“İstifaya Zorlama”** almakta olup, %17,20 ile **“Kötü Muameleye Maruz Kalma”** ikinci, %2,82 ile **“Hakaret”** üçüncü, %12,38 ile **“Görev Yeri Değişikliği”** dördüncü sıradadır.
- Mobbing başvurusunda bulunan çalışanların, mağduriyetlerinin şikâyetle dönüşme sebeplerinde; %20,00 ile **“İş Yükünün Artırılması”**, %18,66 ile **“Tehdit”** ikinci, %15,67 ile **“İletişimin Kesilmesi”** üçüncü sırayı almıştır.
- Mobbing olaylarının %81’i **Özel Sektörde**, %19’u **Kamu Sektöründe** yaşanmıştır.
- Mobbing mağdurlarının %57’si **Erkek**, %43’ü **Kadın’dır**.
- Mobbing yapanlar incelendiğinde; %61,98 oranıyla **“Amiri”** birinci sırada, %25,51 ile **“Amirleri”** ikinci, %6,97 oranıyla **“Amirleri ve İş Arkadaşları”** üçüncü sıradadır.



Mobbinge maruz kalan kişilerde, psikolojik ve fizyolojik etkiler görülmekte, özellikle Depresif Bozukluklar, Kaygı Bozukluğu ile Panik Atak yaşanmasına neden olmakla birlikte ilaç tedavisi ve psikolojik destek ihtiyacı doğmaktadır.

İstatistik sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde; Mobbing yapanların genellikle amirler olduğu, amirlerin saldırgan kişilik özelliklerinden kaynaklandığı, mağdurun iş yükünün artırılarak istifaya zorlandığı tespit edilmiş olup, kamu ve özel sektörün yoğun olarak faaliyet yürüttüğü İstanbul, Ankara ve İzmir İllerinde, Mobbing olaylarının yoğunlaştığı görülmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşlarının her birinin kadro teşkillerinin, yapılan işlerin, çalışma esaslarının, mevzuatlarının vb. farklı olması nedeniyle, yaşanan Mobbing olayları da kurumlara göre farklılıklar göstermektedir.

Üniformalı olarak görev yapan personel ile sivil Devlet Memurlarının bir arada çalıştığı Millî Savunma Bakanlığı, Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, Sahil Güvenlik Komutanlığı, Gümrük ve Muhafaza Müdürlükleri gibi kamu kurumlarında mevzuatsal düzenlemelerin farklı olması nedeniyle, Mobbing olayları sıkça yaşanmasına rağmen, istatistiklerde alt sıralardadır. Bunun en büyük nedenlerinden birisi yaşanan olayların resmi başvurusunun yapılmamasından kaynaklanmaktadır.

Üniformalı personel ile çalışılan kurumlarda, amir/yönetici durumunda olan kişilerin üniformalı olması, söz konusu yaşanan olaylar için şikâyet edilen ve İdari Soruşturmaya karar vererek, heyeti oluşturan ve heyette bulunan kişilerin de belirlenmesini sağlayanların üniformalı personel olması konunun çözümünde aksaklıklara neden olmaktadır. Yani tarafsızlık ilkesinin zedelenmesine, kayırmaların artmasına ve objektif değerlendirme yapılmamasına sebebiyet vermektedir.

Hiçbir üst yönetici/amir görev alanında bir sorun, huzursuzluk ve olumsuz olayların yaşanmasını ve en önemlisi de şikâyet ile soruşturma boyutuna gelmesini, özellikle de adli soruşturma yaşanmasını istemez. Dolayısıyla yaşanmış olayın üzerinin örtülmesi, ya da kişiler arasında sulh yoluyla kapatılmasını sağlamaya çalışabilmektedir. Bu durum da Mobbing ile mücadeleyi olumsuz etkilemektedir.

Özellikle bu durum hiyerarşik yapının katı şekilde uygulandığı ve üniformalı personelin çalıştığı, terfi bekleyen yönetici ve amirlerin görev yaptığı yerlerde yoğunlukla yaşanır. Bu olayların bir üst yöneticiye aksettirilerek resmiyet kazanmasının terfilerini olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

İş yerlerinde sıkça Mobbing olayları yaşanmasına rağmen, çoğu zaman Mobbinge maruz kalan kişilerin resmi olarak iş yerinde idari bir başvuruda bulunmaması, şikâyet etmemesi, adli başvuruda bulunmaması, korkması, işiyle ilgili kaygılar yaşaması, kurumlardaki farklı işleyişler ve yapılar, Mobbing yaşadığında ne yapması gerektiği, nereye başvuracağı gibi hususlarda bilgi sahibi olunmaması, vb. sebepler ile özellikle ülkemizde hukuki olarak yasal bir mevzuatın bulunmaması nedeniyle Mobbing ile Mücadele konusunda yetersiz kalınmaktadır.



Ayrıca, yapılan şikayetlerin de Sümen altı yapılması ya da amirler lehine taraflı sonuçlanması vb. durumlar nedeniyle de Mobbing mücadeleyi olumsuz etkilemektedir.

Amirlere verilen geniş yetkiler, kurumlarda Yönetici ve Amir atamalarında; Yöneticilik vasıflarının olup olmadığına bakılmaması, yetersiz yönetici ve amirlerin bu durumlarını örtbas etmek için mesleki bilgi ve beceresi ile eğitim seviyesi daha üstün ve iyi durumda olan personel üzerindeki baskıları ve mülakat sistemindeki olumsuzluklar vb. durumlar da Mobbing olaylarının yaşanmasına etkili olmaktadır.

Yaşanılan Mobbing olaylarında mağdur olan kişilerin haklarını araması, hiyerarşik sıralamayı takip ederek sözlü ve yazılı şikâyetle bulunmaları, gerekli İdari Soruşturmanın yapılarak sonucunda idari yaptırım ve disiplinin tesis etmesiyle, ayrıca adli olarak başvuruların da yapılmasıyla söz konusu olayların meydana gelmesinde azalmalar olacaktır.

Bununla birlikte hukuki ve idari olarak yasal bir düzenlemenin yapılması, Mobbing ile Mücadele Kanunu çıkarılması, Mobbing ile ilgili eğitimlerin artırılarak, özellikle Mobbing uygulayan Zorbaların sonraki süreçte yaşayacağı adli ve idari sonuçların anlatılmasıyla da farkındalık yaratılacaktır.

Yukarıda açıklanan hususlar çerçevesinde; Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde tüm personele mobbing, işyeri şiddeti ve kötü muamele konusunda eğitim verilmeli, ayrıca “Mobbing Mücadele Birimi” kurulmalı, Mobbinge uğrayan personele psikolojik destek verilmelidir.

I. Servis ve Toplu Taşıma Hizmeti :

İçişleri Bakanlığına bağlı birlik ve kurumlarda görevli personel mesaiye geliş-gidişlerinde servis hizmetlerinden faydalandırılmaktadır.

Ancak, Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatında servis sorunu yaşanmaya devam etmektedir.

237 sayılı Taşıt Kanunun “Kurumların edinebilecekleri taşıtlar” başlıklı 7’nci maddesinde “Kurumların taşıt ihtiyaçlarını hizmet alımı suretiyle karşılamaları esastır. Bu şekilde temini mümkün olmayan, ekonomik bulunmayan veya sağlık, savunma ve güvenlik gibi nedenlerle hizmet alımı suretiyle karşılanması uygun görülmeyen taşıtlar diğer yollarla edinilebilir.” hükmü yer almaktadır.

Kamu Kurum ve Kuruluşları Personel Servis Hizmet Yönetmeliğin “Tanımlar” başlıklı 4’üncü maddesinde; **“Taşıma:** Kamu kurum ve kuruluşlarına ait öz mal ve / veya kiralanacak taşıtlarla, kamuya açık karayolunda personelin ikamet yerinden işyerine, işyerinden ikamet



yerine getirilip götürülmesini, *Personel servis aracı: Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personeli taşıyan; gerçek ve tüzel kişilere ait ticari taşıtları, ifade eder.*” hükmü, “*Personel servis hizmetinin ihdası ve personel servis araçlarının kiralanması*” başlıklı 5’inci maddesi, “*Trafiğin sıkışık bulunduğu şehir merkezlerinde işletilen muayyen tarifeli taşıtların, çalışan personelin zamanında işbaşında bulunmalarını temin edecek nitelik ve yeterlilikte bulunmadığı hallerde, kamu kurum ve kuruluşlarının yetkili organlarının, personeli işbaşına götürüp getirmek amacıyla kiralama yoluyla veya kendi öz mal taşıtlarıyla personel servis hizmeti ihdas ve işletmesine lüzum görmesi ve bu kurumların gördükleri hizmetlerin daimi ve muntazam şekilde görülen hizmetlerden olması zorunludur.*” hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, 3 Eylül 2023 tarihli ve 32298 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Başkanlığı Kararının “Servis hizmeti” başlıklı 23’üncü maddesinde, “*Bakanlıklar, bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşların merkez teşkilatında görev yapan personele mesaiye geliş ve gidişleri için servis hizmeti sağlanır. Servis hizmetinin sağlanamadığı durumlarda bu personele mesai günleri bir gidiş, bir geliş esas alınarak aylık toplu taşıma kartı verilir. Birinci fıkranın ikinci cümlesinin uygulanmasında, toplu taşıma sisteminin işleyişi nedeniyle ikamet ettiği mahalle bağlı olarak işe geliş ve gidişlerinde birden fazla toplu taşıma aracını aktarma yapmak suretiyle kullanmak zorunda olan personelle sınırlı olmak üzere, mesai günleri bir gidiş ve bir geliş için birer aktarma da ilave edilir. Kamu kurum ve kuruluşlarının taşra birimlerinde var olan servis hizmetlerinden, kamu görevlileri de aynı şekilde faydalandırılır.*” ibaresi ile servis hizmeti verilmeyen söz konusu kurumlarda görevli kamu personelinin, taşrada bulunan kurumların servislerinden faydalanacağı hüküm altına alınmıştır.

Dolayısıyla, ilgili mevzuat ve toplu sözleşmenin temelinde servis hizmetlerinden ayrıcalıksız olarak tüm kamu personelinin faydalandırılması esas alınarak düzenlenmesine rağmen, adı geçen kurumlarımızın bazı taşra birimlerinde servis hizmeti verilirken, bazı birimlerde ise herhangi bir gerekçe belirtilmeksizin servis hizmetleri verilmemekte, bu husus ise Anayasamızın eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaktadır.

Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğünde kolluk kuvveti olarak görev yapan rütbeli/üniformalı personelin 4736 sayılı Kanunun 1’inci maddesinden muaf tutulacaklara dair 2002/3654 sayılı kararname ile toplu taşımadan ücretsiz yararlandırılmasına rağmen, söz konusu kurumlarda görev yapan sivil Devlet memurları bu haktan faydalandırılmamaktadır.

Oluşan ayrımcılığın ve mağduriyetin giderilmesi ve memurların işe geliş gidişini sağlamak amacıyla kullanılan üç temel yöntem bulunmaktadır: Servis hizmeti sağlanması, toplu taşıma biniş kartı verilmesi ve nakit yardımı yapılmasıdır.

Servis hizmeti sunulması hakkında yasal düzenleme mevcut olup, izlenmesi gereken yöntemlerde yönetmelikle düzenlenen hususlar dikkate alınarak; Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü taşra birimlerinde görevli sivil Devlet memurlarının mesaiye geliş ve gidişlerinde diğer kurumlara ait servis hizmetlerinden yararlandırılmasına yönelik mülki amir tarafından ilgili kurumlara talimat verilmesi gerekmektedir.



Veya 4736 sayılı Kanun kapsamında toplu taşımadan ücretsiz yararlandırılan rütbeli/üniformalı personelin tabi olduğu düzenlemeden yararlandırılması sağlanmalıdır.

Bunun da mümkün olmaması halinde, sivil Devlet memurlarına aylık toplu ulaşım kartı verilmesi sağlanmalıdır.

m.Mahkeme Kararlarının Uygulanmaması :

Anayasamızın “Mahkemelerin bağımsızlığı” başlıklı 138’inci maddesinin dördüncü fıkrasına göre; “Yasama ve yürütme organları ile idare, mahkeme kararlarına uymak zorundadır; bu organlar ve idare, mahkeme kararlarını hiçbir suretle değiştiremez ve bunların yerine getirilmesini geciktiremez.”

Normlar hiyerarşinin en tepesinde bulunan Anayasanın yukarıda yer verdiğimiz hükmü; adli ve idari yargı ayırımı olmaksızın, Türk Milleti adına yargı yetkisini kullanmakla görevlendirilmiş bağımsız ve tarafsız mahkemelerin tüm kararlarının, hiçbir şekilde yasama, yürütme organları ile idare tarafından değiştirilemeyeceğini, yerine getirilmesinin geciktirilemeyeceğini ve yasama, yürütme organları ile idarenin tüm mahkeme kararlarına uymak zorunda olduğunu düzenlemiştir.

İdari yargı tarafından verilen kararlara idarenin uymak zorunda olduğu ve idarenin kararların gereğini gecikmeksizin yerine getirmekle yükümlü olduğu, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu’nun “Kararların sonuçları” başlıklı 28’inci maddesinde düzenlenmiştir.

İdari Yargılama Usulü Kanunu’nun 28’inci maddesinde; idari yargı teşkilatına bağlı mahkemelerin esasa veya yürütmenin durdurulmasına ilişkin verdiği kararların, idare tarafından geciktirilmeksizin yerine getirilmesi gerektiğini ve buna ilişkin sürenin, kararın ilgili idareye tebliğinden itibaren 30 günü geçemeyeceğini belirtmiştir.

İdari Yargılama Usulü Kanunu’nun 28’inci maddesinin 3 ve 4’üncü fıkralarında ise; idari yargı kararlarının yerine getirilmemesi durumunda, idare aleyhine maddi ve manevi tazminat davası açılabileceği, kararın gerekliliklerini yerine getirmeyen kamu görevlisi olsa dahi, davanın kamu görevlisine karşı değil, idare aleyhine açılması gerektiği ifade edilmektedir.

Ancak bu hükümlere ve kesinleşmiş mahkeme kararlarına rağmen, Emniyet Genel Müdürlüğünde personelin kadrosu, görevi ve çalışma şartları ile ilgili uygulanmayan çok sayıda mahkeme kararı vardır ve bu kararların uygulanmaması gerekçelerine bakıldığında “personel yetersizliği” gibi gerekçeler öne sürülmektedir.

Açılacak maddi ve manevi tazminat davaları, kararı uygulamayan amirler hakkında suç duyurusunda bulunulması gibi hususlar, çalışma barışını bozacak nitelikte olmakla birlikte başvurulacak yollar olarak kanun koyucu tarafından belirlenmiştir.



İçişleri Bakanımız Sayın Ali YERLİKAYA'nın göreve başlamasıyla birlikte yargı kararlarının uygulanması yönündeki talimatı gereği, 14 birinci sınıf emniyet müdürünün görevine iade edildiği basına yansımıştır.

Dolayısıyla, sivil Devlet memurlarına yönelik bu ayrımcılığın giderilmesi ve Sayın İçişleri Bakanımızın talimatlarının yerine getirilmesi maksadıyla Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından merkez ve taşra birimlerine konu hakkında hatırlatıcı bir uygulama emri yayımlanması gerekmektedir.

n. Hizmet İçi Eğitim:

Sivil Devlet memurlarının hem mesleki hem de kişisel gelişimlerinin sağlanması amacıyla, proje yönetimi, kriz yönetimi, iletişim vb. konular ile kadro görevlerine ilişkin Akademi Başkanlığı veya üniversite destekli hizmet içi eğitimler verilmemektedir.

Bu eğitimler belirli periyotlarda yenilenmelidir. Bu amaçla Emniyet Genel Müdürlüğü Yurt İçi Eğitim Planına buna yönelik eğitimler dahil edilmelidir.

o. Yurtdışı Daimî ve Geçici Görevler :

Emniyet Genel Müdürlüğünün yurtdışı daimî görevler kapsamında yurtdışında Müşavir veya Ataşe yardımcılıkları bulunmaktadır.

Bu görevlere, ataşe yardımcısı olarak sivil Devlet memurları tefrik edilmeli, yurtdışındaki eğitim, seminer, fuar gibi faaliyetlere bilgi artırılması kapsamında sivil Devlet memurları geçici olarak görevlendirilmelidir.

Millî Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri bunun en büyük örneği olup, yılda 309 sivil Devlet memuru, Somali, Libya, Katar, Kosova ve Afganistan gibi ülkelerde geçici konuşlanan birliklerde altı ay süre ile geçici görev yapmakta, ayrıca BM ve NATO gibi kuruluşlarda daimî görev almaktadırlar.

Ayrıca, mesleki bilginin gelişimi amacıyla yurtdışında icra edilen eğitim, seminer, fuar gibi faaliyetlere tefrik edilmektedirler.

5. SAVDES-SEN SWOT ANALİZİ:

a. Olumlu Yönleri:

- 2013 yılında kurulmuş, 11 yıllık tecrübeye sahiptir. Millî Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı ve Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığının yetkili sendikasıdır.



- Kurum içi sorunları bilen ve çözüm üretebilen, tecrübeli, vizyoner, donanımlı ve çözüm odaklı kadrolara sahiptir. Bilginin güç olduğuna inanır, eğitime önem verir, donanımlı kadrolar ile çalışır.
- Kurum içi sorunları bilen ve çözüm üretebilen, tecrübeli, vizyoner, donanımlı ve çözüm odaklı kadrolara sahiptir. Bilginin güç olduğuna inanır, eğitime önem verir, donanımlı kadrolar ile çalışır.
- Türkiye’deki 242 sendika arasında **26’ncı**, 01 Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Kolundaki 39 sendika arasında **4’üncü**, Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğünden oluşan **kolluk gücünde birinci** sendikadır.
- Emniyet Genel Müdürlüğünde ilk kurulan SİPER-SEN ve ESİM-SEN’in devamı ve varisidir. Emniyet sivil memurlarının diriliş ve varoluş mücadelesinin gerçek yuvası, ilk kazanımların sahibidir. 42 yöneticisi ile Emniyet Genel Müdürlüğünün temsil edildiği en büyük sendikadır.
- Bir memur hareketidir. Emeğin ve onur mücadelesinin adıdır. Amacı da hedefi de memur haklarıdır. Gücünü üyesinden alır, güç odaklarının koltuğuna sığmaz, tek başına güçtür, gücünün de farkındadır, muhatap alınır, karşılık bulur. Hiçbir siyasi partinin arka bahçesi değildir. İdeoloji peşinde koşmaz.
- Vatan, millet, bayrak şiarı ve adalet, liyakat ve hakkaniyet ilkesi ile sadece üyesine hizmet eder, üyesinin hak ve hukukunu korur. Memur haklarının teminatıdır, sarsılmaz bir duruştur. Güven verir.
- Hizmet kolu sendikacılığı ile 33 kurumda örgütlenmiş olup, kolluk gücünün en büyük sendikası olarak **bütüncül çalışma yapabilecek** ve yönetebilecek tecrübe, imkân ve yeteneğe sahiptir.
- Mali, hukuki, idari birimleri, teşkilatı, komisyonları ve genel merkezi ile kurumsal yapısını tamamlamış, özlenen ve beklenen gerçek bir sendikadır.
- “Sendika demek eylem demektir.” ilkesi ile hak mücadelesini sahada yapar, basın açıklamaları, oturma eylemleri, mitingler gibi eylem ve etkinlikler ile sürekli sahada, TV programları ile sürekli ekranlardadır. Kamuoyu baskısı oluşturur, gündem yaratır.
- İnovatif yapıya sahiptir, yenilikçidir, yeniliğe, değişime ve dönüşüme açıktır.
- Gerçek sorun ve büyük projeler üzerinde çalışır, suni gündem ve tiyatral hareketler oluşturmaktan kaçınır.
- Tecrübeli avukatları ve danışmanları ile 7/24 üyesinin yanındadır. Vefalıdır.
- Gerçekçidir, ayağı yere basar, sadece işini yapar. Doğru adımlar atar, sonuç alır, kazanım sağlar.



- Günü kurtarmaya çalışmaz, etkin ve üretken sendikacılık ve stratejik yönetim anlayışı ile geleceği planlar, proje üretir ve süreci yönetir.
- Sözünün eridir. Verdiği sözü yerine getirmek için çaba gösterir.
- Kamuda adalet, liyakat ve adil bölüşümü savunur.
- Şeffaftır, hesap verilebilir sendikacılık ilkesini benimsemiş örnek sendikadır. Sendika kaynaklarını üyelerinin hak ve hukuk mücadelesi için kullanır, kimseye ulufe dağıtmaz.
- İnsana değer verir, insan hak ve özgürlüklerine saygı duyar. Hiçbir felsefi, siyasi ve ideolojik ayırıma gidilmeksizin tüm üyeleri kapsayacak şekilde faaliyetlerini yürütür.
- Her daim hakkın, haklının ve üyesinin yanındadır. Sonuç odaklıdır. Göstermelik işlerden kaçınır. Sorunun değil çözümün parçasıdır.
- Sendika ve üye itibarını her şeyin üstünde tutar. Samimi ve dürüst mücadelesi ile kamuda ve bürokraside itibar sahibidir.

b. Geliştirilmesi Gereken Yönler :

- Çalışmaların üyelere, sorunların ise genel merkeze iletiminde zaman zaman gecikme ve iletişim sorunu yaşanmaktadır.
- Teşkilatta 10-11 yıllık mücadeleye bağlı yorgunluk gözlenmekte, değişim-dönüşüm zorunluluğu hissedilmektedir.
- 81 ile yayılan 23 şubesi ile teşkilat yapısını, daha efektif ve hızlı hareket edebilmesi için tekrar gözden geçirilmesi ve düzenleme yapılması ihtiyacı vardır.

6. SONUÇ :

Çalıştay da öncelikle SAVDES-SEN ve Emniyet Teşkilatı hakkında durum tespiti ve değerlendirmesi yapılmış, 10 yıllık süreçte (SİPER-SEN ve ESİM-SEN dönemler dahil) yapılan mücadele, çalışmalar, ulaşılan sonuçlar, kazanımlar ve devam eden sorunlar ele alınmıştır. Akabinde;

- İçişleri Bakanlığının yeni yapısı itibarıyla kolluk gücü genelinde bütüncül çalışmaların önemi, yapılma zorunluluğu ve uygulanabilirliği,
- Sendika hakkının alınmasının üzerinden 10 yıl gibi bir süre geçmiş olması nedeniyle “Kurum Sendikacılığı” modelinin geçerliliğini yitirmesi ve “Hizmet Kolu Sendikacılığı” modeline geçiş sonrasındaki süreç ve elde edilen veriler,



- Proje yönetimi ve stratejik yönetim anlayışı içerisinde ele alınan sorunları çözecek vizyon projeleri ile ilgili yapılan çalışmaların aşaması,
- Sorun çözümünde bütüncül çalışma ortamı ve ortak dilin oluşturulması süreci,
- Başarıya ulaşmak üzere uygulaması başlatılan “Stratejik Hedef Planı” değerlendirilmiştir.

Çalıştayın ikinci bölümünde, teşkilat, çalışmalar, kazanımlar, kurumsal ilişkiler gibi hususlar SWOT Analizi yapılarak değerlendirilmiş, üstün veya desteklenmesi gereken yanlar belirlenmiş, çalışma alan ve yöntemlerine yönelik yeni öneriler tespit edilmiştir.

Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli sivil Devlet memurlarının mali ve sosyal hakları ile çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik çalıştay sonuçlarının hayata geçirilebilmesi için çalışmalarımız ve mücadelemiz her platformda kararlılıkla devam edecektir.

Bu vesile ile; mali ve sosyal haklar ile çalışma hayatına yönelik kazanımlara imza atılabilmesi için bütüncül çalışmalar yapılabilmesi amacıyla kurulduğumuz günden bugüne (2013-2024) kurum yetkili olduğumuz Jandarma Genel Komutanlığının yanında 2021-2023 yılları arasında iyi yıl boyunca yetkimizde olan Emniyet Genel Müdürlüğü ile yetkiye en yakın sendika olduğumuz Sahil Güvenlik Komutanlığı yetkisinin SAVDES-SEN’de olması oldukça önemlidir.

SONSÖZ :

Büyük olmak için kimseye iltifat etmeyeceksin, hiç kimseyi aldatmayacaksın, ülke için gerçek amaç ne ise onu göreceksin ve o hedefe yürüyeceksin.

Herkes senin aleyhinde bulunacaktır, herkes seni yolundan çevirmeye çalışacaktır. Fakat sen buna karşı direneceksin, önüne sonsuz engeller de yığacaklardır; kendini büyük değil küçük, zayıf, araçsız, hiç sayarak, kimseden yardım gelmeyeceğine inanarak bu engelleri aşacaksın.

Bundan sonra da sana büyük derlerse, bunu söyleyenlere güleceksin.”

Mustafa Kemal ATATÜRK



GENEL BAŞKAN'DAN :

Değerli Arkadaşlarım; zorlukları aşmak için büyük düşünmek, büyük projeler üretmek ve büyük kararlar almak gerekir.

Bunu yapabilmek ve yönetebilmek ise büyük organizasyonların işidir.

Bu nedenle; Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli sivil Devlet memurlarının mali ve sosyal haklarına yönelik vizyon projelerin planlanması, üretimi, yönetimi ve sonuçlandırılabilmesi için yeni nesil sendikacılığın temsilcisi SAVDES-SEN'in tecrübesine, bilgisine, becerisine, gücüne ve çalışmalarına ihtiyaç vardır.

Bizler gücünü üyesinden alan, üyesine değer verip, değer katan SAVDES-SEN Ailesiyiz. Daima haklarımızın peşindeyiz. Alanlardayız. Laf değil iş üretiyoruz, üyelerimizin hakları için mücadele ediyoruz. Birlikte mücadele edip, birlikte başaracağımıza inanıyoruz.

Tuncay CENGİZ
SAVDES-SEN Genel Başkanı
Kamu Birliği Konfederasyonu Genel Başkan Yardımcısı

NOT:

Bu rapor, Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli sivil Devlet memurlarının mali ve sosyal haklarının iyileştirilmesine yönelik altlık oluşturmak amacıyla; Cumhurbaşkanlığı, İçişleri Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü ve siyasi partilere iletilmek üzere hazırlanmıştır.



KAYNAKÇA:

<https://ataturkansiklopedisi.gov.tr/bilgi/emniyet-teskilati-cumhuriyet-donemi/>

https://tr.wikipedia.org/wiki/Emniyet_Genel_M%C3%BCd%C3%BCrl%C3%BC%C4%9F%C3%BC

https://www.egm.gov.tr/kurumlar/egm.gov.tr/IcSite/strateji/Planlama/2021_IDARE_FAALİYET_RAPORU.pdf

<https://www.egm.gov.tr/kurumlar/egm.gov.tr/IcSite/strateji/Planlama/EGM-2023-Yili-Idare-Faaliyet-Raporu.pdf>

<https://mobbing.org.tr/wp-content/uploads/2023-MOBBING-RAPORU-02022024-1-2.pdf>

<https://sen.av.tr/en/makale/idari-yargi-kararlarinin-infaz%C4%B1n%C4%B1n-geciktirilmesi-veya-uygulanmaması>



SAVDES-SEN

SAVUNMA, BÜRO VE DESTEK HİZMETLERİ SENDİKASI

Bir Memur Hareketi

Etkin, Üretken, Saygın ve Yeni Nesil Sendikacılık & Emegın ve Onur Mücadelesinin Adı



Güvenevler Mah. Farabi Sk. 40/4-5 Çankaya/ANKARA



(0312) 232 02 53



(0312) 232 02 54



www.savdessen.org.tr



bilgi@savdessen.org.tr



savdessendikası