

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN HAKLARI
ANABİLİM DALI

CEZA İNFAZ KURUMU ÇALIŞANLARININ TUTUKLU VE
HÜKÜMLÜ HAKLARINA YAKLAŞIMI:
SİNCAN CEZA İNFAZ KURUMLARI KAMPÜSÜ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Süleyman Kaçmaz

Ankara-2020

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN HAKLARI
ANABİLİM DALI

CEZA İNFAZ KURUMU ÇALIŞANLARININ TUTUKLU VE
HÜKÜMLÜ HAKLARINA YAKLAŞIMI:
SİNCAN CEZA İNFAZ KURUMLARI KAMPÜSÜ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Süleyman Kaçmaz

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ÇİFCİ

Ankara-2020

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN HAKLARI
ANABİLİM DALI

Süleyman Kaçmaz

CEZA İNFAZ KURUMU ÇALIŞANLARININ TUTUKLU VE
HÜKÜMLÜ HAKLARINA YAKLAŞIMI:
SİNCAN CEZA İNFAZ KURUMLARI KAMPÜSÜ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ÇİFCİ

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

İmzası

Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ÇİFCİ

Prof. Dr. Kasım KARATAŞ

Doç. Dr. Devrim AYDIN

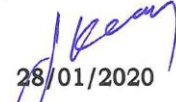
.....
.....
.....

Tez Sınavı Tarihi ...02.01.2020.....

Tez Doğruluk Beyanı Belgesidir.

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,**

Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ÇİFCİdanışmanlığında hazırladığım “Ceza İnfaz Kurumu Çalışanlarının Tutuklu ve Hükümlü Haklarına Yaklaşımı: Sincan Ceza İnfaz Kurumları Kampüsü Örneği(Ankara.2020) ” adlı yüksek tezimdaki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.


28/01/2020
Süleyman KAÇMAZ

ÖNSÖZ

Ceza infaz sistemine yönelik araştırmaların geneline bakıldığında bunların çoğunlukla hükümlü ve tutuklulara yönelik olduğu görölmektedir. Ceza infaz kurumları gibi zorlayıcı ortamlarda personele yönelik çalışmalarının az olması, bende duvarın diğeri tarafından bakma isteği uyandırdı. Böyle bir çalışmayı yürütürken birtakım zorluklar ile karşılaşacağımın farkındaydım. Bu süreçte, birçok insanın desteğini alarak yolumda ilerleyebildim.

Bu vesileyle, bana cesaret vererek çalışmanın bu aşamaya gelmesine önemli katkılar sağlayan tez danışmanım sayın Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSAN ÇİFCİ'ye, araştırma verilerinin analizi konusunda desteklerini esirgemeyen sevgili arkadaşım Dr. Elif Bengi ÜNSALÖZBERK'e, odak grup görüşmesi kayıtlarının dökümlerini bilgisayar ortamına aktarırken katkı veren Sn. Mükerrrem FANİ KÜÇÜKMEHMETOĞLU'na ve araştırmaya katılarak değerli görüşlerini paylaşan tüm ceza infaz kurumu çalışanlarına teşekkürlerimi sunuyorum.

Son olarak, çalışmanın başından bu yana kendilerine vakit ayıramadığım halde sabırla bana anlayış gösteren sevgili eşim Özlem ve oğlum Özgün Eren'e şükranlarımı sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	v
ŞEKİL LİSTESİ	viii
TABLO LİSTESİ	ix
KISALTMALAR	xiii
1. GİRİŞ.....	1
1.1 Araştırmanın Konusu	5
1.2 Araştırmanın Problemi.....	5
1.3 Araştırmanın Amacı.....	10
1.4 Araştırmanın Önemi	11
1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları.....	11
1.6 Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Teknikleri.....	12
1.7 Araştırmanın Evren ve Örneklemi	13
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	15
2.1 Ceza İnfaz Sistemi	15
2.1.1 Ceza İnfaz Kurumları	18
2.1.1.1 Ceza İnfaz Kurumu Türleri	20
2.1.1.2 Kapalı Ceza İnfaz Kurumları	21
2.1.1.3 Yüksek Güvenlikli Kapalı Ceza İnfaz Kurumları	21
2.1.1.4 Kadın Kapalı Ceza İnfaz Kurumları.....	21
2.1.1.5 Çocuk Kapalı Ceza İnfaz Kurumları	22
2.1.1.6 Gençlik Kapalı Ceza İnfaz Kurumları.....	22
2.1.1.7 Açık Ceza İnfaz Kurumları	23
2.1.1.8 Çocuk Eğitimevleri	23
2.1.2 Ceza İnfaz Kurumu Çalışanları.....	24
2.1.3 Ceza İnfaz Sisteminde İnfaz ve Koruma Memurlarının Önemi	25
2.1.3.1 Mesleğin Tanımı	26
2.1.3.2 Meslek ile İlgili Yasal Düzenlemeler.....	26
2.1.3.3 Çalışma Ortamı ve Koşulları.....	27
2.1.3.4 Mesleğin Uluslararası Sınıflandırma Sistemindeki Yeri.....	27
2.1.3.5 Mesleğe Başvuru Süreci ve Başvuru Koşulları.....	28
2.1.3.6 Değerlendirme Süreci.....	29
2.1.3.7 İnfaz ve Koruma Memurlarının Eğitimi.....	29

2.1.3.8 İnfaz ve Koruma Memurunun Görevleri.....	30
2.2 İNSAN HAKLARI VE TUTUKLU/HÜKÜMLÜ HAKLARI	33
2.2.1 İnsan Hakları Kavramı ve Boyutları	33
2.2.2 Tutuklu ve Hükümlü Hakları	34
2.2.3 Tutuklu ve Hükümlü Haklarına Yönelik Düzenlemeler ve Koruma Mekanizmaları	36
2.2.3.1 Uluslararası Düzenlemeler ve Koruma Mekanizmaları	36
2.2.3.2 Ulusal Düzenlemeler ve Koruma Mekanizmaları	38
3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLAR	44
3.1 CEZA İNFAZ KURUMU ÇALIŞANLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ	44
3.2 CEZA İNFAZ KURUMU ÇALIŞANLARININ İŞ MEMNUNİYETİ	52
3.3. CEZA İNFAZ KURUMU ÇALIŞANLARININ ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELERİ	68
3.4 CEZA İNFAZ KURUMU ÇALIŞANLARININ İNSAN HAKLARINA YAKLAŞIMI	80
SONUÇ VE ÖNERİLER	101
KAYNAKÇA	109
ÖZET	113
ABSTRACT	114
EK-1: ANKET FORMU	115
EK-2: ODAK GRUP SORULARI	129
EK-3: ODAK GRUP PLANI	130
EK-4: ARAŞTIRMA İZNİ	130

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Dünya Cezaevi Nüfusu Kıta Toplamları ve Oranları

Şekil 2: Ceza İnfaz Kurumu Türleri



TABLO LİSTESİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa
Tablo 1	Cinsiyet Durumu	44
Tablo 2	Yaş Durumu	45
Tablo 3	Medeni Durum	45
Tablo 4	Çocuk Sahibi Olma Durumu	46
Tablo 5	Eğitim Durumu	47
Tablo 6	Gelir Durumu	48
Tablo 7	Konut Türü Durumu	48
Tablo 8	Konut Sahipliği Durumu	49
Tablo 9	Görev Yaptığı Ceza İnfaz Kurumu Durumu	49
Tablo 10	Görev/Unvan Durumu	50
Tablo 11	Görev Yaptığı Birim Durumu	50
Tablo 12	Meslek Yılı Durumu	51
Tablo 13	Mesleki Sevgi Durumu	52
Tablo 14	İş Memnuniyeti Durumu	53
Tablo 15	Çalışma Koşulları Memnuniyet Durumu	54
Tablo 16	Maaş Memnuniyet Durumu	55
Tablo 17	Ceza İnfaz Kurumu Dışında Bir Kurumda Çalışmayı İsteme Durumu	55
Tablo 18	Cinsiyete Göre İş Memnuniyeti Durumu	56
Tablo 19	Cinsiyete Göre Mesleğini Sevme Durumu	57
Tablo 20	Cinsiyete Göre Çalışma Koşullarından Memnun Olma Durumu	57
Tablo 21	Cinsiyete Göre Maaştan Memnun Olma Durumu	58
Tablo 22	Eğitim Düzeyine Göre Mesleki Sevgi Durumu	59
Tablo 23	Eğitim Düzeyine Göre İş Memnuniyeti Durumu	59
Tablo 24	Eğitim Düzeyine Göre Çalışma Koşullarından Memnun Olma Durumu	60
Tablo 25	Eğitim Düzeyine Göre Maaştan Memnun Olma Durumu	61
Tablo 26	Görev Yaptığı Kuruma Göre Mesleki Sevgi Durumu	62
Tablo 27	Görev Yaptığı Kuruma Göre İş Memnuniyeti Durumu	62
Tablo 28	Görev Yaptığı Kuruma Göre Çalışma Koşullarından Memnun Olma Durumu	63
Tablo 29	Görev Yaptığı Kuruma Göre Maaşlarından Memnun Olma Durumu	64
Tablo 30	Meslekte Geçirdikleri Süreye Göre Mesleki Sevgi Durumu	64

Tablo 31	Meslekte Geçirdiği Süreye Göre İş Memnuniyeti Durumu	65
Tablo 32	Meslekte Geçirdiği Süreye Göre Çalışma Koşullarından Memnun Olma Durumu	66
Tablo 33	Meslekte Geçirdiği Süreye Göre Maaşlarından Memnun Olma Durumu	66
Tablo 34	Daha Önceden İnsan Hakları Eğitimi Alma Durumları	67
Tablo 35	İnsan Hakları Eğitimi İhtiyaç Durumu	67
Tablo 36	Diğer Çalışanlar için İnsan Hakları Eğitimi İsteme Durumu	68
Tablo 37	İnsan Hakları Eğitiminin Faydasına Yönelik Düşüncelerin Durumu	68
Tablo 38	Hak İhlallerin Eğitimle Giderilebilmesine Yönelik Görüşlerin Durumu	69
Tablo 39	Tutuklu ve Hükümlü Haklarının Korunmasında En Önemli Problem Durumu	70
Tablo 40	Tutuklu ve Hükümlülerin En Çok Şikâyetçi Olduğu Konu Durumu	71
Tablo 41	Eğitim Düzeyine Göre Başka Kurumda Çalışmayı İsteme Durumu	72
Tablo 42	Eğitim Düzeyine Göre İnsan Hakları Eğitimi İsteme Durumu	72
Tablo 43	Eğitim Düzeyine Göre Diğer Çalışanlar için İnsan Hakları Eğitimi İsteme Durumu	73
Tablo 44	Eğitim Düzeyine Göre İnsan Hakları Eğitiminin Faydasını Değerlendirme Durumu	73
Tablo 45	Görev Yaptığı Kuruma Göre Başka Bir Kurumda Çalışmayı İsteme Durumu	74
Tablo 46	Görev Yaptığı Kuruma Göre İnsan Hakları Eğitimi İsteme Durumu	74
Tablo 47	Görev Yaptığı Kuruma Göre Diğer Çalışanlar için İnsan Hakları Eğitimi İsteme Durumu	75
Tablo 48	Görev Yaptığı Kuruma Göre İnsan Hakları Eğitiminin Faydasını Değerlendirme Durumu	75
Tablo 49	Meslekte Geçirdiği Süreye Göre Başka Kurumda Çalışmayı İsteme Durumu	76
Tablo 50	Meslekte Geçirdiği Süreye Göre İnsan Hakları Eğitimi İsteme Durumu	76
Tablo 51	Meslekte Geçirdiği Süreye Göre Diğer Çalışanlar için İnsan Hakları Eğitimi İsteme Durumu	77
Tablo 52	Meslekte Geçirdiği Süreye Göre İnsan Hakları Eğitiminin Faydasını Değerlendirme Durumu	77
Tablo 53	Hükümlülerin Suç Türünün Personel Davranışlarını Etkileme Durumu	78
Tablo 54	“Tutuklu ve hükümlüler ihtiyaç duydukları durumlarda istedikleri insan hakları kuruluşuna başvuru yapabilmelidir.” Düşüncesine	78

	Katılma Durumları	
Tablo 55	“Ceza infaz kurumları uluslararası kuruluşlar tarafından da denetlenmelidir.” Düşüncesine Katılma Durumları	79
Tablo 56	“Tutuklu ve hükümlülere sağlanan haklar cezaların ve ceza infaz kurumlarının caydırıcılığını önlemektedir.” Düşüncesine Katılma Durumları	80
Tablo 57	“Tutuklu ve hükümlülere tanınan haklar topluma yapılmış bir haksızlıktır.” Düşüncesine Katılma Durumları	82
Tablo 58	“Hükümlüler suçlu oldukları için insan hakkı olmadan yaşamayı hak ederler.” Düşüncesine Katılma Durumları	83
Tablo 59	“Tutuklu ve hükümlü hakları insan haklarının bir parçasıdır.” Düşüncesine Katılma Durumları	83
Tablo 60	“Ceza infaz kurumlarındaki uygulamalarda insan hakları esas alınmalıdır.” Düşüncesine Katılma Durumları	84
Tablo 61	“Tutuklu ve hükümlülerin odalarına gazete alınmamalıdır.” Düşüncesine Katılma Durumları	85
Tablo 62	“Tutuklu ve hükümlülere ziyaret hakkı dışında başka hak verilmemelidir.” Düşüncesine Katılma Durumları	86
Tablo 63	“Ceza infaz kurumuna tutuklu ve hükümlü avukatları girmemelidir.” Düşüncesine Katılma Durumları	87
Tablo 64	“Tutuklu ve hükümlüler iyi yemek yemeyi hak etmezler.” Düşüncesine Katılma Durumları	88
Tablo 65	“Tutuklu ve hükümlü hakları ceza infaz kurumu çalışanlarının otoritesini sarsmaktadır.” Düşüncesine Katılma Durumları	89
Tablo 66	“Tutuklu ve hükümlüler eğitim-öğretim hakkından yararlandırılmamalıdır.” Düşüncesine Katılma Durumları	90
Tablo 67	“Tutuklu ve hükümlü hakları yetersizdir, haklar daha fazla artırılmalıdır düşüncesine katılıyor musunuz?” Düşüncesine Katılma Durumları	91
Tablo 68	“Tutuklu ve hükümlülerin eğitim-öğretim hakları kısıtlanmalıdır.” Düşüncesine Katılma Durumları	91
Tablo 69	“Tutuklu ve hükümlülere özel eş ziyareti izni verilmemelidir.” Düşüncesine Katılma Durumları	92
Tablo 70	“Ölüm, hastalık gibi durumlarında hükümlüye izin verilmemelidir.” Düşüncesine Katılma Durumları	93
Tablo 71	“Tutuklu ve hükümlülerle eğitim faaliyetleri yürütülmesi gereksizdir.” Düşüncesine Katılma Durumları	94
Tablo 72	“Tutuklu ve hükümlülerin odalarına düzenli olarak sıcak su verilmemelidir.” Düşüncesine Katılma Durumları	95
Tablo 73	“Tutuklu ve hükümlülerin sağlık hizmeti verilmesi gereksizdir.” Düşüncesine Katılma Durumları	95

Tablo 74	“Ceza infaz kurumlarının izleme kurulları, TBMM, sivil toplum kuruluşları gibi kurum ya da kuruluşlar tarafından denetlenmesi gereksizdir.”Düşüncesine Katılma Durumları	96
----------	--	----



KISALTMALAR

AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİÖK	Avrupa İşkencenin Önlenmesi Komitesi
BM	Birleşmiş Milletler
CİK	Ceza İnfaz Kurumu
CTE	Ceza ve Tevkifevleri
DS	Denetimli Serbestlik
Ed.	Editör
Matb.	Matbaa
İKBM	İnfaz ve Koruma Başmemuru
İKM	İnfaz ve Koruma Memuru
KDK	Kamu Denetçiliği Kurumu
KPSS	Kamu Personeli Seçme Sınavı
OPCAT	İşkenceye Karşı BM Sözleşmesi İhtiyari Protokolü
STK	Sivil Toplum Kuruluşları
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİHEK	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
UNODC	United Nations Office on Drugs and Crime
UÖM	Ulusal Önleme Mekanizması

1. GİRİŞ

Türkiye’de, günümüze kadar ceza infaz sistemine yönelik birçok araştırma yapılmasına karşın bunların ağırlıklı olarak tutuklu ve hükümlülere yönelik olduğu görülmektedir. Araştırmaların çoğunda, ceza infaz kurumu çalışanları daha çok tutuklu ve hükümlülerin karşısında konumlandırılan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Aslında, ceza infaz kurumları sadece özgürlüğünden yoksun bırakılan kişiler için değil, güvenlik, sağlık, din hizmetleri, ziyaret, eğitim, iyileştirme ve üretim gibi çeşitli faaliyetlerin yürütülmesinden sorumlu onlarca farklı meslek grubu için de çalışma yeridir ve tüm gün kesintisiz hizmet verilen kamu kurumlarından biridir. Ceza infaz kurumları, her ne kadar kanunla ihtilafa düşen kişiler için inşa edilen kapalı kutular gibi görünseler de bu sistem içinde yer alan tüm aktörler için mecburi birer yaşam alanıdır.

Kurumsal bir yapı olarak cezaevinin tarihi çok uzak bir geçmişe dayanmasa da onu tanımlamak için Türkçe’de birbirinden farklı kavramlar kullanılmaktadır. Bu konuda, Öztekin’in (2005: 616)yaptığı çalışmada, Türkçe’de cezaevi sözcüğünün karşılığı olarak 39 adet kelime ile karşılaştıldığı, bu kelimelerin kimi zaman tutukevi kimi zamanda ceza infaz kurumu anlamında kullanıldığı ifade edilmiştir. Bu çalışma metninin genelinde, terminolojideki bu çeşitlilikten yararlanılarak, cezaevini işaret eden birden fazla kavram kullanılmıştır.

Dünya genelinde cezaevleri ile ilgili özet bilgiler sunan Uluslararası Cezaevi Araştırmaları Merkezi’nin (World Prison Brief) web sitesinde paylaşılan rapora göre, günümüz itibarıyla dünyada 10,74 milyondan fazla insan cezaevlerinde tutulmaktadır. Ayrıca, uluslararası düzeyde resmi olarak tanınmayan makamlarca tutulan kişiler ve kolluk tesislerinde tutulanlar ile resmi olarak yayınlanan ulusal cezaevi nüfusu toplamına dahil edilmeyen tutuklu ve hükümlüler ile birlikte genel toplamın 11 milyonun üzerinde olduğu tahmin edilmektedir.

Aşağıdaki tabloda, dünyada cezaevi nüfusunun kıtalara göre dağılımları, kıtaların toplam nüfusları ve kıta nüfusuna göre yüz bin kişide bir suç işleme oranları verilmektedir.

Şekil 1: Dünya cezaevi nüfusu, kıta toplamaları ve oranları (30.9.2018)

	Cezaevi nüfusu toplamaları	Nüfus	Cezaevi nüfus oranı (1/100.000 ulusal nüfus için)
Afrika	1,162,440	1.200,85 m	97
Amerika	3.787.059	1.006,42 m	376
Asya	4,164,323	4,302,61 m	97
Avrupa	1,565,643	835,09 m	187
Okyanusya*	64,154	40,95 m	157
Dünya	10,743,619	7,385.92m	145

*Melanezya, Okyanusya Avustralya, Yeni Zelanda, Mikronezya ve Polinezya dahil olmak üzere Orta ve Güney Pasifik'teki adalar.

Tabloya göre, Amerika Kıtasında tutuklu ve hükümlü oranı Asya ve Afrika'nın dört katı; Avrupa ve Okyanusya kıtalarının ise iki katı gözükmektedir. Bu tabloya yansımayan ama raporun içinde geçen çarpıcı bir bilgi ise kıtalar arasında birtakım farklılıklar olmasına karşın, 2000 yılından bu yana dünyadaki toplam cezaevi nüfusunun%24 oranında artmış olmasıdır. Bu veri, aynı dönemde dünya genel nüfusunun tahmini artışı ile benzerlik göstermektedir.

Anlaşıldığı üzere, dünyada cezaevi nüfusu her geçen yıl daha da artmaktadır. Cezaevi nüfusu fazla olan ülkelere rastgele birkaç tanesini seçip toplam hükümlü tutuklu sayısı ile ceza infaz kurumlarının genel kapasitesini kıyasladığımızda tamamına yakınının aşırı kalabalıklaşma sorunu yaşadığını rahatlıkla görebiliriz.

Tutuklu ve hükümlü hakları açısından baktığımızda, kalabalıklaşma tek başına insan hakkı ihlali nedeni sayılamaz, ancak cezaevlerinde doluluk oranlarında yaşanan artışın aşırı düzeylere ulaşması mahkûmların hakları, cezaevi idareleri ve ceza adalet sistemi açısından çözüm gerektiren birtakım sorunları da beraberinde getirmektedir.

Kalabalıklaşma nedeniyle tutuklu ve hükümlülerin çoğu zaman uygulanabilir insan hakları standartlarının altında olan kurumlarda tutulmaları, cezaevlerindeki ruhsal rahatsızlıkları, şiddet ve isyana yönelik davranışları arttıran ve tekrar suç işleme eğilimlerini pekiştirmekte, özgürlüğünden yoksun bırakılanlar için son derece önemli yeterli ışık, temiz hava ve mahremiyetin sağlanmasını da büyük ölçüde zorlaştırmaktadır (UNODC, 2007: 5). Bunlara ek olarak, aşırı kalabalıklaşma, tutuklu ve hükümlülerin kendileri veya cezaevi çalışanları ile tutuklu ve hükümlüler arasında sürtüşmelere neden olabilmektedir (Easton, 2011: 75).

Cezaevleri kalabalıklaşma ve benzeri birçok sorunu içerisinde barındıran yapılar olduğundan burada çalışan personelin birçok beceriye sahip olması ve görevini ifa ederken insan haklarına saygılı olması temel koşullardan biridir. Bu açıdan ceza infaz kurumu gibi alıkonulma yerlerindeki tüm görevlilerin insan hakları için uluslararası standartları ve ülke mevzuatlarını bilme ve uygulama yükümlülükleri bulunmaktadır. Kanun ile belirlenen infazın şartlarını oluşturmak üzere kamu otoritesini sağlamaya çalışırken personelin tutuklu ve hükümlü haklarına saygıyı gözetme zorunlulukları bulunmaktadır.

Ceza infaz kurumları gibi özgürlüğünden yoksun bırakma yerlerinde infaz hizmetlerini yerine getiren birçok farklı meslek grubu bulunmasına karşın bu çalışmada tutuklu ve hükümlüler ile en yoğun temas içinde olan infaz ve koruma memurlarının (İKM) insan haklarını nasıl değerlendirdikleri, tutuklu ve hükümlü hakları konusundaki

farkındalık düzeyleri ve bu hakları nasıl yorumladıklarını anlamak üzere bir araştırma yürütülmüştür. Ankara Sincan Ceza İnfaz Kurumları Kampüsünde gerçekleştirilen bu çalışmada, infaz sisteminin önemli aktörlerinden infaz ve koruma memurlarının insan haklarına yaklaşımı konusunda eğitim, gelir, çalışma yaşamı, iş memnuniyeti çalışma süresi, tutuklu ve hükümlülere yönelik düzenlemeler ve uygulamaları değerlendirme biçimlerine bakılarak mevcut durumun ortaya koyulması hedeflenmiştir. Bu hedefe yönelik temel verileri elde etmek amacıyla çalışanlar ile görüşmeler yapılmıştır.

Sincan Kampüsünde yer alan 9 farklı ceza infaz kurumunda görevli 2000 civarında infaz ve koruma memuru bulunmasına karşın kurum türü, cinsiyet, yaş gibi özelliklere göre rastgele örnekleme yöntemiyle belirlenen araştırma grubu toplam 111 kişiden oluşmaktadır. Örnekleme yer alan katılımcıların tamamına 50 sorudan oluşan bir anket formu uygulanmıştır. Akabinde, bu grubun arasından benzer değişkenlere uygun olarak seçilen 70 İKM ile 12 ayrı odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, araştırmacının geçmiş ceza infaz kurumu çalışma yaşamı süresince diğer çalışanlarla ilgili edindiği deneyimlerden de yararlanılmıştır.

Araştırma neticesinde hazırlanan bu tezin giriş bölümünde, cezanın ve cezalandırmanın tarihçesinden bahsedilerek bir kurum olarak cezaevinin ortaya çıkışı anlatılmıştır. Problem kısmında ise ceza infaz kurumu çalışanlarından söz edilerek tutuklu ve hükümlülerle en çok temas kuran infaz koruma memurlarının insan hakları açısından önemine vurgu yapılmıştır. Ayrıca, araştırmanın amacı, sınırlıkları, önemi, yöntem ve veri toplama araçlarından ve örneklemden bahsedilmiştir. İkinci bölümde, ceza infaz kurumlarının yapısı türleri hakkında kapsamlı bilgiler aktarılmıştır. Bölümün devamında çeşitli yönleri ile ceza infaz kurumu çalışanları anlatılmıştır. Ayrıca, çalışanların önemli bir kısmını oluşturan infaz ve koruma memurlarıyla ilgili detaylara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise insan hakları kavramının boyutları ile tutuklu ve

hükümlü hakları konusu ele alınarak mahpusların haklarına yönelik ulusal ve uluslararası düzenlemelerle koruma mekanizmaları hakkında bilgiler verilmiştir. Araştırmanın bulguları ve yorumlarının yer aldığı dördüncü bölümde ise ceza infaz kurumu çalışanlarının demografik özellikleri, iş memnuniyeti, çalışma yaşamına ilişkin değerlendirmeleri ve insan haklarına yaklaşımlarını içeren nicel ve nitel veriler değerlendirilerek yorumlanmıştır. Çalışmanın son kısmında ise sonuç ve değerlendirme bölümü yer almıştır.

1.1Araştırmanın Konusu

Bu araştırmanın konusunu, ceza infaz kurumu çalışanlarının insan hakları kavramına yaklaşımlarının betimlenmesi oluşturmaktadır.

Konuyu alandan gelen verilere göre değerlendirmek amacıyla ceza infaz kurumları yerleşkesindeki çocuk, kadın, açık, kapalı ve yüksek güvenlikli rejimlerden oluşan 9 farklı ceza infaz kurumunda görevli personel ile anket uygulaması ve odak grup görüşmeleri gerçekleştirilerek veri toplanmıştır.

1.2Araştırmanın Problemi

Günümüz ceza infaz anlayışını değerlendirebilmek için tarihsel süreçte cezalandırmanın hangi aşamalardan geçtiğine bakmakta fayda vardır.

Ülkelerde, toplumsal düzeni belirlemek amacıyla anayasalarve kanunlar, kişilerin uyması gereken kurallar bütünü olarak ortaya konmuştur. Kanunlarla ihtilafa düşen kişiler de kanun koyucular tarafından belirlenen yaptırımlarla cezalandırılır. Hapishanelerin doğuşu, gelişimi ve işlerlikleri üzerine Foucault'un “Hapishanelerin Doğuşu” eserindeki vurgusuna bakmak önemli olacaktır. Foucault, cezanın amacının suçla ilişkilenenleri ıslah etmek, suça meyilli olan kişileri vazgeçirmek ve kişileri

toplumsal hayata tekrardan dahil ederek toplumsal hayatı tekrardan düzenlemek ve güven duygusunu pekiştirmek olduğunu söylemiştir (Foucault, 2006:198).

Hürriyeti bağlayıcı cezaların tarihçesi ile cezaevlerinin tarihçesi iç içedir. Bu bakımdan, öncelikle hürriyeti bağlayıcı cezaların, dolayısıyla onların infaz edildiği hapisanelerin, yani cezaevlerinin geçmişine göz atmak gerekir. Cezaevi, toplumun karakteristik özelliklerinin bir göstergesi ve kültürünün bir yansımasıdır. İnsanlığın duygusal ve bilişsel dönüşümü içerisinde vahşi, ilkel ve şiddete dayalı bir olgudan eğitim, ıslah ve iyileştirmeye doğru bir değişimi izleyebilmektedir. Bu yüzden, cezaevlerinden hareketle tüm ceza varlığı dikkate alınmak zorundadır (Demirbaş, 2005: 11).

Ceza infazının tarihine bakıldığında, 16. yy. sonlarında Amsterdam'da ortaya çıkan cezaevi modeline kadar, suç işleyen kişileri toplumdan uzaklaştırma yoluyla etkisiz hale getirme, bir anlamda kişiden öç alma düşüncesi hâkimdi. Bu durumun, başkâhukuk sistemlerinde olduğu gibi, Roma, Germen ve Frank ceza hukukunda da geçerli olduğu görülmektedir. (Demirbaş, 2005: 3).

Aslında, hapsedme tarihi olağanüstü değişikliklerle damgasını vurmuştur. On sekizinci yüzyıldan önce cezaevleri ceza sisteminin sadece bir kısmıydı ve hiçbir şekilde en önemli parçası değildi. Ayrıca, bir kez inşa edilip uygulandıktan sonra, görünüm ve yönetiminde temel değişiklikler yapıldı. 1830'larda cezaevleri düzen ve nizam ilkeleri çerçevesinde örgütlendi ve her mahkûmu bir hücrede izole etti ve tamamıyla sessizlik kurallarını uyguladı. 1900'lerin başlarında, kurumlar kendilerini dışarıdaki toplumsal yaşam modeline uygun olarak, tutuklu ve hükümlülere avlu veya bahçede bir araya gelme ve gruplar halinde çalışma fırsatı tanıdılar. Bu nedenle cezaevi, mahkûmun serbest bırakılmaya hazır olup olmadığına karar vermek için bir test alanı haline geldi. Bu süre zarfında, gençler, kadınlar ve akıl hastalarını farklı kurumlarda

sınıflayarak hapsetme konusunda on dokuzuncu yüzyıl seyri boyunca uzmanlaşma başladı. Bu süreç yirminci yüzyıla kadar devam etti ve mahkûmlar sonunda suçlarının ciddiyetine ve adli sicillerinin derecesine göre düşük, orta, yüksek veya son olarak maksimum güvenlik cezaevlerinde tutuldular. Bu nedenle, 1790 İngiliz veya 1830 Amerikan hapishaneleri, günlük rutin olup olmadığına bakılmaksızın, kamuoyunun hapsetme amaçlarını anlayacağı 1900 veya 1990 yılındaki cezaevleriyle çok az ortak noktaya sahipti. Kısacası, cezaevlerinde sadece bir tarih değil, aynı zamanda zengin bir tarih yatmaktadır. (Morris ve Rothman, 1998: vii)

Hapishane kavramı ile ortaya çıkan ve toplumda suç işleyerek hüküm giyen kişilere yönelik cezai yaptırım uygulanmasında hiç kuşkusuz cezaevleri en önemli yapılardır. Bizde ceza infaz kurumlarının gelişimine bakıldığında, İslam hukukunda cezalar insan bedenine yönelik olduğundan ve özgürlüğünden yoksun bırakma cezalarının uygulandığı kurum olarak cezaevlerinden söz edilemez. Buna karşın, İslamiyet'in ilk dönemlerinde Hz. Peygamber'in borçlarını ödemeyenleri, savaş esirlerini, katilleri ve cinayet zanlılarını kapattığı cezaevlerinin varlığına dair bilgiler de bulunmaktadır. Osmanlı döneminde cezaevi olarak kalelerin burçlarının kullanıldığı görülmektedir. Nemli, havasız ve ışıksız olduklarından, buralara Farsça 'da "çok karanlık, sıkıntılı ve dehşet verici hapishane" manasına gelen "zindan" ismi verilmiştir.(Demirbaş, 2005: 11-12). Osmanlıda ise cezalar suçun ağırlığına göre belirlenmiştir. Orta ve hafif düzeydeki suçlular para cezası ile cezalandırılırken, yüksek düzeydeki suçlular kürek mahkûmluğu ya da kalebentlik cezaları almışlardır. Hapsetmenin doğal bir sonucu olarak, buralarda tutulan suçluların barınması, muhafazası ve hapsedilen yerin güvenliğinin sağlanması için devlet tarafından görevlendirilen çalışanlara ihtiyaç duyulmuştur. Önceleri, bu kurumlarda çalışan personelin temel görevi ise, cezalandırma yaklaşımının gereği olarak sadece kapalı bir

alandaki sessiz ve kurallara uygun bir şekilde hapis sürecinin tamamlanmasını bekleyen suçlunun güvenlik ve gözetimini sağlamaktır.

Zaman içerisinde dünyada yaşanan değişim, cezalandırma yaklaşımında da bir farklılaşma meydana getirmiştir. Suçluya acı çektirmek ya da öç almak gibi cezalandırma yöntemleri yerini eğitim ve iyileştirme programlarına ve topluma yeniden kazandırma ile ıslah sürecine bırakmıştır. Bu amaçla, ceza infaz kurumlarında ilk olarak öğretmenler ve vaizler çalışmaya başlamış, zamanla psikolog ve sosyal hizmet uzmanları da görevlendirilerek infaz sürecinde eğitim ve iyileştirmeye dayalı profesyonel bir yaklaşım benimsenmeye başlanmıştır. Bu yeni yaklaşım infaz ve koruma memurlarının görev tanımlarının yeniden yapılmasına neden olmuştur.

Suç işlemiş bireylerin topluma yeniden kazandırılması hedefine ulaşılması için mükerrer suçluluğun engellenmesi önemli bir göstergedir. Bu hedefe ulaşmak için suçluların infazının gerçekleşmesi sürecinde onlara en yakın olan personel olarak infaz ve koruma memurlarının bir taraftan bu değişime inanmaları diğer taraftan rol model olmaları gereklidir. Bu ihtiyaç personelin eğitimi konusuna verilen önemi artırmıştır.

Yaklaşık 200 yıllık süreç içerisinde sadece güvenlik amacıyla, kurumlarda görev yapan personelin bu değişim sürecine adaptasyonu zaman almıştır. Nitekim Türkiye’de 2000’li yıllardan itibaren ceza infaz alanında köklü bir değişim sürecine girilmiştir. Reformlar kapsamında, kurumların fiziksel koşullarının iyileştirilmesi ve kapasitenin mahkûmlar yeterli yaşam alanını sağlayacak düzeyde artırılmasına yönelik adımlar ile çağın gereklerine uygun infaz uygulamalarının yaygınlaştırılması konusunda çalışmalar yoğunluk kazanmıştır. Özellikle, taşradaki küçük ve eski ceza infaz kurumları kapatılarak yerlerine güvenlik seviyeleri artırılmış yeni kurumlar açılmış ve büyük şehirlerde kurumlar bir araya getirilerek ceza infaz kurumları kampüsleri kurulmuştur.

Yeni yerleşkeler, bulundukları şehrin dışında, erkek ve çocuk kurumlarının hepsini bir arada barındırabilecek şekilde inşa edilmiştir.

Modern hukuk sistemleri, tüm insanların belirli temel haklara sahip olduğunu kabul eder. Bu nedenle, hükümlüler de birtakım haklara sahiptir, ancak hapis cezası bu hakların en azından bazılarının kısıtlanmasına yol açabilir. Hükümlüler toplumdan uzaklaştırılır ve yasal olarak özgürlüklerinden mahrum bırakılır. Uygulamada, haklarını ve özgürlüklerini büyük ölçüde azaltan sayısız kısıtlamaya da tabi tutulurlar. (Van ZylSmit, 2007: 566). Ancak ceza infaz kurumlarının disiplin tedbirleri ve güvenlik önlemlerinde tutuklu ve hükümlü haklarının dikkate alınması ve bu tedbirlerin hakların önüne geçmesine izin verilmeden bir denge kurulması önem arz etmektedir.

İnsan onuruna saygı duyulması, insan haklarının korunmasının temelini teşkil eder. Özellikle, özgürlüklerinden yoksun bırakılmış kişilere karşı yapılan muamele insan haklarına ne derece önem verildiğinin önemli göstergelerinden biridir. Bu önem, özgürlüklerinden yoksun bırakılan kişilerin içinde bulundukları kurumların ve kendi kişisel güvenliklerinin seviyesiyle ölçülür.

Kişisel ve kurumsal anlamda güvenlik standartlarını yükseltmek amacıyla, devletler ulusal mevzuatlarında birçok düzenleme yaparak özgürlüğünden yoksun bırakılmış kişilerin korunmasını pekiştiren uluslararası anlaşmalara taraf olmuşlardır. Nitekim ceza infaz alanında asgari standartları belirleyen uluslararası belgeler ışığında Türkiye ulusal mevzuatında da birçok değişiklik yapılmasına ve önlemler alınmasına karşın ceza infaz kurumlarında insan haklarına yönelik ihlal şikâyetleri devam etmektedir.

Tutuklu ve hükümlüler ceza infaz kurumlarında bulundukları süre zarfında devlet koruması altındadırlar. İnsancıl yaklaşımın temel belirleyicileri arasında bu

kurumlardaki çalışanlarının tutuklu ve hükümlülere davranışları ve tutumları yer almaktadır. Örneğin çalışanların yaklaşımları olumsuz ise hak ihlalleri yaşanabilmektedir.

Bu nedenle, araştırmanın problemini, ceza infaz kurumu çalışanlarının insan haklarına karşı yaklaşım ve tutumları oluşturmaktadır. Araştırma ile yaklaşım ve tutumları etkileyen faktörler ele alınarak ayrıntılı biçimde ortaya konulmaya çalışılmıştır.

1.3Araştırmanın Amacı

Sincan ilçesinde, ceza infaz kurumları yerleşkesinde yapılan bu araştırmanın amacı, ceza infaz kurumlarında görev yapan çalışanların insan hakları konusundaki yaklaşım ve değerlendirmelerini betimlemektir.

Bu kapsamda araştırmanın alt amaçları aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

1. Ceza infaz kurumu çalışanlarının demografik özellikleri nelerdir?
2. Ceza infaz kurumu çalışanları kendi iş yaşamlarını nasıl değerlendirmektedir?
3. Ceza infaz kurumu çalışanlarının iş memnuniyet düzeyi nedir?
4. Ceza infaz kurumu çalışanlarının insan haklarına yönelik eğitim ve bilgi düzeyleri nedir?
5. Ceza infaz kurumu çalışanları insan haklarını nasıl tanımlamaktadır?
6. Ceza infaz kurumu çalışanları tutuklu ve hükümlü haklarını nasıl değerlendirmektedir?
7. Çalışanların tutuklu ve hükümlülere tanınan yeni haklara yönelik görüşleri nelerdir?

8. Çalışanların ceza infaz kurumlarının denetlenmesi hakkındaki görüşleri nelerdir?

9. Ceza infaz kurumu çalışanları basına yansıyan hak ihlali iddialarını nasıl değerlendirmektedir?

1.4 Araştırmanın Önemi

Literatür incelendiğinde, ceza infaz kurumu çalışanlarının insan haklarına yaklaşımı konusunda az sayıda çalışma yapıldığı ve var olan çalışmaların ise ağırlıklı olarak nicel araştırma yöntemleri ile ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmada, nicel verileri destekleyen nitel verilerle karma bir metot kullanılmış olup ceza infaz kurumu çalışanlarının insan haklarına yönelik yaklaşım ve tutumlarının derinlemesine inceleme yoluna gidilmiştir.

Araştırma ile elde edilen verilerin ve sonuçların bu alanda yapılması planlanan çalışmalara yön vereceği düşünülmektedir.

1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları

Her ne kadar insan haklarına yönelik çalışmalar ve araştırmalar çok yaygın olsa da bu tarz çalışmaların ceza infaz alanında çok sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Günümüzde tutuklu ve hükümlü haklarına yönelik akademik düzeyde çalışmalarda artış olsa da ceza infaz kurumu çalışanları açısından konunun çok sınırlı olarak ele alındığı bir gerçektir.

Ceza infaz kurumları gibi kapalı kurumlarda araştırma yapmak için izin prosedürlerinin uzun olması ve bu alandan veri elde etmenin zorluğu nedeniyle alana yönelik çalışmalar doğal bir sınırlılık içinde yürütülmektedir.

Nitekim araştırmacı bu kapsamda yapılacak araştırmalarla ilgili taleplere izin vermekle yetkili kurumda görev yapmasına rağmen araştırma iznialma prosedürleriuzun sürmüştür. Veri toplama sürecinde ise odak gruplarda kullanılacak ses kayıt cihazı kurum içerisine alınmadığı için odak gruplar Sincan ceza infaz kurumları yerleşkesinde yer alan Açık Ceza İnfaz Kurumunun tesislerinde gerçekleştirilmiştir. Odak gruplar için katılımcıların bir araya gelmeleri ve tesise toplanmaları uzun sürdüğünden odak gruplar planlanan zamanda başlamamış ve istenen sürede tamamlanamamıştır.

1.6 Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Teknikleri

Bu araştırmayla öncelikli olarak,ceza infaz kurumu çalışanlarının insan haklarına yönelik yaklaşımları ve bu konudaki betimlemelerine ulaşılması hedeflenmiştir. Bu hedefe ulaşmak amacıyla nicel ve nitel araştırmaya yöntemlerini içeren açımlayıcı sıralı karma bir desen kullanılmıştır.

Açımlayıcı sıralı karma desende, araştırmacının önce nicel araştırmalar yürüttüğü, sonuçları analiz ettiğı ve daha sonra nitel araştırmalarla daha ayrıntılı olarak açıklamak için sonuçlar ürettiğı yöntemlerden biridir. İlk olarak elde edilen nicel veri sonuçları nitel verilerle daha fazla açıklandığından açımlayıcı olarak kabul edilir. Nicel aşama nitel aşama tarafından takip edildiğinden sıralı olarak kabul edilir. Bu tasarım türü, güçlü bir nicel yönelime sahip alanlarda sık kullanılmakta olup özellikle araştırmada öngörülemeyen bulguları ve bunların arasındaki ilişkileri yorumlamada oldukça fayda sağlar.(Creswell, 2014: 44)

Araştırmada, öncelikle, araştırma grubunun sosyo-demografik özellikleri, çalışma yaşamı, tutuklu ve hükümlü haklarına ilişkin algı ve değerlendirmelerini içeren soruların yer aldığı bir anket kullanılmıştır. Anket formu oluşturulurken Türkiye

tarafından tanınan uluslararası cezaevi standartları ve ulusal mevzuatta tutukluve hükümlü haklarının korunmasına dair normlardan yararlanılmıştır.

Ayrıca, insanlarla bir grup ortamında tartışmaya dayalı özel bir nitel araştırma tekniği olan odak grup çalışmasının araştırmanın amacına ulaşmasında etkili bir yöntem olacağından ceza infaz kurumu personeli ile odak grup çalışmaları yürütülmüştür.

Odak grup çalışmaları Sincan ceza infaz kurumları kampüsünde yer alan açık ceza infaz kurumunun eğitim merkezi olarak kullanılan binasında uygun bir sınıfta yürütülmüştür. Odak gruplar ortalama 4-9kişi arasında personelden oluşturulmuş her bir grup görüşmesi azami 90 dakika sürmüştür. Odak gruplar, araştırmacı tarafından kolaylaştırıcı sıfatıyla yürütülmüş olup grup üyelerinin açık biçimde tartışabileceği bir ortamda gerçekleştirilmiştir. Grup üyelerinin kimliklerinin gizli olacağı bu görüşmelerde önemli olan üyelerin düşüncelerini kendi ifadeleriyle araştırmaya aktarılabilmesi olduğundan, grup görüşmelerinin düzgün bir şekilde kaydedilmesine özellikle dikkat edilmiştir.

1.7 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Farklı tip ve büyüklükte 9 ceza infaz kurumu barındıran yerleşkesi olması ve bu yerleşke dışında merkez ve ilçelerindeki diğer kurumlar ile birlikte toplam 15 ceza infaz kurumu bulunması sebebiyle araştırmanın evreni Ankara'dır.

Araştırmanın örneklemini, Ankara ilinde bulunan Sincan 1 ve 2 Nolu L Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Sincan Kadın Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Sincan Çocuk ve Gençlik Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Sincan 1 ve 2 Nolu F Tipi Yüksek Güvenlikli Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Sincan T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Ankara Çocuk

Eğitimevi, Sincan Açık Ceza İnfaz Kurumunda görev yapan ve odak gruplar için seçilen ceza infaz kurumu personeli oluşturmaktadır.

Ankara Sincan ceza infaz kurumları kampüsünde gerçekleştirilen bu araştırmada, ceza infaz kurumu çalışanı olarak infaz sisteminin önemli aktörlerinden infaz ve koruma memurlarının insan haklarına yaklaşımı konusunda eğitim, gelir, çalışma yaşamı, iş memnuniyeti çalışma süresi, tutuklu ve hükümlülere yönelik düzenlemeler ve uygulamaları değerlendirme biçimlerine bakılarak mevcut durumu resmetmek hedeflenmiştir. Bu hedefe yönelik temel verileri elde etmek amacıyla ceza infaz kurumu çalışanları görüşmeler yapılmıştır.

Sincan kampüsünde yer alan 9 farklı ceza infaz kurumunda görev yapan yaklaşık 2000 çalışanın evren olarak belirlendiği araştırmanın örnekleme, basit tesadüfi örnekleme tekniği ile yapılandırılmıştır. Toplam 111 kişiden oluşan örnekleme yer alan katılımcıların tamamı ile 50 sorudan oluşan bir soru formu ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Akabinde, örnekleme oluşturan kurumlarda çalışan 70 infaz ve koruma memuru ile 12 ayrı odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir.

Basit tesadüfi örnekleme, ceza infaz kurumunda yürütülecek bir araştırma için evrendeki çalışanların iş yaşamlarındaki kate alındığında hem evrenin çeşitliliği açısından hem de araştırma grubunda herhangi bir değişken kısıtlaması bulunmaması sebebiyle en uygun örnekleme yöntemlerinden biri olduğu söylenebilir. Çünkü evreni oluşturan çalışanlar gün içerisinde hareketli bir iş yaşamına sahiptirler. Eğitim, iyileştirme, sağlık, ziyaretçi görüşmeleri, birimlere götürülüp getirilmesi gereken tutuklu ve hükümlülerle ilgili işler sebebiyle hareketli bir evrenden örneklem seçebilmek için kullanılabilecek en uygun tekniğin basit tesadüfi örnekleme olduğu düşünülmüştür.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Ceza İnfaz Sistemi

Modern ceza infaz sistemlerinin oluşmasına kadar geçen süreçte toplumların içinde bulundukları siyasi, ekonomik koşullar ve yönetim şekillerine göre çeşitli cezalandırma yöntemlerine başvurdıkları görülmektedir. Günümüze kadar cezalandırmada öne çıkan teoriler kefare, önleme ve karma teorilerdir.

Tarihte, cezanın amacına yönelik ilk tartışmaların ise kefare kavramı etrafında yürütüldüğü görülmektedir. *Kefaret teorisinde*; cezanın gayesisuçlunun verdiğı zararın tazmin edilmesi ya da topluma borcunu ödemesidir. Burada fail acı çekerek işlediğı suçun karşılığını görmelidir.

Önleme teorisinde; Ceza hukuku metinlerindeki gelişmeler cezanın amacına dair tartışmalarda da etkisini göstermiştir. Cezanın asıl amacının önleme olduğı ifade edilmiştir. Cezanın önleme gayesi ise genel ve özel önleme olmak üzere iki aşamada ele alınmaktadır. Özel önleme, bireyin tekrar suç işlememesi için cezanın caydırıcı olmasını, genel önleme ise cezalandırmaya tanık olan diğere vatandaşların suç işlememesini ifade etmektedir.

Karma teori ise; cezanın amacının ne kefare ne de önleme olduğunu söyler. Bu fikri ifade eden düşünörlere göre, cezanın önleme ve özetme amacı bir arada olmalıdır. Bu anlamda suçlu bazı yoksunluklara maruz bırakılsa da infazdan sonraki hayatına da hazırlanmalıdır (Bacaksız, 2014: 4919).

Eski hukuk düzenlerinde, işlenmiş bir suçta ceza olarak kişinin özgürlüğünün sınırlandırılması düşüncesine rastlanmaktadır. Ancak hapis cezaları; ölüm cezası, bedene yönelik cezalar ve para cezası gibi cezalarla karşılaştırıldığında daha az görülmektedir. Bunun en önemli nedeni, mahkûmların cezalarını çekmeleri için gerekli

mekânsal olanakların o dönemde yeterli olmamasıdır (Ata, 2006: 5). Diğer yandan, Batı'da yaklaşık üç yüz yıldır yaygın olarak cezalandırma amacıyla kullanılan cezaevi ortaya çıktığında, dönemin yaşlı hukukçularının bu uygulamaya pek anlam veremedikleri, suçlunun niçin dört duvar arasına kapatıldığı sorusunu kendilerine ve diğer hukukçulara sordukları hukuk tarihinin belgelerinde görülmektedir.

Tarihsel süreç içerisinde, cezaevini önceki cezalandırma koşullarına göre bir ilerleme olarak görmek mümkün ve cezaevi hukukta bir reform olarak, hatta suçluyu eğitme, topluma kazandırma gibi açılımları da olan bir modernite teşebbüsü olarak da değerlendirilebilir. Amaca göre, cezaevinde tek başına kalacak ve çalıştırılacak olan suçlu, hem işlediği suçun kefareтини kendi vicdanıyla baş başa kalarak düşünecek (ruhu arınıp terbiye görecektir), hem de toplumsal ilişki tarzını öğrenecektir. Ama en baştan itibaren berbat yaşam koşullarına sahip, insanlıktan uzak hapisanelerde böyle bir reformun uygulanabilmesi imkânsızdır. Keza, devlet otoritesi altında süren keyfilik ve kötü yaşam koşullarda Diderot, D'Alembert, Helvetius, d'Holbach, Voltaire ve Rousseau gibi on sekizinci yüzyıl filozofları tarafından sertçe eleştirilmiştir. Cezaevlerinde insani koşullar için asgari kurallar talep eden Beccaria'dır. Ardından İngiliz yararçı düşünür, iktisatçı Bentham gelir. Panoptikon adını verdiği hapisane, her yanı gören bir kule ve etrafındaki değirmi bir bina olarak tasarlanmıştır. Kuledeki gözetleyici, değirmi binalardaki hücrelere konulmuş hükümlülere yirmi dört saat gözetleyebilmektedir. Burada cezaevinin ayırt edici iki özelliği ortaya çıkar. Tecrit ve gözetleme! Günümüzün modern cezaevi modellerinin öncüsü olan Panoptikon, yalnızca cezaevine değil fabrika, okul, kışla, yatakhaneler, tımarhane gibi insanların toplu yaşadıkları her alana uygulanabilmiştir (Ergüden, 2007: 41-43)

Cezaevlerine dair en eski kayıtlar Mezopotamya ve Mısır'ın güçlü antik medeniyet alanlarında bulunan M.Ö. 1000 yılından gelmektedir. Bu dönemlerde,

suçlular veya şüpheliler ölüm cezası ya da kölelik kararını beklerken zaman geçirecekleri yeraltı zindanlarına yerleştirilmiştir. Bu kuralın istisnası, modern demokrasinin anavatanı Yunanistan’da hükümlüler, arkadaşları ve aileleri tarafından sık sık ziyaret edilebilecekleri izolasyonu zayıf yapılarda zindanlar, yüksek duvarlar veya demir parmaklıklar yerine ayaklarına takılan basit ahşap prangalarla tutulmuştur. Ancak, Eski Roma İmparatorluğu daha sert yöntemler kullanmaya devam etmiştir. Cezaevleri neredeyse tamamen yeraltında, dar ve klostrofobik geçitler ile hücrelerden oluşacak şekilde inşa edilmiştir.

Cezaevlerinin mimari açıdan gelişimine bakıldığında, 19. yüzyılda dünyada üç cezaevi modeli bulunmaktadır. Dış hücreler ve ortada yer alan koridor ile ışınal hücre bloklarından oluşan *Pennsylvania* sistemi, çok katlı iç hücreler ve bu hücreleri çevreleyen koridorlara sahip yapıdaki *Auburn* sistemi ve yine çok katlı, ortasında bir avlu bulunan geniş bir daire olarak inşa edilmiş dış hücrelerden oluşan *Panopticon* sistemidir (Ata, 2006: 5). Dünyada ceza infaz kurumlarının mimari tasarımı ve arkasındaki ceza felsefesi anlamında özellikle son iki yüz yıldır ilerleme göstermiştir ve bu ilerleme büyük ölçekte batılı ülkelerde gerçekleşmiştir.

Bu yüzyılda, cezanın amacı toplumun korunmasından çok bireylerin tavır ve davranışlarının denetimi yoluyla psikolojik ve ahlaki reformdur. Anadolu’da ise gerek İslam Hukuku’nun hâkim olduğu dönemde gerekse Osmanlı döneminde kurumsal anlamda cezaevlerinden bahsetmek pek mümkün değildi. Diğer yandan, Osmanlının Tanzimat Döneminde hapis cezası konusu detaylı biçimde ele alınmıştır. Bugünkü anlamı ile ceza infaz kurumları ancak cumhuriyet döneminde hayata geçirilmiştir (Bacaksız, 2014: 4919).

Cumhuriyetin ilanından sonra zindana atma ve kalebentlik cezaları kaldırılmış, yeni cezaevlerinin yapımına başlanmıştır. Ceza ve infaz kurumlarının yapısal bakımdan gelişim sürecine bakıldığında, cumhuriyet döneminde de Osmanlı ceza ve infaz rejiminin 1926 yılına kadar uygulandığı görülmektedir. 1 Temmuz 1926 tarihli Türk Ceza Kanunu ile hürriyeti bağlayıcı cezaların uygulanması yeniden ele alınmış olup cezaevlerinin idaresi İçişleri Bakanlığı'ndan Adalet Bakanlığına devredilmiştir (Ata, 2006: 9).

Günümüz Türkiye'sinde ise, ceza infaz sistemine yönelik kapsamlı düzenlemeler yapılmış ve özellikle 2000 sonrası eski kurumlar kapatılmış ve yerine yeni ceza infaz kurumları inşa edilmiştir. Bu kapsamda, yetişkinler ve çocuklar için ayrı infaz kurumları oluşturulmuştur. Çocuklar için eski adıyla ıslahevi diye bilinen çocuk eğitimevleri kurulmuş ve kanunla ihtilafa düşen çocukların bu kurumlarda topluma yeniden kazandırılmaları amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra, henüz haklarında herhangi bir hüküm verilmemiş tutuklu konumundaki çocuk ve gençler ile kadınlar ve engelliler için de müstakil kapalı ceza infaz kurumları inşa edilmiştir.

2.1.1 Ceza İnfaz Kurumları

Tarihsel süreç içerisinde çeşitli değişimlere uğrasa da ceza infaz kurumları yasalar ile karşı karşıya gelen kişilerin tutuklama veya hüküm kararı sonrasındakapatıldıkları ve belirli standartlara sahip olması gereken yapılara işaret eder. En temel işlevi kapatılma yoluyla özgürlüğünden yoksun bırakmak olan bu yapılar tarihin her döneminde tartışmalıyerler olmuştur. Aydınlanma düşünürlerinden Beccaria'nın da vurguladığı üzere, kendi aramızda bile cezaevlerini bir suçlunun gözetilip tutulduğu yerden çok, bir işkence yeri olarak algılamaktayız (Beccaria, 2010: 151).

Ceza infaz kurumları veya genel ve yaygın kullanımı ile cezaevleri, hürriyetleri kanun hükmü ile kısıtlanmış kişilerin tutuldukları, hükümlüler açısından kişiyi ıslah ederek sağlıklı bir şekilde topluma kazandıran, tutuklular açısından ise koruma ve tedbiramacı taşıyan daha ziyade disiplin ve güvenliği ön planda olan kamu kurumlarıdır. Fiziki olarak bina, personel, tefrişat, ilgili mevzuat, araç ve mahpuslar cezaevinin unsurlarını oluşturur. Bu unsurlardan bina, personel, mevzuat, bütçe ve araçlar ile demirbaşlar mahkûmların insan haklarına uygun bir ortamda topluma kazandırılmalarını ve tutuklular açısından da güvenliği amaçlar. Ceza infaz kurumları, hürriyetin tamamen kaldırıldığı yerler değil, mevzuat ile tanımlı bir disiplin ile sınırlandırıldığı kurumlardır. (Taşkın, 2005: 402)

Son yüzyılda, tüm alanlarda yaşanan değişimlere bağlı olarak ceza infaz kurumlarının yapısı ve işleyişinde de birtakım değişiklikler ve iyileştirmeler yapılmasına neden olmuştur. Özellikle, uluslararası hukuktaki gelişmeler Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi tarafından ceza infaz alanında oluşturulan uluslararası minimum standartlar ve insan haklarına verilen önemin artmasına bağlı olarak her ülke ceza infaz kurumu yapılarını, kanunlarını ve ilgili düzenlemelerini kendi ihtiyaçlarını da dikkate alarak düzenleme yoluna gitmiştir.

Ülkelerin ceza infaz kurumu yapılarında belirgin farklılıklar olsa da burada asıl amaç, hükümlülerin eğitim ve ıslahına imkân sağlayan ve belirli güvenlik standartlarına sahip fiziksel yapıların oluşturulmasıdır. Bu amaçla, Türkiye’de uluslararası standartlar ve uygulamalardan esinlenerek mimari ve teknolojik imkanların geniş olarak kullanıldığı yeni yapılar inşa edilmiştir.

Türkiye’de birçok tip ve özellikte ceza infaz kurumu bulunmasına karşın bu kurumlar “Açık”, “Kapalı” “Yüksek Güvenlikli” ve “Çocuk Eğitimevi (İslahevi)”

şeklinde olmak üzere dört ana kategoriye ayrılabilir. Kapalı ceza infaz kurumları “Erkek Kapalı”, Kadın Kapalı”, Çocuk ve Gençlik Kapalı” ve “Rehabilitasyon” şeklinde sınıflandırılmıştır. Açık ceza infaz kurumları ise “Erkek Açık” ve “Kadın Açık” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Şekil 2: Ceza infaz Kurumu Türleri



2.1.1.1 Ceza İnfaz Kurumu Türleri

Türkiye ceza infaz kurumu konusunda mimarisi, infaz rejimi, güvenlik düzeyleri gibi unsurlar açısından en fazla çeşitliliğe sahip ülkelerden biridir. Bu bölümde, tutuklu ve hükümlülerin suç türü, cinsiyet ve yaş gruplarına göre tutuldukları farklı ceza infaz kurumlarının genel yapı özellikleri ve bu kurumlar için mevzuatın belirlendiği koşullar hakkında özet bilgilere yer verilmiştir.

2.1.1.2 Kapalı Ceza İnfaz Kurumları

Türkiye’de ceza infaz kurumlarının dörtte üçü kapalı kurumlardan oluşmaktadır. Kapalı kurumların dış koruması İçişleri Bakanlığı bağlı Jandarma Genel Komutanlığı tarafından yürütülürken iç işleyişten Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü sorumludur.

5275 sayılı Kanun’un 8.Maddesinde kapalı ceza infaz kurumları, dış ve iç güvenlik görevlileri olan, mahkûmların kaçma girişimlerine yönelik çeşitli fiziki ve teknolojik engelleri bulunan, oda ve koridor kapıları kapalı tutulan, ancak başka odalardaki hükümlüler ile mevzuat sınırlarında iletişim ve temasa olanak sağlayan, bireysel ya da grup düzeyinde eğitim ve iyileştirme faaliyetlerinin yürütülebileceği kurumlar olarak tanımlanmıştır.

2.1.1.3 Yüksek Güvenlikli Kapalı Ceza İnfaz Kurumları

Diğer kapalı kurumlarda olduğu gibi bu tesislerde detutuklu ve hükümlülerin kaçma girişimlerine yönelik çeşitli fiziki ve teknolojik engeller ile iç ve dış güvenlik görevlileri bulunmaktadır. Yüksek güvenlikli kurumlar özellikle suç işlemek amacıyla örgüt kurmak, kasten öldürme, insanlığa karşı işlenen suçlar, uyuşturucu ve uyarıcı madde ticareti suçları, devlet güvenliği ve anayasal düzene karşı işlenen hüküm giymiş kişilerin tutulması amacıyla ceza infaz reformu kapsamında inşa edilmiştir.

2.1.1.4 Kadın Kapalı Ceza İnfaz Kurumları

İnfaz alanında da hassas grup olarak tanımlanan kadınlara yönelik 5275 sayılı Kanun’un 8. ve 9. maddelerine göre inşa kadın kapalı ceza infaz kurumları da çeşitli güvenlik önlemlerini barındırmasına karşın tutuklu ve hükümlülerin yanı sıra annesinin yanında kalan çocuklarında barındırılması amacıyla kreş vb. çeşitli imkanlar ile

donatılmıştır. Kanuna göre, kadın ceza infaz kurumlarının ihtiyacı karşılamada yetersiz kalması durumunda, kadınlar erkek hükümlülerin tutulduğu bölümlerle bağlantısı olmayan diğer kurumlarda tutulabilmektedir.

2.1.1.5 Çocuk Kapalı Ceza İnfaz Kurumları

Tutuklu çocuklar veya çocuk eğitimevlerinden disiplin nedeniyle kapalı kurumlara gönderilmesine karar verilen çocukların barındırıldığı eğitim, öğretim ve iyileştirmeye dayalı kurumlardır. Diğer yandan, bu kurumların kapalı kurumlara özgü güvenlik önlemleri bulunmaktadır.

Bu kurumlarda 12-18 yaş grubu çocuklar yaş, cinsiyet, fiziksel gelişim durumlarına bakılarak ayrı ayrı bölümlerde tutulmaktadır.

Bu barındırılması gereken çocuklara özgü kurum bulunmaması halinde çocuklar yetişkinlere mahsus diğer kapalı kurumlarda kendileri için ayrılan bölümlerde tutulmaktadır.

2.1.1.6 Gençlik Kapalı Ceza İnfaz Kurumları

5275 sayılı Kanunun 12. Maddesine göre; “*Gençlik kapalı ceza infaz kurumları, cezanın infazına başlandığı tarihte onsekiz yaşını bitirmiş olup da yirmibir yaşını doldurmamış genç hükümlülerin cezalarını çektikleri, eğitim ve öğretim esasına dayalı, firara karşı engelleri olan, iç ve dış güvenlik görevlileri bulunan kurumlardır.*”

Çocuklardaki duruma benzer şekilde, bu yaş grubuna mahsus kurum bulunmaması halinde gençler yetişkinlere mahsus diğer kapalı kurumlarda kendileri için ayrılan bölümlerde tutulabilmektedir.

2.1.1.7 Açık Ceza İnfaz Kurumları

Hükümlülerin toplumsal yaşama yeniden adaptasyonunu sağlamak, onlara çeşitli iş, uğraş ve meslek becerileri kazandırmak amacıyla geliştirilen infaz rejiminin uygulandığı yerlerdir. Mahkûmların firar girişimlerine karşı engelleri veya güvenlik görevlileri bulunmamaktadır. Önceden sadece yetişkin erkekler için kurulmuş olan açık ceza infaz kurumları günümüzde kadın ve çocuklar için de oluşturulmuştur.

Hükümlülerin açık cezaevlerine ayrılmasına ilişkin esas ve usuller yönetmelik ile düzenlenmiş olup, kısa süreli hapis cezalarında bu kurumlardan yararlanılması amacıyla, 5275 sayılı Kanunun 14. Maddesinde “*İlk kez suç işleyen ve iki yıl veya daha az süreyle hapis cezasına hükümlü bulunanların cezaları doğrudan açık ceza infaz kurumlarında yerine getirilebilir.*” ifadesi yer almıştır.

2.1.1.8 Çocuk Eğitimevleri

5275 sayılı Kanunun 15. Maddesinde,“*Çocuk eğitimevleri; çocuk hükümlüler hakkında verilen cezaların, hükümlülerin eğitilmeleri, meslek edinmeleri ve yeniden toplumla bütünleştirilmeleri amaçları güdülerek yerine getirildiği tesislerdir.*”Şeklinde tanımlanmıştır.

Bu kurumlarda, açık kurumlarda olduğu gibi,kaçmaya karşı herhangi bir engel bulunmamaktadır. Kurumun güvenliği gözetim memuru sıfatıyla infaz ve koruma memurları tarafından yürütülmektedir.

Kurumda veya kurum dışında bir eğitim ve öğretim programına devam eden çocuklar burada 21 yaşı tamamlanıncaya kadar kalabilmektedirler.

2.1.2 Ceza İnfaz Kurumu Çalışanları

Ceza infaz kurumlarında çalışan personelin temel görevi, hükümlüleriyeniden topluma kazandırılacak eğitim, öğretim ve iyileştirme faaliyetlerini yürüterek infazın sağlıklı biçimde temin edilmesidir.

Cezaevi yaşamıyla ilgili araştırmalar, genellikle cezaevi çalışanlarını yekpare, erkek, güce aç otorite sağlayıcıları yaparak ihmal etme eğilimindedir. Bu tür hesaplar sosyolojik olarak sığ ve ciddi biçimde yanıltıcıdır. Cezaevi çalışma yaşamı oldukça karmaşık ve çeşitlidir. Çalışanlar, asayiş ve huzuru sağlama görevleri nedeniyle aşırı sorumluluk alarak yetki kullandıkları zaman birtakım suçlamalar ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Konuşma ve iletişim ceza infaz kurumu çalışanlarının yaptığı her şeyin merkezindedir. Ceza infaz kurumu çalışanlarının rolünü net bir şekilde anlamadan, mahkûmlar için kurum yaşamı deneyimini veya ceza infaz kurumları arasındaki önemli farklılıkları anlamak mümkün değildir.

Modern infaz rejimlerinde ceza infaz kurumlarının hükümlülerin topluma yeniden uyumunu sağlamak için elverişli koşulları taşıması gerekmektedir. Kurumların fiziksel koşulları ne kadar önemli ise, tutuklu ve hükümlülerin kurumlarda tutuldukları süre içerisinde onlara infaz hizmetlerini insan haklarına yarışır biçimde sunacak insan kaynağı da o kadar önemlidir. Bu açıdan, personelin uygun çeşitlilikte ve oranda istihdam edilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Türkiye’de, ceza infaz kurumlarında hâlihazırda 34 değişik unvanda personel görev yapmaktadır. Bunlar; ambar memuru, aşçı, bilgisayarışletmeni, ceza infaz kurumu kâtibi, ceza infaz kurumu müdürü, ceza infaz kurumu tabibi, diştabibi, diyetisyen, eğitim uzmanı, hizmetli, idare memuru, idarî büro görevlisi, idarî destek görevlisi, infaz ve koruma başmemuru, infaz ve koruma memuru, kaloriferci, memur, mimar,

mühendis, öğretmen, psikolog, sağlık memuru, santral memuru, sayman, sosyal çalışmacı, sosyolog, sürekli işçi, şoför, tahsildar, teknisyen, teknisyen yardımcısı, veri hazırlama ve kontrol işletmeni, veteriner hekim ve veznedardır.

Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, idari kayıtlarına göre, 01/10/2019 tarihi itibarıyla, Türkiye genelinde, 61.151'i ceza infaz kurumları ve 5.278'i denetimli serbestlik merkezlerinde olmak üzere toplam 66.429 personel görev yapmaktadır. Verilere göre, ceza infaz kurumlarında görev yapan personelinin %80'i infaz ve koruma memurlarından oluşmaktadır.

2.1.3 Ceza İnfaz Sisteminde İnfaz ve Koruma Memurlarının Önemi

Ceza infaz kurumu çalışanlarının çoğunluğu infaz ve koruma memurlarından oluşmaktadır. Geçmişte infaz ve koruma memurları pasif, sadece hükümlülerin firar girişimleri ve disiplin sorunlarına dikkat etmesi beklenen bir personel konumunda iken günümüzde tutuklu ve hükümlüler ile doğrudan iletişim ve etkileşim halindedirler ve kurum içinde birçok sorumluluğa sahiptirler.

İnfaz ve koruma memurlarının niteliklerine yönelik yazılı kaynakların sınırlı olması sebebiyle bu bölümde, CTE Genel Müdürlüğü, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi ile Romanya, Portekiz ve İtalya ülkelerinden çeşitli kurum ve kuruluşlar arasında ortaklaşa yürütülen ve Araştırmacının da içinde yer aldığı, “Ceza İnfaz Kurumu Personelinin Mesleki Yeterliliklerinin İyileştirilmesi ve Sosyal Gelişimlerinin Artırılması Projesi” kapsamında hazırlanan nitelik kataloğundan yararlanılmıştır.(İlhan ve diğerleri, 2017: 6-13)

2.1.3.1 Mesleğin Tanımı

İnfaz ve koruma memuru, ceza infaz kurumunun üniformalı personelidir. Ceza infaz kurumlarında bulunan hükümlülerin cezalarının infazı sırasında, temelde güvenlik hizmetlerini sağlayan meslek grubudur. İnfaz ve koruma memurları güvenlik hizmetlerinin yanı sıra tutuklu ve hükümlülerin rehabilitasyonları süreçlerinde sistemin temel unsurlarından biri olarak görev yapmaktadırlar. Aynı zamanda, tutuklu ve hükümlülerle ceza infaz kurumu yönetimi ve diğer birimlerle olan iletişimi sağlayan önemli bir işlev yürütmektedirler.

Günümüzde, gelişen ve değişen infaz hizmetlerine paralel olarak hizmet içi eğitimlerle veya geliştirilen yapılandırılmış yaklaşım programlarıyla infaz ve koruma memurluğu donanımlı bir meslek grubu haline gelmiştir. Ceza infaz kurumlarında yürütülen güvenlik ve iyileştirme hizmetlerinin yanında, idari hizmetlerin birçok alanında infaz sisteminin temel bileşenlerinden biri olarak yer almaktadırlar. Görevlerinde yükselmek isteyen infaz ve koruma memurları, açılan merkezi sınavlarda başarılı olmak koşuluyla, kurum yönetiminin belirli kademelerinde görev yapma fırsatına sahip bir meslek grubudur. Görevde yükselme ve unvan değişikliğine ilişkin esaslar çerçevesinde durumları uygun görülen infaz ve koruma memurları, görevlerinde yükselme suretiyle infaz ve koruma başmemurluğuna atanabilmektedirler. Ayrıca, her ceza infaz kurumunda, kurum müdürü tarafından infaz ve koruma başmemurları arasından seçilen bir sorumlu infaz ve koruma başmemuru bulunmaktadır.

2.1.3.2 Meslek ile İlgili Yasal Düzenlemeler

Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkındaki Tüzüğün 22. maddesinin 5. bendinde, “*infaz ve koruma memuru, kurumun güvenlik, düzen ve disiplininin sağlanması, hükümlülerin kurum içindeki hareketlerinin*

takip ve kontrolü ile gözetimi ve kurumun temiz tutulması ile hükümlülerin iç yönetmeliklere uygun surette hareket etmelerini sağlamakla görevli olup, müdür ve ikinci müdür veya bunların bulunmadığı yerlerde idare memuru ile infaz ve koruma baş memuru tarafından verilen görevleri yapan kişi” olarak tanımlanmaktadır.

2.1.3.3 Çalışma Ortamı ve Koşulları

İnfaz ve koruma memurları Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüne bağlı ceza infaz kurumlarında ve denetimli serbestlik müdürlüklerinde görev yapmaktadırlar. Ceza infaz kurumlarında güvenlik hizmetlerinde, açık ceza infaz kurumları tarafından hükümlülerin meslek edinmesi adına yürütülmekte olan ve işyurtlarına bağlı olarak işletilen atölyelerde, kurumların idari hizmetlerinin yürütüldüğü birimlerde ya da denetimli serbestlik müdürlüklerinin ilgili birimlerinde görev yapmaktadırlar. İnfaz ve koruma memurları, ceza infaz kurumu üst yöneticileriyle, meslektaşlarıyla, tutuklu ve hükümlülerle, halktan kişilerle, hâkimlerle, savcılarla, avukatlarla, askerlerle, iletişim içinde çalışan bir meslek grubudur. Dönemsel olarak talepleri doğrultusunda çeşitli açık kapalı ceza infaz kurumlarında ya da DS müdürlüklerinde çeşitli birimlerde, yer değiştirme suretiyle görev değişiklikleri yapılabilmektedir. Personelin çalışma koşulları ve saatleri idari görevlerde çalışanlar ya da vardiya hizmetlerini yürütenler için farklı şekilde uygulanmaktadır.

2.1.3.4 Mesleğin Uluslararası Sınıflandırma Sistemindeki Yeri

İnfaz ve koruma memurları farklı ülkelerde, gardiyan, cezaevi görevlisi ve ıslah memuru gibi çeşitli isimlerle anılsa da genel olarak güvenlik ve ıslah hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla üniformalı temel saha personeli olarak istihdam edilmektedirler. Ülkemiz infaz sistemi yakın tarihine kadar ‘gardiyan’ olarak adlandırılan meslek grubu,

Bakanlar Kurulu kararıyla, “infaz ve koruma memuru”, başgardiyan unvanı ise “infaz ve koruma başmemuru” olarak değiştirilmiştir. Ayrıca, bu meslek grubunun kadroları da yardımcı hizmetler sınıfından, genel idare hizmetleri sınıfına aktarılmıştır. Bu değişiklikler ile mesleğe, eğitim durumu iyi, nitelikli kişilerin girmesi amaçlanmıştır (Kurt, 2007: 102). İnfaz ve koruma memurları kolluk kuvvetine benzer görevleri ifa etmelerine karşın, özlük hakları ve aldıkları ücretler bakımından genel idare hizmetlerinde değerlendirilmektedirler.

2.1.3.5 Mesleğe Başvuru Süreci ve Başvuru Koşulları

Ülkemizdeki ceza infaz kurumu çalışanlarının bir kısmı Adalet Bakanlığı’na atanırken, bir kısmı da ağır ceza mahkemelerinin bulunduğu yerlerdeki adli yargı adalet komisyonlarınca atanmaktadır. Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü ihtiyaç halinde ceza infaz kurumları ve DS müdürlükleri için personel alımı yapabilmektedir. Kurum, istihdam etmek istediği personelin nitelikleri konusunda gerekli kriterleri belirleyebilmektedir. Bu doğrultuda, infaz ve koruma memurluğuna başvuru yapabilmek için KPSS’den en az 70 puan alınması zorunluluğu bulunmaktadır. Bununla beraber, güvenlik hizmetlerini yürütmesi nedeniyle, başvuranların birtakım fiziksel şartları taşınması beklenmektedir. Bu kriterler, erkek infaz ve koruma memurları için en az 170 cm boy ve boy ile kilo farkı (+,-) 13 olması koşulları aranmaktadır. Kadın infaz ve koruma memurları için ise 160 cm boy, boy kilo farkı ise (+,-) 13 olarak belirlenmiştir. Bu kriterlerin yanı sıra, başvuranın en az lise veya dengi bir okul mezunu olması, herhangi bir suç işlememiş olması, askerlikle herhangi bir ilişkisinin bulunmaması, uzuvların tam ve yerinde olması, çehrede kalıcı sabit eser bulunmaması ve tam teşekküllü hastanelerden sağlık raporu alınması temel başvuru ve alım koşullarındandır.

2.1.3.6 Değerlendirme Süreci

Personel alımıyla ilgili süreçler infaz ve koruma memurları için birkaç aşamadan oluşmaktadır. İlk olarak, infaz ve koruma memurluğu için gerekli kriterleri taşıyan kişiler daha önce Bakanlık tarafından açıklanan ve çalışmak istedikleri illerin adalet komisyonlarına başvuru yapmak durumundadırlar. Başvuruların son tarihi itibarıyla yapılan başvurularda kriterleri taşıyan ve alınacak infaz ve koruma memuru sayısının beş katı aday puanlarına göre sözlü sınava tabi tutulmak üzere aday statüsü kazanırlar. Sonrasında, adayları daha iyi tanımak ve değerlendirmek amacıyla tertip edilen sözlü sınav, adli yargı adalet komisyonlarınca yapılmaktadır. İnfaz ve koruma memuru alınacak ağır ceza merkezleri de Adalet Bakanlığı tarafından belirlenmektedir. Aday statüsü kazanan kişiler Adalet Bakanlığı tarafından belirlenen komisyon üyeleri tarafından sözlü sınava alınırlar. Yapılan güvenlik soruşturmasından sonra kurulan komisyonlar tarafından infaz ve koruma memurluğuna uygun görülen adaylar seçilerek gerekli hizmet içi ve mesleki eğitimlerini almak üzere, Adalet Bakanlığı bünyesinde bulunan personel eğitim merkezlerinde eğitimlere ve sınavlara tabi tutulurlar. Gerekli kriterlere haiz ve sözlü mülakatları başarıyla tamamlayan ve personel eğitim merkezlerinde hizmet öncesi eğitim sonunda gerçekleştirilen sınavlarda başarılı olan adaylar kurumlara atamaları yapılarak göreve başlarlar.

2.1.3.7 İnfaz ve Koruma Memurlarının Eğitimi

Sözleşmeli veya kadrolu olarak istihdam edilen infaz ve koruma memurlarına, yapılandırılmış belirli programlar dâhilinde hizmet öncesi, yetiştirme eğitimi ve hizmet içi eğitimler verilmektedir. 4769 Sayılı Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kanunu gereğince, infaz ve koruma memurlarının hizmet öncesi ve

hizmet içi eğitimleri personel eğitim merkezlerinde verilmektedir. Hizmet içi eğitimler, aynı zamanda adli yargı adalet komisyonlarınca da verilebilmektedir.

2.1.3.8 İnfaz ve Koruma Memurunun Görevleri

Ceza infaz kurumu personeli olarak infaz ve koruma memurlarının temel görevleri şunlardan oluşur:

- Tutuklu ve hükümlülere insani ve adil bir şekilde davranmak,
- Tüm tutuklu ve hükümlülerin emniyette olmasını sağlamak,
- Tehlikeli hükümlülerin kaçmasını önlemek,
- Ceza infaz kurumlarında asayiş ve düzeni sağlamak,
- Hükümlülerin mahkûmiyet sürelerini olumlu bir şekilde değerlendirmelerini ve yeniden topluma katılabilmelerini sağlamak.

İnfaz ve koruma memurları yukarıda sayılan temel görevlerin yanı sıra ceza infaz sistemi içerisinde birçok farklı görevi ifa etmektedirler. Ceza infaz kurumlarındaki güvenlik, düzen ve disiplininden sorumludurlar ve güvenlik ve gözetim servisinde görev yaparlar. En önemli görevleri ise güvenlik ve infaz hizmetini en sağlıklı şekilde yürütülmesidir. Bununla beraber kurumlarda tutuklu ve hükümlülerle idareler arasında temel iletişim ve köprü görevi üstlenen bir meslek grubu olduğu söylenebilir. Ceza infaz kurumlarında çalışan, tutuklu ve hükümlülerin temel ihtiyaçlarına cevap veren, onlarla sürekli iletişim ve etkileşim halinde olan infaz ve koruma memurları, suçluların topluma yeniden kazandırılmasına yardımcı olan ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesini sağlayan meslek grubudur. Tutuklu ve hükümlüler ile iletişim çerçevesinde görevlerini yürüten infaz ve koruma memurları tutuklu/hükümlüler ile ilgili gerekli yazılı evrak ve belgeleri tutar, koşullarında istihdamlarını sağlar ve koşulları belirli aralıklarla kontrol ederler. Bu bağlamda, nitelikli bir infaz ve koruma memurunun mevzuat ve görevleri ile

ilgili detaylı bilgiye sahip olması, kılık kıyafetine özen göstermesi, hal ve hareketleri ile olumlu model olması, mesleki etik değerleri gözetmesi, adil ve tarafsız olması, öfke kontrolü stres yönetimi ve iletişim, empati gibi becerilere sahip olması, iş disiplinine sahip ve ekip çalışmasına yatkın olması, zor davranış ve riskli durumlarla baş edebilmesi, işini sevmesi, gelişmeye ve öğrenmeye açık olması beklenmektedir. İnfaz ve koruma memurları ceza infaz kurumlarında çeşitli birim ve alanlarda aşağıda belirtilen sorumluluk, faaliyet ve görevleri yerine getirmektedir.

Söz konusu görevler ve mesleki standartlar, 2013-2015 yılları arasında İngiltere, Portekiz ve Türkiye Adalet Bakanlıkları arasında ortaklaşa yürütülen “İnfaz Hizmetlerinin İyileştirilmesi Projesi” kapsamında, Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Tüzük temel alınarak yürütülen çalışmalar neticesinde derlenmiştir.

Temel Görevleri:

1. Tutuklu ve hükümlülerin izlenmesi/gözlenmesi,
2. Tutuklu ve hükümlülerin üst araması,
3. Ceza infaz kurumundaki bina, oda ve eklentilerin aranması,
4. Kuruma gelen malzemelerin aranması,
5. Sayımların mevzuata uygun şekilde yerine getirilmesi,
6. Kurumun ve kişilerin güvenliğini tehdit eden durumlarda zor kullanma yetkisi çerçevesinde orantılı güç kullanılması,
7. Havalandırma bahçe kapılarının belirlenen zamanlarda açılıp kapatılması,
8. Olağanüstü tabiat şartlarında gerekli tedbirleri alınarak en kısa sürede üst amirin bilgilendirilmesi,

9. Tutuklu ve hükümlülerin kurum içi hareketliliğinin güvenli biçimde yerine getirilmesi,

10. Ziyaret alanının güvenlik ve düzeninin sağlanması,

11. Ortak faaliyet alanlarının güvenlik ve düzeninin sağlanması,

12. Tutuklu ve hükümlülerin fiziksel gözleminin yapılması ve gerektiğinde üst amirin bilgilendirilmesi (kötü muamele emareleri, hastalık belirtileri)

13. Tutuklu ve hükümlülerin bilgilendirilmesi,

14. Tutuklu ve hükümlülerin geçici odaya yerleştirilmesi,

15. Görev yerlerinde nöbet tutulması,

16. Görev alanına giren bilgilerin UYAP sistemine işlenmesidir.

2.2İNSAN HAKLARI VE TUTUKLU/HÜKÜMLÜ HAKLARI

2.2.1 İnsan Hakları Kavramı ve Boyutları

İnsan haklarının herkesçe bilinen ve kabul edilen mutlak bir tanımı yoktur. İnsan hakları dendiği zaman geniş anlamıyla insanın insan olmaktan kaynaklı haklarından söz edilmektedir. Dar anlamda ise temel haklar olup bunlar olmazsa olmaz nitelikte haklardır (Tezcan ve diğerleri, 2009:33).

İnsan hakları, dünyanın herhangi bir yerinde, her bireye ait temel hak ve özgürlüklerdir. Nerede olursanız olun, neye inanıyorsanız veya hayatınızı nasıl yaşamayı seçerseniz seçin insan hakları her koşulda geçerlidir.

İnsan hakları, kavramsal olarak farklı boyutlara sahip olmasının yanı sıra içerik ve anlam bakımından da bir zenginliğe sahiptir. Bu yönüyle insan haklarını büyümlü bir kavram gözüyle bakılmaktadır. Hemen hemen her konunun insan hakları boyutunda tartışılabilmesi kavramın büyümlü daha da arttırmaktadır. Sayısız insan hakkından söz edilmesi ve her geçen gün bunlara yeni nesil haklar eklenmesi, hakların toplumlara göre farklılıklar göstermesi ve hukuk alanındaki değişimlerden eklenmesi konunun önemini gün geçtikçe daha da arttırmaktadır (Çeçen, 2000: 19).

Bu hak ve özgürlükler onur, adalet, eşitlik, saygı ve bağımsızlık gibi değerlere dayanır. Ancak insan hakları sadece soyut kavramlar değil aynı zamanda kanunla tanımlanmış ve korunmaktadır. İnsan hakları hiçbir zaman geri alınamaz, ancak ulusal güvenlik veya yasaların çiğnenmesi gibi durumlarda bazen kısıtlanabilirler.

İnsan hakları sadece yasalarla ilgili değil, aldığımız kararlar ve günlük olarak yaşadığımız durumlarla da ilgilidir. Örneğin bir politikacının yaptığı bir şeyden rahatsız

olduğumuzda, bir arkadaş sohbetinde veya internet ortamında içimizden geldiği gibi düşünmeden konuşabiliyorsak bir insan olarak hakkımızı kullandığımız anlamına gelir.

2.2.2 Tutuklu ve Hükümlü Hakları

Modern uygarlığın doğuşundan itibaren hemen hemen her büyük antik uygarlık cezaevi kavramını hapsedilen insanların kişisel özgürlüklerini alıkoymak ve ortadan kaldırmak için bir araç olarak kullanmıştır. Tarihin erken dönemlerinde, cezaevleri, ölüm cezasını veya kölelik kararını beklemek geçici bir duraklama noktası olarak kullanıldı. Ancak zaman geçtikçe ve medeniyet geliştikçe, cezaevleri ıslah ve iyileştirme kavramını uygulamaya başlayan tesislere dönüşmeye başlamıştır. Suçlu veya şüphelilerin tutulmasına ek olarak, cezaevleri genellikle siyasi mahkûmları, devlet düşmanlarını ve savaş esirlerini tutmak için de kullanılmıştır.

İngiliz Kraliyeti, adalet sistemine daha fazla ilgi göstermeye başlayıncaya kadar Avrupa cezaevlerinde koşullar soldukça zorludur. Kral John, tarihi hapisane yasalarından biri olan MagnaCarta'yı 1215'te imzalayarak, hiç kimsenin yargılanmadan hapse atılmayacağını belirtmiştir. Ancak, endüstrinin 16. ve 18. yüzyıllar arasındaki yükselişiyle İngiliz hapishaneleri kalabalıklaştı ve 50 binden fazla mahkûmun İngiltere'den ceza kolonilerine taşınması gibi yeni ceza tedbirler uygulamaya başlanmıştır. Fransa, 20. yüzyılın ortasına kadar Fransız Guyanası ve Şeytan Adasında ceza kolonisi uygulamalarına devam etti ve Rusya'da donmuş kuzeydoğu Sibirya'da uzak ceza kolonilerini kullanmıştır.

Bugün bildiğimiz modern hapishaneler çağı, 19. yüzyıl İngiltere'sindeki çeşitli cezaevi reformlarıyla hayata geçirilmiştir. Bu süre zarfında mahpuslara daha fazla özen gösterilmeye başlanmıştır. Rehabilitasyon kavramı önem kazanırken, özellikle İngiltere

ve ABD’de olmak üzere dünyadaki hükümetler artan akıl sağlığı problemleri ve intiharların birincil kaynağı olan tek başına hapsetme uygulamalarını yeniden gözden geçirmek durumunda kalmışlardır. Ardından, 20. yüzyılın başında dünyayı sarsan savaşlar, büyük miktarda savaş esir kampı ve toplama kampı oluşumunu meydana getirdi. Bu tür cezaevlerinin en bilinen örnekleri, 2. Dünya Savaşı sırasında Nazilerin, siyasi muhalifleri, Yahudileri, çingeneleri ve suçluları hiçbir adli işlem yapılmaksızın gözaltına aldığı ve 300'den fazla gözaltı merkezi kurduğu dönemde gerçekleşmiştir. Bu kamplarda 11 milyonun üzerinde kişinin öldürüldüğü tahmin edilmektedir. Bu nedenle, uluslararası alanda insan hakları konularında tartışmaların ortaya çıkması, İkinci Dünya Savaşı'na kadar uzanmaktadır. Tutuklu ve hükümlülerin hakları yine aynı dönemde ele alınmaya başlanmıştır. İnfaz sistemlerinde, toplumu suçlulardan korumak ve hükümlüleri cezaevinden sonraki hayata hazırlamak amacıyla ıslah fikri yerleşmeye başlamıştır. Özgürlük hakkının sınırlandırılması dışında, cezaevi sistemi hükümlülerin rehabilite edilmesini ve suç işlemenin nedenlerini ortadan kaldırmayı amaçlamıştır.

Bir ceza infaz sisteminden beklenenler iki yönlüdür. Bir tarafta toplumu suçtan korumayı amaçlamaktadır. Bu sistemde, mahkûmların mevcut haklarını ve şikayetlerini göz ardı ederek kilitlenir. İkinci taraf, cezasını tamamladıktan sonra toplum yaşamına geri döneceği noktasından hareketle mahkûmun rehabilitasyonu üzerine yoğunlaşmaktadır. İkinci sistem olan mahkûmların rehabilitasyonu konusunu Reynaud 2. Dünya Savaşı'na endekslemektedir. Reynaud, mahkûmlara yönelik anlayışın değişmesinin nedenini insan hakları ve mahpusların hakları aynı yıllarda uluslararası bir konu haline gelmesi ile açıklamaktadır. Bu dönemde, savaştan kurtulanların birçoğunun rehin alınma veya suçlama nedeniyle cezaevine girmesi nedeniyle, mahkûmlar için

şartların iyileştirilmesi talepleri ve mahpus hakları yine bu dönemde uluslararası alanda dile getirilmeye başlanmıştır (Reynaud, 1992, s. 24).

Sosyal ve siyasi haklar dahil olmak üzere tutuklu ve hükümlülerin haklarına odaklanmak onların vatandaş olarak statüsünü teyit etmektedir. Bu yolla suçlu, bir vatandaş olarak kalır. Yani demokratik bir devletin siyasi süreçlerine katılma haklarına ve haksız kalırken temel ihtiyaçlara edinme hakkına sahip bir toplum üyesidir. Bu bağlamda, vatandaşlık, oy verme hakkı, çalışma hakkı, sosyal yardım desteği, rehabilitasyon hakkı, saygı görme ve ayrımcılığa uğramama hakkı anlamına gelir (Easton, 2008: 127).

Uluslararası insan hakları hukuku, ceza infaz kurumu çalışanları da dahil olmak üzere tüm devletler ve onların kurumları açısından bağlayıcıdır. İnsan hakları, uluslararası hukuk ve uluslararası inceleme için meşru bir konudur. Kolluk kuvvetleri ve diğer alıkonulma yerlerindeki görevliler insan hakları için uluslararası standartları bilmek ve uygulamakla yükümlüdür

2.2.3 Tutuklu ve Hükümlü Haklarına Yönelik Düzenlemeler ve Koruma Mekanizmaları

2.2.3.1 Uluslararası Düzenlemeler ve Koruma Mekanizmaları

İnsanın doğumdan itibaren sahip olduğu temel haklar uzun süreden beri, ulusal düzeyde anayasalar temelinde iç hukuk kurallarıyla korunmaktadır. Buna karşılık uluslararası düzeyde de bu hakların korunması fikri, 20. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren ağırlık kazanmıştır.

Cezaevi rejimlerinin mahkemeler tarafından daha yoğun bir incelemeye tabi tutulması nedeniyle uluslararası insan hakları hukuku ve standartları giderek daha

önemli hale gelmiştir. Bu uluslararası hukuk yükümlülükleri, devletlere insancıl bir rejim sağlama görevlerine dayanmaktadır. Bu nedenle, cezaevi yetkilileri bu insan hakları standartlarına karşı politikalarını ve prosedürlerini gerekçelendirmek zorundadır. Bu insan hakları belgeleri arasında İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), Avrupa İşkenceyi ve İnsanlık Dışı veya Aşağılayıcı Muamele ve Cezayı Önleme Komitesi (CPT) bulguları ve Avrupa Cezaevi Kuralları (EPR) yer almaktadır (Easton, 2011: 49).

Uluslararası boyutta ilk cezaevi standartları 1955 yılında “Birleşmiş Milletler (BM) Mahpusların Islahı İçin Asgari Standart Kurallar” adı altında alınan bir tavsiye kararıyla Birleşmiş Milletler tarafından ortaya konulmuş olup bu belge halen geçerliliğini korumaktadır.

Bunu takiben, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Birleşmiş Milletler Minimum Cezaevi Standartlarını Geliştirmeyi ve Avrupa değerlerine uyumlaştırmayı amaçlayarak, 1973 yılında almış olduğu R (87)3 sayılı Tavsiye Kararı ile “Avrupa Cezaevi Kuralları” adı altında yeni bir standartlar belgesini kabul etmiştir.

Aradan geçen 14 yıl içerisinde, Avrupa ceza infaz sistemlerinde meydana gelen gelişmelere paralel olarak; Avrupa Konseyi, söz konusu kuralları bir adım daha geliştirmeyi ve daha çağdaş bir yönetim ve muamele anlayışı oluşturmayı hedefleyerek 1987 yılında almış olduğu R (87)3 sayılı Tavsiye Kararı ile “Avrupa Cezaevi Kuralları” adı altında Avrupa'nın ikinci cezaevi standartlarını kabul etmiştir.

2000’li yıllara gelindiğinde, Avrupa Konseyine yeni devletlerin katılımıyla üye sayısı 46’ya ulaşmış, Avrupa Konseyi ülkelerinin farklı cezaevi kültürleri çeşitli uygulamaları beraberinde getirmiş, Avrupa cezaevlerinde aşırı kalabalıklaşma ve özellikle uyuşturucu sorunları ciddi sıkıntılar yaratmaya başlamış, suç ve suçlu

profillerinde önemli değişimler olmuş daha da önemlisi, üye devletlerin hukuki mevzuatı önemli ölçüde gelişmiş, “cezaevi idaresi” ve “mahpusların iyileştirilmesi” kavramlarında önemli değişiklikler meydana gelmiştir.

İşte tüm bu faktörleri göz önüne alan Avrupa Konseyi, 2004 yılından itibaren çalışmalara başlayarak yeni bir Avrupa Cezaevi Kuralları oluşturmayı amaçlamıştır. Bu çalışmalar, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin ve diğer uluslararası belgelerin ışığında üye devletleri temsil eden bazı uzmanlar ile Avrupa Konseyinin bilimsel uzmanlarınca yürütülmüştür. Yeni kuralların taslak metni 25-27 Kasım 2004 yılında Roma’da yapılan “Cezaevi Genel Müdürleri Konferansında tartışmaya açılmış ve üye devletlerin gerekli katkıları sağlanarak nihai hale getirilmiştir. Taslak, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesince 11 Ocak 2006 tarihinde alınan Rec (2006) 2 sayılı Tavsiye Kararı ile “Avrupa Cezaevi Kuralları” (European Prison Rules) adı altında kabul edilmiştir. Yeni kurallar genel olarak, hapis cezasını en son çare olarak görmekte ve mahkûmların yararlı faaliyetlerle yeniden toplumla bütünleşmesini, kendilerine insanca muamele edilmesini, temel haklarının korunmasını, yaşam koşullarının bir standarda ulaştırılmasını, cezaevinde düzen ve disiplinin sağlanmasını, cezaevi personelinin korunmasını ve sosyal haklarının güvence altına alınmasını, sivil toplumun cezaevi hizmetlerine aktif olarak katılmasını düzenlemektedir (Nursal, 2007: 5).

2.2.3.2 Ulusal Düzenlemeler ve Koruma Mekanizmaları

5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun'un “Ceza İnfaz Kurumunda Hükümlünün Hakları, Güvenceleri ve Kısıtlamalar” bölümünde yer alan 63. madde ve devamında tutuklu ve hükümlülerin günlük yaşamla ilgili hak ve yükümlülükleri düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeler, ceza infaz kurumlarındaki

uygulamalar sırasında temel insan haklarını güvence altına almaya yöneliktir ve uluslararası insan hakları düzenlemeleri ile paralellik göstermektedir.

Türkiye’de son 20 yıl içerisinde ceza infaz sisteminde gerçekleştirilen reformlar kapsamında tutuklu ve hükümlü haklarını korumaya yönelik kapsamlı düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Bu düzenlemeler aşağıda kronolojik olarak sıralanmıştır.

Ceza infaz kurumlarında bulunan tutuklu ve hükümlüler hakkında yapılan işlem ve faaliyetler, bağımsız bir yargının denetimine tabi tutulması amacıyla 2001 yılında, 4675 Sayılı İnfaz Hâkimliği Kanunu yürürlüğe girmiştir. Yine 2001 yılında yürürlüğe giren 4681 Sayılı Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri İzleme Kurulları Kanunu ile ceza infaz kurumları sivil denetime açılmıştır.

2005 yılında yürürlüğe giren Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkındaki Kanunla, toplumdaki diğer kişilerin suç işlemesinin önlenmesi ve suçluların tekrar suç işlemesinin önlenmesinin yanı sıra, suçluların rehabilite edilerek topluma yeniden kazandırılması amaçlanmıştır.

Bu alanda bir diğer önemli gelişme ise 2002 yılında 4769 Sayılı Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kanununun yürürlüğe girmesidir. Kanun ile cezaevlerinin ihtiyacı olan nitelikli personelin birbirinden görerek değil, bilimin ışığında yetiştirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla İstanbul, Ankara, Erzurum, Kahramanmaraş ve Denizli illerinde personel eğitim merkezleri açılmıştır. Mesleğe yeni atanan görevlilerin aday memurluk eğitimleri, hizmet içi eğitimleri ve bazı bilgilendirme eğitimleri bu kurumlarda yapılmaktadır. 2000’li yıllara kadar cezaevlerinde görev yapan personel, özellikle infaz ve koruma memurları, görevlerini nasıl yapacaklarını bu kurumlarda çalışan ve kendilerinden önce göreve başlayan büyüklerinden öğreniyorlardı. Cezaevi personelini yetiştiren bir eğitim kurumunun

olmaması, aslında ülkeyi yönetenlerin ve toplumun suçluya, bununla bağlantılı olarak cezaevlerine bakış açısını da yansıtmaktadır. Aynı zamanda eğitim merkezlerinin açılması ve hizmet vermeye başlamasıyla, cezaevlerinde görev yapanlar yaptıkları işi bir meslek olarak görmeye başlamışlardır. Daha açık bir ifadeyle bu merkezlerin açılmasıyla cezaevi personeli kendilerini ve görev yaptıkları kurumu tanımaya başlamışlardır. Ayrıca cezaevlerinde meydana gelebilecek insan hakları ihlallerinin önlenmesi, alınacak bazı fiziksel önlemlerden öte, eğitim merkezlerinde verilecek eğitimlerle yetiştirilecek donanımlı personelle sağlanabilir (Gedik, 2011: 52).

2006 tarihinde yürürlüğe giren Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Tüzükle ceza ve güvenlik tedbirlerinin infazında gözetilecek temel ilkeler açıkça belirtilmiştir. Tüzüğe göre; *“ceza ve güvenlik tedbirlerinin infazına ilişkin kurallar hükümlülerin ırk, dil, din, mezhep, milliyet, renk, cinsiyet, doğum, felsefî inanç, millî veya sosyal köken ve siyasî veya diğer fikir yahut düşünceleri ile ekonomik güçleri ve diğer toplumsal konumları yönünden ayırım yapılmaksızın ve hiçbir kimseye ayrıcalık tanımaksızın uygulanır. Ceza ve güvenlik tedbirlerinin infazında zalimane, insanlık dışı, aşağılayıcı ve onur kırıcı davranışlarda bulunulamaz.”*

Bunların haricinde, 2001 ve 2006 yıllarını kapsayan süreç içerisinde infaz tüzüğünde yapılan düzenleme ve değişiklikler ile tutuklu ve hükümlülere yakınlarıyla telefonla haftada 10 dakikalık bir görüşme yapma hakkı tanınmış; ayrıca telefonla görüşen hükümlünün ya da görüştüğü kişilerin Türkçe bilmemesi halinde, beyan esas alınarak, herhangi bir resmi evrak istenmeden tutuklu ve hükümlülerin yakınları ile telefonla görüşmeleri kolaylaştırılmıştır.

2005 tarihinde yürürlüğe giren Ceza İnfaz Kurumlarında Bulundurabilecek Eşya ve Maddeler Hakkındaki Yönetmelikle, tutuklu ve hükümlülerin yanlarında bulundurabilecekleri kişisel eşya, gıda, tıbbi malzeme ve diğer ihtiyaç maddelerine ilişkin usul ve esaslar günün gereklerine uygun bir şekilde düzenlenmiştir. Yine 2005 yılında yürürlüğe giren Hükümlü ve Tutukluların Ziyaret Edilmeleri Hakkındaki Yönetmelik ile tutuklu ve hükümlülerin ziyaret edilmelerine dair usul ve esaslar yeniden düzenlenmiş ve tutuklu ve hükümlülerin yakınları haricinde 3 kişinin de ziyaret edebilmesinin önü açılmıştır.

Ceza infaz kurumlarının kamu dışında mekanizma ile izlenmesine amacıyla sivil izleme kurullarının oluşturulmasına ilişkin çalışma 2000 yılında başlatılmış ve 21 Haziran 2001 tarihinde yürürlüğe giren 4681 sayılı Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri İzleme Kurulları Kanununun kabul edilmesi ile sonuçlanmıştır. Söz konusu kanuna dayanarak sivil izleme kurulları hakkında bir yönetmelik hazırlanmış ve kurulların işleyişi ile ilgili daha ayrıntılı kurallar içeren bu yönetmelik, 7 Ağustos 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir (24486 sayılı Resmî Gazete).

Ceza infaz kurumlarının denetimi açısından yetkiye sahip diğer koruma mekanizmaları ise Adalet Bakanlığı Teftiş Kurulu, Kamu Denetçiliği Kurumu ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumudur.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 144. maddesi uyarınca Adalet Bakanlığı Teftiş Kurulu, adalet hizmetlerini ve savcılarını idari görevleri yönünden denetleme yetkisine sahiptir. Adalet Bakanlığı bu görevi, adalet müfettişleri ve iç denetçiler aracılığıyla gerçekleştirmektedir. Kurul ayrıca, ortaya çıkan kanun ihlalleri ile ilgili soruşturma başlatma ve denetleme yetkisine de sahiptir.

6328 sayılı Kanunun 29 Haziran 2012 tarihli Resmî Gazetede yayımlanmasıyla kurulan Kamu Denetçiliği Kurumu, Türkiye Büyük Millet Meclisine bağlı olup Ankara’da bulunmaktadır. Kurumun yetkisi, gerçek ve tüzel kişilerin Türk vatandaşları ve yabancılara kamu hizmetlerinin sunulması ile ilgili şikâyetlerinin ele alınmasını ve ayrıca idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarının insan haklarına, hukuka ve hakkaniyete uygunluğu ile ilgili olarak ilgili kuruluşlara önerilerde bulunulmasını, inceleme ve araştırma yapılmasını kapsamaktadır

20 Nisan 2016’da 6701 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle, İşkenceye Karşı BM Sözleşmesi İhtiyari Protokolü kapsamında, Ulusal Önleme Mekanizması (UÖM) olarak belirlenen Türkiye İnsan Hakları Kurumu, ismine Eşitlik” kavramı da eklenerek TİHEK’e dönüştürülmüştür. Ayrımcılık ve işkencenin önlenmesi konusu da TİHEK’in yetkilerini kapsamaktadır.

İhtiyaç duyulan yardımcı yasal çerçeve daha sonra oluşturularak kurumun, özgürlüğünden yoksun bırakılan kişilerin bulunduğu ve UÖM yetkisi kapsamındaki yerlere ziyaretler yapabilmesine olanak tanımıştır. Kanun, TİHEK’e, özgürlükten yoksun bırakılma yerlerine haberli ve habersiz ziyaretler yapma, ziyaret raporları hazırlama ile söz konusu raporları ilgili kamu kurumlarına sunmanın yanı sıra bunları yayımlama ve ayrıca, özgürlüğünden yoksun bırakılan kişilerin bulunduğu yerleri ziyaret eden diğer izlemeden sorumlu kurumlarının raporlarını değerlendirme yetkisi vermiştir. TİHEK’in Cumhurbaşkanlığına ve TBMM Başkanlığına sunulmak üzere yıllık raporlar hazırlama görevi bulunmaktadır. TİHEK ayrıca, şikâyet alma ve bunları değerlendirme yetkisine de sahiptir.

Bilindiği üzere, ceza ve infaz kurumlarının temel görevi, ceza yaptırımlarının uygulanmasını sağlamaktır. Söz konusu görevler, 5275 sayılı Kanun uyarınca, ilgili

infaz kurumlarının yöneticilerinin yetkisi kapsamında gerçekleştirilmelidir. Ancak bu bağlamda asıl karar verme mekanizması, cumhuriyet savcılıkları ile infaz hâkimlikleridir. Herhangi bir itiraz ya da şikâyet hâlinde, nihai karar infaz hâkimlikleri tarafından verilmektedir.

Bu denetim mekanizmalarının dışında kurumların sivil toplum kuruluşlarınca denetlenmesi önemli hususlardan biridir. Ceza infaz kurumlarında insan haklarının daha iyi korunması ve uygulamaların şeffaf hâle getirilmesi amacıyla STK'ların denetimine açık olması gereken yerlerdir. Sivil toplum denetime yönelik herhangi bir yasal engel bulunmamasına karşın CTE Genel Müdürlüğü ve STK'lar arasında iş birliğinin sınırlı olduğu görülmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLAR

Bu bölümde, Ankara Sincan Ceza İnfaz Kurumları Kampüsünde bulunan Sincan 1 ve 2 Nolu L Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Sincan Kadın Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Sincan Çocuk ve Gençlik Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Sincan 1 ve 2 Nolu F Tipi Yüksek Güvenlikli Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Sincan T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Ankara Çocuk Eğitimevi, Sincan Açık Ceza İnfaz Kurumunda alan çalışması sırasında 111 infaz ve koruma memuru ile uygulanan anket çalışmasından ve aynı gruptan 70 kişiyle gerçekleştirilen odak grup görüşmelerinden elde edilen bulgular değerlendirilecektir.

3.1 CEZA İNFAZ KURUMU ÇALIŞANLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Tablo 1: Cinsiyet Durumu

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Erkek	92	82,9
Kadın	19	17,1
Toplam	111	100,0

Katılımcıların cinsiyet dağılımları incelendiğinde, çalışanların %82,9 gibi ağırlıklı bir oranla erkeklerden oluştuğu, kadın çalışan oranının ise %17,1 olduğu görülmektedir.

Bu dağılım toplam personel içerisinde kadın ve erkek çalışanlarının dağılım ile de paralellik göstermektedir. Kadın çalışanların erkeklere göre daha az olması, kadınların erkeklere mahsus ceza infaz kurumlarında ziyaretçi aramaları, santral,

mektup okuma gibi sınırlı birimler ve kadın ceza infaz kurumlarında görevlendirilmek üzere istihdam edilmelerinden kaynaklanmaktadır.

Tablo 2: Yaş Durumu

Yaş	Sayı	Yüzde
22-34	73	65,8
35-45	25	22,5
46-55	13	11,7
Toplam	111	100

Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu çalışanlarının %65,8'i 22-34 yaş, %22,5'i 35-45 yaş, %11,7'si ise 46-55 yaş grubundan oluşmaktadır.

Çalışanların büyük bir çoğunluğunun genç ve genç yetişkinlerden oluşması, son 10 yıldır hızla artan tutuklu ve hükümlü sayısı ve buna bağlı olarak açılan yeni ceza infaz kurumları için on binlerce personelin istihdam edilmesinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca, işe alım koşullarında kadınlar için 30 yaş, erkekler için ise 35 yaşı geçmemiş olmak kriterleri de yer almaktadır.

Tablo 3: Medeni Durum

Medeni Durum	Sayı	Yüzde
Evli	66	59,5
Bekar	45	40,5
Toplam	111	100,0

Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu çalışanlarının yarısından fazlası evli iken geriye kalanların bekar olduğu görülmektedir.

Araştırma grubunun yarısından fazlasının 30 yaş altı çalışanlardan oluştuğu göz önüne alındığında, medeni durum konusunda böyle bir bulgu ile karşılaşılmasının manidar olduğu değerlendirilmektedir.

Tablo 4: Çocuk Sahibi Olma Durumu

Çocuk	Sayı	Yüzde
Yok	58	52,3
1 Çocuk	21	18,9
2 Çocuk	22	19,8
3 Çocuk	8	7,2
4 Çocuk	1	,9
5 Çocuk	1	,9
Toplam	111	100,0

Çocuk sahibi olan çalışanlardan çoğunluğu tek ya da iki çocuk sahibidir. Çalışanlar arasında üçüncü çocuktan sonra tekrar çocuk yapma oranının oldukça düştüğü görülmektedir. Çalışanların %52,3'ünün ise hiç çocuğu yoktur.

2016 yılında TUIK tarafından yapılan Aile Yapısı Araştırması sonuçlarına göre, bireylerin şartları uygun olsa bile en fazla istenen ideal çocuk sayısının yüzde 32 oran ile iki çocuk olduğu görülmektedir.

Bunun yanı sıra, iş yaşamındaki güçlükler de çalışan anne ve babaların çocuk sahibi olma durumunu etkileyebilmektedir. Odak grup çalışmasına katılan evli ve çocuk

sahibi İKM'ler iş yaşamının olumsuz koşulları nedeniyle kendi çocuklarına zaman ayıramadıkları ve yeterince ilgilenemedikleri yönünde serzenişlerde bulunmuşlardır.

Tablo 5: Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde
Lise	38	34,2
Ön lisans	21	18,9
Lisans	49	44,1
Yüksek lisans	3	2,7
Toplam	111	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim seviyesine bakıldığında, lise ve lisans mezunlarının oranı daha yüksek iken ön lisans ve yüksek lisans mezunlarının oranının düşük olduğu görülmektedir.

İnfaz ve koruma memuru başvuru şartları arasında en az lise veya dengi bir okul mezunu olmak yer almasına karşın ülkemizde son yıllarda artan genç işsizliği sebebiyle lisans mezunlarının sıklıkla cezaevi çalışanı olmak üzere başvuru yaptıkları görülmektedir. Ayrıca, eğitim seviyesi, özlük haklarını ve buna bağlı olarak ücretleri etkilediği için lise mezunu olarak göreve başlayanların büyük bir çoğunluğu açık öğretim programlarını tamamlayarak ön lisan ve lisans derecesi almaktadır.

Tablo 6: Gelir Durumu

Aylık Gelir	Sayı	Yüzde
3.001 – 3.500 TL arası	60	54,1
3.501 – 4.000 TL arası	19	17,1
4.001 – 4.500 TL arası	3	2,7
4.501 – 5.000 TL arası	9	8,1
5.001 – 5.500 TL arası	11	9,9
5.501 – 6.000 TL arası	5	4,5
6.000 TL’den fazla	4	3,6
Toplam	111	100,0

Aylık toplam gelir dağılımına bakıldığında, çalışanların yarısından fazlası 3.001-3.500 TL arası bir gelire sahiptir. %17,1’i 3.501- 4000 TL, %2,7’si 4501-5000 TL, %8,1’i 5.001-5.500 TL, %3,6’sı 6.000 TL’den fazla, %4,5’i 5.501-6000 TL maaş almaktadır.

Katılımcılara eş dahil toplam aylık gelirleri sorulmasına karşın grubun yarıya yakınının tek maaş ile çalışan genç ve bekar İKM’lerden oluşması nedeniyle grubun çoğunluğunun düşük gelire sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 7: Konut Türü Durumu

Konut türü	Sayı	Yüzde
Apartman dairesi	88	79,3
Lojman	22	19,8
Müstakil ev	1	0,9
Toplam	111	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların büyük çoğunluğu apartman dairesinde ikamet etmektedir. %19,8'i kuruma ait lojmanda otururken, %0,9'luk çok az bir kısmı da müstakil evde oturmaktadır.

Sincan ceza infaz kurumları kampüsü şehir merkezine oldukça uzak mesafede olmasına karşın sınırlı lojman imkânı sebebiyle çalışanların çok azı bu olanaktan yararlanabilmektedir.

Tablo 8: Konut Sahipliği Durumu

Konut sahipliği	Sayı	Yüzde
Evet	34	30,6
Hayır	77	69,4
Toplam	111	100,0

Araştırma grubuna dahil olan çalışanlardan %69,4'ünün kendine ait bir konutu bulunmamaktadır. %30,6'i ise kendine ait konutta ikamet etmektedir.

Tablo 9: Görev Yaptığı Ceza İnfaz Kurumu Durumu

Kurum Tipi	Sayı	Yüzde
Açık Ceza İnfaz Kurumu	9	8,1
Çocuk Eğitimevi	16	14,4
Çocuk ve Gençlik Kapalı Ceza İnfaz Kurumu	33	29,7
F Tipi Ceza İnfaz Kurumu	17	15,3
T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu	2	1,8
Kadın Kapalı Ceza İnfaz Kurumu	11	9,9
L Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu	23	20,7
Toplam	111	100,0

Katılımcıların görev yaptıkları ceza infaz kurumuna göre dağılımları incelendiğinde, yarısından fazlasının yetişkinlere mahsus kapalı ve açık ceza infaz kurumlarında görev yaptıkları, geriye kalanların ise çocuklara özgü kurumlarda görevli oldukları görülmektedir.

Tablo 10: Görev/Unvan Durumu

Görev/unvan	Sayı	Yüzde
İnfaz ve Koruma Başmemuru	5	3,7
İnfaz ve Koruma Memuru	106	78,5
Toplam	111	100,0

Araştırmaya katılanların çoğunluğunun infaz ve koruma memuru olduğu görülmektedir. %3,7'si ise infaz ve koruma başmemurudur.

Tablo 11: Görev Yaptığı Birim Durumu

	Sayı	Yüzde
Dış Nizamiye	2	1.8
Eğitim Servisi	3	2.7
Emanet Eşya	3	2.7
Emanet Para	1	0.9
Güvenlik ve Gözetim Servisi	57	51.4
İnfaz Birimi	2	1.8
İşyurtları	5	4.5
Kontrol Merkezi	8	7.2
Mahkûm Kabul	2	1.8
Mektup Okuma	2	1.8
Mutfak	3	2.7
Personel Birimi	2	1.8
Psiko-Sosyal Yardım Servisi	1	.9
Sağlık Servisi	2	1.8

Teknik Servis	1	.9
Ziyaretçi Kabul	4	3.6
Diğer	13	11.7
Toplam	111	100.0

Çalışanların ceza infaz kurumu içinde görev yaptığı birime ilişkin dağılımları incelendiğinde; 16 farklı birime dağılmış oldukları görülmektedir. Tabloya göre, katılımcıların yarısından fazlasının “Güvenlik ve Gözetim Servisi”nde görev yaptığı diğerlerinin de çeşitli oranlarda farklı birimlere dağıldıkları görülmektedir.

Güvenlik ve gözetim servisinde infaz ve koruma memurları ile başmemurlar görev yapmaktadır. Bu servis sayım, nöbet, iyileştirme faaliyetleri yürütür. Ayrıca, kurumun güvenliğini bozan firara teşebbüs, isyan, rehin alma, saldırı veya diğer kurum kurallarını ihlal etme durumlarında zor kullanma yetkisini kullanır.

Tablo 12: Meslek Yılı Durumu

Yıl	Sayı	Yüzde
5 yıldan az	59	53.2
5 – 10 yıl arası	23	20.7
11 – 15 yıl arası	11	9.9
16 – 20 yıl arası	5	4.5
21 – 25 yıl arası	9	8.1
26 – 30 yıl arası	3	2.7
30 yıldan fazla	1	0.9
Toplam	111	100.0

Çalışmaya katılanların yarısından fazlası 5 yıldan az, 5’te 1’i 5-10 yıl arasında, geriye kalanlar ise 11 ila 30 yıl arasında değişen sürelerde ceza infaz kurumlarında çalışmaktadır.

Grubun yarısından fazlası gençlerden oluştuğundan araştırmaya katılanlar içinde çalışma süresi 5 yıldan az olan kişilerin oranı yüksektir. Kısa çalışma süresi sebebiyle gençlerin kurum alt kültüründen ve olumsuz yaklaşımlardan daha az etkilendikleri düşünülmektedir.

3.2 CEZA İNFAZ KURUMU ÇALIŞANLARININ İŞ MEMNUNİYETİ

Tablo 13: Mesleki Sevgi Durumu

Mesleki sevgi	Sayı	Yüzde
Seviyorum	34	30.6
Kararsızım	42	37.8
Sevmiyorum	35	31.5
Toplam	111	100.0

Mesleklerini sevdiklerini belirtenlerin oranı sevmeyenlerle çok yakınen katılımcıların üçte birinden fazlası bu konuda kararsız olduğunu ifade etmiştir.

İnfaz ve koruma memurlarının meslekleri ile kurdukları ilişkiyi mesleğin kendisinden çok diğer başka meslekler ile kıyaslama yoluyla açıklamaya çalıştıkları görülmektedir. Bu kıyas çoğunlukla asker ve polis gibi üniformalı personel üzerinden kurulan ifadeler ile kendini göstermektedir. Mesleğini sevmediğini doğrudan söylemek yerine başka meslekleri yücelterek kendi mesleğindeki eksiklikleri vurgulama yoluna gittikleri görülmektedir. Meslekle ilgili düşüncelerine genellikle şöyle aktarırlar:

Polis asker gibi meslek gruplarına nazaran bize karşı toplumda olumsuz bir intiba var. İnfaz ve koruma memuruyum diyorsun, o ne diyor? Gardiyanım diyorsun, böyle bakıp uzaklaşıyor. Çok af edersiniz, bizi toplumda çocuk tacizcisi, işkenceci olarak görenler var. Bir kere meslek adımızın değişmesi lazım. Haklarımızın

gerektiği gibi verilmesi lazım. Medya kuruluşlarının bizi düzgünce tanıtması lazım.(Volkan, 35 yaş, İKM)

Bütün meslek gruplarının iyisi var kötüsü var. Ama bizim hep kötümüz var. Dışarıdan o şekilde görülüyor. İyi tarafımız hiç yansıtılmıyor.(Orhan, 52 yaş, İKM)

Tablo 14: İş Memnuniyeti Durumu

İş memnuniyeti	Sayı	Yüzde
Memnun değilim	44	39.6
Kararsızım	30	27.0
Memnunum	37	33.3
Toplam	111	100.0

Araştırma grubuna girenlerin “Yaptığınız işten memnun musunuz?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında; katılımcıların üçte birinden fazlası yaptığı işten memnun olduğunu ifade ederken memnun olmayanların bu orana yakın olduğu görülmektedir. Bu konuda kararsız olduklarını belirtenlerin oranı ise %27’dir.

Odak gruplarda ise araştırma grubuna iş memnuniyetleri doğrudan sorulmadığı halde katılımcıların sık sık işleriyle ilgili memnuniyetsizliklerini dile getirdikleri görülmüştür.

Aslında balık baştan kokuyor. Yani bizim burada aslında hükümlülerin beklentileri, bu insani değerlerdir. Görüşü de olacak, eş görüşü de olacak, iyi yemek yiyecek, sıcak su da duşunu alacak bunlar normal ölçüler. Ama bir bakanlıktan bir yerler değişince, infaz korumaları aşağılayıp orada işi ne, görevi ne, ne yapıyorlar zaten. Bu söylemler olunca biz aşağılanıyoruz. Ve bizi yani sokaktaki işçi bizden çok rahat. (Gökhan, 33 yaş, İKM)

Tablo 15: Çalışma Koşulları Memnuniyet Durumu

Çalışma koşulu	Sayı	Yüzde
Memnun değilim	79	71.2
Kararsızım	17	15.3
Memnunum	15	13.5
Toplam	111	100.0

Araştırmaya katılan çalışanların büyük bir kısmı çalışma koşullarından memnun olmadığını belirtmiştir.

Personelin çalışma koşulları konusunda ağırlıklı olarak idarecilerin yaklaşımı, değer görmeme, çalışma yaşamında öngörülemezlik, keyfi uygulamalar ve otorite kullanamama gibi durumlardan yakındıkları görülmektedir. Personel, çalışma koşullarına dair düşüncelerini genelde şu şekillerde dile getirmektedir:

“Yani insan hakları birazcık da içeriye dönük olmalı. Atıyorum, bir olay çıktığında, kardeşim insan hakları var sen buna nasıl böyle davranıyorsun diyorsa, ben de devletim, yani, senin oradaki kişiliğin benim. Sen kendi kendini ezeceksen bütün kapıları açık bırakalım, otoriteyi sağla. Vay efendim oğlum niye kendine zarar verdin. Yok, sen niye buna zarar verdin. E karar ver, şimdi ya o bana zarar verecek, yani devletin temsilinde veya başka bir insanın hakkına girecek, ya da ben o düzeni sağlamak için sen bana kanunla ne yap dersin ki havada kalıyor şu an ceza kurumları için, memursan memur gibi yap, kolluksan kolluk gibi yap. Ama ne olduğumuzu kimse bilmiyor, kolluksun diyorlar. İyi, kolluk kuvveti şeklinde ben davranıyorum, sen memursun diyor, üstüne suç işledin diyor, orantısız güç kullandın, sana ne diyor, o diyor, sana ne, mahkûm.” (Bilal, 48 yaş, İKM)

Valla onlar o kadar iyiler ki maşallah şen şakrak Allah daha iyi etsin. Ama cezaevinde cezayı biz çekiyoruz. (Melike, 27 yaş, İKM)

Tablo16: Maaş Memnuniyet Durumu

Maaş	Sayı	Yüzde
Memnun değilim	75	67.6
Kararsızım	15	13.5
Memnunum	21	18.9
Toplam	111	100.0

Çalışanların maaş memnuniyetine bakıldığında,çok yüksek bir oranla memnuniyetsizlik görülmektedir. Bu konuda kararsız olduğunu veya memnuniyet duyduğunu ifade edenlerin oranları ise oldukça düşüktür.

Odak grup görüşmelerinde katılımcılar doğrudan ücretlerinin düşük olduğunu ifade etmeseler de çoğunlukla özlük haklarının iyileştirilmesine ve görevde yükselme imkanlarının artırılmasına vurgu yapmışlardır.

“Ama burada bir maaş karşılığı çalışıyoruz. Onun karşılığı kadar emeğimizi esirgemiyoruz. Ama bizim de insan olduğumuzu bakanlığın hatırlamalı unutmamalı. Yani mahkûmlar birtakım haklar veriliyorsa, bizim de birtakım hakları özlük hakları ön plana çıkarılmalıdır.”(Reyhan, 50 yaş, İKM)

Tablo 17: Ceza İnfaz Kurumu Dışında Bir Kurumda Çalışmayı İsteme Durumu

Başka kurumda çalışma isteği	Sayı	Yüzde
Evet	105	94.6
Hayır	6	5.4
Toplam	111	100.0

Çalışanların kendi kurumları dışında başka bir kurumda çalışma isteği çok yüksektir. Ceza infaz kurumda çalışmaya devam etmek isteyenlerin oranı çok düşüktür.

Görüşmelerde edinilen izlenimlere göre, mahpuslar kadar ceza infaz kurumu personelinin de bir tünel kazma planı vardır ve başka bir kuruma geçiş yapmayı istemektedirler. Başka kuruma çalışmayı düşünen ceza infaz kurumu personelinin buna neden olarak en çok belirttiği durum mesleğin aşırı stresli olmasıdır. Çalışma koşullarının zorluğu, her geçen yıl çalışma isteğinin azalması ve ücretlerin düşük olması ayrılma isteğini arttıran nedenler arasında gelmektedir.

Tablo 18: Cinsiyete Göre İş Memnuniyeti Durumu

İş Memnuniyeti	Cinsiyet	
	Kadın	Erkek
Memnunum	9 (%69)	35 (%51,5)
Memnun Değilim	4 (%31)	33 (%48,5)
Toplam (Yüzde)	13(%100)	68(%100)

Çalışanların cinsiyetlerine göre iş memnuniyeti düzeylerine bakıldığında; kadın çalışanların işlerinden memnuniyet oranı yüksek iken erkeklerde “memnunum” ve “memnun değilim” diyenlerin hemen hemen eşit oranlarda oldukları görülmektedir.

Personele hiçbir şey yok zaten. Bir de veriyorlar personele şunu bir dağıt da bilgi ver. Bir bakıyorsun ödül yönetmeliği. Bu ne ya, önce ben okuyayım. Ha disiplin suçu yoksa iyi davranırsa, kurslara çıkarsa, bilmem ne. “Zaten dünya kadar hakkı var ya.” Beni de o şekilde eziyordu. E zaten uğraşmayım, yeter ki böyle olmayayım. Boş ver aman diyor. Bak diyor, durulacak sakın ol. Odasına attık bir şey yok. E bir ay sonra neden onun yüzünden ben 1 saat fazla açık görüşte böyle kalayım. Veya niye o adam ailesiyle görüşürken vardiyadaysam 3 saat evime gideceğim diye, yemeğimi yiyeceğim veya çocuğum ayaktaysa, yatmamışsa, huysuzluk etmişse onunla oynama şansım var. Ha yoksa uyumuşsa uyumuştur zaten çocuğumu da göremedim. Eee sabaha kadar kafamda bin bir şey 2 saatte kafamdakiler yüzünden uykuya dalma problemi, sabahın köründe uykumu alamamış, rahatlayamamış, bedenem, psikoloji ve fiziksel olarak yıpranmış bir şekilde kalk, monoton dediğimiz hayata geri dön. (Bilal, 48 yaş, İKM)

Bakan Bey bayram gününde gelip, mahkumlara nasılsınız, derdiniz nedir diye soruyor da neden memura orada iyi bayramlar diye iki kelime çıkmıyor ağzından? Biz bakanın düşmanı değiliz, bakanımız. Sonuçta her türlü saygımız da sonsuzdur. Ama bakan beyden iki kelime duymadık. Veya öyle üst düzeyden gelen. Hiç suratımıza bile bakmıyorlar yani. Çocuklar iyi bayramlar diyebilir yani. 2 kelime sadece. Bakan en azından diyebilir. Müdür zaten kralcı. Ben müdürleri zaten burada yeterli görmüyorum. Hiçbir müdürü ben ş ana kadar son çalıştığım yer de iyi bir yönetici gördüm. 21 yıldır ilk defa iyi bir yönetici gördüm. Gerçekten iyi bir yönetici. Ben diyorum cennete mi düştüm diyorum. Öbür müdürler takla, sürekli takla olmaz, taklacılıkla bu iş nereye kadar? (Gül, 52 yaş, İKM)

Tablo 19: Cinsiyete Göre Mesleğini Sevme Durumu

Mesleğini Sevme	Cinsiyet	
	Kadın	Erkek
Memnunum	5 (%38,5)	29 (%51,8)
Memnun Değilim	8 (%61,5)	27 (%48,2)
Toplam (Yüzde)	13 (%100)	56(%100)

Cinsiyete göre mesleğini sevme oranlarına bakıldığında kadın çalışanların çoğunluğu mesleğini sevmemektedir. Bu oran erkeklerde hemen hemen eşit olarak görülmektedir.

Tablo 20: Cinsiyete Göre Çalışma Koşullarından Memnun Olma Durumu

Çalışma Koşulları	Cinsiyet	
	Kadın	Erkek
Memnunum	13 (%76,5)	66 (%85,7)
Memnun Değilim	4 (%23,5)	11 (%14,3)
Toplam (Yüzde)	17 (%100)	77(%100)

Cinsiyete göre çalışma koşulları memnuniyet oranlarına bakıldığında kadın ve erkek çalışanlarda memnuniyet diyenlerin çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Şimdi bakıyoruz her bayram ziyaret. Öyle bir duruma geldi artık personel bayramlardan nefret eder hale geldi. Ben kendim için konuşayım. Ben bayramların gelmesini istemiyorum. Hakikaten nefret eder oldum. Niye, ben ekstra çalışıyorum. Bayramlarda ailemin ve çocuğumun yanında olamıyorum. O yüzden işte bakanlığa bir nebze nefret duyuyorum. İşimden soğuyorum. Her şey bakanlığın nezdinde, devletin nezdinde tutuklu hükümlü için. Varsa yoksa tutuklu ve hükümlü için neler yapabiliriz neler. (Aslı, 47 yaş, İKM)

“Aslında haklarla ilgili değil de verilen hakların uygulanış şekliyle ilgili sıkıntı var aslında, yoksa insan hakları anlamında ciddi anlamda karşımızdaki de bir insansa belki de az bile diye düşünüyorum. Ama hem çalışma şartlarımız hem de arkadaşlarımızın önce söylediği gibi bize verilen değer görev yapan arkadaşlarımıza verilen değer tam yeterli değil. Sıkıntılar yaşıyorum zaman zaman.” (Gökhan, 33 yaş, İKM)

Tablo 21: Cinsiyete Göre Maaştan Memnun Olma Durumu

	Cinsiyet	
	Kadın	Erkek
Maaş Memnuniyet		
Memnunum	14 (%77,8)	61 (%78,2)
Memnun Değilim	4 (%22,2)	17 (%21,8)
Toplam (Yüzde)	18 (%100)	77(%100)

Çalışanların maaş memnuniyetlerine bakıldığında, kadın ve erkeklerin büyük çoğunluğunun maaşlarından memnun oldukları görülmektedir. Çalışanlar maaşları konusunda doğrudan olumsuzluk bildirilmese de daha yüksek maaş istemeleri anlamına gelen asker ve polis gibi kolluk güçleri ile aynı haklara sahip olmaları gerektiğini ifade etmektedirler.

Bir kere bizim Adalet Bakanlığından alınıp İçişleri ya da ayrı bir birim olmamız lazım. Yani bana göre polis ve jandarma gibi ayrı olmamız lazım. Yani biz bir kolluk kuvveti değiliz de aslında yaptığımız iş bir kolluk görevi sonuçta, ama yan görev diyor bizimkine. (Yunus, 45 yaş, İKM)

Çalışanlar genel olarak özlük haklarından şikâyet ederken, bağlı bulundukları bakanlığı durumlarına karşı ilgisiz bularak düşüncelerini aşağıdakine benzer serzenişlerle ifade etme yoluna gitmektedirler:

Tutuklu ve hükümlüye çok hak verilmiş ama şu düşünülmemiş. Adalet Bakanlığında infaz ve koruma memurları üvey evlat gibi düşünülmüş. Yani hiçbir şey yapılmamış, özlük hakları düşünülmemiş ve bu zamana kadar gelmiş. Bakalım bundan sonra ne olacak. (Mikail, 36 yaş, İKM)

Tablo 22: Eğitim Düzeyine Göre Mesleki Sevgi Durumu

Meslek Sevgisi	Eğitim Düzeyi	
	İlköğretim/Lise/Ön lisans	Lisans/Yüksek Lisans
Seviyorum	21 (%52,5)	13 (%44,8)
Sevmiyorum	19 (%47,5)	16 (%55,2)
Toplam (Yüzde)	40 (%100)	29 (%100)

Çalışmaya katılanların eğitim düzeyine göre mesleklerine olan sevgilerine bakıldığında çalışanların eğitim düzeyi arttıkça mesleklerine olan sevgilerinin azaldığı görülmektedir. Eğitim düzeyleri yükseldikçe daha iyi koşullarda başka bir iş yapabileceklerine olan inançları da artmaktadır. Bu nedenle yaptıkları işe olan sevgilerinde bir azalma yaşanmaktadır.

Tablo 23: Eğitim Düzeyine Göre İş Memnuniyeti Durumu

İş Memnuniyeti	Eğitim Düzeyi	
	İlköğretim/Lise/Ön lisans	Lisans/Yüksek Lisans
Memnunum	21 (%51,2)	23 (%57,5)
Memnun Değilim	20 (%48,8)	17 (%42,5)
Toplam (Yüzde)	41 (%100)	40 (%100)

Çalışanların eğitim düzeyine göre iş memnuniyetine bakıldığında lisans/yüksek lisans mezunlarında memnuniyet düzeyinin biraz daha yüksek olduğu görülmektedir. Odak grup görüşmelerinde, zaman zaman ceza infaz kurumu personelinin eğitim seviyesinin yüksek olduğunu vurguladıkları görülmüştür:

Ben bizim durumumuzu halka anlatmaya çalıştığım da, cezaevlerinde personelin %70'inin üniversite mezunu olduğunu söylediğimde bana güldüler. Nasıl yani, cezaevi personeli ilkokul mezunu değil miydi? Kahveden toplanmıyor muydu? dediler. Ama eğitim seviyesi olarak biz polis ve askerlerden daha eğitimliyiz. Ama bu göz önünde bulundurulmuyor. (Yunus, 45 yaş, İKM)

İş memnuniyetini etkileyen önemli unsurlardan biri de görevde yükselme ve kariyer yapma imkânlarıdır. Mesleğinde bilgi ve becerisini artıran personelin gelecekte kariyer planı çizebilmesi için kurumun gereken fırsatları yaratması gerekmektedir.

Çalışmaya katılan personel, ceza infaz kurumu çalışanlarının eğitim seviyesinin artmasına karşın görevde yükselme imkânlarının oldukça sınırlı olduğunu aşağıdaki şekilde ifade etmektedirler:

Yani mahkûmlara birtakım haklar veriliyorsa, bizim de birtakım haklarımız, özlük hakları ön plana çıkarılmalıdır. Üniversite mezunu olan arkadaşlarımız var. Görevde yükselme için insanların bunu dikkate alınması lazım. Kadrolar açılsın, bir şeyler yapılsın. Personeli de sevin, koruyun, insan yerine koyun, gelişmesini sağlamak için yol açın. İnsanların kendini geliştirmesine izin verin. Bu yönde bir adım atılmalı. Her şey sadece mahkûm için değil hem mahkûm hem de personel için olmalı. İnsanın gelişmesi için buna hepimizin ihtiyacı var. Samimi olarak söylüyorum. Herkesin buna ihtiyacı var. Çalışan da mutlu olduğu zaman daha iyi görev yapar. (Reyhan, 50 yaş, İKM)

Tablo 24: Eğitim Düzeyine Göre Çalışma Koşullarından Memnun Olma Durumu

Çalışma Koşulları	Eğitim Düzeyi	
	İlköğretim/Lise/Ön lisans	Lisans/Yüksek Lisans
Memnunum	45 (%88,2)	34 (%79,1)
Memnun Değilim	6 (%11,8)	9 (%20,9)
Toplam (Yüzde)	51 (%100)	43 (%100)

Eğitim düzeyine göre ilköğretim/lise/ön lisans mezunlarının çalışma koşullarından çoğunlukla memnun oldukları görülmektedir. Lisans/yüksek lisans mezunlarında da bu oranın yüksek olduğu görülmektedir. Lisans/yüksek lisans mezunlarında memnuniyetsizlik oranı daha yüksek iken bu oran ilköğretim/lise/ön lisans eğitim düzeyine sahip personelde düşmektedir.

Tabloda göze çarpan bulgulardan biri ilköğretim/lise/ön lisans mezunlarının iş memnuniyetleri düşük olduğu halde çalışma koşullarına dair memnuniyetlerinin daha yüksek olduğunu belirtmeleridir.

Tablo 25: Eğitim Düzeyine Göre Maaştan Memnun Olma Durumu

Maaş Memnuniyeti	Eğitim Düzeyi	
	İlköğretim/Lise/Ön lisans	Lisans/Yüksek Lisans
<i>Memnunum</i>	37 (%71,2)	38 (%86,4)
<i>Memnun Değilim</i>	15 (%28,8)	6 (%13,6)
Toplam (Yüzde)	52 (%100)	44 (%100)

Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların maaşlarından memnun olma oranı daha yüksek iken, ilköğretim/lise/ön lisans mezunlarında da memnuniyet yüksek olarak görülmektedir.

İlköğretim/lise/ön lisans mezunlarında memnun değilim diyenlerin oranı düşük iken bu oran lisans/yüksek lisans mezunlarında daha düşüktür.

İnfaz ve koruma memurların eğitim seviyesi ne olursa olsun benzer görevleri ifade etmelerine karşın eğitim seviyesi arttıkça maaşları da belli bir oranda artmaktadır.

Eđitim seviyesi dūřuk olan çalıřanların bu konuda daha memnuniyetsiz olduđu görülmektedir.



Tablo 26: Görev Yaptığı Kuruma Göre Mesleki Sevgi Durumu

Meslek Sevgisi	Görev Yaptığı Kurum Türü		
	<i>Açık/Çocuk Eğitimevi/Kadın Açık</i>	<i>L Tipi/T Tipi/Çocuk Gençlik Kapalı CİK</i>	<i>F Tipi Kapalı CİK</i>
<i>Seviyorum</i>	9(%56,3)	20 (%46,5)	5 (%50,0)
<i>Sevmiyorum</i>	7 (%43,8)	23 (%53,5)	5 (%50,0)
Toplam (Yüzde)	16 (%100)	43 (%100)	10 (%100)

Çalışanların görev yaptığı kuruma göre mesleklerine olan sevgilerine bakıldığında,yüksek güvenlikliler dışında kapalı ceza infaz kurumlarında görev yapanların mesleklerini sevmeye oranı daha yüksek iken açık rejime tabi kurumlardabu oranın düştüğügörülmektedir.

Tablo 27: Görev Yaptığı Kuruma Göre İş Memnuniyeti Durumu

İş Memnuniyeti	Görev Yaptığı Kurum Türü		
	<i>Açık/Çocuk Eğitimevi/Kadın Açık</i>	<i>L Tipi/T Tipi/Çocuk Gençlik Kapalı CİK</i>	<i>F Tipi Kapalı CİK</i>
<i>Memnunum</i>	7(%41,2)	30 (%58,8)	7 (%53,8)
<i>Memnun Değilim</i>	10 (%58,8)	21 (%41,2)	6 (%46,2)
Toplam (Yüzde)	17 (%100)	51 (%100)	13 (%100)

Çalışanların görev yaptığı kuruma göre iş memnuniyetine bakıldığında L Tipi/T Tipi/Çocuk Gençlik Kapalı CİK ve F Tipi Kapalı CİK çalışanlarının memnuniyet oranı daha yüksek iken Açık/Çocuk Eğitimevi/Kadın Açık CİK çalışanlarının tam tersidir.

Son yıllarda mahkûmların açığa ayrılma prosedürleri iyice esnetildiğinden eskisine nazaran riski daha yüksek ve zorlayıcı mahkûmların bu kurumlarda

barındırıldığı görülmektedir. Bu durum çalışanların iş memnuniyetine ve mesleki zorluklara doğrudan etki eden bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır.

Tablo 28: Görev Yaptığı Kuruma Göre Çalışma Koşullarından Memnun Olma Durumu

Çalışma Koşulları	Görev Yaptığı Kurum Türü		
	Açık/Çocuk Eğitimevi/Kadın Açık	L Tipi/T Tipi/Çocuk Gençlik Kapalı CİK	F Tipi Kapalı CİK
Memnunum	18(%75,0)	49 (%87,5)	12 (%85,7)
Memnun Değilim	6 (%25,0)	7 (%12,5)	2 (%14,3)
Toplam (Yüzde)	24 (%100)	56 (%100)	14 (%100)

Çalışanların görev yaptığı kuruma göre çalışma koşullarından memnuniyet durumuna bakıldığında; L Tipi/T Tipi/Çocuk Gençlik Kapalı CİK, Açık/Çocuk Eğitimevi/Kadın Açık CİK ve F Tipi Kapalı CİK çalışanlarının %75 ila %85’lik oranlarda büyük çoğunluğunun çalışma koşullarından memnun olduğu görülmektedir.

Açık rejime tabi kurumlarda esnek bir güvenlik politikası uygulanırken mahkûmlar çoğunlukla örgün eğitim, mesleki eğitim ve çalışma gibi etkinliklerle vakitlerini geçirmektedir. Bu kurumlarda görev yapan infaz ve koruma memurları mahkûmlarla formal ilişki kurmakta zorlanmaktadırlar. Bu durumu, odak gruplara katılan memurlar aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

Ben açıkta olduğum için 500 küsür tane mahkûmumuz var. Hepsi birimlerde çalışıyor. Ziyaret kabul olsun, burada olsun. Tanımadığımız için, çoğunun kimliklerini tamamen hâkim saklıyor haliyle. Ziyaretçinin arasına karışıyor, kaçıyor.

Tablo 29: Görev Yaptığı Kuruma Göre Maaşlarından Memnun Olma Durumu

Maaş Memnuniyeti	Görev Yaptığı Kurum Türü		
	<i>Açık/Çocuk Eğitimevi/Kadın Açık</i>	<i>L Tipi/T Tipi/Çocuk Gençlik Kapalı CİK</i>	<i>F Tipi Kapalı CİK</i>
<i>Memnunum</i>	17(%70,8)	49 (%83,1)	9 (%69,2)
<i>Memnun Değilim</i>	7 (%29,2)	10 (%16,9)	4 (%30,8)
Toplam (Yüzde)	24 (%100)	59 (%100)	13 (%100)

Çalışanların görev yaptığı kuruma göre maaşlarından memnun olma durumuna bakıldığında; Açık/Çocuk Eğitimevi/Kadın Açık CİK ve F Tipi Kapalı CİK çalışanlarının %70 civarında yakın oranlarda memnun oldukları görülmektedir. En yüksek memnuniyet oranına ise %83,1'lik oranla L Tipi/T Tipi/Çocuk Gençlik Kapalı CİK çalışanlarının sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 30: Meslekte Geçirdikleri Süreye Göre Mesleki Sevgi Durumu

Meslek Sevgisi	Meslekte Geçirdiği Süre		
	<i>0-10 Yıl Arası</i>	<i>10-20 Yıl Arası</i>	<i>20 Yıldan Fazla</i>
<i>Seviyorum</i>	22 (%44,9)	5 (%50)	7 (%70,0)
<i>Sevmiyorum</i>	27 (%55,1)	5 (%50)	3 (%30,0)
Toplam (Yüzde)	49(%100)	10 (%100)	10 (%100)

Çalışanların meslekte geçirdiği süreye göre mesleğe olan sevgilerine bakıldığında; çalışma süresi arttıkça bu konuyla ilgili duyguların daha nötr hale geldiği gözlenmektedir.

Zorlu çalışma koşulları sebebiyle ceza infaz kurumu personeli uzun süredir özlük haklarında iyileştirme beklemesine karşın bu konuda önemli bir kazanım elde

edemedikleri görülmektedir. Bu açıdan öğrenilmiş bir çaresizlik duygusu yaşadıkları düşünülmektedir.

Tablo 31: Meslekte Geçirdiği Süreye Göre İş Memnuniyeti Durumu

İş Memnuniyeti	Meslekte Geçirdiği Süre		
	0-10 Yıl Arası	10-20 Yıl Arası	20 Yılden Fazla
Memnunum	34 (%56,7)	5 (%50)	5 (%45,5)
Memnun Değilim	26 (%43,3)	5 (%50)	6 (%54,5)
Toplam (Yüzde)	60(%100)	10 (%100)	11 (%100)

Çalışanların meslekte geçirdiği süreye göre iş memnuniyeti durumları incelendiğinde; çalışma süresi arttıkça iş memnuniyetinin düştüğü görülmektedir.

Çalışanların bu konudaki ifadelerine dayanarak, genellikle ilk 10 yılında bedensel ve ruhsal açıdan sahip olunan dinamizm, çalışma koşullarında iyileşme olacağına dair yüksek inanç gibi değişkenlere bağlı olarak iş memnuniyeti daha yüksek görünmektedir. Zamanla bu konularda yaşanan değişim ve ümitsizlik iş memnuniyetini olumsuz yönde etkilemektedir.

Yani insan hakları birazcık da içeriye dönük olmalı. Atıyorum, bir olay çıktığında, kardeşim insan hakları var sen buna nasıl böyle davranıyorsun diyorsa, ben de devletim, yani, senin oradaki kişiliğin benim. Sen kendi kendini ezeceksen bütün kapıları açık bırakalım, otoriteyi sağla. Vay efendim oğlum niye kendine zarar verdin. Yok, sen niye buna zarar verdin. E karar ver, şimdi ya o bana zarar verecek, yani devletin temsilinde veya başka bir insanın hakkına girecek, ya da ben o düzeni sağlamak için sen bana kanunla ne yap dersin ki havada kalıyor şu an ceza kurumları için, memursan memur gibi yap, kolluksan kolluk gibi yap. Ama ne olduğumuzu kimse bilmiyor, kolluksun diyorlar. İyi, kolluk kuvveti şeklinde ben davranıyorum, sen memursun diyor, üstüne suç işledin diyor, orantısız güç kullandın, sana ne diyor, o diyor, sana ne, mahkûm. (Bilal, 48 yaş, İKM)

Tablo 32: Meslekte Geçirdiği Süreye Göre Çalışma Koşullarından Memnun Olma Durumu

Çalışma Koşulları	Meslekte Geçirdiği Süre		
	0-10 Yıl Arası	10-20 Yıl Arası	20 Yıldan Fazla
Memnunum	62 (%86,1)	10 (%76,9)	7 (%77,8)
Memnun Değilim	10 (%13,9)	3 (%23,1)	2 (%22,2)
Toplam (Yüzde)	72(%100)	13 (%100)	9 (%100)

Çalışanların meslekte geçirdiği süreye göre çalışma koşullarından memnun olma durumları incelendiğinde; çalışma süresi arttıkça çalışma koşullarından memnun olma düzeyinin düştüğü görülmektedir.

15 yılı aşkın süredir ceza infaz kurumunda görev yapan iki personel durumlarını aşağıdaki şekilde aktarmaktadırlar:

Cezaevi çalışanlarının çoğu akşam olsa da başıma bir iş alandan evime gitsem diyor. Yani bugün de başıma bir iş almadan olaysız geçti. Yani belki bazıları için şey olmayabilir. Ama bunlar da daha cezaevinde çalışmanın nasıl bir şey olduğunu anlamadıkları için böyle düşünmezler. Yani yeni memurlar belki bu kadar şey düşünmeyebilirler ama başlarına bir iş geldikten sonra yaşaya yaşaya öğrendikleri zaman artık bugün de başıma bir iş gelmedi bugün de evime gidiyorum diye düşünüyorlar. (Burak, 44 Yaş, İKM)

Hani ben yani gece nöbetteyim. Sabah kalkıp dışarı çıkıyorum oksijen alamıyorum. Yani o kadar ki havasız kalıyor içeride insan. Yani kış geldi ısınma sıkıntısı başladı. Karakollarda oturamıyoruz soğuktan. (İsmail, 38 yaş, İKM)

Tablo 33: Meslekte Geçirdiği Süreye Göre Maaşlarından Memnun Olma Durumu

Maaş Memnuniyeti	Meslekte Geçirdiği Süre		
	0-10 Yıl Arası	10-20 Yıl Arası	20 Yıldan Fazla
Memnunum	54 (%75)	11(%84,6)	10 (%90,9)
Memnun Değilim	18 (%25)	2 (%15,4)	1 (%9,1)
Toplam (Yüzde)	72(%100)	13 (%100)	11 (%100)

Çalışanların meslekte geçirdiği süre arttıkça maaşlarından memnun olma durumlarında da artış gözlenmektedir. Maaşlarından memnun olmayanların oranları da çalışma süresi arttıkça azalmaktadır.

3.3. CEZA İNFAZ KURUMU ÇALIŞANLARININ ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELERİ

Tablo 34: Daha Önceden İnsan Hakları Eğitimi Alma Durumları

İnsan hakları eğitimi	Sayı	Yüzde
Evet	61	55.0
Hayır	50	45.0
Toplam	111	100.0

Katılımcıların “*Şimdiye kadar, insan hakları konusunda herhangi bir eğitim aldınız mı?*” sorusuna verdiği yanıtlar incelendiğinde, insan hakları konusunda eğitim alan ve almayan personelin oranları hemen hemen eşit olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yarısına yakınının daha önceden hiç insan hakları eğitimi almadıklarını belirtmiş olmaları çarpıcıdır. Çünkü ceza infaz kurumları gibi özgürlüğünden yoksun bırakma yerlerinde görev yapan personelin tamamına insan hakları eğitimi verilmiş olması oldukça önem arz etmektedir.

Tablo 35:İnsan Hakları Eğitimi İhtiyaç Durumu

Eğitim ihtiyacı	Sayı	Yüzde
Evet	56	50.5
Hayır	55	49.5
Toplam	111	100.0

Katılımcıların “*İnsan hakları konusunda eğitim almaya ihtiyacınız olduğunu düşünüyor musunuz?*” sorusuna verdikleri yanıtlar incelendiğinde,insan hakları

konusunda eğitim alma ihtiyacı duyan ve almak istemeyen personelin oranları hemen hemen eşit olarak görülmektedir.

Tablo 36: Diğer Çalışanlar için İnsan Hakları Eğitimi İsteme Durumu

İnsan hakları eğitimi	Sayı	Yüzde
Evet	95	85.6
Hayır	16	14.4
Toplam	111	100.0

“Sizce ceza infaz kurumu çalışanlarına insan hakları konusunda eğitim verilmeli midir?” sorusuna katılımcıların verdiği yanıtlar incelendiğinde; eğitim verilmesini isteyen çalışanların oranının çok yüksek, diğer yandan eğitim verilmesinin gerekmediğini düşünenlerin ise düşük olduğu görülmektedir.

Bu veriler, Tablo 36 ile birlikte değerlendirildiğinde neredeyse çalışanların tamamı insan hakları eğitimine ihtiyaç duyduklarını ifade etmektedir.

Tablo 37: İnsan Hakları Eğitiminin Faydasına Yönelik Düşüncelerin Durumu

	Sayı	Yüzde
Evet	97	87.4
Hayır	14	12.6
Toplam	111	100.0

Çalışanların “İnsan hakları konusunda eğitim almanın ceza infaz kurumu personeli için faydalı olacağını düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplar

incelendiğinde; büyük çoğunluğunun insan hakları konusunda eğitim almanın faydalı olacağını düşündüğü, diğer yandan eğitimi faydalı bulmayanların ise oranının düşük olduğu görülmektedir.

Diğer yandan, katılımcılardan bazıları insan hakları konusunda verilen eğitimlerin amacına ulaşmadığını ve genel olarak eğitimleri faydalı bulmadıklarını açıkça ifade etmektedir.

İnsan hakları konusunda personele verilen dersler de amacına ulaşmıyor hiçbir şekilde. İçeride mahkûm kendi eğitimini kendi veriyor. (Anıl, 33 yaş, İKM)

Şurada bir eğitim yapıyoruz. Bu eğitimin tek faydası buradaki arkadaşın o gün cezaevine gitmemesi. Başka hiçbir faydası olduğuna zerre kadar da inanmıyorum. Sadece bizim müdürlerin gelip görüntü yapması. Bizim milletimiz şekilci bir millet. Görüntü yaparız. Yani ambalajımız çok güzel, içi boş. (Abdullah, 52 yaş, İKM)

Tablo 38: Hak İhlallerin Eğitimle Giderilebilmesine Yönelik Görüşlerin Durumu

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Evet	63	56.8
Hayır	48	43.2
Toplam	111	100.0

Katılımcıların “Sizce tutuklu ve hükümlü hakları ile ilgili yapılan ihlaller eğitim ile giderilebilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtlar incelendiğinde; soruya cevap verenlerin % 56.8’sinin ihlallerin eğitim yoluyla giderilebileceğine inandığı, geriye kalan % 43.2’lik kısmın ise aksini düşündüğü görülmektedir.

Tablo 39: Tutuklu ve Hükümlü Haklarının Korunmasında En Önemli Problem Durumu

Hakların korunmasında en önemli problem	Sayı	Yüzde
Personel eksikliği	31	27.9
Aşırı kalabalıklaşma sorunu	26	23.4
Binaların fiziki olarak yetersizliği	7	6.3
Personelin iş doyumunun düşük olması	27	24.3
Uzman personel yetersizliği (psikolog vb.)	10	9.0
Diğer	10	9.0
Toplam	111	100.0

Araştırmada, “Sizce ceza infaz kurumlarında hükümlü ve tutukluların haklarının korunması konusunda en önemli problem nedir?” sorusuna verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %36,9’unun en önemli problemi personel ve uzman eksikliği olarak tanımladığı, %24,3’ünün personelin iş doyumunun düşük olmasına bağladığı, %23,4’ünün ise aşırı kalabalıklaşma sorunu diye ifade ettiği ve geriye kalanların ise fiziksel koşullar ve diğer bazı nedenler olarak belirttikleri görülmektedir.

Verilere göre, araştırmaya katılanların yarısından fazlasının hükümlü ve tutukluların haklarının korunmasında en önemli problemleri personel ile ilişkilendirdiği görülmektedir. Odak grup çalışmasında insan haklarına dayalı bir uygulamanın gelişmesini personelin koşullarının düzelmesine bağlayan bir İKM konuyla ilgili düşüncesini şu şekilde açıklamaktadır.

Öncelikle, personelin koşulları düzelmediği sürece cezaevlerinde insan hakları, mahkumlara sağlanan hakların dışında uygulanması zor bir olay. (Şenol, 32 yaş, İKM)

Tablo 40: Tutuklu ve Hükümlülerin En Çok Şikâyetçi Olduğu Konu Durumu

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Sevk ve nakiller	9	8.1
Yemekler	61	55.0
Sağlık hizmetleri	8	7.2
Suya erişim (sıcak su, içme suyu gibi)	9	8.1
Aramalar (üst, eşya, oda araması gibi)	8	7.2
Kötü muamele	3	2.7
Kitap, gazete, dergi gibi yayınlara erişim	2	1.8
Diğer	11	9.9
Toplam	111	100.0

Araştırmaya katılanların “Görev yaptığınız kurumda tutuklu ve hükümlüler en çok hangi konuda şikâyetçi olmaktadır?” sorusuna verdiği yanıtlar tablosu incelendiğinde; katılımcıların yarısından fazlasının en temel şikâyet konusunun yemekler olduğunu ifade ettiği görülmektedir. Oranlarına göre, geriye kalan şikâyetlerin%8,1’ini suya erişim, %8,1’ini sevk ve nakiller, %7,2’sini sağlık hizmetleri, %7,2’sini aramalar, %2,7’sini kötü muamele, %1,8’ini kitap, gazete, dergi gibi yayınlara erişim ve %9,9’unu ise diğer nedenler oluşturmaktadır.

Toplu yaşam alanlarında yemek çoğunlukla şikâyet konusu olmakla birlikte ceza infaz kurumu çalışanların şikâyet konusu olarak yemeği öne çıkmasının bir nedeni de kurumlarda tutuklu ve hükümlülerle aynı yemeği yemelerinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir.



Tablo 41: Eğitim Düzeyine Göre Başka Kurumda Çalışmayı İsteme Durumu

Başka Kurumda Çalışma	Eğitim Düzeyi	
	İlköğretim/Lise/Ön lisans	Lisans/Yüksek Lisans
<i>Evet</i>	55 (%93,2)	50 (%96,2)
<i>Hayır</i>	4 (%6,8)	2 (%3,8)
Toplam (Yüzde)	59 (%100)	52 (%100)

Katılımcıların eğitim düzeyine göre ceza infaz kurumu dışında başka bir kurumda çalışmayı isteme durumları incelendiğinde; ilköğretim, lise ve ön lisans mezunu olanların %93,2'sinin başka bir kurumda çalışmak istediği, geriye kalan %6,8'lik kısmın ise kendi kurumlarında çalışmaya devam etme eğiliminde oldukları görülmektedir. Lisans ve yüksek lisans mezunlarının soruya verdiği cevaplara bakıldığında ise bu grubun %96,2 oranla başka kurumda çalışmayı istediği, %3,8'lik küçük bir kısmın ise istemediği tespit edilmiştir.

Bulgulara bakıldığında eğitim düzeyi fark etmeksizin tüm personel başka bir kurumda çalışmayı istemektedir.

Tablo 42: Eğitim Düzeyine Göre İnsan Hakları Eğitimi İsteme Durumu

İnsan Hakları Eğitimi İsteme	Eğitim Düzeyi	
	İlköğretim/Lise/Ön lisans	Lisans/Yüksek Lisans
<i>Evet</i>	31 (%52,5)	25 (%48,1)
<i>Hayır</i>	28 (%47,5)	27 (%51,9)
Toplam (Yüzde)	59 (%100)	52 (%100)

Çalışanların eğitim düzeyine göre insan hakları eğitimi isteme durumuna bakıldığında; ilköğretim, lise ve ön lisans mezunu olanların %52,5'inin insan hakları

eğitimi almak istediği, %47,5'inin ise eğitim almak istemedikleri görülmektedir. Lisans ve yüksek lisans mezunlarının %48,1'i eğitim isterken, %51,9'u insan hakları konusunda yapılacak bir eğitime katılmayı istememektedir.

Tablo 43: Eğitim Düzeyine Göre Diğer Çalışanlar için İnsan Hakları Eğitimi İsteme Durumu

Diğer Çalışanlara Eğitim	Eğitim Düzeyi	
	<i>İlköğretim/Lise/Ön lisans</i>	<i>Lisans/Yüksek Lisans</i>
<i>Evet</i>	53 (%89,8)	42 (%80,8)
<i>Hayır</i>	6 (%10,2)	10(%19,2)
Toplam (Yüzde)	59 (%100)	52 (%100)

Çalışanların eğitim düzeyine göre diğer çalışanlara insan hakları eğitimi verilmesini isteme durumuna bakıldığında; ilköğretim, lise ve ön lisans mezunu olanların %89,8'inin, lisans ve yüksek lisans mezunu olanların ise %80,8'inin bu eğitimin verilmesini istediği görülmektedir. Eğitimin verilmesini istemeyenlerin oranı ilköğretim, lise ve ön lisans mezunlarında %10,2 iken lisans ve yüksek lisans mezunlarında ise %19,2 olduğu görülmektedir.

Tablo 44: Eğitim Düzeyine Göre İnsan Hakları Eğitiminin Faydasını Değerlendirme Durumu

Eğitimin Faydalı Olur	Eğitim Düzeyi	
	<i>İlköğretim/Lise/Ön lisans</i>	<i>Lisans/Yüksek Lisans</i>
<i>Evet</i>	54 (%91,5)	43 (%82,7)
<i>Hayır</i>	5 (%8,5)	9 (%17,3)
Toplam (Yüzde)	59 (%100)	52 (%100)

Çalışanların eğitim düzeyine göre insan hakları konusunda eğitim almanın ceza infaz kurumu personeli için faydalı olacağını düşünme durumuna bakıldığında; ilköğretim, lise ve ön lisans mezunu olanların %91,5'inin, lisans ve yüksek lisans mezunu olanların ise %82,7'sinin faydalı olacağını düşündüğü, eğitimin verilmesinin

faydalı olmayacağını düşünenlerin oranı ilköğretim, lise ve ön lisans mezunlarında %8,5 iken lisans ve yüksek lisans mezunlarında ise %17,3 olduğu görülmektedir.

Tablo 45: Görev Yaptığı Kuruma Göre Başka Bir Kurumda Çalışmayı İsteme Durumu

Görev Yaptığı Kurum Türü			
Başka Kurumda Çalışma İsteği	Açık/Çocuk Eğitimevi/Kadın Açık	L Tipi/T Tipi/Çocuk Gençlik Kapalı CİK	F Tipi Kapalı CİK
Evet	25(%92,6)	65 (%97)	15 (%88,2)
Hayır	2 (%7,4)	2 (%3)	2 (%11,8)
Toplam (Yüzde)	27 (%100)	67 (%100)	17 (%100)

Çalışanların görev yaptığı kuruma göre ceza infaz kurumu dışında başka bir kurumda çalışmayı isteme durumlarına bakıldığında; tüm tür ve tipteki ceza infaz kurumlarında çalışan personelin oldukça yüksek oranlarda başka bir kurumda çalışmayı istedikleri görülmektedir.

Tablo 46: Görev Yaptığı Kuruma Göre İnsan Hakları Eğitimi İsteme Durumu

Görev Yaptığı Kurum Türü			
İnsan Hakları Eğitimi	Açık/Çocuk Eğitimevi/Kadın Açık	L Tipi/T Tipi/Çocuk Gençlik Kapalı CİK	F Tipi Kapalı CİK
Evet	15(%55,6)	29 (%43,3)	12 (%70,6)
Hayır	12 (%44,4)	38 (%56,7)	5 (%29,4)
Toplam (Yüzde)	27 (%100)	67 (%100)	17 (%100)

Çalışanların görev yaptığı kuruma göre insan hakları konusunda eğitim isteme durumlarına bakıldığında; açık ve kapalı ceza infaz kurumlarında çalışanların eğitim isteyenler veya istemeyenler açısından neredeyse yarı yarıya olduğu; yüksek güvenlikli

kurumlarda çalışanların %70,6'sının insan hakları eğitimi istedikleri, %29,4'ünün ise istemediği görülmektedir.

Tablo 47: Görev Yaptığı Kuruma Göre Diğer Çalışanlar için İnsan Hakları Eğitimi İsteme Durumu

Diğer Personele İnsan Hakları Eğitimi	Görev Yaptığı Kurum Türü		
	<i>Açık/Çocuk Eğitimevi/Kadın Açık</i>	<i>L Tipi/T Tipi/Çocuk Gençlik Kapalı CİK</i>	<i>F Tipi Kapalı CİK</i>
<i>Evet</i>	24(%88,9)	55 (%82,1)	16 (%94,1)
<i>Hayır</i>	3 (%11,1)	12 (%17,9)	1 (%5,9)
Toplam (Yüzde)	27 (%100)	67 (%100)	17 (%100)

Çalışanların görev yaptığı kuruma göre diğer çalışanlara insan hakları eğitimi verilmesini isteme durumları incelendiğinde; tüm tür ve tipteki ceza infaz kurumlarında çalışan personelin oldukça yüksek oranlarda diğer personele eğitim verilmesi gerektiğini düşünmektedir.

Tablo 48: Görev Yaptığı Kuruma Göre İnsan Hakları Eğitiminin Faydasını Değerlendirme Durumu

Eğitimin Faydalı Olacağını Düşünme	Görev Yaptığı Kurum Türü		
	<i>Açık/Çocuk Eğitimevi/Kadın Açık</i>	<i>L Tipi/T Tipi/Çocuk Gençlik Kapalı CİK</i>	<i>F Tipi Kapalı CİK</i>
<i>Evet</i>	26(%96,3)	55 (%82,1)	16 (%94,1)
<i>Hayır</i>	1 (%3,7)	12 (%17,9)	1 (%5,9)
Toplam (Yüzde)	27 (%100)	67 (%100)	17 (%100)

Çalışanların görev yaptığı kuruma göre insan hakları eğitimi almanın ceza infaz kurumu personeli için faydalı olacağını düşünme durumları incelendiğinde; tüm tür ve tipteki ceza infaz kurumlarında çalışan personelin oldukça yüksek oranlarda insan hakları eğitimi almanın faydalı olacağını düşündükleri görülmektedir.

Tablo 49: Meslekte Geçirdiği Süreye Göre Başka Kurumda Çalışmayı İsteme Durumu

Başka Kurum	Meslekte Geçirdiği Süre		
	0-10 Yıl Arası	10-20 Yıl Arası	20 Yıldan Fazla
<i>Evet</i>	79 (%96,3)	15 (%93,8)	11 (%84,6)
<i>Hayır</i>	3 (%3,7)	1 (%6,3)	2 (%15,4)
Toplam (Yüzde)	82(%100)	16 (%100)	13 (%100)

Çalışanların meslekte geçirdiği süreye göre başka kurumda çalışmayı isteme durumu incelendiğinde; çalışma süresi arttıkça oran biraz düşmüş olsa da başka kurumda çalışma isteğinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışanların ilk 10 yıl içerisinde başka bir kuruma geçme ve orada çalışma isteğinin yüksek olması çarpıcıdır. İlerleyen yıllarda bu isteğin düşmüş olması kurum değiştirebileceğine olan inancın azalmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 50: Meslekte Geçirdiği Süreye Göre İnsan Hakları Eğitimi İsteme Durumu

İnsan Hakları Eğitimi İsteme	Meslekte Geçirdiği Süre		
	0-10 Yıl Arası	10-20 Yıl Arası	20 Yıldan Fazla
<i>Evet</i>	36 (%43,9)	11 (%68,8)	9 (%69,2)
<i>Hayır</i>	46 (%56,1)	5 (%31,3)	4 (%30,8)
Toplam (Yüzde)	82(%100)	16 (%100)	13 (%100)

Çalışanların meslekte geçirdiği süreye göre insan hakları eğitimi isteme durumu incelendiğinde; çalışma süresi arttıkça eğitim isteme oranlarının da yükseldiği görülmektedir.

Genel olarak, çalışma yılı eski olan personel genç personele göre hizmet içi eğitimlere daha az dahil edilmesinden yakınmakta olduğundan eğitime katılma isteği daha yüksektir.

Tablo 51: Meslekte Geçirdiği Süreye Göre Diğer Çalışanlar için İnsan Hakları Eğitimi İsteme Durumu

Diğer Personele İnsan Hakları Eğitimi İsteme	Meslekte Geçirdiği Süre		
	0-10 Yıl Arası	10-20 Yıl Arası	20 Yıldan Fazla
<i>Evet</i>	68 (%82,9)	16 (%100)	11 (%84,6)
<i>Hayır</i>	14 (%17,1)	0 (%0)	2 (%15,4)
Toplam (Yüzde)	82(%100)	16 (%100)	13 (%100)

Çalışanların meslekte geçirdiği süreye göre diğer çalışanlara insan hakları eğitimi verilmesini isteme durumları incelendiğinde; diğer çalışanlar için eğitim verilmesini isteme oranlarının tüm süre aralıklarında yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 52: Meslekte Geçirdiği Süreye Göre İnsan Hakları Eğitiminin Faydasını Değerlendirme Durumu

İnsan Hakları Eğitimi	Meslekte Geçirdiği Süre		
	0-10 Yıl Arası	10-20 Yıl Arası	20 Yıldan Fazla
<i>Evet</i>	70 (%85,4)	16 (%100)	11 (%84,6)
<i>Hayır</i>	12 (%14,6)	0 (%0)	2 (%15,4)
Toplam (Yüzde)	82(%100)	16 (%100)	13 (%100)

Çalışanların meslekte geçirdiği süreye göre insan hakları konusunda eğitim almanın ceza infaz kurumu personeli için faydalı olacağını düşünme durumuna bakıldığında; çalışma sürelerine göre belirgin bir farklılık olmaksızın, çalışanların eğitimin faydalı olacağı yönünde görüş bildirdikleri görülmektedir.

3.4 CEZA İNFAZ KURUMU ÇALIŞANLARININ İNSAN HAKLARINA YAKLAŞIMI

Tablo 53: Hükümlülerin Suç Türünün Personel Davranışlarını Etkileme Durumu

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Evet	12	10.8
Kararsızım	10	9.0
Hayır	89	80.2
Toplam	111	100.0

Katılımcıların “*Hükümlülerin işledikleri suçun türü onlara karşı davranışlarınızı etkiler mi?*” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; evet etkiler diyenlerin oranının %10,8 olduğu hayır etkilemez diyenlerin ise %80,2 olduğu görülmektedir.

Tablo 54: “Tutuklu ve hükümlüler ihtiyaç duydukları durumlarda istedikleri insan hakları kuruluşuna başvuru yapabilmelidir.” Düşüncesine Katılma Durumları

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Katılıyorum	71	64.0
Kararsızım	18	16.2
Katılmıyorum	22	19.8
Toplam	111	100.0

Katılımcılara sorulan “*Tutuklu ve hükümlüler ihtiyaç duydukları durumlarda istedikleri insan hakları kuruluşuna başvuru yapabilmelidir düşüncesine katılıyor*

musunuz?’’ sorusuna; grubun%64’ünün “Katılıyorum,” %19,8’inin “Katılmıyorum,” geriye kalan %16,2’sinin ise “Kararsızım” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir.

Tablo 55: “Ceza infaz kurumları uluslararası kuruluşlar tarafından da denetlenmelidir.” Düşüncesine Katılma Durumları

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Katılıyorum	49	44.1
Kararsızım	17	15.3
Katılmıyorum	45	40.5
Toplam	111	100.0

Katılımcıların “Ceza infaz kurumları uluslararası kuruluşlar tarafından da denetlenmelidir” düşüncesine katılıyor musunuz?’’ sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; yarıya yakınının olumlu yarıya yakınının ise olumsuz cevap verdiği geriye kalan kısmın ise bu konuda kararsız olduğu görülmektedir.

Bir ülkenin ceza infaz sisteminin uluslararası kuruluşlarca denetlenmesi o ülkedeki kurum yetkililerince ülkenin içişlerine karışıldığı gerekçesiyle ve çeşitli açılardan rahatsızlık yaratabilmektedir. Bu nedenle katılımcıların toplam %40,5’inin uluslararası denetimleri istememesi bu konudaki düşüncayı desteklemektedir. Ceza infaz kurumlarının uluslararası kuruluşlarca denetlenmesi konusunda personelin yaklaşımına yönelik birkaç örnek aşağıda paylaşılmaktadır.

Ceza infaz kurumları insan hakları kuruluşları tarafından tabi ki denetlenmeli, ama sanki bu kurumlarda sürekli işkence yapılıyor. Sürekli sadece mahkûmlar ile konuşuluyor. Personele hiçbir şey soran yok. Sanki personel işkenceci. İnanın personel sosyolojik ve psikolojik olarak zor durumda. (Fatih, 34 yaş, İKM)

Denetim için gelen heyetlerin denetim faaliyetlerini sadece tutuklu hükümlüler ile iletişim kurarak sınırlı tutması hemen hemen tüm personel tarafından eleştiri konusu edilmektedir.

Denetime gelen kurumlar ve heyetler örneğin gelirken ellerinde isimlerle geliyorlar. Kiminle görüşeceği belki zaten talimatla geliyorlar. İsimle geliyorlar, direk gidip onun odasına. (Erdi, 53 yaş, İKM)

Çalışanlardan bazıları kurumların denetime fazla açık olması ve birçok farklı kuruluş tarafından niteliksiz biçimde denetlendiğini düşündüklerini ifade etmektedir.

Kurumlar için denetleme gerekli illaki, yalnız her önüne gelen olmasın tabi ki. Belli başlı kuruluşlar normaldir tabi ki. Uluslararası belli insan hakları kuruluşları, illaki denetleyecek yani. Denetleme olmasın dersek o da olmaz. Ama her önüne gelen de denetlerse, onda da sıkıntılar çıkar yani. Meslekte yeni sayılıyım. Yalnız meclis insan hakları komisyonunun denetlemesi daha uygundur. Çünkü en azından tek bir görüş yok, meclisteki partilerden ortak toplanıyor. En azından tek bir görüş yok, o açıdan. (Ferda, 33 yaş, İKM)

Tablo 56: “Tutuklu ve hükümlülere sağlanan haklar cezaların ve ceza infaz kurumlarının caydırıcılığını önlemektedir.” Düşüncesine Katılma Durumları

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Katılıyorum	55	49.5
Kararsızım	14	12.6
Katılmıyorum	42	37.8
Toplam	111	100.0

“Tutuklu ve hükümlülere sağlanan haklar cezaların ve ceza infaz kurumlarının caydırıcılığını önlemektedir düşüncesine katılıyor musunuz?” sorusuna katılımcıların

verdiği yanıtlara bakıldığında; %49,5'inin düşünceye katıldığını, %37,8'inin katılmadığı ve geriye kalan %12,6'sının da kararsız olduğu anlaşılmaktadır.

Aşağıdaki örneklerde olduğu gibi, bazı çalışanlar tutuklu ve hükümlülere gereğinden fazla hak tanındığını ve bu haklarında ceza infaz kurumlarının caydırıcılığına zeval getirdiğini düşünmektedir.

Cezaevlerinde suçlu oranı artıyor. Neden artıyor? Bütün imkânlar ellerinde, yani fazlasıyla elinde hem de çift telefon görüşü, eş görüşü, ya sen bu insanlara caydırıcı bir nokta vermiyorsun ki yani. Bir yerde caydırıcılığı yok. Şu noktaya geldik artık: kışın sokakta kalmayım da cezaevine gireyim bari. Nasıl olsa bana bakıyorlar. Çocuğumun yiyeceği içeceği yok ta ben içeriye gireyim baksınlar. İnanın hiçbir caydırıcılığı kalmadı artık. Tam tersi biz caydırdılar artık. (Melike, 27 yaş, İKM)

Ben hükümlü ve tutuklulara tanınan hakların çok fazla olduğunu düşünüyorum. Bu yıllardan beri artarak devam ediyor. Ha neden fazla olduğunu düşünüyorum? Öncelikle cezaevinin caydırıcılığını yok ediyor bu başta. İkincisi personele iş yükü olarak dönüyor. Artı onlardan daha farklı bir psikoloji oluşuyor. Ben bu suç işlerim ama her şekilde devlet beni korur. Buradan çıkarsam, yine de bu suç işlerim diye bir algı yaratıyor insanlarda, suçlularda. Özellikle görüşler konusunda haklar fazla abartıldı. Eskiden çok eskiden haftada birdi ziyaret. Hatta daha öncesinde on beş günde birdi ziyaret, haftaya düşürüldü. İyi, bayramlarda ziyaret veriliyor. E bu savcılık ziyaretine dönüştü. Arkadaş ziyaretine dönüştü. Aile odaları açıldı. Ha hakikaten çok fazla. Yani bunları çekmek sadece. Dört duvar arasında kalmak değil. Ben isterim ki birçok haktan yoksun kalsın. Hükümlü tutuklu cezanın ne olduğunu anlasın. Yaptığı şeyin bir karşılığı olduğunu görsün. Hani bir daha yapmaktan çekinsin. Caydırıcılık olsun ama yok. (Aslı, 47 yaş, İKM)

Tablo 57: “Tutuklu ve hükümlülere tanınan haklar topluma yapılmış bir haksızlıktır.” Düşüncesine Katılma Durumları

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Katılıyorum	63	56.8
Kararsızım	23	20.7
Katılmıyorum	25	22.5
Toplam	111	100.0

Katılımcıların “Tutuklu ve hükümlülere tanınan haklar topluma yapılmış bir haksızlıktır” düşüncesine katılıyor musunuz?’’ sorusuna verdikleri yanıtlar incelendiğinde %56,8’nin haksızlık olduğu düşüncesine katıldığını, %22,5’inin bu düşünceye katılmadığını ve geriye kalan %20,7’lik grubun bu konuda kararsız olduğu görülmektedir. Odak gruplarda katılımcılar bu konudaki düşüncelerini aşağıdakilere benzer şekillerde dile getirmişlerdir:

Hani insanlar tamam olsun mahkûm için de olsun. Ama ben isterim ki önce dışarıdaki mağdurun hakkı da korunsun. Hani devlete diyeyim ki devlet dışarıdaki insanı da koruyor. Onların da her türlü hakkını koruyor. Ama maalesef böyle bir şey yok. Bazen arkadaşlar arasında da konuşuyoruz. Türkiye’de insan hakları olduğuna inanmıyorum. Sadece ve sadece suçlu hakkı tutuklu hükümlü hakkı olduğunu düşünüyorum. (Aslı, 42 yaş, İKM)

Mahkûmlara verilen hakların fazla olduğunun kanıtı şudur: Ben izlemiştim onu haberlerde, adam kanser, tedavi olacak parası yok. Adam bıçaklıyor, içeriye giriyor, tedavisini oluyor. Ben kanser olan bir mahkûm tedavi görmesin demiyorum. Kesinlikle görsün ve tedavisini olsun. Ama bu parasız insanın bunu yapmasında, şu ortaya çıkıyor. Bütün mahkûmlara verilen haklar gerçekten geniş. (Çağlar, 35)

Tablo 58: “Hükümlüler suçlu oldukları için insan hakkı olmadan yaşamayı hak ederler.” Düşüncesine Katılma Durumları

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Katılıyorum	13	11.7
Kararsızım	12	10.8
Katılmıyorum	86	77.5
Toplam	111	100.0

“Hükümlüler suçlu oldukları için insan hakkı olmadan yaşamayı hak ederler” düşüncesine katılıyor musunuz?” sorusuna katılımcıların verdiği yanıtlara bakıldığında; bu düşünceye katılmıyorum diyenlerin oranının %77,5 olduğu, katılıyorum diyenlerin oranının %11,7 düzeyinde olduğu ve bu konuda herhangi bir görüşü olmayanların oranının ise %10,8 olduğu görülmektedir.

Katılımcıların tutuklu ve hükümlü haklarını toptan reddeden bir düşünceyi desteklemedikleri görülmektedir. Ancak, mevcut hakların kısıtlanması yönünde ifadelerle sıklıkla rastlanmaktadır.

Cezaevinde olan insanlar suç işlememiş, dışarıda olan insanlar aynı kalitede yaşamayacaklar. Birazcık da olsa aşağıda olacak bazı şeyler. Filmlerde şurada burada gördüğümüz kadarıyla Amerika’da taş kırıyorlar. (Çağlar, 35)

Tablo 59: “Tutuklu ve hükümlü hakları insan haklarının bir parçasıdır.” Düşüncesine Katılma Durumları

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Katılıyorum	76	68.5
Kararsızım	20	18.0
Katılmıyorum	15	13.5
Toplam	111	100.0

Katılımcıların “*Tutuklu ve hükümlü hakları insan haklarının bir parçasıdır*” düşüncesine katılıyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; %68,5’inin bu düşünceye katıldığı, %13,5’inin katılmadığı ve geriye kalan %18’inin kararsız olduğu anlaşılmaktadır.

Odak grup görüşmelerinde tutuklu ve hükümlülerin haklarının da insan haklarının bir parçası olduğu yönünde aşağıdakine benzer görüşler ifade edilmesine karşın genel olarak bazı hakların kısıtlanması yönünde ifadelerle karşılaşmıştır.

Tutuklu ve hükümlüler suç işlerse dahi insan oldukları için tüm haklarından dolayı tüm hakların yerine getirilmesi gerektiğini düşünüyorum. İşte sağlık hakkı, görüş hakkı, avukat hakkı, daha benzeri hakların yerine getirilmesi gerektiğini düşünüyorum, insan olmaktan kaynaklı hakların. (Bilal, 48 yaş, İKM)

Hükümlü, topluma çok zararlı şeyler yapmış olabilir. Her suç çeşitlerinin hepsi ama bunları yaptı diye o insanın yaşam haklarını kısıtlamamak gerekiyor. Mesela konu içinde geçti. Görüşme hakkını, ailesiyle bir araya gelme hakkını, hayatını idame ettirecek şeylerin olması lazım. Mesela kanunun yasakladığı şeyleri, kanun “hırsızlık yapmayacaksın” demiş. Bunu cezaevine koymuş ama bunu cezaevine girmesi o adamın bütün haklarının elinden alınması anlamına gelmez. Cezaevine girmekle birlikte yasaklama almış. Temel hakları, haberleşme hakkı, yeme hakkı, uyuma hakkı; yani eski hapishaneleri görüyoruz, insanın uyuma hakkı da yok yani. Bence insan hakları açısından sıkıntı yani. (Abdullah,52 yaş, İKM)

Tablo 60: “Ceza infaz kurumlarındaki uygulamalarda insan hakları esas alınmalıdır.” Düşüncesine Katılma Durumları

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Katılıyorum	83	74.8
Kararsızım	11	9.9
Katılmıyorum	17	15.3
Toplam	111	100.0

“Ceza infaz kurumlarındaki uygulamalarda insan hakları esas alınmalıdır düşüncesine katılıyor musunuz?” sorusunu ilişkin katılımcıların verdiği yanıtlara bakıldığında; grubun %74,8’nin bu düşünceye katıldığı, %15,5’inin katılmadığı, %9,9’unun ise bu konuda kararsız olduğu görülmektedir.

Katılımcıların, odak grup görüşmelerinde tablodaki verileri destekler nitelikte ifadeler kullandıkları görülmüştür.

Hükümlü, topluma çok zararlı şeyler yapmış olabilir. Her suç çeşitlerinin hepsi ama bunları yaptı diye o insanın yaşam haklarını kısıtlamamak gerekiyor. Mesela konu içinde geçti. Görüşme hakkını, ailesiyle bir araya gelme hakkını, hayatını idame ettirecek şeylerin olması lazım. Mesela kanunun yasakladığı şeyleri, kanun “hırsızlık yapmayacaksın” demiş. Bunu cezaevine koymuş ama bunu cezaevine girmesi o adamın bütün haklarının elinden alınması anlamına gelmez. Yasak verilmiş orada zaten. Cezaevine girmekle birlikte yasaklama almış. Temel hakları, haberleşme hakkı, yeme hakkı, uyuma hakkı; yani eski hapisaneleri görüyoruz, insanın uyuma hakkı da yok yani. Bence insan hakları açısından sıkıntı yani. (Abdullah, 52 yaş, İKM)

Tutuklu ve hükümlüler suç işlerse dahi insan oldukları için tüm haklarından dolayı tüm hakların yerine getirilmesi gerektiğini düşünüyorum. İşte sağlık hakkı, görüş hakkı, avukat hakkı, daha benzeri hakların yerine getirilmesi gerektiğini düşünüyorum, insan olmaktan kaynaklı hakların. (Bilal, 48 yaş, İKM)

Tablo 61: “Tutuklu ve hükümlülerin odalarına gazete alınmamalıdır düşüncesine katılıyor musunuz?” Sorusuna İlişkin Sayı Analizi Sonuçları

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Katılıyorum	15	13.5
Kararsızım	8	7.2
Katılmıyorum	88	79.3
Toplam	111	100.0

Araştırmaya katılanların “*Tutuklu ve hükümlülerin odalarına gazete alınmamalıdır düşüncesine katılıyor musunuz?*” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında; %79,3’ünün gazete verilmesi, %13,5’inin verilmemesi ve geriye kalan %7,2’lik bir grubun ile herhangi bir görüş belirtmediği görülmektedir.

Tablo 62: “Tutuklu ve hükümlülere ziyaret hakkı dışında başka hak verilmemelidir.” Düşüncesine Katılma Durumları

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Katılıyorum	19	17.1
Kararsızım	11	9.9
Katılmıyorum	81	73.0
Toplam	111	100.0

Katılımcıların “*Tutuklu ve hükümlülere ziyaret hakkı dışında başka hak verilmemelidir*” düşüncesine katılıyor musunuz?” sorusuna verdiği yanıtlar incelendiğinde; %73’ünün bu düşünceye katılmadıkları, %17,1’inin katıldıkları ve geriye kalan %9,9’unun ise bu konuda kararsız olduğu görülmektedir.

Soruya verilen cevapların aksine, hükümlüler açısından bazı hakların kısıtlanması yönünde aşağıdakilere benzer ifadeler kullandıkları görülmüştür:

Hakların kısıtlanmasından yana değilim ama çok fazla taviz verilirse suistimaller artıyor. (Nuray, 42 yaş, İKM)

Bana göre hastane hakkı kısıtlanmalıdır. Çünkü hiçbir şeyi olmayan adamı genelde 3 kere revire çıkardığımız oluyor. Bir ilaç alıp geliyor. Hastaneye gönderdiğimiz çoğu mahkûm tedavi olmadan geri geliyor. Ya ilacı değiştiriliyor ya da benzer bir şey yapılıyor. Bu hakkı gezmeye gideyim, dışarıyı göreyim o aşamaya getirdiler yani. (Gökhan, 33 yaş, İKM)

Her şeyin bir sınırı olduğu gibi insan haklarının da bir sınırı vardır. Ama şöyle ki, suç işlememiş insanlar için geçerlidir. Bana kalırsa insan hakları suç işlememiş insanlar için. Suç işleyen insanlar zaten insan hakkını ihlal etmiştir. O yüzden insan hakkı olanlar için olabilirse kısıtlı olması gerekir. Kaldı ki şu koşullarda fazlasıyla kullanıyorlar. (Şenol, 32 yaş, İKM)

Tablo 63: “Ceza infaz kurumuna tutuklu ve hükümlü avukatları girmemelidir.”

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Katılıyorum	12	10.8
Kararsızım	4	3.6
Katılmıyorum	95	85.6
Toplam	111	100.0

Katılımcılara yöneltilen “Ceza infaz kurumuna tutuklu ve hükümlü avukatları girmemelidir düşüncesine katılıyor musunuz?” sorusuna verilen yanıtlara bakıldığında; grubun %85,6’sının “Katılmıyorum”, %10,8’inin “Katılıyorum” ve geriye kalan %3,6’sının ise “Kararsızım” şeklinde cevap verdiği görülmektedir.

Avukatların kuruma girmemesi yönünde ifadelerle hiç rastlanmazken giriş çıkış sayıları ve kuruma geliş saatleri ile ilgili düzenleme yapılması yönünde düşüncelerin hâkim olduğu görülmektedir. Personel bu konudaki görüşlerini aşağıdaki şekilde ifade etmektedir:

Avukat meselesi, bana göre abartılı. Mesela ben L-2 cezaevinde 3,5 sene çalıştım. Gecenin 2'sinde 3'ünde adam pavyonda içip ondan sonra geliyor ben mahkûmla görüşeceğim. Yani buna bir sınır koymak lazım. Tutuklu da olsa, hükümlü yılda 3 kez görüşebilir bir avukatla, ama bir tutuklu, istediği saatte görüşebiliyor. Bu fazla. (Çağlar, 35 yaş, İKM)

Mesai saatinde gelmesi lazım. Daha önce böyle bir hakları yoktu avukatların. Sonra avukatlar, son dönemlerde siyasi baskılardan dolayı veya fikir suçları, o

tür insanların içeri hükümlü ve tutuklu olarak girmesinden sonra böyle bir avukatlar şey getirdiler. 24 saat açık olsun. Her an için hükümlüye ulaşabilelim. Oradan kaynaklandı. Eskiden yok diye biliyoruz. 2-3 yıl içerisinde oldu. Bu da kendiışlerine geldiği için. (Çağrı, 50 yaş, İKM)

Hastanelerin acil servisleri dışında hastaneler de kapalıdır. Ama gece saat 2’de 3’te hatta 5’te bizim kuruma avukatlar geliyor. Bu hastanelerin acil servisleri dışında bütün kurumlar kapalı. Avukat gelsin 12’den önce girsin. Akşam 12’den önce gelsin niye gece geliyor. Sohbet amaçlı geliyor. Mahkûm için de iyi. En azından odasından çıkıyor bir nefes alıyor. Personele de yazık zaten. (Hakan, 44 yaş, İKM)

Tablo 64: “Tutuklu ve hükümlüler iyi yemek yemeyi hak etmezler.” Düşüncesine Katılma Durumları

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Katılıyorum	8	7.2
Kararsızım	8	7.2
Katılmıyorum	95	85.6
Toplam	111	100.0

Katılımcıların “*Tutuklu ve hükümlüler iyi yemek yemeyi hak etmezler düşüncesine katılıyor musunuz?*” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; %85,6 gibi yüksek bir oranla bu düşünceye katılmadıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Geriye kalanların yarısı düşünceye katılırken diğer yarısı ise bu konuda kararsız olduğunu belirtmiştir.

Personel, tutuklu ve hükümlüler ile aynı yemeği paylaştığından bu konudaki görüşlerde genellikle net bir tavır sergilemektedir.

Kendi koşullarımızda çok bir beklentimiz yok. Vardiya usulü çalışıyoruz doğal olarak çok fazla beklentimiz yok. Ama işte ufak tefek yönetimde aksaklıklar var. Onların düzelmesi lazım. Yemekte biraz daha iyi yemek olması. (Gül, 52 yaş, İKM)

Tablo 65: “Tutuklu ve hükümlü hakları ceza infaz kurumu çalışanlarının otoritesini sarsmaktadır.” Düşüncesine Katılma Durumları

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Katılıyorum	60	54.1
Kararsızım	19	17.1
Katılmıyorum	32	28.8
Toplam	111	100.0

Katılımcılara yöneltilen “*Tutuklu ve hükümlü hakları ceza infaz kurumu çalışanlarının otoritesini sarsmaktadır düşüncesine katılıyor musunuz?*” sorusuna verilen cevaplara bakıldığında; grubun %54,1’i bu düşünceye katıldığını ifade ederken %28,8’i katılmadığını ifade etmiştir. Bu konuda kararsız olduğunu belirtenlerin oranı ise %17,1’dir.

Mahkûm hakları ve otoritenin çatışması konusundaki ikilemler çalışanlar tarafından sıklıkla dile getirilmektedir.

Hakkı geldi bu adamın hakkını verelim. Ama aslında bunun bir hak olmadığını içerideki oturuşu kalkışıyla, yaşantısıyla, bunu hak etmesi gerektiğini daha anlatamadık. Sıkıntı buradan kaynaklanıyor. Size devlet bu hakkı verdi ama cezaevindeki şu şartlara uyarsanız bu hakkı iade edebilirsiniz diyemediğimizden bu oluyor. (Adnan, 40yaş, İKM)

En ufak şeyde, sesini biraz yükselt hemen kendimizi savcının karşısında buluyoruz. İnanın bizim postanede, hastanede ne işimiz oluyor. Bizim mahkûmlara davrandığımızın onda birini diğer memurlar bize davranmıyor. Ben

çoğu zaman diyorum. Bak diyorum, bu senin yaptığının onda birini ben mahkûma yapsam, ben şu an savcının karşısında ifade veriyor olurdum. (Edip, 42 yaş, İKM)

Tablo 66: “Tutuklu ve hükümlüler eğitim-öğretim hakkından yararlanılmamalıdır.” Düşüncesine Katılma Durumları

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Katılıyorum	9	8.1
Kararsızım	5	4.5
Katılmıyorum	97	87.4
Toplam	111	100.0

Katılımcıların “*Tutuklu ve hükümlüler eğitim-öğretim hakkından yararlanılmamalıdır düşüncesine katılıyor musunuz?*” sorusuna verdiği cevaplara bakıldığında; %87,4’ünün “Katılmıyorum” dediği, %8,1’inin “Katılıyorum” diye cevap verdiği ve %4,5’inin ise “Kararsızım” dediği görülmektedir.

Tablo 67: “Tutuklu ve hükümlü hakları yetersizdir, haklar daha fazla artırılmalıdır düşüncesine katılıyor musunuz?” İfadesine Katılma Durumları

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Katılıyorum	5	4.5
Kararsızım	17	15.3
Katılmıyorum	89	80.2
Toplam	111	100.0

“*Tutuklu ve hükümlü hakları yetersizdir, haklar daha fazla artırılmalıdır ifadesine katılıyor musunuz?*” sorusuna grubun verdiği yanıtlar incelendiğinde;

%80,2'sinin düşünceye katılmadığı, %4,5'inin katıldığı ve %15,3'ünün ise bu konuda kararsız olduğu görülmektedir.

Tutuklu ve hükümlü haklarının fazlasıyla yeterli olduğuna dair görüşlerin hakim olduğu görülmektedir. Çalışanlar bu düşüncelerini aşağıdaki şekilde ifade etmektedirler:

Cezaevinde verilebilecek bütün haklar verilmiş durumda. Bundan sonra af edersiniz sırtımıza çıkacak halleri yok ya! (Anıl, 33 yaş, İKM)

Tutuyor diyor ki benim haklarım var diyor. Ya senin özgürlüğün kısıtlanmış bir şekilde, insan hakları veya evrensel haklar, neyse benim hakkımın daha üzerinde bir hak ise e ben mi mahkûmum yoksa sen mi mahkûmsun? Yani o tatildayken devleti temsil eden bizsek, otoriteyi bir şekilde biz evet bu bir otoritedir. Ve kural budur diyebilmemiz lazım. Yok, efendim benim insan hakların var, evrensel hukuk var, şu kanun var, bu emsal var, sen bana bunu yapamazsın, arkadaşın dediği gibi, ya sen düzeni bozmuşsun, içeri girmişsin, içeride de artık iyileştirmeye yanıt vermemişsin. Düzeni halen bozuyorsun, karakterin halen zıt gidiyor insanlara, demek ki ben seni izole etmem gerekiyor. E doktor raporu yaz, burasında morluk varmış. Çok af edersiniz, kısıtladığım alanda çayını çorbanı adam gibi içseydin de o odaya girmeseydin. Benim suçum değil ki, benim görevim seni orada izole etmek. Ya on yıl mı aldın, bir gün bile alsan bir yıl o odada adam gibi durmasını sağlamak. Benim diyeceğim bu konuda. (Bilal, 48 yaş, İKM)

Tablo 68: “Tutuklu ve hükümlülerin eğitim-öğretim hakları kısıtlanmalıdır.” Düşüncesine Katılma Durumları

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Katılıyorum	9	8.1
Kararsızım	6	5.4
Katılmıyorum	96	86.5
Toplam	111	100.0

Katılımcıların “*Tutuklu ve hükümlülerin eğitim-öğretim hakları kısıtlanmalıdır düşüncesine katılıyor musunuz?*” sorusuna verdiği cevaplar incelendiğinde; %86,5’inin düşünceye katılmadığı, %8,1’inin katıldığı ve %5,4’ünün de kararsız olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 69: “Tutuklu ve hükümlüye özel eş ziyareti izni verilmemelidir.” Düşüncesine Katılma Durumları

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Katılıyorum	57	51.4
Kararsızım	18	16.2
Katılmıyorum	36	32.4
Toplam	111	100.0

Katılımcılara yöneltilen “*Tutuklu ve hükümlüye özel eş ziyareti izni verilmemelidir*” düşüncesine katılıyor musunuz?” sorusuna verilen yanıtlara bakıldığında; grubun %51,4’ünün izin verilmesini istemedikleri, %32,4’ünün izin verilmesine olumlu baktıklarını ve geriye kalan %16’sının ise bu konuda görüş bildirmediği anlaşılmaktadır. Personel hükümlülere neden eş görüşü verilmesini istemediklerini şu şekilde açıklamaktadır.

Bu konuya (eş görüşü) ben çok karşıyım. Yani niye diyeceksiniz. Ya bir kere cezaevlerinin ya o mahkûm oraya niye geldiğini unutmuş, 10 yıldır aynı kurumda çalışıyorum. Bu kurumun açılışında da ben vardım. İlk mahkûm alındığında da ben vardım. O günlerle bu günleri kıyaslarsanız eğer, çok fazla ödül verilmiş. (Ferda, 33 yaş, İKM)

İnsan evet o da bir insan ama bir yerde de bir suç işlemiş yani neticede mahkûm. Zaten sen her hakkı veriyorsun ona. Zaten 1 saat vermişsin. Sen bunu 3 saat, ödül

ne bir kere yani? Kaldı ki, işte hamile bir kadının çalışması kadar ayıp yok, günah yok da sen nasıl bin küsurluk kampüse, cezaevi denilen bir yere eş görüş diye bir şey verirsin. Bu ayıptır. Kadın dışarıya çıkamaz, çalışamaz ama sen bu eş görüşü verebilirsin. (Melike, 27 yaş, İKM)

Yani şu uygulama (eş görüşü) başladığından beri hiçbir katkısı olduğunu düşünmüyorum. Yani gözlemliyorum hiçbir katkısı olduğunu düşünmüyorum. Diğer dediğimiz gibi telefon süresinin arttırılması gibi. Bazı kişiler katkısı olduğunu düşünüyor olabilir ama ben bir katkısı olduğunu düşünmüyorum. Psikolojik açıdan düşünebilirler. Yani ailemle görüşüyorum. Psikolojisi bozulmaz mahkûmun. İşte görüşüyorum ya da ödül aldığım zaman görüşüyorum gibisinden psikolojik olarak bir rahatlık yaratabiliyor ama ben öyle düşünmüyorum. (Coşkun, 32)

Tablo 70: “Ölüm, hastalık gibi durumlarında hükümlüye izin verilmemelidir.” Düşüncesine Katılma Durumları

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Katılıyorum	13	11.7
Kararsızım	6	5.4
Katılmıyorum	92	82.9
Total	111	100.0

Katılımcıların “Ölüm, hastalık gibi durumlarında hükümlüye izin verilmemelidir” düşüncesine katılıyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; %82,9’unun bu olumsuz düşünceye katılmadıkları, %11,7 sinin katıldığı ve geriye kalan %5,4’ünün ise bu konuda kararsız olduğu görülmektedir.

Toplumsal olarak hassas olunan konulardan biri de bir kayıp yaşandığında,yakınların veya tanıdıkların cenaze törenine koşullar ne olursa olsun

katılması yönünde olduğundan, çalışanlarda hükümlülerin bu hakkı kullanması gerektiği yönünde kanaathâkimdir.

Tablo 71: “Tutuklu ve hükümlülerle eğitim faaliyetleri yürütülmesi gereksizdir.” Düşüncesine Katılma Durumları

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Katılıyorum	9	8.1
Kararsızım	6	5.4
Katılmıyorum	96	86.5
Toplam	111	100.0

“Tutuklu ve hükümlülerle eğitim faaliyetleri yürütülmesi gereksizdir” düşüncesine katılıyor musunuz?” sorusuna katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında; %86,5’inin eğitim faaliyetlerinin gerekli olduğunu düşündüğü, %8,1’inin gereksiz olduğu yönünde görüş belirttiği ve geriye kalan 5.4’ünün ise kararsız olduğu görülmektedir.

Odak gruplarda tutuklu ve hükümlülerle eğitim faaliyetleri düzenlemenin gerekli olduğu yönünde ifadeler yer almasına karşın eğitimlerin işlevsiz olduğu yönünde görüşler bildirenler de olmuştur.

Şu an cezaevinde yatan insanları ıslah etmeye yönelik hiçbir zorlama yok. Yani cezaevinde niye yatıyor insan ıslah olsun diye. Islah olması için de çalışma yapılması lazım. İşte o çalışma yok. Ama yedirelim, içirelim, gezdirelim, toz durulalım. Islah? Islah yok, zorlayınca, hep insan haklarına aykırı. İnsan haklarına aykırı bir durum mu var. Adamın problemi o zaten, eğitimsizlik. Adamı eğiteceksiniz. İş çıkınca bir daha yapmasın. Ben eğitime karşı değilim. Eğitilsin.

Yok, ben almıyorum yok, mecburi eğitilsin. Eğitim yoksa yemek yok. Vermeyin bakalım yemeği bakın bakalım nasıl çıkıyor.(Orhan, 52yaş, İKM)

Buradaki çocuklara her türlü eğitim yapılıyor. Dışarıda eğitimine devam ediyorsa eğitim, mesleki eğitim ise mesleki eğitim. Ama yine de ıslah olmuyor. Verilen haklar bir yerde havada kalıyor. (Arda, 37 yaş, İKM)

Belki biraz abartıyor olabilirim ama yıllardır çıkıyorum görüyorum büyük cezaevlerinde de çalıştım faaliyetlerin eğitim-öğretim kurslarının iş imkânlarının diyeyim çok da ıslah ettiğine inanmıyorum mahkûmları, evet bir şeyler öğreniyorlar, ama bunları dışarıya çıkardığımızda iş imkânı tanımıyorsanız ne yapacak? Aynı ortama girecek yine suç işleyip yine gelecek. (Aslı,42 yaş, İKM)

Tablo 72: “Tutuklu ve hükümlülerin odalarına düzenli olarak sıcak su verilmemelidir.” Düşüncesine Katılma Durumları

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Katılıyorum	20	18.0
Kararsızım	3	2.7
Katılmıyorum	88	79.3
Toplam	111	100.0

Katılımcıların “Tutuklu ve hükümlülerin odalarına düzenli olarak sıcak su verilmemelidir” sorusuna verdiği cevaplar incelendiğinde, %79,3’ünün bu düşünceye katılmadığı, %18’inin katıldığı ve %2,7’sinin ise kararsız olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 73: “Tutuklu ve hükümlüleresağlık hizmeti verilmesi gereksizdir.”Düşüncesine Katılma Durumları

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Katılıyorum	5	4.5
Kararsızım	6	5.4

Katılmıyorum	100	90.1
Toplam	111	100.0

Katılımcılara “*Tutuklu ve hükümlülerin sağlık hizmeti verilmesi gereksizdir*” ifadesine katılıp katılmadıkları sorulduğunda; grubun %90,1’i “*Katılmıyorum*”, %4,5’i “*Katılıyorum*” ve %5,4’ü ise “*Kararsızım*” şeklinde cevap vermiştir.

Çalışanlar sağlık hakkının genelde tutuklu ve hükümlülerce istismar edildiğini ve bu hakkın belirli oranda kısıtlanması gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Kendilerini bu konuda mahkûmlarla kıyaslayarak suç işlemedikleri halde sağlık kuruluşlarından mahkûmlar kadar etkin yararlanamadıklarını ifade etmişlerdir.

Bana göre hastane hakkı kısıtlanmalıdır. Çünkü hiçbir şeyi olmayan adamı genelde 3 kere revire çıkardığımız oluyor. Bir ilaç alıp geliyor. Hastaneye gönderdiğimiz çoğu mahkûm tedavi olmadan geri geliyor. Ya ilacı değiştiriliyor ya da benzer bir şey yapılıyor. Bu hakkı gezmeye gideyim, dışarıyı göreyim o aşamaya getirdiler yani. (Gökhan, 33 yaş, İKM)

Biz de bir sabah birde akşam giden mahkûmlar var. Muayeneye götürüyorsun adamı, doktor diyor ki bu ilacını içmemiş, ilaçlarını içsin öyle gelsin. (Fatih, 34 yaş, İKM)

Tablo 74: “Ceza infaz kurumlarının izleme kurulları, TBMM, sivil toplum kuruluşları gibi kurum ya da kuruluşlar tarafından denetlenmesi gereksizdir.” Düşüncesine Katılma Durumları

	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Katılıyorum	23	20.7
Kararsızım	14	12.6
Katılmıyorum	74	66.7

Katılımcıların “Ceza infaz kurumlarının izleme kurulları, TBMM, sivil toplum kuruluşları gibi kurum ya da kuruluşlar tarafından denetlenmesi gereksizdir” düşüncesine katılıyor musunuz?” sorusuna verdikleri yanıtlar incelendiğinde; %66,7’si bu düşünceye katılmadığını, %20,7’si katıldığını ve geriye kalan %12,6’sı ise bu konuda kararsız olduklarını ifade etmiştir.

Ceza infaz kurumlarının denetimlerinin alanında uzmanlaşmış yetkin kişilerce gerçekleştirilmesi önemlidir. Ceza infaz kurumu çalışanlarının sivil denetimi nasıl algıladıkları ve mevcut durumu nasıl yorumladıklarına dair görüşleri aşağıda paylaşılmıştır.

Kurumların denetime açık olması iyidir. Çoğu insan ceza infaz kurumlarını bir yere gezmeye gelirmiş gibi geliyor. Sırf gezmeye geliyor. Duyduğu her şeyden yargıya kapılıyor. Yorum yapıyor. Bu yorumlar dikkate alınıyor. Ben buna karşıyım. Geçekten birilerinin yorumu dikkate alınacaksa cezaevlerinde, bunların mahkûmları ve sorunlarını bilen insanlar ve sürekli cezaevlerini takip eden insanlardan oluşması gerektiğini düşünüyorum. Gelenlerden kimi zaman mahkûmlar da rahatsız. Zaten gelenler de çoğu zaman tek taraflı sadece mahkûm var, personel yok. (Tuğba, 29 yaş, İKM)

Bence izleme kurulu denetimleri çok gereksiz. Zaten geliyorlar, mahkûm sayısı kaç? Kapasite kaç, kaç kişiye ceza verdiniz? Rakam alıp gidiyorlar. Bu kişilerin çoğu zaten emekli veya iş yapmıyor. Onlar için gelir kapısı, bizim içinse sıkıntı. Düzgün denetlesin. Gelsin, baksın, etsin... (Mervan, 42 yaş, İKM)

Denetimler için izleme kurulları geliyor. Niye geldiklerini anlamış değilim. (Gülcan, 36 yaş, İKM)

İzleme kurullarında görev yapan kişilere baktığımda nüfus müdürü, makine mühendisi, belediye çalışanı gibi kişilerden oluşuyordu. Bu kişilerin ceza infaz kurumlarını denetleme konusunda ne gibi bir yetkinliği olabilir? Ne kadar sorun dinleyebilir? Ne kadar çözüm getirebilir? İleriye dönük hiçbir şey. Ama bu iş yetkin kişiler tarafından yapılmış olsa daha etkili olabilir. (Baki, 48 yaş, İKM)



SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, ceza infaz kurumu gibi özgürlüğünden yoksun bırakma yerlerinde görev yapan çalışanların insan haklarını nasıl algıladıklarını, tutuklu ve hükümlü haklarına nasıl yaklaştıklarını ve bu haklar karşısında kendilerini nasıl konumlandıklarını ortaya koyarken, aynı zamanda nasıl bir çalışma yaşamı sürdürdüklerinin, eğitim iş ve sosyal yaşamlarının insan haklarına yaklaşımlarını ne düzeyde etkilediğinin belirlemesi amaçlanmıştır.

Araştırma kapsamında görüşme yapılan ceza infaz kurumu çalışanlarının gerek düşünceleri gerekse izlenimleri, ceza infaz alanında yaşanan sorunlar hakkında başka kaynaklardan da doğrulanabilecek bulgular ve değerlendirmeler içermektedir.

Ceza infaz kurumları kalabalıklaşma ve benzeri birçok sorunu içerisinde barındıran yapılar olduğundan burada çalışan personelin birçok beceriye sahip olması ve görevini ifa ederken insan haklarına saygılı olması temel koşullardan biridir. Bu açıdan ceza infaz kurumu gibi alıkonulma yerlerindeki tüm görevlilerin insan hakları için uluslararası standartları ve ülke mevzuatlarını bilme ve uygulama yükümlülükleri bulunmaktadır.

Ankara, Sincan Ceza İnfaz Kurumları Kampüsünde gerçekleştirilen bu araştırmada, ceza infaz kurumu çalışanı olarak infaz sisteminin önemli aktörlerinden infaz ve koruma memurlarının insan haklarına yaklaşımı konusunda eğitim, gelir, çalışma yaşamı, iş memnuniyeti, çalışma süresi, tutuklu ve hükümlülere yönelik düzenlemeler ve uygulamaları değerlendirme biçimlerine bakılarak mevcut durumun resmedilmesi hedeflenmiştir. Bu hedefe yönelik ihtiyaç duyulan verileri elde etmek amacıyla ceza infaz 111 ceza infaz kurumu çalışanı ile görüşmeler yapılarak anket

uygulanmış ve akabinde 12 ayrı grup şeklinde toplam 70 kişi ile odak grup çalışmaları yürütülmüştür.

Ceza infaz kurumları kampüsünde yapılan görüşmeler ve saha çalışması sonucunda, öncelikli olarak çalışanların sosyal ve ekonomik durumları ortaya konmaya çalışılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre;örnekleme yer alan çalışanların ağırlıklı 22-34 yaş grubunda olduğu ve grubun yarısından fazlasının genç ve bekarçalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Çocuk sahibi olan çalışanlardan çoğunluğu 1 ya da 2 çocuk sahibidir. 3 çocuktan sonra çocuk yapma oranının oldukça düştüğü görülmektedir. Çalışanların %52,3'ünün ise çocuk sahibi değildir.

Çalışanların eğitim düzeylerine bakıldığında, infaz ve koruma memurları arasında lise ve lisans mezunlarının sayısı daha yüksek iken ön lisans ve yüksek lisans mezunlarının sayılarının daha düşük olduğu görülmektedir.

Ceza infaz kurumunda görev yapan infaz ve koruma memurlarının gelir düzeyleri incelendiğinde çalışanların yarısından fazlasının düşük gelire sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Sincan Ceza İnfaz Kurumları Kampüsü şehir merkezine uzak mesafede olmasına karşın sınırlı lojman imkânı sebebiyle çalışanların çok azının lojman imkanından yararlanabildiği görülmektedir.

Araştırma grubunda 106 infaz ve koruma memuru ve 5 baş memur yer almış olup grubun yarısından fazlası yetişkinlere mahsus kapalı ve açık ceza infaz kurumlarında; geriye kalanlar ise, çocuklara özgü kurumlarda görev yapmaktadır.

Araştırma grubunda yer alan çalışanların toplam 16 ayrı birimde görev yaptıkları ve bunların yarısından fazlasının “Güvenlik ve Gözetim Servisi’nde sayım, nöbet ve

iyileştirme faaliyetleri gibi işleri yürüttükleri görülmektedir. Çalışanlardan dörtte üçü 10 yıldan az bir süredir infaz ve koruma memuru olarak görev yapmaktadır.

Çalışanların sadece üçte biri yaptığı işten memnun gözükmemektedir. Büyük bir kısmı çalışma koşullarından memnun olmadığını belirtmiştir. Bulgulara göre çalışma süresi uzadıkça memnuniyetin daha da arttığı görülmektedir. Bu durumun duyarsızlaşma ve kişisel doyum hissinde azalma nedenlerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Cinsiyete göre, mesleğini sevmeye oranlarına bakıldığında ise, kadın çalışanların çoğunluğu mesleğini sevmemektedir. Bu oran, erkek çalışanlarda hemen hemen eşit durumdadır.

Çalışma koşulları açısından, personelin ağırlıklı olarak idarecilerin yaklaşımı, değer görmeme, çalışma yaşamında öngörülemezlik, keyfi uygulamalar ve otorite kullanamama gibi durumlardan yakındıkları görülmektedir.

Maaş memnuniyeti açısından duruma bakıldığında, çalışanların üçte ikisi maaşlarından memnun değildir. Odak grup görüşmelerinde gerçekleştirilen diyaloglarda ise katılımcılar doğrudan ücretlerinin düşük olduğunu ifade etmeseler de özlük haklarının iyileştirilmesine ve görevde yükselme imkanlarının artırılmasına çoğunlukla vurgu yapmışlardır.

Araştırma verilerine göre, personelin ceza infaz kurumları dışında başka bir kurumda çalışma isteği çok yüksektir. Personelin büyük bir çoğunluğunun zorlu ve stresli iş yaşamı içinde düşük motivasyonla görev yapıyor olması ve kurumdan ayrılma istekleri dikkate alınması gereken bir veri olarak karşımıza çıkmaktadır.

İnsan hakları bilgi ve farkındalık düzeyine etki edecek değişkenlere bakıldığında, çalışanların yarısına yakını daha önce hiç insan hakları eğitimi almadığını ifade etmektedir. Ceza infaz kurumları gibi özgürlüğünden yoksun bırakma yerlerinde

görev yapan personelin tamamına temel insan hakları eğitimi; özelde ise tutuklu ve hükümlülere hakları konusunda eğitim verilmiş olması oldukça önem arz etmektedir.

Bulgulara göre, katılımcıların yarısının bireysel olarak insan hakları eğitimine ihtiyacı olmadığını belirtmesine karşın aynı katılımcıların tamamına yakını diğer çalışanların insan hakları eğitimine ihtiyacı olduğunu ifade etmiştir. Sonuç olarak kurum, yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi gibi değişkenlere bakılmaksızın bütün bulgular değerlendirildiğinde, neredeyse çalışanların tamamı insan hakları eğitimine ihtiyaç duyduklarını ifade etmektedir. Diğer yandan, odak grup görüşmelerinde katılımcıların bazıları, insan haklarına yönelik eğitimlerin amacına ulaşmadığını ve genel olarak eğitimleri faydalı bulmadıklarını açıkça ifade etmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, çalışmaya katılanların yarısından fazlası personel eksikliği ve iş doyumunun düşük olması gibi konuları ön plana çıkararak, tutuklu ve hükümlülerin haklarının korunmasında en önemli problemleri doğrudan personel ile ilişkilendirdiği görülmektedir.

Araştırmaya katılanlar görev yaptıkları kurumda tutuklu ve hükümlülerin en çok yemek konuda şikâyetçi olduklarını ifade etmişlerdir. Ceza infaz kurumları gibi, toplu yaşam alanlarında, yemek çoğunlukla şikâyet konusu olmakla birlikte, yemeğin öne çıkarılma nedeninin çalışanların tutuklu ve hükümlülerle aynı yemeği paylaşmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırma bulgularına göre, katılımcıların neredeyse yarısının ceza infaz kurumlarının uluslararası kuruluşlar tarafından da denetlenmemesi gerektiği ifade edilmiştir. Uluslararası kuruluşların denetiminin, ülkenin içişlerine karışıldığı gerekçesiyle genelde olumsuz karşılandığı görülmektedir.

Çalışmada elde edilen bir başka bulgu ise çalışanların yarısı tutuklu ve hükümlülere gereğinden fazla hak tanındığını, bu hakların ceza infaz kurumlarının caydırıcılığına zeval getirdiğini ve çalışanların otoritesini sarstığını düşünmektedir. Buna benzer şekilde, çalışanların yarısından fazlası tutuklu ve hükümlülere tanınan hakları topluma karşı yapılmış bir haksızlık olarak değerlendirirken mevcut hakların kısıtlanması gerektiğini düşünmektedir. Diğer yandan, tutuklu ve hükümlü haklarını toptan reddeden bir düşünceyi desteklemedikleri görülmektedir.

Çalışmada tutuklu ve hükümlülerin avukat hakkını kullanma konusunda olumsuz bir düşünceye rastlanmazken, avukatların kuruma giriş çıkış sayıları ve kuruma geliş saatleri ile ilgili düzenleme yapılması yönünde önerilerin hâkim olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yarısından fazlası abartı bir ödül olduğunu düşündükleri için tutuklu ve hükümlülere özel eş ziyareti izni verilmesini istemediklerini belirtmektedir.

Katılımcıların tamamına yakını tutuklu ve hükümlülere eğitim verilmesini desteklerken odak grup görüşmelerinde eğitimlerin işlevsiz olduğu yönünde görüş bildirenler olmuştur.

Çalışanlar, ceza infaz kurumlarında sağlık hakkının genelde tutuklu ve hükümlülerce istismar edildiğini ve bu hakkın belirli oranda kısıtlanması gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Kendilerinin suç işlemedikleri halde sağlık kuruluşlarından mahkûmlar kadar etkin yararlanamadıkları konusunda sık sık serzenişte bulunmuşlardır.

Temel insan haklarına saygı bile cezaevlerinde geleneksel bir sorun haline gelmiştir. Özgürlüğünden yoksun bırakılan bireylere insan haklarının gerektirdiği gibi saygılı davranılması ve hak ihlallerinin önlenmesi amacıyla ceza infaz kurumlarının kamu dışı kuruluşlarca her zaman denetlenmesi gerekmektedir. Bu denetimlerin

alanında uzmanlaşmış yetkin kişilerce gerçekleştirilmesi önemlidir. Bu konuda etkili koruyucu mekanizmalara bakıldığında, İşkencenin Önlenmesine Dair Avrupa Sözleşmesikapsamındamahkumların temel hak ihlallerinden korunması için büyük girişimlerde bulunulmuş ve Avrupa İşkencenin ve İnsanlık Dışı veya Onur Kırıcı Ceza veya Muamelenin Önlenmesi Komitesi (AİÖK) gibi yetkinbir organoluşturmuştur. Diğer yandan, ceza infaz kurumlarında oldukça önem arz eden sivil denetimin bu alanda yetersiz kaldığı görülmektedir. Türkiye’de, ceza infaz kurumlarının sivil denetimi içinoluşturulmuş ve kurumları her zaman denetleme hakkında sahip sivil izleme kurullarının denetimleri, ceza infaz kurumu çalışanları tarafından yetersiz bulunmaktadır. Araştırma kapsamında görüşme yapılan çalışanlar, izleme kurulu üyelerini denetimler konusunda yetkin olmadıklarını ifade etmektedirler.

Araştırmada varılan en önemli sonuçlardan biridegenel olarak çalışanların temel haklar ve tutuklu ve hükümlü hakları konusunda bilgi sahibi olmalarınakarşın; iş memnuniyeti, olumsuz çalışma koşulları, çalışan olarak yetersiz özlük hakları ve bunların iyileştirilmesi yönünde kanalların tıkalı olması nedeniyle yaşadıkları değersizlik duygusunu hükümlülere tanınan imkânlara ve haklara öfke duyarak göstermektedirler.

Ceza infaz kurumlarında temel insan haklarına saygı duyulması ve özgürlüğünden yoksun bırakılan kişilerin kanunla kısıtlanan haklar dışındaki haklarının korunması ve onlara insanca muamele edilmesi açısından hem çalışanları kapsayan hem de infaz politikalarını bu açıdan düzenleyen kapsayıcı bir yaklaşıma ihtiyaç vardır. Uygun koşulları oluşturmada çalışanların böyle bir yaklaşımı sergilemesini beklemek pek gerçekçi olmayacaktır.

İnsan hakları açısından etkin bir “korumanın” sağlanması, aslında ülkelerin de işini kolaylaştıran bir iklimi yaratması açısından hedeflenmesi gereken bir olgu olarak değerlendirilmektedir.

Verilerden yola çıkarak tutuklu ve hükümlü haklarının korunması açısından kurumlarda gerekli düzenlemeler yapılmasının yanında, personele yönelik çalışmalara da ağırlık verilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Çalışma sonuçlarına göre öneriler aşağıda sıralanmıştır:

Personel alımlarında, mesleğin gerekliliklerine uygun seçimler yapılmalı, işe alınacak personelin temel yeterlilikleri ve uygunluk kriterlerini taşıyor olmasına dikkat edilmelidir.

Personelin iş memnuniyet düzeyi ve mesleğe devam edebilmesi için gerekli psikolojik değişkenler belirli aralıklarla ölçülmeli ve elde edilen sonuçlara göre bilimsel temelde tedbirler alınmalı ve etkin politikalar üretilmelidir.

Ceza infaz kurumu çalışanlarında, genel olarak eğitime karşı olumsuz düşüncelerinin aşılması ve eğitimlerin etkinliğinin artırılması için personel eğitiminde yeni yetişkin eğitim metotları kullanılmalı; özelde, insan hakları alanında farkındalık artırmaya yönelik daha efektif eğitimler düzenlenmelidir.

Ceza infaz kurumu yöneticileri ve personelinin ceza infaz alanı ve insan hakları konusunda yükseköğrenim görebilecekleri ve uzmanlaşabilecekleri lisans ve üzeri öğrenim programları yaygınlaştırılmalıdır.

Personelin iletişim ve zor davranışlarla baş etme becerilerini artıracak eğitimler yaygınlaştırılmalıdır.

Personelde yaşanan değersizlik duygusunu azaltmaya ve personelin özgüveni arttırmaya yönelik tedbirler hayata geçirilmelidir.

İş doyumunu ve verimliliği arttırmak için personel mesleki becerilerine niteliklerine uygun yerlerde görevlendirilmelidir.

Tüm ceza infaz kurumları için ölçülebilir ve denetlenebilir bir yapı oluşturabilmek adına, uygulama birliği ve standartlar hayata geçirilmelidir.

Kurumların denetimi için hâlihazırdaki önleyici mekanizmalar güçlendirilmeli; yerel ve bölgesel düzeyde yeni ve etkin önleme mekanizmaları hayata geçirilmelidir.

Özgürlüğünden yoksun bırakılan kişilere, insan haklarının gerektirdiği gibi saygılı davranılması ve hak ihlallerinin önlenmesi amacıyla ceza infaz kurumları kamu dışı kuruluşlarca yeterince denetlenmeli ve denetim raporlarını dikkate alan uygun tedbirler üretilmelidir.

KAYNAKÇA

Arıkan, Rauf, **Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama**, Asil Yayınevi, Ankara, 2007

Ata, Ayça, **Tarihi Süreç İçinde Dünya’da ve Türkiye’de Cezaevi Sisteminin Gelişimi**, Seda Orman (Ed.), Ceza İnfaz Kurumları Mimarisi Konferansı, Ankara, 2006.

Bacaksız, Pınar, **Cezalandırma ve Topluma Yeniden Kazandırma**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 16, Özel Sayı 2014 (Basım Yılı: 2015).

Beccaria, Cesare, **Suçlar ve Cezalar Hakkında**, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 2010.

Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5275.pdf>, Erişim tarihi: 20.10.2019

Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Tüzük, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/2.5.200610218.pdf>, Erişim tarihi: 15.11.2019

Coyle, Andrew, **Cezaevi Yönetimine İnsan Haklarını Göz Önüne Alan Bir Yaklaşım**, Uluslararası Cezaevleri Araştırmaları Merkezi Yayınları, 2002

Creswell, John W. **Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed MethodsApproaches** (4th ed.). ThousandOaks, CA: Sage, 2014.

Çeçen, Anıl, **İnsan Hakları**, Gündoğan Yayınları, İstanbul, 2000.

Demirbaş, Timur, **Hürriyeti Bağlayıcı Cezaların ve Cezaevlerinin Evrimi**, Emine Gürsoy-Naskali ve Hilal Oytun Altun (Ed.), Hapishane Kitabı içinde, İstanbul, Bayrak Matbaası, 2005.

Easton, Susan, **Prisoners' Right: Principles and practice**, First Published, New York and Canada, Routledge, 2011.

Easton, Susan, **Constructing Citizenship: Making Room for Prisoners' Rights**. Journal of Social Welfare and Family Law, Vol. 30, No:2, June 2008, pp. 127-146

Ergüden, Işık, **Hapishane Çağı**, Versus Kitap, İstanbul, 2007.

Foucault, Michel, **Hapishanenin Doğuşu**, 3. Baskı, çev: Mehmet Ali Kılıçbay, İmge Kitabevi Yayıncılık, Ankara, 2006.

Gedik, Cemal, **Ceza ve İnfaz Kurumlarında Görev Yapan İnfaz ve Koruma Memurlarının İnsan Haklarına Bakışı**, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul, 2011.

İlhan ve diğerleri, **Nitelik Kataloğu: İnfaz ve Koruma Memurlarının Temel Yeterlikleri**, Baskı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, Ankara, 2017.

Kurt, Mehmet, **Cezaların İnfazı ve Ceza İnfaz Kurumlarının Sorunları**. Ankara: Adalet Yayınevi, 2007

Morris, Norval, David J. Rothman. **The Oxford History of the Prison**, New York, Oxford University Press, 1998.

Nursal, Necati, **Uluslararası Cezaevi Standartları**, Ankara, 2007

Öztekten, Özkan, **Türkçede 'Mahpus' ve 'Hapishane'**, Emine Gürsoy-Naskali ve Hilal Oytun Altun (Ed.), Hapishane Kitabı içinde, İstanbul, Bayrak Matbaası, 2005.

24486 sayılı Resmî Gazete, <http://www.mevzuat.gov.tr>, Erişim tarihi: 25.11.2019.

Recommendations of the Committee of Ministers of the Council of Europe in the Penitentiary Field, Printing House Gür Kopyalama Merkezi, Ankara, 2011.

Reynaud, Alain, **Hapishanelerde İnsan Hakları**, çev. İhsan Kuntbay, TODAİE Yayınları, Ankara, 1992.

Taşkın, Ahmet, **Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personelinin Eğitimi**, Emine Gürsoy-Naskali ve Hilal Oytun Altun (Ed.), Hapishane Kitabı içinde, İstanbul, Bayrak Matbaası, 2005.

Tezcan, Durmuş; Erdem, Mustafa R.; Sancaktar, Oğuz; Önok, Mustafa R., **İnsan Hakları El Kitabı**, Ankara, Seçkin, 2009.

Öztürk, Nursema, TÜİK 2016 Aile Yapısı Araştırması Raporu Çerçevesinde Türk Aile Yapısının Değişimi, <https://www.academia.eu/>, Erişim tarihi: 19.11.2019

UNODC, **Handbook on Alternatives to Imprisonment**, United Nations for the English edition, New York, 2007.

Walmsley, Roy, World Prison Population List, Twelfth Edition, Institute for Criminal Research, https://www.prisonstudies.org/sites/default/files/resources/downloads/wpl_12.pdf, Erişim tarihi: 19.11.2019

Van Zyl Smit, Dirk, **Handbook on Prisons**, Ed. Yvonne Jewkes, Willan Publishing, New York, 2007.

Yücel, Yonca Güneş, **Kildin Öte Tarafı Gardiyanlar**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2017



ÖZET

Kaçmaz, Süleyman, Ceza İnfaz Kurumu Çalışanlarının Tutuklu ve Hükümlü Haklarına Yaklaşımı: Sincan Ceza İnfaz Kurumları Kampüsü Örneği, Yüksek Lisans Tezi,
Danışman: Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ÇİFCİ, 140 s.

Cezaevleri kalabalıklaşma ve benzeri birçok sorunu içerisinde barındıran yapılar olduğundan burada çalışan personelin birçok beceriye sahip olması ve görevini yaparken insan haklarına saygılı olması temel koşullardan biridir. Bu açıdan ceza infaz kurumu gibi alıkonulma yerlerindeki tüm görevlilerin insan hakları için uluslararası standartları ve ülke mevzuatlarını bilme ve uygulama yükümlülükleri bulunmaktadır.

Bu çalışmada temel amaç, ceza infaz kurumu gibi özgürlüğünden yoksun bırakma yerlerinde görev yapan çalışanların insan haklarını nasıl algıladıklarını, tutuklu ve hükümlü haklarına nasıl yaklaştıklarını ve bu haklar karşısında kendilerini nasıl konumlandıklarını ortaya koyarken, aynı zamanda nasıl bir çalışma yaşamı sürdürdüklerini, eğitim iş ve sosyal yaşamlarının insan haklarına yaklaşımlarını ne düzeyde etkilediğini belirlemektir.

Ankara Sincan Ceza İnfaz Kurumları Kampüsünde gerçekleştirilen bu araştırmada, ceza infaz kurumu çalışanı olarak infaz sisteminin önemli aktörlerinden infaz ve koruma memurlarının insan haklarına yaklaşımı konusunda eğitim, gelir, çalışma yaşamı, iş memnuniyeti çalışma süresi, tutuklu ve hükümlülere yönelik düzenlemeler ve uygulamaları değerlendirme biçimlerine bakılarak mevcut durumu resmetmek hedeflenmiştir. Bu hedefe yönelik temel verileri elde etmek amacıyla ceza infaz kurumu çalışanları görüşmeler yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İnsan hakları, ceza infaz kurumu, infaz ve koruma memuru.

ABSTRACT

Kaçmaz, Süleyman, Approaches of Prison Officers to the Human Rights: The Case Study in Sincan Prison Campus, Master's Thesis, Advisor: Prof. Dr. Elif GÖKÇE ARSLAN
ÇİFCİ, 140 p

Since prisons are structures that contain many problems such as crowding and similar problems, it is one of the basic conditions that the staff working there have many skills and respect human rights while performing their duties. In this respect, all officers in detention places such as the prisons have an obligation to know and apply international standards and national legislation for human rights.

The main purpose of this study is to determine how the prison officers working in deprivation places such as prisons perceive human rights, how the officers approach to the rights of detainees/convicts and while revealing that how they take themselves for these rights, at the same time, what kind of work life they maintain, how their education, work and social lives affect their approach to human rights.

In this study carried out in Ankara Sincan Prison Campus, it is aimed to describe current situation by examining assessment ways of prison security officers that are one of the essential actors of the penal system as a prison staff regarding training, income, work life, job satisfaction, working time, regulations and practices for convicts and detainees on human rights approach. In order to obtain basic data for this purpose, interviews were conducted with prison staff.

Keywords: Human rights, prison, prison officer.

EK-1: ANKET FORMU

ANKET FORMU

AÇIKLAMA

Bu anket formunda yer alan soruların amacı, siz değerli ceza infaz kurumu çalışanlarının insan haklarına yaklaşımını belirlemektir. Anketin doldurulması 10-15 dakikanızı alacaktır. Ankete vereceğiniz cevaplar ve kişisel bilgileriniz kesinlikle gizli kalacaktır.

Tamamen bilimsel bir amaçla yapılan bu araştırmada, ceza infaz kurumu çalışanların insan hakları konusunda yaklaşımlarını etkileyen faktörler değerlendirilecektir.

Katkılarınız için teşekkür ederim.

Araştırmacı: Süleyman KAÇMAZ

SORULAR

1. Cinsiyetiniz?

1 () Erkek

2 () Kadın

2. Yaşınız?

Lütfen yazınız.....

3. Doğum yeriniz?

1 () Köy

2 () Kasaba

3 () İlçe

4 () İl

5 () Yurt dışı

6 () Diğer,

(Lütfen yazınız).....

4. Medeni durumunuz?

1 () Evli

2 () Bekâr

Not: Cevabınız “Bekar” ise lütfen 8. soruya geçiniz

5. Eşinizin yaşı?

Lütfen yazınız.....

6. Eşinizin eğitim durumu?

1 () İlköğretim

2 () Lise

3 () Ön lisans

4 () Lisans

5 () Yüksek Lisans

6 () Doktora

7 () Diğer, (Lütfen yazınız).....

7. Eşiniz ne iş yapıyor?

1 () Lütfen yazınız.....

2 () Çalışmıyor

8. Çocuğunuz var mı?

1 () Yok

2 () Var, Sayısı?

9. Eğitim durumunuz?

1 () İlköğretim

2 () Lise

3 () Ön lisans

4 () Lisans

5 () Yüksek Lisans

6 () Doktora

7 () Diğer,

(Lütfen yazınız).....

10. Aylık geliriniz? (Siz ve ailede başka çalışan varsa toplam gelir belirtilecektir)

1 () 2.000 TL'den az

2 () 2.001 – 2.500 TL arası

3 () 2.501 – 3.000 TL arası

4 () 3.001 – 3.500 TL arası

5 () 3.501 – 4.000 TL arası

6 () 4.001 – 4.500 TL arası

7 () 4.501 – 5.000 TL arası

8 () 5.000 TL'den fazla

11. Nerede ikamet ediyorsunuz?

1 () Gecekondu

2 () Apartman dairesi

3 () Lojman

4 () Müstakil ev

5 () Diğer,

(Lütfen yazınız).....

12. Oturduğunuz konut size mi ait?

1 () Evet

2 () Hayır

13. Görev yaptığınız ceza infaz kurumunun tipi?

1 () Açık Ceza İnfaz Kurumu

2 () Çocuk Eğitimevi

3 () Çocuk ve Gençlik Kapalı

4 () F Tipi Ceza İnfaz Kurumu

5 () Kadın Açık Ceza İnfaz Kurumu

6 () Kadın Kapalı Ceza İnfaz Kurumu

7 () Kapalı Ceza İnfaz Kurumu

8 () L Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu

8 () T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu

9 () Diğer (Lütfen yazınız).....

14. Göreviniz/Unvanınız?

1 () Ambar Memuru

2 () Aşçı

3 () Diş Tabibi

4 () Eğitim Uzmanı

5 () Hizmetli

6 () İdare Memuru

7 () İnfaz ve Koruma Başmemuru

8 () İnfaz ve Koruma Memuru

9 () Kaloriferci

10 () Kâtip

- 11 () Müdür
- 12 () Mühendis
- 13 () Öğretmen
- 14 () Psikolog
- 15 () Sağlık Memuru
- 16 () Santral Memuru
- 17 () Sayman
- 18 () Sosyal Çalışmacı
- 19 () Şoför
- 20 () Tabip
- 21 () Tahsildar
- 22 () Teknisyen
- 23 () Teknisyen Yardımcısı
- 24 () Veteriner
- 25 () Veznedar
- 26 () Diğer (Lütfen yazınız).....

15. Görev yaptığınız birim?

- 1 () Ambar
- 2 () Dış Nizamiye
- 3 () Eğitim Servisi
- 4 () Emanet Eşya
- 5 () Emanet Para
- 6 () Güvenlik ve Gözetim Servisi
- 7 () İnfaz Birimi
- 8 () İşyurtları
- 9 () Kontrol Merkezi

- 10 () Mahkûm Kabul
- 11 () Mektup Okuma
- 12 () Mutemetlik
- 13 () Mutfak
- 14 () Personel Birimi
- 15 () Psiko-sosyal Yardım Servisi
- 16 () Sağlık Servisi
- 17 () Santral
- 18 () Saymanlık
- 19 () Teknik Servis
- 20 () Yönetim
- 21 () Ziyaretçi Kabul
- 22 () Diğer (Lütfen yazınız).....

16. Meslekte geçirdiğiniz yıl?

- 1 () 5 yıldan az
- 2 () 5 – 10 yıl arası
- 3 () 11 – 15 yıl arası
- 4 () 16 – 20 yıl arası
- 5 () 21 – 25 yıl arası
- 6 () 26 – 30 yıl arası
- 7 () 30 yıldan fazla

17. Mesleğinizi seviyor musunuz?

- 1 () Seviyorum
- 2 () Kararsızım
- 3 () Sevmiyorum

18. Yaptığınız işten memnun musunuz?

- 1 () Memnun değilim
2 () Kararsızım
3 () Memnunum

19. Çalışma koşullarından memnun musunuz?

- 1 () Memnun değilim
2 () Kararsızım
3 () Memnunum

20. Aldığınız maaştan memnun musunuz?

- 1 () Memnun değilim
2 () Kararsızım
3 () Memnunum

21. Ceza infaz kurumu dışında bir kurumda çalışmayı ister misiniz?

- 1 () Evet
2 () Hayır

22. Şimdiye kadar, insan hakları konusunda herhangi bir eğitim aldınız mı?

- 1 () Evet
2 () Hayır

23. İnsan hakları konusunda eğitim almaya ihtiyacınız olduğunu düşünüyor musunuz?

- 1 () Evet

2 () Hayır

24. Sizce ceza infaz kurumu çalışanlarına insan hakları konusunda eğitim verilmeli midir?

1 () Evet

2 () Hayır

25. İnsan hakları konusunda eğitim almanın ceza infaz kurumu personeli için faydalı olacağını düşünüyor musunuz?

1 () Evet

2 () Hayır

26. Sizce tutuklu ve hükümlü hakları ile ilgili yapılan ihlaller eğitim ile giderilebilir mi?

1 () Evet

2 () Hayır

27. Sizce ceza infaz kurumlarında tutuklu ve hükümlülerin haklarının korunması konusunda en önemli problem nedir?

1 () Personel eksikliği

2 () Aşırı kalabalıklaşma sorunu

3 () Binaların fiziki olarak yetersizliği

4 () Personelin iş doyumunun düşük olması

5 () Uzman personel yetersizliği (psikolog vb.)

6 () Diğer (Lütfen belirtiniz).....

28. Görev yaptığınız kurumda tutuklu ve hükümlüler en çok hangi konuda şikâyetçi olmaktadır?

- 1 () Sevk ve nakiller
- 2 () Yemekler
- 3 () Sağlık hizmetleri
- 4 () Suya erişim (sıcak su, içme suyu gibi)
- 5 () Aramalar (üst, eşya, oda araması gibi)
- 6 () Kötü muamele
- 7 () Kitap, gazete, dergi gibi yayınlara erişim
- 8 () Diğer

(Lütfen belirtiniz).....

29. Hükümlülerin işledikleri suçun türü onlara karşı davranışlarınızı etkiler mi?

- 1 () Evet
- 2 () Kararsızım
- 3 () Hayır

30. “Tutuklu ve hükümlüler ihtiyaç duydukları durumlarda istedikleri insan hakları kuruluşuna başvuru yapabilmelidir” düşüncesine katılıyor musunuz?

- 1 () Katılıyorum
- 2 () Kararsızım
- 3 () Katılmıyorum

31. “Ceza infaz kurumları uluslararası kuruluşlar tarafından da denetlenmelidir” düşüncesine katılıyor musunuz?

- 1 () Katılıyorum
- 2 () Kararsızım
- 3 () Katılmıyorum

32. “Tutuklu ve hükümlülere sağlanan haklar cezaların ve ceza infaz kurumlarının caydırıcılığını önlemektedir” düşüncesine katılıyor musunuz?

1 () Katılıyorum

2 () Kararsızım

3 () Katılmıyorum

33. “Tutuklu ve hükümlülere tanınan haklar topluma yapılmış bir haksızlıktır” düşüncesine katılıyor musunuz?

1 () Katılıyorum

2 () Kararsızım

3 () Katılmıyorum

34. “Hükümlüler suçlu oldukları için insan hakkı olmadan yaşamayı hak ederler” düşüncesine katılıyor musunuz?

1 () Katılıyorum

2 () Kararsızım

3 () Katılmıyorum

35. “Tutuklu ve hükümlü hakları insan haklarının bir parçasıdır” düşüncesine katılıyor musunuz?

1 () Katılıyorum

2 () Kararsızım

3 () Katılmıyorum

36. “Ceza infaz kurumlarındaki uygulamalarda insan hakları esas alınmalıdır” düşüncesine katılıyor musunuz?

1 () Katılıyorum

2 () Kararsızım

3 () Katılmıyorum

37. “Tutuklu ve hükümlülerin odalarına gazete alınmamalıdır” düşüncesine katılıyor musunuz?

1 () Katılıyorum

2 () Kararsızım

3 () Katılmıyorum

38. “Tutuklu ve hükümlülere ziyaret hakkı dışında başka hak verilmemelidir” düşüncesine katılıyor musunuz?

1 () Katılıyorum

2 () Kararsızım

3 () Katılmıyorum

39. “Ceza infaz kurumuna tutuklu ve hükümlü avukatları girmemelidir” düşüncesine katılıyor musunuz?

1 () Katılıyorum

2 () Kararsızım

3 () Katılmıyorum

40. “Tutuklu ve hükümlüler iyi yemek yemeyi hak etmezler” düşüncesine katılıyor musunuz?

1 () Katılıyorum

2 () Kararsızım

3 () Katılmıyorum

41. “Tutuklu ve hükümlü hakları ceza infaz kurumu çalışanlarının otoritesini sarsmaktadır” düşüncesine katılıyor musunuz?

- 1 () Katılıyorum
2 () Kararsızım
3 () Katılmıyorum

42. “Tutuklu ve hükümlüler eğitim-öğretim hakkından yararlandırılmamalıdır” düşüncesine katılıyor musunuz?

- 1 () Katılıyorum
2 () Kararsızım
3 () Katılmıyorum

43. “tutuklu ve hükümlü hakları yetersizdir, haklar daha fazla artırılmalıdır” düşüncesine katılıyor musunuz?

- 1 () Katılıyorum
2 () Kararsızım
3 () Katılmıyorum

44. “Tutuklu ve hükümlülerin eğitim-öğretim hakları kısıtlanmalıdır” düşüncesine katılıyor musunuz?

- 1 () Katılıyorum
2 () Kararsızım
3 () Katılmıyorum

45. “Tutuklu ve hükümlülere özel eş ziyareti izni verilmemelidir” düşüncesine katılıyor musunuz?

- 1 () Katılıyorum
2 () Kararsızım
3 () Katılmıyorum

46. “Ölüm, hastalık gibi durumlarında hükümlüye izin verilmemelidir” düşüncesine katılıyor musunuz?

1 () Katılıyorum

2 () Kararsızım

3 () Katılmıyorum

47. “Tutuklu ve hükümlülere eğitim faaliyetleri yürütülmesi gereksizdir” düşüncesine katılıyor musunuz?

1 () Katılıyorum

2 () Kararsızım

3 () Katılmıyorum

48. Tutuklu ve hükümlülere odalarına düzenli olarak sıcak su verilmemelidir” düşüncesine katılıyor musunuz?

1 () Katılıyorum

2 () Kararsızım

3 () Katılmıyorum

49. “Tutuklu ve hükümlülere sağlık hizmeti verilmesi gereksizdir” düşüncesine katılıyor musunuz?

1 () Katılıyorum

2 () Kararsızım

3 () Katılmıyorum

50. “Ceza infaz kurumlarının izleme kurulları, TBMM, sivil toplum kuruluşları gibi kurum ya da kuruluşlar tarafından denetlenmesi gereksizdir” düşüncesine katılıyor musunuz?

1 () Katılıyorum

2 () Kararsızım

3 () Katılmıyorum



EK-2: ODAK GRUP SORULARI

1. İnsan hakları denince aklınıza neler geliyor?
2. Tutuklu ve hükümlülere tanınan haklar konusunda ne düşünüyorsunuz?
3. Tutuklu ve hükümlülere tanınan haklardan kısıtlanması gerektiğini düşündüğünüz haklar var mı? Varsa, bunlar hangileridir? Hangi durumlarda, neden kısıtlanmalıdırlar?
4. Sizce tutuklu ve hükümlülere hâlihazırda tanınan haklar dışında hangi haklar tanınmalıdır?
5. Telefon görüşme süresinin uzatılması, ziyaretlerin birleştirilmesi, para ödülü ve eş görüşmesi ödülü gibi, mevzuatta tutuklu ve hükümlülere sağlanan birtakım yeni haklarla ilgili düşünceleriniz nedir?
6. Ceza infaz kurumlarının denetlenmesi konusunda ne düşünüyorsunuz? Kimler denetlemeli, kimler denetlememelidir? Neden?
7. Ceza infaz kurumlarında yaşandığı iddia edilen ve basına yansıyan hak ihlalleri konusunda ne düşünüyorsunuz?

EK-3: ODAK GRUP PLANI

ODAK GRUP PLANLAMA TABLOSU*										
23 ARALIK 2014 SALI				24 ARALIK 2014 ÇARŞAMBA				25 ARAL		
9.00-10.15	10.30-11.45	13.15-14.30	14.45-16.00	09.00-10.15	10.30-11.45	13.15-14.30	14.45-16.00	09.00-10.15	10.30-11.45	13.15-14.30
1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi
18-25 Yaş	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)
1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi
25-35 Yaş	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)
1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi
35-45 Yaş	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)
1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi
45-55 Yaş	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)
1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi
18-25 Yaş	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)
1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi
25-35 Yaş	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)
1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi
35-45 Yaş	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)
1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi
25-35 Yaş	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)
1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi
35-45 Yaş	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)
1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi
25-35 Yaş	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)
1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi
35-45 Yaş	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)	(25-35 Yaş)	(35-45 Yaş)	(45-55 Yaş)	(18-25 Yaş)
1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi	1 Kişi

EK-4: ARAŞTIRMA İZNİ

T.C.
ADALET BAKANLIĞI
Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü



Sayı : 57292265-204.06.03-1140/112379
Konu : Tez çalışması

28/08/2013

ANKARA CUMHURİYET BAŞSAVCILIĞINA

İlgi :Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüne ait 26/08/2013 tarihli ve 11965693/284 sayılı yazı.

Ankara Çocuk ve Gençlik Kapalı Ceza İnfaz Kurumu'nda sosyal çalışmacı olup, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Dış İlişkiler Daire Başkanlığı Ar-Ge Bürosunda geçici görevli olan ve Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü "İnsan Hakları Anabilim Dalı İnsan Hakları Programı"nda tezli yüksek lisans öğrencisi Süleyman Kaçmaz'ın, "Ceza infaz Kurumu Çalışanlarının İnsan Haklarına Yaklaşımı" konulu tez çalışması için veri toplamak amacıyla Ankara ilinde bulunan Ankara 1 ve 2 Nolu L Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Ankara Kadın Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Ankara Çocuk ve Gençlik Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Ankara 1 ve 2 Nolu F Tipi Yüksek Güvenlikli Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Ankara Çocuk Eğitimevi, Sincan Açık Ceza İnfaz Kurumu'nda ekte yer alan anketi uygulamak ve ceza infaz kurumu personeli ile ses kaydı olarak odak grup çalışması yapma talebine ilişkin ilgi yazı ve ekleri incelendi.

Talebe konu tez çalışmasının; Ankara 1 ve 2 Nolu L Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Ankara Kadın Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Ankara Çocuk ve Gençlik Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Ankara 1 ve 2 Nolu F Tipi Yüksek Güvenlikli Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Ankara Çocuk Eğitimevi ve Sincan Açık Ceza İnfaz Kurumlarında, kurumların belirleyeceği tarih ve saatler ile kurumların uygun göreceği alanlarda, yapılacak olan tez çalışmasının konusuyla sınırlı kalınması, görüntü alınmaması, ses kaydının araştırma analizi dışında kullanılmaması, çalışma sonucunun iki örneği ile CD'sinin Genel Müdürlüğümüze gönderilmesi, araştırma sonuçlarının Genel Müdürlüğümüzün izni olmaksızın yayınlanmaması, basın yayın organlarıyla paylaşılmaması ve hiç bir biçimde kullanılmaması koşullarıyla, gerekli güvenlik önlemleri altında gerçekleştirilmesi uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Burhanettin ESER
Hâkim
Bakan a.
Genel Müdür Yardımcısı

Konya Yolu No:70 - 06330 Beşevler/ANKARA
Tel: 0312 204 13 97-11 68

Faks: 0312 22343 91

Ayrıntılı bilgi için iritibat: Şb.Md. T.ÇELEBİ
Web:www.cte.adalet.gov.tr

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://vatandas.uyap.gov.tr/evrak> adresinden
(u2fwo5Z - xCpWe8Q - F57KPV7 - OYqRDI=) kodu ile erişebilirsiniz.