

ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİ: HİNDİSTAN ÖRNEĞİ

Ali YAĞCI*

Geliş/Received: 23.0.2021

Kabul/Accepted: 31.10.2021

Öz

Hindistan'da 1990'ların başında gerçekleştirilen ekonomik reformların ardından özel güvenlik sektörü gözle görülür bir büyüme yaşandığı görülmektedir (Mahanjan, 2019). Bu büyüme endüstri alanları tarafından da güvenlik hizmetleri için talepleri oluşturmuştur. Hindistan'daki özel güvenlik pazarındaki büyüme, genel istihdam yaratılmasına katkıda bulunmaktadır. Özellikle vasıfsız ve yarı vasıflı işgücü ile birlikte özel güvenlik pazarının genişlemesi dikkat çekmektedir bu konuda çeşitli ulusal ve uluslararası işe alım için özel güvenlik kurumları rol oynamaktadır. Özel güvenlik sektörünün faaliyetlerinin genişlemesiyle Hindistan ekonomisinin büyümesinde ve genişlemesinde yardımcı olduğu söylenebilir. Hindistan Ticaret ve Sanayi Odası Federasyonu'na (FICCI) 2018 yılında yayınladığı rapora göre, "özel güvenlik hizmeti her yıl %20 büyüme oranıyla ve önümüzdeki yıllarda bu sektörün daha hızlı büyüme oranı beklenmektedir." Bu bağlamda 23 Haziran 2005 tarihinde Hindistan Cumhuriyeti'nin 56'ını Yılında Parlamento tarafından Özel Güvenlik Kurumu Kanunu (PSARA), 2005 ACT NO. 29 kabul edilerek özel güvenlik kanunlaştırılmıştır. Kanuna göre "özel güvenlik, kamu görevlisi olmayan kişi tarafından verilen bir teminattır" şu anlamı taşır, özel güvenlik görevlisi devlet memuru değildir. Özel güvenlik hizmeti, ihtiyaca göre silahlı ve silahsız olarak yürütülmektedir. Özel güvenlik kurumu, hükümet dışı bir kurumdur ve müşterilerinin ihtiyaçlarına göre özel güvenlik hizmetleri sağlama işinde çalışmaktadır. Bu çalışmamızın amacı; Özel güvenlik kurumları düzenleme yasasını incelenerek Hindistan'da özel güvenlik sektörü irdelenerek yeni bir bakış açısı ve güvenlik endüstrisinin iyileştirilmesi için önerilerde bulunmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Özel güvenlik, Özel güvenlik görevlileri, Özel güvenlik sektörü, PSARA yönetmeliği

PRIVATE SECURITY SERVICES: EXAMPLE OF INDIA

Abstract

After the economic reforms of the early 1990s in India, the private security sector has seen remarkable growth (Mahanjan, 2009). This growth created a demand for security services in industry. Growth in the private security market in India contributes to overall job creation. The expansion of the private security market, especially with the unskilled and semi-skilled labor force, draws attention, in this regard, private security institutions play a role for various national and international recruitment. It can be said that with the expansion of the activities of the private security sector, it has also helped the growth and expansion of the Indian economy. According to the report published by the Federation of Indian Chamber of Commerce and Industry (FICCI) in 2018, "the private security service is expected to grow at a rate of 20% every year and a faster growth rate of this sector is expected in the coming years." In this context, on the 56th Anniversary of the Republic of India on 23 June 2005, Private Security Agency Act (PSARA), 2005 ACT NO. 29, private security enacted. According to the law, "private security is a guarantee given by a person who is not a public officer" means that a private security officer is not a civil servant. Private security service is carried out as armed and unarmed as needed. The private security agency is a non-governmental organization and is engaged in the business of providing private security services according to the needs of its clients. The aim of this study; By examining the private security institutions regulation law, the private security sector in India has been examined and a new perspective and suggestions have been made for the improvement of the security industry.

Key words: Private security, Private security guards, Private security industry, PSARA regulations

* Özel Güvenlik Eğitim Yöneticisi e-posta : ayagci89@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0359-4927

GİRİŞ

Abraham Harold Maslow'un, kendi adını taşıyan Maslow teorisi veya Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, insanoğlunun belirli kategorilerdeki ihtiyaçlarını temin etmesiyle, kendi içlerinde bir hiyerarşi oluşturan daha 'üst ihtiyaçlar'ı temin etme ve bireyin kişilik gelişiminin, o an için baskın olan ihtiyaç kategorisinin niteliği tarafından belirlendiğini söz konusu etmektedir. Maslow, teorisinde belirttiği ikinci kategori "Güvenlik gereksinimi" (beden, iş, kaynak, ahlak, aile, sağlık ve mülkiyet güvenliği). Bu ihtiyaç seviyelerinde, bireylerin fiziksel, zihinsel veya duygusal olarak hiçbir zarar görmeyeceklerinden emin olduklarından, istediklerini yapmakta özgür oldukları da söylenebilir. Pek çok araştırma, güvenliği bir ihtiyaçtan çok bir duygu olarak varsaymıştır. Bunun nedeni, bu ihtiyacın karşılanmasının düşük düzeyde kaygıya yol açacağıdır (Martin ve Joomis, 2007). Emniyet ve güvenlik ihtiyaçları, bireysel yaşamda o kadar baskın olabilir ki, kendilerini güvende hissetmek için tüm eşyalarını ve kaynaklarını yatırım yapabilirler. Böylece tüm kaynaklar, planlama sonunda daha yüksek güvenlik seviyelerine ulaşmaya yönlendirilebilir. Bu ihtiyaçların aslında bireylerin adalet sisteminin hakim olduğu düzenli bir dünya özlemine yol açtığı sonucuna varılabilir (Ricketts, 2011). Emniyet ve güvenlik ihtiyaçları, gelecek perspektifinde birincil ihtiyaçların karşılanmasının güvencesi ile az çok ilgilenir (Childress ve Childress, 2007). Bu nedenle, temel ekonomik, sosyal ve toplumsal ihtiyaçlar ve güç değerleri de bu kategoriye girer, çünkü bunlar sadece ihtiyaçların kendileri değil, aynı zamanda temel ihtiyaçların karşılanmasının devamıdır (Tidwell, 1998). Güvenlik ihtiyacını sağlama görevi de dolaylı olarak kolluk kuvvetlerinin sorumluluğundadır. Kolluk görevi Anayasa, uluslararası sözleşmeler, kanunlar ve diğer ilgili mevzuata göre yürütülmektedir. Bu kapsamda kolluk birimlerinin temel görevi, sorumluluk alanlarında bireylerin ve kurumların hak ve özgürlüklerini koruyarak, güvenliği, asayiş ve kamu düzenini sağlamaktır. Bu kapsamda değerlendirdiğimizde kolluk birimlerinin yanı sıra yardımcı kolluk tabirini kullanacağımız, genel kolluğun görevleri dışında kalan yerlerde görev yapan "Özel Güvenlik Görevlileri" güvenlik konusunda ayrıca önemli bir etken olmaktadır.

Güvenlik bugünün çağda vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Sektör son zamanlarda oldukça patlama yaşıyor ve perakendeden konaklamaya ve diğer birçok sektöre kadar birçok sektörün de güvenlik için bir uyum ihtiyacı var. Bu nedenle güvenlik görevlisi, insan hayatından fiziksel mal varlığına kadar değişen varlıkların suç faaliyetlerinden korunmasını sağlayan silahlı veya silahsız kişilerdir.

1. YÖNTEM

1.1. Çalışmanın Amacı

Bu makalenin ana hedefleri şunlardır:

- 1) Hindistan'da özel güvenlik sektörünün rolünü incelemek.
- 2) Hindistan'da özel güvenlik kurumları düzenleme yasasını incelemek.
- 3) Hindistan'da güvenlik endüstrisinin iyileştirilmesi için önerilerde bulunmak.

1.2. Çalışmanın Metodolojisi

Mevcut araştırma makalesi, ikincil veri kaynaklarına dayanmaktadır ve bilgiler; Hindistan'ın resmi web sitelerinden, dergilerden, referans kitaplarından ve çeşitli raporlardan vb. kaynaklardan yararlanılmıştır.

2. HİNDİSTANDA ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİ

Hindistan Ticaret ve Sanayi Odası Federasyonu'na (FICCI) göre, "özel güvenlik sektörü 1960'larda doğmuş ve Hindistan'daki özel güvenlik hizmeti sektörü son yıllarda büyümeye devam etmektedir". Artan şehirleşme ve ekonomik doğrusallaştırma, güvenlik hizmetlerine olan talebin artmasına neden olmuştur (Jadhav, 2021). Endüstrinin büyümesi, artan kentleşme ve güvensizlik, alışveriş merkezlerinin ve kendi kendine yeten ilçelerin çoğalması, sık sık artan terör saldırıları, polis personelinin yetersizliği özel güvenlik kurumlarının önemi arttırmıştır. Hindistan hükümeti, özel

güvenlik endüstrilerinin faaliyetlerini düzenlemek için 23 Haziran 2005 tarihinde Özel Güvenlik Kurumları Düzenleme Yasası (PSARA) ACT NO.29'u yürürlüğe koymuştur.

Hindistan'da Özel güvenlik sektörü, özel sektörün istihdam yaratmada önemli bir rol oynadığını, yaşam kalitesinin yükseltilmesi, can ve mal güvenliğinin sağlanması ve özellikle yükseköğretim olanaklarının daha iyi teknik alanlarda özel sektörün önemli bileşenlerindenidir (Bhullar & Singh, 2016).

Hindistan Ticaret ve Sanayi Odası Federasyonu (FICCI) 2018 yılındaki yapmış olduğu raporunda, Hindistan kişisel güvenlik piyasası Rupı (INR) olarak tahmin edildiğinde "2016'da 57.000 Crore (~ 8.8 milyar ABD Doları) ve muhtemelen 2020 yılına kadar 99,000 Crore (~15,2 milyar ABD Doları) ve 2022 yılına kadar 1,5 Lakh Crores (~23,1 milyar ABD Doları)" tahminleri yapılmaktadır. Gelir artışının yanı sıra, özel güvenlik sektörü, kendi alanında da gelişmektedir. İşgücünde eğitim ve öğretim eksikliği, çalışan refahının olmaması, sosyal güvenlik hükümlerine ve asgari ücret, yardım fonu, işçi sigortasına kaydolma gibi haklara uyulmaması gözle görülür şekilde mevcuttur (FICCI, 2018). Upadhyaya (2011) çalışmasında, "Hindistan'da güvenlik endüstrisindeki özel güvenlik kuruluşların çoğu, görev yapan özel güvenlik personelinin sorunlarına tamamen kayıtsız kalma tutumundan bahsetmiştir." Bu bağlamda, özel güvenlik sektörünün rolünü ve karşılaştıkları zorlukların neler olduğunu bilmek çok önemlidir. Güvenlik hizmeti sektöründe çalışan personellere odaklanarak yeni standartlar belirleme çalışanlarının, eğitimi ve becerilerinin geliştirilmesi ve müşteri memnuniyeti, çalışan refahının sağlanması maaşların zamanında ödenmesini sağlamak ve yüksek performanslı çalışanlar için kariyer ilerleme yolları planlanması yapılmalıdır.

Beceri Geliştirme ve Girişimcilik Bakanlığı verilerine göre, özel güvenlik sektörü "Hindistan'da yaklaşık 8,9 milyon kişiyi istihdam eden ve 2022 yılına kadar 3,1 milyon kişiyi daha istihdam etme potansiyeliyle", Hindistan'daki en büyük işverenler arasında yer almaktadır. Özel güvenlik sektörü ayrıca, Ulusal Hazine'ye en büyük kurumlar vergisi katkısı yapan benzersiz bir ayrıcalığa sahiptir. Hindistanda özel güvenlik sektörü, son on yılda %20'lik (CAGR) bileşik yıllık büyüme oranıyla artması ve pazar büyüklüğü 57.000 Rupı olarak tahmin edilmektedir. 8.9 milyon çalışanı ile özel güvenlik sektörü, ülkedeki en büyük istihdam sağlayıcısı olan ikinci en büyük istihdam üreticisi konumundadır. Özel güvenlik sektörü, aynı zamanda Hazine'ye en büyük kurumlar vergisi katkısı olma özelliğini de taşımaktadır. Özel güvenlik hizmetleri de %18 (FICCI) oranında mal ve hizmet vergisine (GST) tabidir (Mahajan, 2019).

Özel güvenlik sektörünün işgücü büyüklüğü; Ordu, Deniz Kuvvetleri, Hava Kuvvetleri ve Polisin bir araya getirdiği toplam gücünden daha fazladır. 8,9 milyon güvenlik görevlisi ve 1,9 milyon polis memuru ile Hindistan'da polis memurlarından 5 kat daha fazla özel güvenlik görevlisi bulunmaktadır (FICC, 2018). 2016 yılında polis personelinin (sivil ve silahlı) yaptırım gücü sadece 2.464.484 iken, özel güvenlik sektöründeki istihdam ülkedeki polis personelinin sayısını çok fazla miktarda aşmaktadır. Tablo-1'de Forbes ve Statista 2017 yılındaki tahminlerinden elde edilen verileri, seçilmiş ülkelerde özel güvenlikte çalışan personelin polis teşkilatındaki personele oranını gösteren verileri göstermektedir.

Tablo-1. Özel Güvenlik Personelinin Polis Teşkilatına Göre Oranları (STATISTA, 2017)

Ülke	Özel Güvenlik Personelinin Polis Teşkilatına Oranı
Hindistan	83:17
Güney Afrika	71:29
Brezilya	71:29
Japonya	65:35
Çin	65:35
Birleşik Krallık	61:39
Amerika Birleşik Devletleri	58:42
Rusya	57:423
Almanya	50:50

Tablo-1’de elde edilen sonuçlar da listenin başında Hindistan’ın özel güvenlik sektöründe istihdam edilen personel ve polis gücü arasındaki fark açısından diğer ülkeleri çok geride bıraktığını göstermektedir. Özel güvenlik sektöründeki büyük işgücünün, mevcut boşluğu doldurmak için kolluk kuvvetleriyle birlikte müttefik polis hizmetleri sağlaması için büyük bir potansiyel vardır.

3. HİNDİSTAN’DA ÖZEL GÜVENLİK EĞİTİMİ

Özel güvenlik görevlileri, suça karşı ilk savunma hattıdır. Öngörülemeyen durumlar ve artan terör nedeniyle, acil durumlarda nasıl tepki verecekleri konusunda bazı temel bilgileri edinmeleri gerekmektedir. Ek olarak, kurumsal ve endüstrideki farklı sektörler, özel güvenlik görevlilerinin buna göre davranmasını ve tepki vermesini gerektirir.

Özel güvenlik sektöründe çalışan personel sayısı Hindistan Polisi ve Silahlı Kuvvetlerinin toplamından daha fazla ve özel güvenlik personellerine yönelik eğitim yakın geçmişe kadar eksikti ve 2005 yılında Hindistan’ın Özel Güvenlik Kurumları Düzenleme Yasası (PSARA), güvenlik şirketlerine lisans vererek ülkedeki özel güvenlik standartlarını iyileştirmek için oluşturulmuştur. Bu yasa ile Kontrol Otoritesi, Ulusal Beceri Yeterlilik Çerçevesine uygun olarak güvenlik görevlilerinin eğitimi için gerekli olan ayrıntılı eğitim müfredatını hazırlamıştır. Temel seviyesi için eğitim, “*en az yirmi iş gününe yayılmış en az yüz saatlik sınıf eğitimi ve altmış saatlik saha eğitimi*” için olmaktadır. Bununla birlikte, eski askerler ve eski polis personelinin, yalnızca “*en az kırk saatlik sınıf eğitimi ve en az yedi iş gününe yayılmış on altı saatlik saha eğitimi*” içeren yoğun bir kursa katılmaları istenmektedir.

İçişleri Bakanlığı Yeni Delhi de 15 Aralık 2020 yılında Özel Güvenlik Kurumları Merkezi Model Kuralları mevzuatın da belirtilen özel güvenlik eğitimi 8’inci bölümün 1’inci maddesindeki dersleri almak durumundadır. 8’inci bölüm 1’inci maddesi;

- “(a) Kamuda davranış ve üniformanın doğru şekilde giyilmesi eğitimi,*
- (b) Fiziksel uygunluk eğitimi,*
- (c) Fiziki güvenlik, mal varlığı güvenliği, bina veya apartman güvenliği, personel güvenliği, hane güvenliği eğitimi,*
- (d) Yangın söndürme eğitimi,*
- (e) Kalabalık kontrolü eğitimi,*
- (f) Kimlik kartları, pasaport ve akıllı kartlar dahil olmak üzere kimlik belgelerinin incelenmesi eğitimi,*
- (g) Kimlik belgelerinde, silah ruhsatında, seyahat belgelerinde ve güvenlik denetim belgesinde normal olarak karşılaşılan İngiliz alfabelerini ve Arap rakamlarını okuyabilmeli ve anlayabilme eğitimi,*
- (h) El yapımı patlayıcı cihazların tanımlanması eğitimi,*
- (i) İlk yardım eğitimi,*
- (j) Kriz müdahalesi ve afet yönetimi eğitimi,*
- (k) Savunma sürüşü eğitimi (zırhlı araç sürücüsü için zorunlu, diğerleri için isteğe bağlı),*
- (l) Yasak olmayan silahların ve ateşli silahların taşınması ve çalıştırılması eğitimi (isteğe bağlı),*
- (m) Hindistan Ceza Kanunu’nun temel bilgisi, özel savunma hakkı, polis karakolunda ilk bilgi raporunun sunulması için prosedür, Silah Yasası (yalnızca operasyonel bölümler); Patlayıcılar Yasası (operasyonel bölümler),*
- (n) Polis ve askeri kuvvette rütbe rozetleri eğitimi,*
- (o) Kamuda ve Poliste kullanılan farklı silah türlerinin tanımlanması eğitimi,*

(p) *Güvenlik ekipman ve cihazlarının kullanımı eğitimi (örneğin; güvenlik alarmları ve tarama ekipmanı),*

(r) *Liderlik ve yönetim eğitimi (yalnızca denetçiler için).”*

Özel güvenlik görevlisi, Kontrol Otoritesi tarafından öngörülen eğitimden başarıyla geçmeleri halinde özel güvenlik kimliğine sahip olmaktadır. Eğitimi tamamlayan her başarılı kursiyere, eğitim enstitüsü tarafından bir sertifika verilmektedir. Bir Devletteki Eğitim Enstitülerinden görevlilere/amirlere verilen eğitim sertifikaları diğer devlette de kabul edilmektedir. Denetim Otoritesi, eğitim tesisinin işleyişini zaman zaman ya kendisi ya da kendi görevlileri aracılığıyla denetlemektedir ve normal olarak, bu tür denetim her yıl en az iki kez yapılmaktadır. Tüm eğitim kurumları, başarılı kursiyerlerin bir listesini Kontrol Otoritesine onun öngördüğü şekilde sunmaktadır. Tamamlanan eğitime ve işin gereklerine bağlı olarak, hiçbir kurum silahlı kuvvetlerin, paramiliter kuvvetlerin veya Devlet Polis Kuvvetlerinin herhangi bir kademesini benimsememesi koşuluyla, özel güvenlik teşkilatı kendi atamalarına sahip olabilmektedir. Denetim Otoritesi, kendi başına veya görevlileri aracılığıyla, herhangi bir özel eğitim kurumunun özel güvenlik görevlilerine ve denetçilerine verilen eğitim ve becerileri doğrulayabilir ve Kontrol Makamı, eğitilmiş personelin koşullarına uymamış olabilecek bu tür güvenlik kurumlarının ruhsatlarının devamını veya aksini gözden geçirebilir.

4. GÜVENLİK YÖNETİMİ ve KAVRAMLAR

Özel güvenlik görevlileri, herhangi bir suçu kontrol etmek ve önlemek için deneyimlerini ve istisnai eğitimlerini kullanır. Güvenliği sağlamak ve yasaları uygulamak onların görevidir. Eğitim programlarımız, saha içi ve saha dışı eğitimlerle kapsamlı bir şekilde öğretilen güvenlik ve emniyet teknikleri hakkında kapsamlı bilgi sağlar. Eğitim programımızın farklı ülkeler tarafından belirlenen gerekli standartları karşılamasının nedeni budur. Eğitim sırasında güvenlik görevlileri; gözlem, ilk yardım, soruşturma teknikleri, kayıp önleme ve kriz yönetimi gibi becerileri geliştirir. Güvenlik görevlilerine deneyimli kanun uygulayıcı profesyoneller ve Eski Ordu personelleri tarafından eğitim verilmektedir. Zihinsel ve fiziksel eğitim, güvenlik görevlilerinin lisans almak için ihtiyaç duyduğu bilgi ve becerileri güçlendirir.

PSARA, güvenlik şirketlerine lisans vererek ülkedeki özel güvenlik standartlarını iyileştirmek için oluşturulmuştur. Ayrıca, dağıtımdan önce 160 saatlik eğitim gibi güvenlik görevlileri için minimum standartları belirler. PSARA, özel güvenlik kurumlarının kendi muhafız kuvvetlerine resmi eğitim vermesini zorunlu kılmıştır.

5. HİNDİSTANDA ÖZEL GÜVENLİK MEVZUATI

Suç ve terörle ilgili artan endişelerle birlikte, farklı suç türlerine karşı kendilerini korumak için halk arasında özel güvenlik hizmetlerine olan talep istikrarlı bir şekilde artmaktadır.

Özel güvenlik şirketleri, güvenlik görevlilerinin eğitimi de dahil olmak üzere güvenlik hizmetleri sağlayan kuruluşlardır. Özel güvenlik kurumlarının işleyişi, “2005 tarihli Özel Güvenlik Kurumları Düzenleme Yasası” ile yönetilir.

Kanun ve Düzen Polisi, anayasal kanun yapma modeli kapsamında bir devlet konusudur, ancak Ulusal Güvenlik Merkez Listede olduğundan, bu nedenle Hindistan parlamentosu özel güvenlik kurumlarının oluşumunu ve işleyişini düzenleyen bir yasa çıkardı ve ayrıca eyalet hükümetlerinin, özel güvenlik işinin düzgün işleyişi için kontrol makamları oluşturmuş ve kurallarını belirlemiştir. Buna göre, hiç kimse geçerli bir PSARA Lisansına sahip olmadan doğrudan veya dolaylı olarak güvenlik görevlisi sağlama işine başlayamamaktadır.

5.1. ÖZEL GÜVENLİK KURUMU (YÖNETMELİK) KANUNU (PSARA) , ACT NO. 29 YILI 2005

PSARA, Özel güvenlik kurumlarının düzenlenmesini ve özel güvenlik ile ilgili konuları düzenleyen bir kanundur.

5.1.1. Kapsam

Bu Yasa, Jammu ve Keşmir Eyaleti hariç tüm Hindistan'ı kapsamaktadır. Merkezi Hükümetin Resmi Gazete'de ilan ederek belirlediği tarihte yürürlüğe girmiştir.

5.1.2. Tanımlar

Zırhlı Araç Hizmeti; zırhlı araçla birlikte silahlı muhafızların konuşlandırılması ve Merkezi Hükümet veya duruma göre Eyalet Hükümeti tarafından zaman zaman bildirilebilecek diğer ilgili hizmetler anlamına gelir.

Tebliğat; Resmi Gazete'de yayınlanan bir bildirimdir.

Öngörülen; PSARA ACT NO.29 Özel Güvenlik Kurumu Kanun uyarınca yapılan kurallar anlamına gelmektedir.

Özel Güvenlik; bir kamu görevlisi dışında bir kişi tarafından herhangi bir kişiyi veya mülkü veya her ikisini korumak ya da kollamak için sağlanan güvenlik anlamına gelmektedir.

Özel Güvenlik Kurumu; özel güvenlik görevlilerine veya onların amirlerine eğitim dahil olmak üzere özel güvenlik hizmetleri sağlama veya herhangi bir özel ticari kuruluşuna özel güvenlik görevlisi sağlama işiyle uğraşan bir devlet kurumu, departman veya kuruluş dışındaki bir kişi veya kişilerden oluşan bir kuruluş anlamına gelmektedir.

Özel Güvenlik Görevlisi; başka bir kişiye, mülke veya her ikisine silahlı yada silahsız özel güvenlik sağlayan kişi anlamına gelir ve bir de amiri mevcuttur.

Şirket; herhangi bir tüzel kişi anlamına gelir ve bir firmayı veya diğer bireyler birliğini içerir.

Yönetici; bir özel güvenlik hizmetleri kapsamında lisanslı faaliyet gösteren kurumda, bünyesinde bulunan özel güvenlik görevlilerine emir verebilen ve kurum adına yetki sahibi olan kişilerdir.

Eyalet Hükümeti; Birlik topraklarıyla ilgili olarak, Hindistan Anayasa'nın 239. maddesi uyarınca Başkan tarafından atanan Birlik topraklarının Yöneticisini içermektedir.

5.1.3. Kontrol Makamının Atanması

Eyalet Hükümeti bildirimde bulunarak, Eyalet İçişleri Bakanlığı'ndaki bir Müsterek Sekreter rütbesinden aşağı olmayan bir memuru veya PSARA ACT NO.29 Kanunun amaçları doğrultusunda Denetleme Makamı olarak eşdeğer bir memuru tayin etmektedir. Eyalet Hükümeti, Denetim Otoritesi tarafından görevlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesi için, Hükümetin gerekli gördüğü diğer memurları ve personeli kendisine sağlayabilmektedir.

5.1.4. Lisans (Ruhsat) Alma ve Koşulları

Özel Güvenlik Kurumu lisansız olarak özel güvenlik görevlisi çalıştıramaz ve görevlendirememektedir. Lisans için uygunluk PSARA ACT NO.29 kanun uyarınca bir lisans verilmesine yönelik bir başvuru, ancak lisans başvuru yapan kişiler usulüne uygun olarak doğrulanmasından sonra kabul edilmektedir.

Lisans almaya uygun olmayan kişiler PSARA ACT NO.29 göre, ruhsat verilmesi için dikkate alınmamaktadır. Bir şirketin terfisi, kurulması veya yönetimi ile bağlantılı bir suçtan (şirketle ilgili olarak yaptığı herhangi bir dolandırıcılık veya görevi kötüye kullanma), borcunu ödememiş bir iflas dahil olmak üzere hüküm giymiş veya yetkili bir mahkeme tarafından öngörülen cezası iki yıldan az olmayan hapis cezası olan bir suçtan mahkûm edilmiş olan kişiler. Ulusal güvenlik, kamu düzenini tehdit eden faaliyetleri nedeniyle herhangi bir kanunla yasaklanmış herhangi bir kuruluş, dernekle bağlantı kurmak ya da böyle bir kişi hakkında ulusal güvenlik veya kamu düzenine zarar verici faaliyetlerde bulunduğu dair bilgi bulunan kişiler. Görevi kötüye kullanma, ahlaki açıdan uygunsuzluk nedeniyle Devlet görevinden atılmış veya uzaklaştırılmış kişiler. Bir şirket veya firma, Hindistan'da kayıtlı değilse ve tescilli olmayan bir sahibi veya çoğunluk hissedarı, ortağı ya da yöneticisi varsa, bu Kanun kapsamında bir lisans verilmesi için kabul edilmemektedir.

Özel güvenlik kuruluşuna lisans verilmesi başvurusu, öngörülen şekilde Kontrol Makamına yapılmaktadır. Başvuru sahibi, PSARA ACT NO.29 Kanununun 6'ncı maddede yer alan hükümlere ilişkin ayrıntıları içeren bir beyanname sunmaktadır. Özel güvenlik görevlileri ve amirleri için 9'uncu maddenin (2) bendi, 11'inci bölüm uyarınca ve polise kayıtlı veya başvuranın dahil olduğu bir mahkemede derdest davaların olmaması gerekmektedir.

Özel güvenlik kurumu devletin bir bölgesinde faaliyet gösterecek ise “beş bin rupi”, devletin birden fazla ancak en fazla beş bölgesinde faaliyet gösterecek ise “on bin rupi” ve devletin tamamında faaliyet gösterecek ise “yirmi beş bin rupi” olarak ruhsat ücretleri masraflarını yatırmaları gerekmektedir. Denetim Otoritesi, kanun uyarınca bir başvurunun alınması üzerine, gerekli gördüğü araştırmaları yaptıktan ve ilgili polis makamından itirazsızlık belgesi aldıktan sonra, yazılı bir emirle ya ruhsat verebilir ya da başvurunun alındığı tarihten itibaren altmış günlük bir süre içinde tüm ayrıntıları ve öngörülen ücretle aynı şeyi vermeyi red edebilmektedir. Ancak, başvuran kişiye dinlenmesi için makul bir fırsat verilmişse ve ruhsatın reddedilme gerekçesi belirtilmiş ise bu durumlar dışında herhangi bir ret kararı verilmemektedir. Bu madde kapsamında verilen bir lisans kanununun 13'üncü maddesi uyarınca iptal edilmediği sürece beş yıllık bir süre için geçerli olmaktadır. Beş yıllık sürenin bitiminden sonra, öngörülen ücretin ödenmesi üzerine beş yıllık bir süre için zaman zaman yenilenebilir ve öngörülen koşullara tabi olmaktadır.

Lisans yenilenmesi için, geçerlilik süresinin başvuru tarihinden en az kırk beş gün önce Kontrol Kuruma yapılmaktadır. Kanununun 6'ncı, 7'inci ve 11'inci maddelerinde belirtilen gerekli ücret ve diğer belgeler ile birlikte Denetim Otoritesi, başvurunun tüm yönleriyle eksiksiz olarak alındığı tarihten itibaren otuz gün içinde lisans yenileme başvurusu hakkında bir emir vermektedir ve gerekli gördüğü araştırmaları yaptıktan sonra, yazılı bir talimatla lisansı yenileyebilir veya yenilemeyi reddedebilir. Ancak, başvurana makul bir dinlenme fırsatı verilmedikçe hiçbir ret kararı verilmemektedir.

Eyalet Hükümeti, PSARA kanun kapsamında lisansın verileceği koşulları belirlemek için kurallar oluşturabilir ve bu koşullar, lisans sahibinin alacağı eğitimle ilgili gereklilikleri, özel güvenlik kurumunu oluşturan kişi veya kişilerin ayrıntılarını, adreslerindeki herhangi bir değişiklik, yönetim değişikliği ve ayrıca özel güvenlik kurumunun görevlerini yerine getirmeleri sırasında veya kendilerine yöneltilen herhangi bir cezai suçlama hakkında zaman zaman Kontrol Makamına sağlanacak bilgilerle ilgili yükümlülük durumundadır ve kurum tarafından istihdam edilen ya da görevlendirilen bir özel güvenlik görevlisi için de aynı kural geçerli olmaktadır.

Eyalet Hükümeti, 9'uncu maddenin (2) bendi uyarınca özel güvenlik kurumu tarafından gerekli eğitimin verildiğini doğrulamak için kurallarda hüküm koyabilir ve böyle bir özel güvenlik kurumunun lisansının devamını veya başka bir şekilde incelemesini gözden geçirebilmektedir. Gerekli eğitimin sağlanması şartına bağlı kalınmaktadır.

5.1.5. Lisansın İptali ve Askıya Alınması

Kontrol Otoritesi, PSARA kanununun 13'üncü maddenin 1'inci fıkrasındaki gerekçelerden herhangi birine veya birkaçına dayanarak herhangi bir lisansı iptal edebilir. 13'üncü madde 1'inci fıkrası;

“(a) Lisansı yanlış beyan veya maddi gerçeklerin gizlenmiş olması,

(b) Lisans sahibinin sahte belge veya fotoğraf kullanması,

(c) Lisans sahibinin bu Kanun hükümlerine göre yapılan kuralları veya lisans şartlarından herhangi birini ihlal etmesi,

(d) Lisans sahibinin, özel güvenlik kurumu olarak görevlerini yerine getirirken elde ettiği bilgileri herhangi bir sınai veya ticari teşebbüs veya bir şirket, başka bir kişi için görevini kötüye kullanmış olması,

(e) Lisans sahibinin herhangi bir proşür, reklam ve diğer basılı materyalleri kullanarak veya başka herhangi bir şekilde, özel güvenlik kurumunun bir aracı olduğunun tespitine varıldığında ya da Hükümetin izin verdiği lisans isimden farklı bir isim kullandığı tespit edildiğinde,

(f) Lisans sahibinin, herhangi bir kişinin kamu görevlisi kimliğine bürünmesine izin verdiği ya da yardım ettiği veya yataklık ettiği,

(g) Özel güvenlik kurumunun faaliyetlerine başlamamış olması veya belirlenen süre içinde bir yönetici (denetleyici) görevlendirmemesi,

(h) Lisans sahibinin, herhangi bir kişi tarafından kabul edilen hizmetleri yerine getirmeyi reddetmesi veya bunu kasıtlı olarak yapmaması,

(i) Lisans sahibinin bir mahkeme kararına veya bir mahkeme kararına aykırı herhangi bir eylemde bulunması, yasal otorite veya herhangi bir kişiye bu tür herhangi bir şeyi ihlal etmesi için tavsiyede bulunduğu, teşvik ettiği ve yardım ettiği tespit edildiğinde,

(j) Lisans sahibinin, Merkezi Yönetim tarafından değiştirilebilecek Cetvelde yer alan Kanun hükümlerini Resmi Gazete'de ilan etmek suretiyle ihlal ettiği,

(k) Özel güvenlik görevlisi veya özel güvenlik kurumu tarafından sağlanan korumaların tekrarlandığı hatalı durumlar tespit edildiğinde,

(i) özel güvenlik sağlayamadı veya bu tür bir güvenliği sağlamayarak ağır ihmalden suçlu bulundu tespit edildiğinde,

(ii) bir güven ihlali yaptığı, koruması gereken mülkü veya bir kısmını kötüye kullandığı,

(iii) özel güvenlik personelin sarhoş veya disiplinsiz bulunduğu,

(iv) suç işlemeye karıştığı tespit edildiği,

(v) Sorumluluğu altına alınan kişi, mülke karşı bir suça göz yummuş veya yataklık ettiği tespit edildiği zaman lisans iptal yada askıya alınabilir.”

(l) Lisans sahibinin ulusal güvenliğe tehdit teşkil eden herhangi bir fiilde bulunduğu veya yaptığı görevlerinin ifasında polise ve diğer makamlara yardımda bulunmaması, milli güvenliğe, kamu düzenine ve kanuna zarar verecek şekilde hareket ettiği tespit edildiğinde.”

Kontrol Makamı, Kanunun kapsamında belirtilen sebeplerden herhangi biri nedeniyle lisansın iptali meselesinin askıda kalması durumunda, bunu yapmak zorunda olduğuna kanaat getirdiği takdirde, yazılı emir ile ruhsatın faaliyetini emirde belirtilen otuz günü geçmemek üzere durdurabilir ve ruhsat sahibinden bu emrin verildiği tarihten itibaren onbeş gün içinde sebep göstermesini istemektedir. Bir lisansın askıya alınması veya iptaline ilişkin her talimat yazılı olmak durumundadır. Lisansı askıya alma veya iptalin nedenlerini belirtilerek ve bunun bir kopyası kurum ya da şirket sahibine verilmektedir. İlgili kişinin dinlenmesi için makul bir fırsat verilmedikçe, 13'üncü maddenin 1'inci fıkrası uyarınca hiçbir lisansın iptali kararı verilmemektedir.

5.1.6. İtirazlar

PSARA ACT NO.29 Kanununun 7'nci maddenin 4'üncü fıkrası uyarınca ruhsatı red edilen veya 8'inci maddenin 3'üncü fıkrası uyarınca yenilemesi red edilen ve lisansı askıya alınması emriyle mağdur olan herhangi bir eğitim kurumu, bu emrin verildiği tarihten itibaren altmış gün içinde Eyalet Hükümetinin İçişleri Bakanına bu emre karşı bir temyiz başvurusunda bulunabilmektedir. Ancak, temyiz eden kişi Eyalet Hükümetini bu süre içinde temyizi tercih etmemek için yeterli nedeni olduğu konusunda tatmin ederse, söz konusu altmış günlük sürenin sona ermesinden sonra temyiz başvurusu kabul edilebilir. Kanun kapsamındaki her temyiz, öngörülen şekilde yapılmaktadır ve temyiz edilen kararın bir kopyası ile birlikte gönderilmektedir. Bir temyiz başvurusunda bulunmadan önce, Eyalet Hükümeti temyiz için başvuran kişi veya kişilerin dinlenmesi için makul bir fırsat vermektedir.

5.1.7. Faaliyete Başlama ve Gözetmenlerin Görevlendirilmesi

Her özel güvenlik kurumu, lisansının alınmasından itibaren altı ay içinde faaliyetlerine başlamaktadırlar. Özel güvenlik görevlilerine ve amirlerine eğitim ve becerilerini kanunda belirtilen bir şekilde verilmesini sağlamaktadır. Her özel güvenlik kurumu, ruhsatın verildiği tarihten itibaren

altmış gün içinde, öngörülen sayıda denetçi istihdam etmek zorundadır. Kanununun 10'uncu maddenin 3'üncü fıkrasında belirtilen şartları taşımayan bir kişiyi amir olarak çalıştıramaz veya görevlendiremez. PSARA, 10'uncu madde 3'üncü fıkrası;

- “(i) Ordu,*
- (ii) Deniz Kuvvetleri,*
- (iii) Hava Kuvvetleri,*
- (iv) Birliğin diğer Silahlı kuvvetleri,*
- (v) Devletlerin silahlı birlikleri de dahil olmak üzere polis*
- (vi) Ev Muhafızları.”*

Bir veya birkaçında görev yapmış kişiyi tercih etmek zorundadır.

5.1.8. Özel Güvenlik Görevlisi Olma Şartları

Özel güvenlik kurumu, aşağıdaki durumlar dışında herhangi bir kişiyi özel güvenlik görevlisi olarak istihdam edemezler veya tutamazlar. PSARA, 10'uncu madde 1'üncü fıkrası;

“(a) Hindistan vatandaşı veya Merkezi Hükümetin Resmi Gazete’de ilan ederek belirtebileceği başka bir ülkenin vatandaşı ise,

- (b) On sekiz yaşını doldurmuş ancak altmış beş yaşını doldurmamış,*
- (c) Öngörüldüğü şekilde karakteri ve kişilik öncülleri hakkında kurumu tatmin edenler,*
- (d) Öngörülen güvenlik eğitimini başarıyla tamamlayanlar,*
- (e) Öngörülecek fiziksel standartları karşılayanlar,*
- (f) Öngörülecek diğer koşulları karşılayan kişiler özel güvenlik personeli kursiyeli ve adayı olabilirler.”*

Hindistan’da Birliğin Silahlı Kuvvetleri, Devlet Polis Teşkilatları, Merkezi veya Eyalet Hükümetlerinin silahlı kuvvetlerinden herhangi birinde görev yaparken yetkili bir mahkeme tarafından mahkûm edilen ya da görevi kötüye kullanma, ahlaksızlık nedeniyle görevden alınan ve diğer nedenlerden dolayı görevden alınan kişiler, özel güvenlik görevlisi veya amiri olarak istihdam edilmemekte ve çalıştırılmamaktadır.

5.1.9. Güvenlik Görevlisi için Fiziksel Uygunluk Standardı

Özel Güvenlik Kurumları Merkezi Model Kuralları mevzuatın da belirtilen fiziksel uygunluk standartlarını özel güvenlik olmayı düşünün kişi 9'uncu bölümün 1'inci maddesi karşılamak durumundadır. 9'uncu bölüm 1'inci maddesi;

“(i) Boy, Erkek 160 cm ve Kadın 150 cm, standart boy ve ağırlık tablosuna göre ağırlık, 4 cm genişlemeli göğüs 80 cm (kadınlar için göğüs ölçüsü için minimum gereklilik yoktur),

(ii) Görme; Uzağı görme 6/6, yakını görme 0,6/0,6 ameliyatlı veya ameliyatsız, renk görürlüğü olmayan, güvenlik ekipmanlarında renkli gösterimi ayırt edebilmeli ve İngilizce alfabe ve Arap rakamları ile gösterimi okuyup anlayabilmelidir,

(iii) Çarpık diz ve düz tabandan olmamak ve bir kilometreyi altı dakikada koşabilmelidir.

(iv) İşitme; Kusursuz bir şekilde konuşulan sesi ve güvenlik ekipmanlarının ürettiği alarmları duyabilmeli ve cevap verebilmelidir,

(v) Adayın arama yapma, nesnelere tutma ve gerektiğinde bireyleri zapt etmek için güç kullanma becerisine ve gücüne sahip olması gerekmektedir.”

Aday herhangi bir bulaşıcı veya bulaşıcı hastalık kanıtı içermemelidir. Hizmetle ağırlaşması muhtemel veya kendisini hizmete uygun hale getirmesi veya halkın sağlığını tehlikeye atması muhtemel herhangi bir hastalığa sahip olmamalıdır. Kurum, kendisi için çalışan her özel güvenlik

görevlisinin, giriş seviyesi için öngörülen fiziksel standardın sürekliliğini sağlamak için bu tür son muayenesinden itibaren her on iki ayda bir tıbbi muayeneden geçmesini sağlamaktadır.

5.1.10. Özel Güvenlik Kurumu Tarafından Tutulacak Kayıtlar

Hindistan'da her özel güvenlik kurumu PSARA kanununa göre bir kayıt tutmakla mükelleftir. 15'inci madde 1'inci fıkra;

“(a) Özel güvenlik kurumunu yöneten kişilerin adları ve adresleri,

(b) Kendi kontrolündeki özel güvenlik görevlileri ve amirlerinin adları, adresleri, fotoğrafları ve maaşları,

(c) Özel güvenlik görevlisi veya hizmet sağladığı kişilerin adları ve adresleri,

(d) Öngörülebilecek diğer ayrıntılar.”

Kontrol Otoritesi, Kanuna uygunluğunu sağlamak için gerekli gördüğü bilgileri herhangi bir özel güvenlik kurumundan, amirinden veya özel güvenlik görevlisinden isteyebilmektedir.

5.1.11. Lisansın İncelenmesi

Denetim Otoritesi veya onun adına yetkilendirdiği herhangi bir görevli, makul herhangi bir zamanda özel güvenlik kurumunun binasına girebilir ve işyerini, kayıtları, hesapları ve lisansa bağlı diğer belgeleri inceleyebilir ve herhangi bir belgenin kopyasını alabilmektedir.

5.1.12. Fotoğraflı Kimlik Belgesi Verilmesi

Hindistan'da her özel güvenlik görevlisine, özel güvenliği istihdam eden veya görevlendiren özel güvenlik kurumu tarafından fotoğraflı kimlik belgesi verilmektedir ve kanunun kapsamındaki fotoğraflı kimlik kartı, öngörülen şekilde düzenlenmektedir. Her özel güvenlik görevlisi veya amiri, kanun kapsamı uyarınca düzenlenen fotoğraflı kimlik kartını yanında taşır ve Kontrol Otoritesi veya Kontrol Otoritesi adına yetkilendirdiği başka bir görevlinin incelemesi için talep üzerine ibraz edebilmektedir.

5.1.13. Bilgilerin Yetkisiz Kişilere Açıklanması

Özel güvenlik teşkilatında özel güvenlik görevlisi olarak istihdam edilen veya istihdam edilen işveren dışında herhangi bir kişiye veya görevlendirilen hiç kimse, işveren dışında hiç kimseye veya işverenin yönlendirdiği şekilde ve bu şekilde herhangi bir bilgi veremez. PSARA ACT NO.29 Kanun uyarınca veya polis tarafından herhangi bir soruşturma veya soruşturma ile bağlantılı olarak veya bir yetkili veya hukuk süreci sırasında özel güvenlik teşkilatının tüm özel güvenlik görevlileri, bu teşkilatın faaliyetlerine ilişkin soruşturma sürecinde polise veya yetkili makama gerekli şekilde yardımcı yapmakla mükelleftir. Herhangi bir özel güvenlik görevlisi, görevinin ifası sırasında herhangi bir kanuna aykırılık tespit ederse, bunu amirine bildirir, o da işverenin dikkatine sunacaktır ve iş verenin aracılığıyla polise haber vermek durumundadır.

5.1.14. Delegasyon

Eyalet Hükümeti bildirimde bulunarak, herhangi bir yetki veya işlevi yönlendirebilmektedir. PSARA ACT NO.29 Kanununun 25'inci madde kapsamındaki kurallar koyma yetkileri hariç tutulmaktadır.

PSARA 19'uncu maddesi;

“(a) kendisi tarafından icra edilebilecek veya icra edilebilecek olan veya

(b) Kontrol Otoritesi tarafından uygulanabilecek veya gerçekleştirilebilecek olan.”

Bu Kanuna göre, bu konuyla ilgili olarak ve varsa bildirimde belirtilen şartlara bağlı olarak, Hükümete bağlı memur veya merci veya Kontrol Makamına bağlı memur tarafından da icra edilebilir veya böyle bir bildirimde belirtilebilmektedir.

5.1.15. Belirli Hükümlere Uymamanın Cezası

PSARA ACT NO.29 Kanununun 4'üncü madde hükümlerine aykırı davranan kişi, bir yıla kadar hapis veya yirmi beş bin rupiye kadar varan para cezası veya her ikisiyle cezalandırılmaktadır. Kanununun 9'uncu, 10'uncu ve 12'nci maddeleri hükümlerine aykırı hareket eden kişi veya özel güvenlik kuruluşuna, ruhsatın askıya alınması veya iptali ile birlikte yirmi beş bin rupiye kadar varan para cezası verilmektedir.

5.1.16. Bazı Üniformaların İzinsiz Kullanılmasının Cezası

Herhangi bir özel güvenlik görevlisi veya amiri, Ordu, Hava Kuvvetleri, Deniz Kuvvetleri veya Birlik veya Polisin diğer silahlı kuvvetlerinin üniformasını veya bu üniformanın ayırt edici işaretlerinden herhangi birini taşıyan bir elbiseyi giyerse, giyen kişi ve özel güvenlik kuruluşunun suçu, bir yıla kadar hapis veya beş bin rupiye kadar varan para cezası veya her ikisi ile cezalandırılmaktadır.

5.1.17. Şirketlere Göre Suçlar

PSARA ACT NO.29 Kanununun 22'inci maddesine göre işlem yapılır. 22'inci madde;

(1) Bu Kanuna göre bir suçun bir şirket tarafından işlenmesi durumunda, suçun işlendiği sırada şirketin işlerinin yürütülmesinden de sorumlu olan ve şirkete karşı sorumlu olan herkes, şirket olarak, suç işlemiş sayılır ve buna göre cezaya çarptırılır; o suçun olmadığını ispat ederse sağlanan hiçbir şey herhangi bir cezayı yükümlü kişiyi vermektedir. Bu alt bölümde içerdiği bilgisi dışında işlenmişse veya bu tür bir suçun işlenmesini önlemek için tüm gerekli özeni göstermişse,

(2) Birinci fıkrada yer alan hükümlere bakılmaksızın, bu Kanun kapsamındaki herhangi bir suçun bir şirket tarafından işlenmesi ve suçun herhangi bir ihmalin rızası veya göz yumması ile işlendiğinin veya buna atfedilebileceğinin kanıtlanması durumunda, herhangi bir şirket sahibi, yönetici, sekreter veya şirketin diğer bir görevlisi adına suçlu sayılır ait olduğu suçtan ve kovuşturulmadan ve buna göre cezalandırmadan sorumlu olmayacaktır.

5.1.18. Tazminat

PSARA ACT NO.29 Kanun uyarınca iyi niyetle yapılan veya yapılması amaçlanan herhangi bir şeyle ilgili olarak Kontrol makamına veya onun yetkilendirdiği diğer herhangi bir görevliye karşı hiçbir dava, kovuşturma veya diğer yasal işlem başlatılmamaktadır.

5.1.19. Devletler Tarafından Benimsenmesi için Model Kuralların Çerçevesi

Merkezi Hükümet, Eyalet Hükümetinin bu Kanun kapsamında kurallar koyabileceği konuların tümü veya herhangi biri ile ilgili olarak model kurallar oluşturabilir ve bu tür herhangi bir model kuralın oluşturulduğu durumlarda, Eyalet Hükümeti, PSARA ACT NO.29 Kanununun 25'inci madde kapsamında bu konuyla ilgili olarak, uygulanabilir olduğu kadar bu tür model kurallarına kabul etmektedir.

5.1.20. Devlet Hükümetinin Kural Koyma Yetkisi

Merkezi Hükümet, kural koyma modelini hukuk çerçevesinde yani PSARA ACT NO.29 Kanununun 25'inci maddesi gereğince sağlayabilmektedir. 25'inci madde;

“(1) Eyalet Hükümeti bildirimde bulunarak, bu Yasanın hükümlerini yerine getirmek için kurallar koyabilir.

(2) Özellikle ve yetkinin genelliğine zarar getirmeksizin, bu tür kurallar aşağıdaki hususların tümünü veya herhangi birini sağlayabilir,

(a) 10'uncu bölümün (1) alt bölümünün (c) bendi uyarınca karakter ve öncüllerin doğrulanması prosedürü;

(i) 10'uncu bölümün (1) alt bölümünün (d) bendi kapsamındaki eğitim türü,

(ii) 10'uncu bölümün (1) alt bölümünün (e) bendi kapsamındaki fiziksel standart,

- (iii) 10'uncu bölümün (1) alt bölümünün (f) bendindeki diğer koşullar,
(b) 9'uncu bölümün (3) alt bölümü uyarınca istihdam edilecek denetçi sayısı,
(c) 7'inci bölümün (1) alt bölümü uyarınca lisans verilmesi için başvuru formu,
(d) 7'inci maddenin (4). fıkrasına göre verilecek lisansın şekli ve 11'inci maddeye göre verilecek lisansın tabi olduğu koşullar,
(e) 8'inci bölümün (1) alt bölümü uyarınca lisans yenileme başvurusu formu,
(f) İtirazın tercih edilmesi için 14'üncü bölümün (2) alt bölümündeki form,
(g) 15'inci bölümün (1) alt bölümü uyarınca bir sicilde tutulması gereken bilgiler,
(h) 17'inci maddenin (2) bendinde belirtilen fotoğraflı kimlik belgesinin düzenlendiği form,
(i) Öngörülmesi gereken veya öngörülebilecek diğer herhangi bir konu.
- (3) Eyalet Hükümeti tarafından bu bölüm kapsamında yapılan her kural, yapıldıktan hemen sonra, iki Meclisten oluşan her Devlet Yasama Meclisinden önce veya bu Yasama Meclisinin bir Meclisten oluştuğu durumlarda, Meclisten önce,
- (4) Birlik toprakları ile ilgili olarak, Kanun hükümlerini yerine getirmek için yapılan her kural, her bir Parlamento Meclisinin önüne ve bir Yasama Meclisinin bulunduğu yerlerde, o Meclisten önce belirlenir.”

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Günümüz çağında güvenlik ihtiyaçlarının karşılanması için kamu güvenlik güçlerinin yeterli görülmediği ve özel sektör tarafından da sağlanması gerekliliği görülmüştür. Bu çalışma öncelikle genel olarak Hindistan'da özel güvenlik hizmetinin işleyişi, PSARA ACT NO.29 özel güvenlik kanunu ile kurulan özel güvenlik teşkilatlarının, eğitim, görev, yetki, hak ve sorumlulukları irdelenmiştir.

Artan şehirleşme ile birlikte ekonomik ve ticari alanlarında doğrusal şekilde ilerlemelerin görüldüğü ve artan kentleşme ile birlikte artan güvensizlik, güvenlik hizmetlerine olan talebin zaman içerisinde artmasına neden olmuştur. Devletin asli görevlerinden olan güvenlik hizmetinde, genel kolluğun asli görevlerinde daha etkin ve verimli olabilmesine olanak sağlamak için kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyetteki özel güvenlik şirketleri tarafından bir kısım güvenlik ihtiyaçlarının yerine getirilmesi bir ihtiyaç haline almıştır (Başoğul, 2007). Bu bağlamda Hindistan'da özel güvenlik sektörü, hızlı bir büyüme göstermiş ve istihdam sağlamada muazzam bir potansiyel haline gelmiştir. Hindistan'daki güvenlik kurumları teknik yaklaşımla ele alınmalıdır (Jadhav, 2021).

Hindistan hükümeti, Hindistan'daki özel güvenlik endüstrilerinin faaliyetlerini düzenlemek için 23 Haziran 2005 tarihinde ACT NO.29 “Özel Güvenlik Kurumları Düzenleme Yasası (PSARA)”nı getirmiştir. 2005 tarihli PSARA ACT NO.29 Kanunun yeniden gözden geçirilmesi ve özel güvenlik sektörüne silah ruhsatı verilmesi olasılığının araştırılması gerekmektedir (Gandal, 2018). Aynı zamanda özel güvenlik kurumlarının verdiği hizmeti daha kaliteli ve kurumsal bir kimlik altında verimli bir şekilde yapmaları için özen ve önem göstermeleri gerekmektedir. Personelin sosyal haklara erişememesi durumlarını kötüleştirdiği ve itibar kaybına neden olduğu düşünülmektedir (Mhanjan, 2019). Özel güvenlik sektörü, güvenlik hizmetlerinde yeni teknolojiyi kullanmak için kalifiye güvenlik personeli yetiştirmelidir. Sigorta, tazminat ve asgari sabit ücret oranı ile ilgili sabit poliçelerin belirlenmesi gerekmektedir. Özel güvenlik sektörü büyüyüp gelişebilir ama bu sektörde görev alan özel güvenlik görevlilerinin hakları ve eğitimleri iyileştirilmelidir. Bununla birlikte güvenlik görevlilerinin, sendikalar aracılığıyla doğrudan direniş stratejilerine girmek yerine, mikro düzeydeki karar verme süreçleri aracılığıyla uyguladıkları bir işçi temsili anlayışına sahip oldukları iddia edilebilir. Bu süreçler, dayanıklılıktan (gündelik başa çıkma pratikleri), yeniden çalışmaya (varoluş koşullarını maddi olarak iyileştirme çabaları) ve direnişe (kapitalist sosyal ilişkilere doğrudan meydan okuma) kadar uzanıyordu (Carswell ve De Neve 2013; Lund-Thomsen,2013; Todd ve ark.,2017). Büyük tanınmış müşterilerle çalışan güvenlik görevlileri, kendilerini bir kurumdan diğerine

transfer etmek için stratejiler geliştirerek ve bunu yaparken müşterilerin işe alma ve işten çıkarma politikalarını manipüle ederek esneklik gösterdiler (Noronha ve ark., 2018). Ajansların asgari ücretler, sosyal güvenlik yardımları, ücretlerin zamanında ödenmesi, çalışma saatlerinin kısıtlanması, fazla mesailerin ödenmesi ve haftalık izin hükümleri gibi yasal gereklilikleri karşılaması konusunda tanınmış müşteri ısrarı, onurlu bir varoluş sağlamıştır. Büyük tanınmış müşterilerle çalışmak, daha iyi ücretler, zamanında ödemeler ve sosyal güvenlikle ilgili güvenlik nedeniyle iş algısını da artırdı. Açıktır ki, haysiyet üzerindeki olumsuz sonuçlar, hem ülkenin yasal çerçevesine hem de uygulanmasına dayanarak, işin acil bağlamının ötesindedir (Newsome ve ark.,2009). Bu bağlamda, çalışanlara ‘anamlı görevlere katılarak tanınma ve saygı, işte sosyal bağlar oluşturma yeteneği ve öğrenme ve üstün olma fırsatları’ sağladığı için insana yakışır iş gündemini uygulamaya ihtiyaç vardır (Bolton ve ark.,2016). Bu, devletin iyi bir toplum yaratmak için gerekli olduğuna dair inancımızı yeniden teyit etmemizi gerektirir (Kalleberg, 2009).

Hindistan'daki özel güvenlik endüstrisinin karşı karşıya olduğu en büyük olasılıklar, kaliteli insan gücü eksikliği, işte optimal olmayan teknolojinin kullanımı, yüksek yıpranma oranları ve korunma için ateşli silahların edinilmesiyle ilgili normlardır (Bhullar & Singh, 2016). Özel güvenlik eğitiminlerinde standart bir eğitimin yanında gelişren teknoloji bağlamında ayak uydularak güncellemelerin yapılması daha kalifiyeli biriler özel güvenlik personellerin yetişmesine ve özel güvenlik personellerinin özlük haklarının iyileştirmesi olanak sunacaktır.

KAYNAKÇA

- Baçoğul, A. (2007). *Türkiye’de özel güvenlik hizmetleri ve 5188 sayılı kanun*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Muğla Üniversitesi/Sosyal bilimle Enstitüsü, Muğla.
- Bhullar, B. & Singh, M.S. (2016). Growing Responsibilities of Private Security in India:e Challenges and Suggestions. *Paripex Indian Journal Of Research*, 4.
- Bolton, S., Laaser, K., & Mcguire, D. (2016). Quality work and the moral economy of European employment policy. *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 54(3), 583–598.
- Carswell, G., & De Neve, G. (2013). Labouring for global markets: Conceptualising labour agency in global production networks. *Geoforum*, 44, 62–70.
- Childress, Q. & Childress, P. (2007). *4-Square Human Development System: A Comprehensive Process for Human Behavior and Performance Development Paperback*. John C. Ricketts. 3rd Edition. United States:Wheatmark.
- Gandal, V.R. (2018). *Private security industry in India: challenges and suggestion*. *International Journal of Basic and Applied Research* 8 (5), 96-100.
- Jadhav, P.K. (2021). Private security market growth in India. *Multi-Disciplinary Journal. Volume-VI, Issue-I*, 1-6.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74, 1–22.
- Lund-Thomsen, P. (2013). Labour agency in the football manufacturing industry of Sialkot, Pakistan. *Geoforum*, 44, 71–81.
- Mahajan, S.K. (2019). Private Security Guards In India: The Paradox of A Booming Industry and Burden of A Low Status Occupation. *Think India Journal, Vol-22-Issue-33* 153-157.
- Martin, D. & Joomis, K. (2007). *Building Teachers: A Constructivist Approach to Introducing Education*, Belmont, CA-USA : Wadsworth, 72–75.
- Newsome, K., Thompson, P., & Commander, J. (2009). The forgotten factories: suppliers, supermarkets and dignity at work in the contemporary economy. In S. C. Bolton & M. Houlihan (Eds.), *Work Matters: Critical reflections on contemporary work* (pp. 145–161). London: Palgrave.

- Noronha, E., Chakraborty, S. & D’Cruz, P. (2018). ‘Doing Dignity Work’: Indian Security Guards’ Interface with Precariousness. *J Bus Ethics* 162, 553–575.
- Private Security Agencies (Regulation) Act, 2005 retrieved from <https://www.mha.gov.in/sites/default/files/The%20Private%20Security%20Agencies%20%28Regulation%29%20Act%2C%202005.pdf> (14 Eylül 2021)
- Private Security Agencies Central Model Rules 2020 <https://thc.nic.in/Central%20Governmental%20Rules/Private%20Security%20Agencies%20Central%20Model%20Rules%202020.pdf> (14 Eylül 2021).
- Private Security Industry Job Creation and Skill Development A Report Published by FICCI <https://ficci.in/spdocument/23012/Private%20Security%20Industry%20Report.pdf> (14 Eylül 2021).
- Ricketts, J. (2011). Research review: reading comprehension in developmental disorders of language and communication. *PubMed*, 52 (11), 11-23.
- Tidwell, A. (1998). *The Impact of Culture-based Value Systems on Management Policies and Practices: Yugoslav and United States Issues and Viewpoints*. New York : Praeger, 1st Edition.
- Todd, P., Ellem, B., Goods, C., Rainnie, A., & Smith, L. (2017). Labour in global production networks: Workers and unions in mining engineering work. *Economic and Industrial Democracy*.
- Upadhyaya, S. (2011): Plight and Predicament of Security Guards Engaged by Private Security Agencies in India. *International Journal of Management Sciences*, Vol.No.1, 1-10.