

AVRUPA KONSEYİ'NİN CEZAEVİ VE DENETİMLİ SERBESTLİK HİZMETLERİ PERSONELİNİN İŞE ALIMI, SEÇİMİ, EĞİTİMİ VE MESLEKİ GELİŞİMİNE İLİŞKİN KILAVUZLAR

Güven URGAN*^{ib}

Öz

Kamusal nitelikte bir faaliyet olarak nitelendirilmekte olan infaz hizmetleri genel olarak adalet ve güvenlik hizmetlerinin bir bileőiminden oluőmaktadır. Cezaevlerinde bulunan hükümlülerin güvenliklerinin sağlanması ile eğitim ve iyileőtirmelerinden sorumlu olan cezaevi çalışanlarının mesleklerinin gerektirdiği seviyede hizmet sunabilmeleri amacıyla nitelikli bir Şekilde istihdam edilmeleri, kendilerinde aranan yetkinliklere sahip olabilmeleri amacıyla yüksek nitelikte ve düzenli eğitimler almaları ve mesleki geliőtirmelerinin kurumlarınca desteklenmesi gerekmektedir. Uluslararası düzlemde tavsiye niteliğinde diğer öncül belgeler mevcut olsa da 25 Nisan 2019 tarihinde Avrupa Konseyi Suç Sorunları Komitesi'nce kabul edilen Kılavuzlar, belirtilen konulara iliőkın olarak Konseye üye devletlerin bilgi ihtiyaçlarını karşılamak ve onlara yol göstericilik sağlamak üzere hazırlanan ayrıntılı ve güncel bir tavsiye belgesi niteliğindedir. Kılavuzlar; tanımlar, temel ilkeler, personelin işe giriş için eğitim seviyeleri, işe alım ve seçim kriterleri, boş pozisyonların ilanı, giriş değerlendirme süreçleri, eğitim ve öğretim, hizmet içi eğitim ve öğretim, başlangıç eğitiminin ve ilk istihdamın doğrulanması, eğitim ve öğretimin kalitesi / uzun vadeli etkinlik, mesleki geliőtım ve meslek etiğine iliőkın toplam on iki maddeyi ve personel eğitimine iliőkın konuları gösteren iki ek matrisi içermektedir. Kılavuzlar'ın, cezaevi ve denetimli serbestlik personelinin istihdamı, eğitimi ve mesleki geliőtımı konularına iliőkın olarak doğrudan doğruya özđün ve yenilikçi bir yaklaşım getirmekten ziyade, bu süreçlerin her birinin farklı boyutlarını ve birbirleriyle bağlantılarını ortaya koyan detaylı ve bütüncül yaklaşımıyla infaz hizmetleri personelinin profesyonel yetkinliklerinin geliőtımı sürecinde Avrupa Konseyi üyesi devletlere yol gösterici olacağı değerlendirilmektedir.

* Dr., Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü-Personel Eğitim Daire Başkanlığı, Őube Müdürü, e-posta: guven.urgan@adalet.gov.tr, ORCID ID: 0000-0003-0299-5999.

Anahtar Kelimeler: Cezaevi personeli, Denetimli serbestlik personeli, İnfaz hizmetleri personeli, Avrupa Konseyi, İnfaz hizmetleri, Personel eğitimi, Personel istihdamı, Mesleki gelişim, Meslek etiği.

GUIDELINES OF THE COUNCIL OF EUROPE REGARDING RECRUITMENT, SELECTION, EDUCATION, TRAINING AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PRISON AND PROBATION STAFF

Abstract

Being defined as a public service, enforcement services include a combination of justice and security services in general. To ensure service at the level required from their occupation, the prison staff, who are responsible for providing security for the prisoners and also for their education and rehabilitation, should be recruited in a qualified form, have regular and high-quality training fit for their expected competencies and be supported by their institutions through their professional development. Even if there exist other advisory documents at the international level, the “Guidelines” adopted by the European Committee on Crime Problems (CDPC) on 25th April 2019 is a detailed and updated advisory document developed for meeting information requirements of the Member States of the Council of Europe on the stated subjects and providing guidance for them. It includes twelve articles related to definitions, key principles, entry educational levels of staff, criteria regarding recruitment and selection, advertising of vacant posts, entry assessment procedures, education and training, in-service education and training, validation of induction training and initial employment, quality of education and training / long-term effectiveness, professional development, professional ethics and two additional matrixes revealing subjects about staff training. Rather than bringing directly a genuine and innovative approach on the subjects about recruitment, selection, education, training, and professional development of prison and probation staff, the Guidelines, with their embracing and comprehensive approach, putting forward different dimensions of each of them and their connections with each other, are assessed as the ones instructing the Member States of the Council of Europe in the process of increasing professional competencies of corrections staff.

Keywords: Prison staff, Probation staff, Corrections staff, Council of Europe, Enforcement services, Staff training, Staff recruitment, Professional development, Professional ethics.

Giriş

Kamu kavramı; Türkçede etimolojik olarak herkesi, her şeyi, toplumu, bütünü, geneli ifade eden bir kelime olarak nitelendirilmektedir (Türk Dil Kurumu, 2021). Kelimenin, Latince kökenli İngilizce karşılığı olan *public* kelimesi de benzer şekilde toplumu, halkı, herkese ait olan mekânı, malı/eşyayı ifade etmektedir (Merriam-Webster Dictionary, 2021). Bir kamu varlığı olan devletin (*res publica*) de o devlette yaşayan tüm insanların ortak yararı, çıkarı ve menfaati temelinde şekillenen sosyolojik bir olgu olduğu bilinmektedir (Çevik, 2017). Modern devlet yapılanmasının oluşum süreci ile birlikte kamu/kamusal kavramı; halkı, toplumu, geneli ilgilendiren anlamlar içermeye devam ettiği gibi, aynı zamanda devleti, devletin kurum ve kuruluşlarını, topluma yönelik olarak gerçekleştirmekle yükümlü olduğu faaliyetleri (toplumun güvenliğini, refahını, huzurunu, mutluluğunu) ifade etmeye yönelen anlamsal bir dönüşüm de yaşamıştır.

Halka yönelik olarak bizzat devlet tarafından ya da devletin yakın gözetimi altında gerçekleştirilen toplumsal faaliyetleri ifade eden kamu hizmeti kavramı, klasik tanımıyla, güvenlik-savunma, sağlık, adalet, eğitim ve sosyal hizmetler alanında kamusal organlarca yürütülmekte olan faaliyetleri kapsamaktadır. Ülkeden ülkeye oransal farklılıklar gösterse de yaklaşık olarak son kırk yıllık zaman diliminde özel sektörün de genel olarak devletin faaliyet göstermekte olduğu birçok kamusal hizmet alanında faaliyet göstermekte olduğu bilinmektedir. Bununla birlikte kamusal faaliyet, bizzat bir özel sektör kuruluşu tarafından gerçekleştiriliyor olsa dahi sunulan hizmetin özelliği ve toplumsal niteliği itibarı ile halka yönelik olmasından ve kuramsal olarak devletin organlarının yakın gözetimi ve denetimi altında gerçekleştirilmesi öngörüldüğünden, kamu hizmeti niteliğini kaybetmemektedir.

Kamusal hizmetleri yürüten çalışanlar ise temel olarak kamu personeli ya da Anayasa'nın 128. maddesindeki tanıtımı ile kamu hizmeti görevlileri olarak nitelendirilmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, T.C. Resmi Gazete, 1982). Asker, polis, doktor, hâkim-savcı, öğretmen gibi meslek grubu çalışanları kamu hizmetlerini yerine getirmekle görevli ve yetkili personel kategorisinde yer almaktadır. Bu çalışmanın konusunu oluşturan infaz hizmetleri çalışanlarının (ya da daha özel şekliyle ifade etmek gerekirse ceza infaz kurumları çalışanlarının) da devletin halka yönelik olarak gerçekleştirmekte olduğu adalet ve güvenlik hizmetlerinin bir parçası olarak görev yaptığı görülmektedir.

Adalet, infaz hizmetlerini de kapsamakta olan yargıyı ve yargının eşzamanlı olarak sunduğu yardımcı hizmetleri de (örneğin adliyeler ve savcılık kalemlerinin sunduğu yazışmalar) içeren daha genel bir üst kavram olarak nitelendirilebilir. Türkiye'de yargı bağımsızlığına ve tarafsızlığına sahip hâkim

ve Cumhuriyet savcıları, yardımcı yargı hizmetleri çalışanları (kâtip, mübaşir, yazı işleri-idari işler-icra müdürleri, vd.) ile ceza infaz kurumları çalışanları, Adalet Bakanlığının taşra teşkilatını oluşturan temel hizmet birimleri arasında yer almaktadır.¹ Bu personelin statüsüne yakından bakıldığında, yargı erkinin çalışanları olan hâkim ve Cumhuriyet savcıları ile yürütme erkinin bir parçası olan adliye çalışanlarının, adli süreçlerin (ya da bir diğer ifade ile suç soruşturması ve kovuşturma (yargılama) süreçlerinin) takibi ve yürütülmesinden sorumlu kamu personeli olarak görev yaptığı görülmektedir.

Ceza infaz kurumu çalışanları ise denetimli serbestlik hizmetleri çalışanları ile birlikte ülkemizin infaz sistemi çalışanlarını oluşturmaktadır. Yürütme erki kapsamında temel bir kamu hizmeti niteliğinde olan infaz hizmetleri, Adalet Bakanlığı merkez teşkilatı ana hizmet birimlerinden olan Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüne yerine getirilmektedir (Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, T.C. Resmi Gazete, 2018). 1 Nisan 2021 tarihi itibarı ile Türkiye’de mevcut ceza infaz kurumları ve denetimli serbestlik müdürlüklerinde, 36 farklı kadroda toplam 71.037 personel görev yapmaktadır.²

Adalet hizmetleri alanında görev yapmakta olan bu üç farklı kategorideki personelin varlığı dikkate alındığında, infaz hizmetleri çalışanlarının yargı erki ile doğrudan bir bağlantısı olmadan görev ifa etmekte olduğu görülmektedir. İnfaz sistemi, temel olarak mahkemelerce verilen tutuklama, hükümlülük ya da alternatif tedbirlerin yerine getirildiği (infaz edildiği) uygulama mekanizmalarını içermektedir. Bununla birlikte; infaz sistemi ile yargı erki arasında organik ya da hiyerarşik bir bağ mevcut olmayıp, infaz sisteminin yargısal hizmetlerin tamamlayıcı bir parçası olarak nitelendirilmesi mümkündür. Her ne kadar, ceza infaz kurumları ve denetimli serbestlik müdürlükleri üzerinde Cumhuriyet başsavcılıklarının gözetim ve denetim yetkisi olsa dahi bunun yargısal bir denetim yetkisi olmayıp, yürütme erkinin yetkisi dâhilinde yapılan yasal bir denetim olduğu açıktır.³ Anayasa’nın 126.

¹ Dünya’da infaz hizmetleri genel olarak adalet bakanlıklarının bünyesinde yer alsa da istisnai olarak işleri bakanlıklarına bağlı olan infaz sistemleri de mevcuttur. (Örneğin: İspanya (Katalonya Özerk Bölgesi hariç), Litvanya, Malta, Kenya, Kuveyt, Lübnan, Meksika, Nikaragua, Mısır, Suudi Arabistan) (Roth, 2006).

² Bu kadrolar: ambar memuru, aşçı, bilgisayar işletmeni, cezaevi kâtibi, cezaevi müdürü, cezaevi tabibi, denetim serbestlik müdür yardımcısı, denetimli serbestlik müdürü, dış tabibi, diyetisyen, eğitim uzmanı, hizmetli, idare memuru, infaz ve koruma başmemuru, infaz ve koruma memuru, kaloriferci, memur, mimar, mühendis, öğretmen, psikolog, sağlık memuru, santral memuru, sayman, sosyal çalışmacı, sosyolog, sürekli işçi, şef, şoför, tahsildar, teknisyen, teknisyen yardımcısı, veri hazırlama ve kontrol işletmeni, veteriner hekim, veznedar, hemşire (Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2021).

³ Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmelik, 2020: “İnfazın dayanağı ve izlenmesi

maddesine göre Türkiye’de illerin yönetimi yetki genişliği esasına dayanır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982). Diğer bir ifade ile vali en büyük idari birim olan ilde bakanlıkları temsil ederek yürütme erkine bağlı olan tüm kamu kurum ve kuruluşları üzerinde kendisine yasal olarak verilen bakanlık yetkilerini kullanır. İlin en üst mülki amiri olarak da nitelendirilen valinin diğer kamu kurum ve kuruluşları üzerinde geniş bir denetim yetkisi varken ceza infaz kurumları üzerinde tanımlanan yasal yetkisi son derece sınırlıdır.⁴

Statü olarak yargı sisteminin dışında, 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun başta olmak üzere diğer hukuki düzenlemelerle görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi öngörülen infaz hizmetleri çalışanları; temel olarak, haklarında verilen yargı kararları gereğince ceza infaz kurumlarında bulunan hükümlü ve tutukluların: a) güvenliklerinin ve diğer temel ihtiyaçlarının (beslenme, barınma) sağlanması, b) insan haklarının korunması (yaşam, haberleşme, özel yaşama saygı, sağlık, din ve ibadet özgürlüğü, eğitim, vd.), c) kişisel gelişim, iyileşme (rehabilitasyon) ve toplumla entegrasyonun sağlanmasından sorumludurlar. Diğer ülkelerde infaz sistemlerinin, sistemik ya da uygulamaya ilişkin farklılıklar söz konusu olmakla birlikte, benzer görev ve sorumlulukları yerine getirmekle yükümlü olduğu bilinmektedir. Basitçe üç temel boyutta değerlendirilen infaz hizmetleri uygulamaları esasen kendi içerisinde çok daha ayrıntılı boyutlar içermektedir (Van Zyl Smit ve Snacken, 2009). Toplumsal ve kurumsal ihtiyaçlar doğrultusunda sürekli gelişim ve güncelleme ihtiyacı göstermekte olan çağdaş infaz uygulamalarının da mesleklerinde yetkin ve donanımlı personel tarafından, etkin ve bilinçli bir şekilde uygulanması gerekmektedir.

Türkiye’de infaz hizmetlerini yürütmekle görevli otuz altı farklı kadroda çalışan personel bulunmasına rağmen, mevcut personelin sayıca %80’den fazlasını infaz ve koruma memurları ile başmemurları oluşturmaktadır. Esasen hükümlü ve tutuklularla doğrudan temas halinde olan, düzenli şekilde dönen

MADDE 4- (1) Mahkûmiyet hükümleri kesinleşmedikçe infaz olunmaz.

(2) Mahkeme, kesinleşen ve yerine getirilmesini onayladığı ceza ve güvenlik tedbirine ilişkin hükümü Cumhuriyet başsavcılığına gönderir. Kesinleşen mahkûmiyet kararlarının infazı Cumhuriyet savcısı tarafından izlenir ve denetlenir. Bu kapsamda;

a) Cumhuriyet başsavcısı veya görevlendireceği Cumhuriyet savcısı; kurumun mevzuata göre yönetilmesini ve infaz hizmetlerinin temel insan haklarına uygun olarak yerine getirilmesini ister ve denetler. Görüş ve önerilerini denetleme defterine yazar, gerekli gördüğü durumlarda Bakanlığa bilgi verir.

b) Kurumda çalışan tüm görevliler, Cumhuriyet başsavcısının veya görevlendireceği Cumhuriyet savcısının istediği her türlü bilgiyi vermekle yükümlüdür.” (T.C. Resmi Gazete, 2020).

⁴ İl İdaresi Kanunu, 1949: “Madde 10 - ... B) Vali, ceza ve tevkif evlerinin muhafazasını ve Cumhuriyet savcısıyla birlikte hükümlü ve tutukluların sağlık şartlarını gözetim ve denetimi altında bulundurur.” (T.C. Resmi Gazete, 1949).

vardiya sistemi ile bir ceza infaz kurumunun sürekli olarak işler halde çalışmasını sağlayan infaz ve koruma memurları ile başmemurları, Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmeliğin 10. maddesi kapsamında güvenlik ve gözetim servisi personeli olarak tanımlanır (T.C. Resmi Gazete, 2020).⁵ 10. madde kapsamında infaz ve koruma memurlarının görev, sorumluluk ve yetkilerine bakıldığında bunların: a) güvenlik, düzen ve disiplinin sağlanması, b) iyileştirme ve eğitim faaliyetlerini içerdiği görülmektedir. Söz konusu düzenlemede özel bir değerlendirme ya da öncelik olmamasına rağmen, güç kullanma yetkisine sahip olan bu personel grubunun güvenlik ve gözetim faaliyetlerinde bulunma özelliğinin iyileştirme ve eğitim faaliyetlerine kıyasla ön planda yer almakta olduğu değerlendirilebilir. Bu tespitin objektifliğine ilişkin olarak öne sürülebilecek bir gerekçe de ceza infaz kurumlarında hükümlülere yönelik

⁵ “Güvenlik ve gözetim servisi

MADDE 10- (1) Güvenlik ve gözetim servisi; kurumun güvenliği, düzeni ve disiplininden sorumludur. Güvenlik ve gözetim servisinde; infaz ve koruma başmemurları ile infaz ve koruma memurları görev yapar.

...

(3) Sorumlu infaz ve koruma başmemuru, kurumun güvenlik ve gözetiminden, bu serviste görev yapmakta olan, infaz ve koruma başmemurları ile infaz ve koruma memurlarının sevk ve idaresi ile organizasyonundan sorumludur. ...

(4) İnfaz ve koruma başmemuru, kurumdaki güvenlik, düzen ve disiplinin sağlanması için infaz ve koruma memurlarının sevk ve idaresinden sorumlu olup, bu hizmetlerin yerine getirilmesi sırasında kurum müdürü, ikinci müdür veya bu amirlerin bulunmadığı kurumlarda idare memurunun vermiş olduğu emirlerin yerine getirilmesini ve uygulanmasını sağlar. ...

(5) İnfaz 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 başmemuru tarafından verilen görevleri yapar.

(6) Güvenlik ve gözetim servisinde görev yapanlar, aşağıdaki görevleri düzenli olarak yerine getirir.

a) Sayım ...

b) Nöbet ...

(7) İyileştirme çalışmaları kapsamında; güvenlik ve gözetim servisi görevlileri, topluma kazandırma çalışmalarına katkı sağlar ve buna ilişkin programlarda öğreticilik yapabilecek ya da bilgi, meslek ya da sanat nedeniyle o hizmete katkıda bulunabilecek olanlar vardiyada ya da vardiya dışında iyileştirme çalışmalarında ve kurslarda görevlendirilebilir.

(8) İnfaz ve koruma başmemuru ile infaz ve koruma memuru, kurumun güvenliğini bozan firara teşebbüs, isyan, rehin alma, saldırı, yasaya veya düzenlemelere dayalı bir emre karşı aktif veya pasif fiziki direnme gibi olaylar ile 5237 sayılı Kanununun 25 inci maddesindeki meşru savunma ve zorunluluk hâli ortaya çıktığında kurum en üst amirinin izni ile zor kullanılabilir. Acil hâllerde tehlikenin ortadan kaldırılması amacıyla izin alınmaksızın da zor kullanılabilir. Durumu derhâl en üst amire iletir. Zor kullanılan personel gerekenden fazla kuvvet kullanamaz.

...” (T.C. Resmi Gazete, 2020).

olarak gerçekleştirilmesi öngörülen iyileştirme ve eğitim faaliyetlerinde bizzat bu konulara ilişkin eğitim altyapısına ve mesleki yetkinliğe sahip olan psikolog, sosyal çalışmacı ve öğretmenlerin görev yapmasıdır. Yönetmeliğin 10. madde 7. fıkrasında; güvenlik ve gözetim personelinin hükümlülerin toplumla yeniden bütünlüşmelerine katkı sağlayacağı ve ayrıca bu süreçte onların bilgi, meslek ve sanat yönlerinden geliştirilmesine ilişkin olarak öğreticilik yapabilecek altyapıları varsa eğitim süreçlerinde görevlendirilebileceklerinin düzenlendiği görülmektedir. Bu itibarla; güvenlik ve gözetim servisi personelinin, hükümlülerin iyileştirilmesi, eğitimi ve topluma yeniden entegrasyonu süreçlerine ilişkin temel bir farkındalık ve bilince sahip olmaları beklenmekle birlikte, 10. madde 1. fıkra kapsamında öncelikle kurumun güvenliği, düzeni ve disiplininin sorumlu personel grubu olduğu anlaşılmaktadır.

Ceza infaz kurumu güvenliği kavramı da kendi içerisinde farklı boyutlar içermektedir. Ceza infaz kurumunda güvenlik kavramı; öncelikle kişi güvenliği anlamında, hükümlü, ziyaretçi ve personel güvenliğini akla getirmektedir. Bu kapsamda güvenlik ve gözetim servisi personeli Yönetmeliğin 10. maddesi 8. fıkrası kapsamında sayılmış ve tanımlanmış durumlarda zor kullanma yetkisine sahiptir. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 17 Aralık 1979 tarihinde aldığı 34/169 sayılı kararla kabul edilen Kanun Uygulayıcısı Personelin Davranış Kurallarının 1. maddesinin yorumunda da “atanmış ya da seçilmiş olsun özellikle tutuklama ve gözaltı süreçlerinde görev alan tüm yasal yetkili personel güvenlik (kolluk) personeli” olarak tanımlanmaktadır (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), 1979; UN Office on Drugs and Crime (UNODC), 2017). Türkçe’de “güvenlik-emniyet altına alma”, “kollama-muhafaza etme” fiilleri İngilizce “to secure” fiilinin karşılığı olarak nitelendirilebilir. Bu kapsamda, geleneksel olarak kamusal güvenlik faaliyetini ifade etmek üzere Türk yönetim sisteminde ve yasal düzenlemelerde kullanılmakta olan kolluk kavramının niteliği, kapsamı ve ceza infaz personeli ile bağlantısını kısaca ortaya koymak faydalı olacaktır.

Kolluk personeli; esasen, suçu önleme, suçluyu yakalama, suç delillerini toplama ve suçluyu cezalandırma süreçlerinde görev alan kamu personelini ifade etmektedir. Ülkemiz sathında, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu başta olmak üzere yasal olarak tanımlanmış tüm suç girişimlerinin önlenmesi ve işlenmiş suçların şüphelilerinin yakalanması süreçlerinde polis (yerleşim yerlerinde) ve jandarma (kırsal bölgelerde) görev yapmaktadır. Tüm suç türlerinin işlenmesine ilişkin mevcut yasal yetkilerinden dolayı polis ve jandarma personeli genel kolluk olarak nitelendirilmektedir⁶ (Emniyet Teşkilat Kanunu, T.C. Resmi Gazete, 1937; Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu, T.C. Resmi

⁶ Denizlerde ve kıyı kesimlerinde anılan suç girişimlerinin önlenmesi ve suçluların yakalanması sürecinde görev almakta olan sahil güvenlik personeli de genel kolluk kapsamında değerlendirilmektedir.

Gazete, 1983). Genel kolluğun yanı sıra, kendi mekânsal sorumluluk alanları içerisinde yasal olarak tanımlanmış suçların önlenmesi ve suç işlediği değerlendirilen şüpheli şahısların yakalanması sürecinde görev alan diğer kolluk görevlileri ise özel kolluk personeli olarak nitelendirilmektedir. Orman muhafaza memurları, gümrük muhafaza memurları, ceza infaz kurumlarının infaz ve koruma memurları özel kolluk görevlileri kategorisinde yer almakta olan meslek grupları arasındadır.

Ceza infaz kurumları uzamında değerlendirildiğinde, bir hükümlünün diğerine ya da diğer kişilere karşı işleme girişiminde bulunduğu suç ya da suçlara ilişkin olarak kolluk personeline yerine getirmesi gereken faaliyetler yasal olarak infaz hizmetleri personelinin görev, yetki ve sorumluluğundadır. 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanununun 37 ila 46. maddelerinde tanımlanan disiplin suçlarını işleyenlere yönelik olarak kolluk faaliyeti icra etmek bu kapsamı örneklemektedir. Yine, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu kapsamında tanımlı bir suçun önlenmesi, suç girişiminde bulunan şüphelinin tespit edilmesi, yaşanan olayla ilgili tespitinde bulunulması (suç delillerinin toplanması, tutanak tutulması ve durumun adli mercilere bildirilmesi), şüpheli kişinin adli merciler önüne çıkarılması ve yeniden suç işlenmesinin önlenmesi amacıyla gerekli tedbirlerin alınmasına ilişkin kolluk görev, yetki ve sorumlulukları da, öncelikle⁷ ceza infaz kurumlarında yasal olarak zor kullanma yetkisine sahip olan infaz ve koruma memurları ile başmemurlarıdır.

Çalışmada; Avrupa Konseyi Cezaevi ve Denetimli Serbestlik Hizmetleri Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine İlişkin Kılavuzlar'ın⁸ (Council of Europe, 2019a) kapsamı ve özellikleri yansıtılmaya çalışılmakta olup, konunun zenginleştirilmesini sağlamak amacıyla yer yer ulusal ve uluslararası kaynaklara dayalı olarak atıflarda bulunularak yorumlamalar ve değerlendirmeler yapılmaktadır. Çalışma, Dünya'da ve Türkiye'de mevcut durum ve uygulamaları da içerecek şekilde Kılavuzlar'ın bir değerlendirmesini yapmayı amaçlamaktadır. Bunun için, makalede Kılavuzlar'ın genişletilmiş bir çevirisine de yer verilmektedir. Ayrıca, öncül uluslararası belgeler değerlendirilmek suretiyle konunun daha net anlaşılması için bir altyapı oluşturulmaya çalışılmıştır. Yapılan yorumlarla, Kılavuzlar'da yer alan içeriğin kavramsallaştırılmasına ve anlaşılır kılınmasına olanak sağlanması hedeflenmiştir.

⁷ Ceza infaz kurumu idaresinin cezaevinde yaşamakta olan suç girişimini ya da çıkan olayları önlemekte yetersiz kalması durumunda cezaevlerinin dış güvenliğinden sorumlu jandarma güçlerinden destek istenmesi mümkündür. (Madde 14) (Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2017).

⁸ Bundan sonra makalede "Kılavuzlar" olarak isimlendirilecektir.

Konuya İlişkin Öncül Uluslararası Belgeler

2006 yılında yayınlanan Avrupa Konseyi Gözden Geçirilmiş Cezaevi Kurallarında (Council of Europe, 2006) ve aynı zamanda 17 Aralık 2015 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun Nelson Mandela Kuralları olarak da isimlendirilen Mahkûmlara Muamelenin Minimum Standart Kurallarında (Türkiye İnsan Hakları Vakfı-Antalya Barosu İnsan Hakları Merkezi, 2019)), ceza infaz kurumları personelinin eğitimi, gelişimi, istihdamı ve mesleki özelliklerine ilişkin düzenlemeler mevcuttur.⁹ Her iki düzenleme de Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi üyesi devletler için bağlayıcı statüde olmayıp, bu çalışmanın konusunu oluşturan Kılavuzlar'la benzer şekilde tavsiye kararı niteliğindedir. Cezaevi personelinin ve yerine getirmekte olduğu bir kamu hizmeti niteliğindeki infaz hizmetlerinin stratejik anlam ve önemi bu iki belgede kısmen yer alıyor olsa da Kılavuzlar bu doğrultuda hazırlanan daha ayrıntılı, açıklayıcı ve kapsamlı maddeleri olan temel bir belge niteliğindedir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Cezaevi Kurallarının Temel ilkeler başlıklı 1. Bölümünde yer alan 8. maddesi “Cezaevi personeli önemli bir kamu hizmeti yerine getirmektedir ve istihdamları, eğitimleri ile çalışma koşulları onların hükümlülerin muhafazasında yüksek standartların sağlanmasını mümkün kılmalıdır” şeklindedir. Bu düzenlemede, ceza infaz kurumları çalışanlarının yaptığı işin önemi vurgulanarak, cezaevi çalışanlarınca hükümlülere sunulmakta infaz hizmetleri standartlarında istihdam, eğitim ve çalışma koşullarının belirleyici unsurlar olduğu ifade edilmektedir.

Yine 5. Bölüm “Yönetim ve personel” başlığı altında; i) Bir Kamu Hizmeti Olarak Cezaevi Çalışmaları (Maddeler 71-75), ii) Cezaevi Personelinin Seçimi (Maddeler 76-80), iii) Cezaevi Personelinin Eğitimi (Madde 81) konuları düzenlenmiştir. Bu alt başlıklar kısaca değerlendirildiğinde aşağıdaki hususlar öne çıkmaktadır:

a) Bir Kamu Hizmeti Olarak Cezaevi Çalışmaları (Maddeler 71-75): Cezaevlerinin emniyet, askeriye ve adli soruşturma birimlerinden ayrı kamusal otoritelerin sorumluluğu altında olması, cezaevlerinin tüm hükümlü ve tutukluların insanca ve insan olmalarından kaynaklanan onurlarına saygı duyulması temelinde şekillenen bir etik yönetim anlayışıyla yönetilmesi, personelin infaz sisteminin amacını açıkça ortaya koyan davranışlar sergilemesi, kurum yönetiminin bu amacın nasıl gerçekleştirileceği hususunda personele öncülük etmesi, personelin görev anlayışının salt bir güvenlik meselesi olmanın ötesinde hükümlülerin toplumla yeniden bütünleşmelerini kolaylaştırmak amacıyla pozitif bir gözetim ve yardım vizyonuna sahip olması,

⁹ Daha ayrıntılı analiz için: (Penal Reform International / The Human Rights Centre, Essex University, 2017); (OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR) and Penal Reform International, 2018).

personelin kişisel ve mesleki standartlarının yüksek olması, yöneticilerin cezaevi personelinin ilgilendiren kuralların doğru uygulanmasına önem vermesi, hükümlülere gözetim altında tutmakla görevli personel ile hükümlüler arasındaki iletişime özel önem verilmesi, cezaevi personelinin kendisini her zaman doğru şekilde yönetebilmesi, hükümlülere örnek olacak ve onların saygısını kazanacak şekilde görevlerini yerine getirmesi gerektiği hususlarına değinilmektedir.

İnfaz hizmetlerinin, yargı erki ile askeri güçler ve emniyet birimlerinden ayrı ve özgün konumunu ortaya koyan bu bölümde, personelin cezaevlerini etik bir anlayışla ve hükümlülerin insan haklarına saygı duyarak yönetmesi gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca, güvenliğin sağlanmasının cezaevinde yadsınamaz önemine atıfta bulunulmasına rağmen, cezaevi personelinin kurum yöneticilerinin de desteği ile sağduyulu, hükümlülere örnek olacak ve onların yeniden toplumla bütünleşmelerini sağlayacak pozitif bir infaz anlayışıyla görev yapmalarının önemine vurgu yapılmaktadır.

b) Cezaevi Personelinin Seçimi (Maddeler 76-80): Personel dikkatli bir şekilde seçilmeli, mesleğe başlangıcında ve hizmetin devamı esnasında düzenli olarak uygun nitelikte eğitim görmeli, toplumun saygı duyacağı bir statüye sahip profesyonel çalışanlar olarak ücret almalı, yeni personelin istihdamında üstlenilecek kapsamlı işin niteliği dikkate alınarak dürüstlük, insancılık, mesleki kapasite ve kişilik uygunluğuna büyük önem verilmeli, cezaevi personeli normal olarak sürekli görev yapmak üzere atanmalı, uygun davranış (gösterme), mesleki yeterlilik, fiziksel ve ruhsal sağlık ile yeterli eğitim standardına sahip olduğu sürece iş güvencesine sahip kamu personeli statüsünde görev yapmalı, maaşları uygun nitelikte personel için bu işi cazip hale getirmek ve görevde kalmalarını sağlamak için yeterli düzeyde olmalı, elde edilen özlük hakları ve çalışma koşulları kanun uygulayıcısı bir kurumun yürüttüğü yıpratıcı işin doğasını yansıtmalı ve bu kriterler kısmi süreli çalışan personel istihdamı gerektiğinde de mümkün olduğunca uygulanmalıdır.

76-80. maddelerde cezaevi çalışanlarının üstlenecekleri zorlu görevin gerektirdiği karakter bütünlüğü, profesyonel yeterlilik ve kişisel uygunluğa sahip olmaları ve aldıkları ücretlerin ve katıldıkları mesleki eğitimlerin yeterli düzeyde olması gerektiği vurgulanmaktadır. Yapılan işin kamusal niteliğine bir kez daha atıfta bulunularak, personelin mesleki güvence altında ve sürekli (asli) görevli kamu personeli olarak çalıştırılması gerektiği ifade edilmektedir.

c) Cezaevi Personelinin Eğitimi (Madde 81): Cezaevi personeline göreve girişi öncesinde genel ve özel görevleri konusunda teorik ve uygulamalı sınavları geçme yükümlülüğü bulunan bir eğitim verilmeli, yönetim tüm personelinin bilgilerini ve mesleki yeterliliklerini meslek yaşamları boyunca uygun aralıklarla sürdürmeleri ve geliştirmelerini sağlamak amacıyla

düzenlenen hizmet-içi eğitim ve gelişim programlarına almalı, yabancı uyruklu, kadın, çocuk ve ruh sağlığı yerinde olmayanlar gibi hassas hükümlü gruplarıyla çalışan personele işlerinin gerektirdiği uzmanlığı kazanmalarını sağlamak amacıyla özel eğitimler verilmeli, tüm personelin eğitimleri uluslararası ve bölgesel insan hakları belgelerinin ve standartlarının, özellikle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin, Avrupa İşkencenin ve İnsanlık Dışı ya da Onur Kırıcı Muamele veya Cezanın Önlenmesi Sözleşmesinin ve Avrupa Cezaevi Kurallarının ilgili hükümlerine uygun olmalıdır.

81. maddede, cezaevi personelinin eğitiminin kapsamı genel olarak çizilmektedir. Bu çerçevede, personele göreve başlamadan önce başlangıç eğitimi verilmesi ile mesleğe atandıktan sonra da düzenli hizmet içi eğitim ve gelişim programları sunulmasının personelin mesleki ve kişisel açıdan güncellenmesini sağlayacağı değerlendirilmektedir. Maddede ayrıca, personel eğitiminin aynı zamanda uluslararası standartlarla uyumlu şekilde görev yapılmasına katkı sağlayacağına işaret edilmektedir.

2015 tarihli Nelson Mandela Kurallarının “Kurum personeli” başlıklı 74. maddesinde de cezaevi personelinin istihdamı, eğitimi ve mesleki gelişimine ilişkin değerlendirmeler kısaca ele alınmaktadır. Bu maddeye göre:

a) Cezaevi yönetimi; her kademedeki personelinin seçimini, cezaevlerinin sağlıklı bir şekilde çalışması için dayanmakta olduğu dürüstlük, insancılık, mesleki yeterlilik ve kişisel uygunluğu dikkate alarak yapacaktır.

b) Cezaevi yönetimi, hem kendi personeli hem de toplum nezdinde yapılan işin büyük öneme sahip bir kamusal hizmet olduğu yönündeki düşünceyi, sürekli canlı tutmaya ve bunu sürdürmeye çalışarak, bu amaçla toplumun bilgilendirilmesini sağlayacak bütün araçları kullanır.

c) Yukarıda belirtilen amaçların yerine getirilmesi için, cezaevi çalışanlarının tam zamanlı olarak görev yapan profesyonel cezaevi personeli ve kamu görevlisi olarak istihdamı gereklidir. İş güvencesi; sadece uygun davranış gösterme, etkinlik ve fiziksel yeterlilik koşullarına tabidir. Ücretler, göreve uygun nitelikte erkek ve kadınların ilgisini çekecek ve personeli bu meslekte kalmaya ikna edecek düzeyde olmalıdır. Personelin özlük hakları ve çalışma koşulları işin yıpratıcı koşulları göz önünde bulundurularak tatminkâr düzeyde tutulmalıdır.

74. madde, Avrupa Cezaevi Kuralları ile benzer şekilde, ancak daha kısa ifadelerle olmak üzere, cezaevi personelinin işe alım sürecinde hassas davranılması gerektiğini belirterek, toplumun cezaevinde yapılmakta olan faaliyetler hakkında bilgilendirilmesi gerektiğini vurgular. Özlük haklarının, yapılan işin yıpratıcılığı göz önüne alınarak, uygun düzeyde tutulması gerektiğine burada da değinilmektedir.

Kılavuzlar'ın Oluşumu

Avrupa Konseyi Suç Sorunları Komitesi (CDPC)'nin 25 Nisan 2019 tarihinde yapılan 76. Genel Oturumunda kabul ettiği Kılavuzlar'ın oluşumuna ilişkin ilk adım, 20-21 Haziran 2017 tarihlerinde Norveç'te düzenlenen Avrupa Konseyi Cezaevi ve Denetimli Serbestlik Hizmetleri Müdürlerinin “21. Yüzyılda Personel Seçimi, Eğitimi ve Gelişimi” konulu 22. Yıllık Toplantısında alınan kararlar sonrasında atılmıştır (Council of Europe, 2017). Yukarıda sunulan belgeler ve içeriklerinde yer alan düzenlemelerin varlığına rağmen; cezaevi ve denetimli serbestlik hizmetlerinde dönüşümü etkileyen ve hükümlülerin iyileşmesini destekleyen temel faktörün nitelikli personelin varlığı olduğunun bilinci ile Avrupa Konseyi Cezaevi ve Denetimli Serbestlik Hizmetleri Müdürleri, farklı derecelerdeki personelin istihdam sürecinde sahip olması gereken eğitim seviyeleri, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim müfredatı ile kalite standartları hakkında Avrupa sahinında temel gereklilikleri içeren daha ayrıntılı bir düzenlemeye olan ihtiyacın varlığını 22. Yıllık Toplantıda ortaya koymuşlardır. Avrupa Penolojik İşbirliği Konseyinin (PC-CP) seçimle belirlediği dokuz üyesinin oluşturduğu çalışma grubunun çalışmalarına iki akademisyenin verdiği sürekli desteğin yanı sıra Avrupa Cezaevleri ve İslah Hizmetleri Örgütü (EuroPris) ve Avrupa Denetimli Serbestlik Konfederasyonu (CEP) da gerçekleştirilen toplantılara gönderdikleri temsilciler aracılığı ile katkı sunmuşlardır. 2018 ve 2019 yıllarında PC-CP tarafından üzerinde çalışılan metin nihai taslak haline getirilmiştir. Son olarak; Kılavuzlar, Avrupa Konseyi Suç Sorunları Komitesinin onayına sunulmuştur.

Tanımlar

Kılavuzlar'da kullanılan dört temel kavramın açıklandığı tanımlar bölümünde; cezaevi hizmeti, cezaevleri, denetimli serbestlik ve denetimli serbestlik kurumunun kavramsal karşılıklarına yer verilmiştir. Kılavuzlar'ın amacını ortaya koymak üzere 1. maddede ifade olunan bu tanımlamaları, bu çalışma kapsamında da ele almak yararlı olacaktır. Buna göre:

a) Cezaevi hizmeti: Adli bir makam tarafından haklarında verilen tutuklama kararı ile gözetim altında olan ya da mahkûmiyet kararı ile özgürlükleri ellerinden alınan kişilerle ilgilenmek üzere yasal olarak oluşturulmuş kamu kurumlarını ifade etmektedir. Görevleri arasında; cezaevlerinde emniyet ve güvenliği sağlamak, günlük yaşamı organize etmek, hükümlülerin insan olmaktan kaynaklanan onurlarına müdahale etmeyen [pozitif] bir yaklaşımla çalışma faaliyetleri ve iyileştirme programları sunarak hükümlüleri tahliyelerine ve toplumla yeniden bütünleşmelerine hazırlamak da yer alır.

b) Cezaevleri: Bir mahkeme tarafından verilen tutuklama kararı ile gözetim altında bulunan ya da mahkûmiyet (hükümlülük) kararı ile özgürlükleri ellerinden alınan kişilerin tutulduğu tesislerdir.

c) Denetimli serbestlik: Yasa ile tanımlanmış yetki çerçevesinde sorumlulukları altında bulunan şüpheli ya da suçlu kişiler üzerinde uygulanması öngörülen yaptırım ve tedbirlerin yerine getirilmesini ifade eder. Denetim, rehberlik ve toplum güvenliğine katkı da dâhil olmak üzere bir şüpheli ya da suçlunun topluma dönüşüne yardımcı olmayı da içeren bir dizi faaliyet ve müdahaleyi kapsamaktadır.¹⁰

d) Denetimli serbestlik kurumu: Yukarıda belirtilen görev ve sorumlulukların yerine getirilmesi amacıyla kurulmuş bulunan kurumları ifade etmektedir. Ulusal sisteme bağlı olarak, bir denetimli serbestlik kurumunun görevi aynı zamanda, yargı mercilerini ve diğer yetkili makamları bilgilendirmeyi ve adil karar vermelerinde yardımcı olmak üzere bilgi sunmayı ve tavsiyede bulunmayı, denetim altında iken tahliyelerine ve yeni yaşamlarına hazırlanmalarını sağlamak amacıyla rehberlik ve destek sağlamayı, erken tahliyeye tabi kişilerin izlenmesini, bu kişilere yardımcı, onarıcı adalet uygulamalarını ve mağdurlara yardım sunmayı da içerebilir.

Yetkili makamlar; mümkün olan en üst nitelikte yeterli personelin seçimi ve istihdamının yanı sıra bu personelin yeterli eğitim almalarını sağlamak, adil ve etkili denetim yapmalarını sağlayan bir yüksek etik davranış ortamında mesleki gelişimlerine yardımcı olmak ve şüpheliler ile suçluların suçtan uzak kalmasının dayandığı yeniden toplumla bütünleşme ve sosyalleşmelerini güçlendirecek pozitif bir gözetim ve yardım anlayışıyla çalışmalarını sağlamakla görevli mercilerdir.

Görüldüğü üzere, Kılavuzlar'ın başlangıç bölümünde yer alan Tanımlar kısmında; cezaevi ile denetimli serbestlik kurumu ve cezaevi hizmeti ile denetimli serbestlik hizmetlerinin faaliyet ve görev alanlarının açıklaması yapılmaktadır. Cezaevlerinin, hükümlü ve tutuklulara yönelik olarak; güvenlik, eğitim ve iyileştirme hizmetleri sunmakla yükümlü kurumlar olduğu ifade edilmektedir. Denetimli serbestlik kurumu ve hizmetlerinin de (özel olarak tanımları yapılmak suretiyle) şüpheli ya da suçlu kişiler üzerinde denetim, gözetim, rehberlik, yardım, izleme, bilgi sunma, onarıcı adalet uygulamaları ve mağdura destek sunma boyutlarında görev ve sorumluluklar üstlenebileceği değerlendirilmektedir. Her iki kurumun faaliyet alanlarının Tanımlar kısmında açıkça ortaya konulması, farklı ama esasen suç ve suçlulukla mücadele boyutunda birbirini tamamlamakta olan bu iki kurumsal yapının Kılavuzlar'ın düzenlemekte olduğu konular kapsamında ortak,

¹⁰ Denetimli serbestlik sistemi, Türkiye'de 5402 sayılı Denetimli Serbestlik Hizmetleri Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 2005 yılından itibaren uygulamaya geçmiştir.

benzeşen ya da farklı yönlerinin net olarak ortaya konulmasına imkân sağlamaktadır.¹¹

Temel İlkeler¹²

Bu bölümde, Kılavuzlar'ın oluşturulmasına kaynaklık eden hususlara ilişkin temel ilkeler ortaya konulmaktadır. Misyon, statü, personel, eğitim ve öğretim kavramlarının Kılavuzlar'a ilkesel olarak kaynaklık etmekte olduğu değerlendirilerek, bu kavramların belgede kullanım ve yorumlanmalarına ilişkin öncül nitelikte bilgiler verilmektedir. Buna göre:

Ceza infaz hizmetleri ile denetimli serbestlik kurumları personelinin misyonunun toplum güvenliğine büyük ölçüde katkıda bulunmak olduğu vurgulanarak, bu misyonun emniyetli, güvenli ve insancıl yönetim ortamlarında bulunan tutuklu ve hükümlülerin rehabilitasyonları ve toplumla yeniden entegrasyonları hususunda fırsatlar sunularak sağlanacağı vurgulanmaktadır. Cezaevi ve denetimli serbestlik faaliyetlerinin kamu hizmeti niteliğine atıfta bulunularak, bu faaliyetlerin kamusal makamların yetki alanında bir faaliyet alanı olarak değerlendirilmesi gerektiği ifade olunmakta ve infaz hizmetlerinin askeri, emniyet ve yargı hizmetlerinden ayrı bir statüde konumlandırılması gerektiği belirtilmektedir. Böylelikle, bir yanılısma neticesinde yargı erkine bağlı ya da yargının yardımcı hizmetleri olarak nitelendirilebilmekte olan infaz hizmetlerinin kamu hizmetleri içerisindeki özgün konumuna atıfta bulunularak yapılan böylesi bir statü konumlandırması ile yargı erkinin yetkisinin dışında, askeri ya da emniyet birimlerine de bağlı olmayan bir görev alanının var olduğu ortaya konulmaktadır. Cezaevlerinde ve denetimli serbestlik kurumlarında, özellikle tutuklu ve hükümlülerle doğrudan temas kurmakta olan yeterli sayıda personelin görev yapması gerektiği belirtilerek; personelin mesleki statüye ve görevlerinin zorunlu kıldığı etik gereklilikleri ve üstlendikleri sorumlulukları iyice anlamalarına imkân sağlayan nitelikli bir eğitime sahip olmalarının önemine işaret edilmektedir. Bu çalışmada, personelin mesleki statüye sahip olması ifadesinden, bu personel grubunun görev ve sorumluluklarının net olarak ortaya konulması ve aynı zamanda devlet yapılanmasında infaz hizmetlerinin statüsel konumunun belirginleştirilmesinin gerektiği değerlendirilmektedir. Bu belirginlik ve nitelikli eğitim, personelin günlük işlerini ve ait oldukları kamu hizmetinin genel amaçlarını başarıyla yerine getirmesine katkı sağlayacaktır. Personelin, tutuklu ve hükümlülere insanca ve onların insan olmaktan kaynaklanan

¹¹ Birçok Avrupa ülkesinde infaz hizmetleri cezaevleri ve denetimli serbestlik kurumlarını kapsamakta olan ortak bir üst kurumsal yapı bünyesinde koordineli şekilde yürütülmekle birlikte, istisnai olarak bazı ülkelerde her iki yapının birbirinden ayrı kurumlar şeklinde yapılandırıldığı da görülmektedir.

¹² Kılavuzlar, Madde 2.

onurlarına saygı duyan temelde şekillenen bir yüksek mesleki etik anlayışı içerisinde görev yapmasının gerekliliği bu bölümde de vurgulanmaktadır.

Özellikle çalışma koşulları ve eğitim ihtiyaçları başta olmak üzere, genel hususlara ilişkin olarak yönetimin personele danışması gerektiği ifade edilmektedir. Burada, çalışma koşulları ve eğitim ihtiyaçlarının tespitine ilişkin olarak ayrı ayrı personele danışılması gerektiğine değiniliyor gözükse de, eğitim ihtiyaçlarının belirleyici unsurlarından birisinin de çalışma koşulları olduğuna işaret etmek gerekmektedir. Çalışma koşullarını ve kurumsal ihtiyaçları analiz ederek oluşturulmuş bir eğitim programı içeriğinin personele daha büyük fayda sağlayacağı değerlendirilmektedir.

İnfaz hizmetleri yönetim sistemlerinin, farklı unvanlardaki personelin üstlenmekte olduğu işlerin amaç ve hedefleri doğrultusunda yapılandırılmış, onların görev ve sorumluluklarını karşılayacak nitelikte geliştirilmiş mesleğe başlangıç ve hizmet içi eğitim programları ile ders müfredatına sahip olması gerektiği ifade edilmektedir. Yönetimlerin, ideal olarak kendi personel eğitim tesislerine sahip olması gerektiğine değinilerek, bu durumun personelin dışarıda eğitim fırsatlarına erişimini engellememesi gerektiği vurgulanmaktadır. Belirtildiği üzere, ceza infaz kurumunda bir kamu görevlisi olarak çalışmak esasen sürekli kişisel ve mesleki (profesyonel) gelişimi zorunlu kılmaktadır. Ceza infaz sistemleri yönetimlerince personele farklı içerik ve nitelikte hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerin verilmesinin zorunluluğu kadar, personel gelişimi ve uzmanlaşmasının aynı zamanda kurumsal gelişim ve uzmanlaşma anlamına da geldiği söylenebilir. Bu sebeple personelin dış eğitim imkânlarına¹³ da engel olunmamasının makul bir kurumsal yaklaşım yöntemi olarak benimsenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Denetimli serbestlik kurumları personelinin görev ve sorumluluklarını başarılı bir şekilde yerine getirebilmesi için, kendilerine özgü başlangıç ve hizmet içi eğitim programları ile müfredatlarına sahip olması gerektiğine atıfta bulunmaktadır. Sunulan eğitimin, farklı kadrolarda görev ve sorumluluk üstlenmekte olan personelin görevlerinin gerekli kıldığı ihtiyaçları karşılar nitelikte olması gerektiği değerlendirilmektedir. Bunun, denetimli serbestlik yönetiminin kendisi tarafından ya da dışarıdan sağlanacak hizmetle karşılanabileceği belirtilmektedir.

Personele sunulan eğitim ve öğretimin mesleki kimlik ve genel misyonla uyumlu şekilde kurumsal kültürü teşvik etmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Kurumsal kimliğin gelişiminde eğitim süreçlerinin özel bir önemi olduğunun altı çizilmektedir. Kurumun genel misyonunun personele aktarılması ve

¹³ Örneğin infaz sistemlerinin ihtiyaç duyabileceği alanlara ilişkin üniversite düzeyinde öğretim, yüksek düzey akademik çalışmalar (yüksek lisans, doktora), yabancı dil öğrenimi.

personel tarafından geri bildirimde bulunularak benimsenmesi açısından personel eğitim süreçlerinin ehemmiyetine de işaret edilmektedir.

Uygun durumlarda, cezaevi ve denetimli serbestlik hizmetleri personeline ortak şekilde ve aynı zamanda kurumlar arası ve disiplinler arası işbirliğini geliştirmek üzere diğer ceza adalet sistemi kurumlarının personeli ile beraber düzenlenen eğitim imkânlarına katılım fırsatı sağlanması gerektiğine vurgu yapılırak; böylesi bir işbirliğinin (örneğin toplumsal güvenliği, rehabilitasyonu ve toplumla yeniden bütünleşmeyi teşvik şeklinde) ilgili kurumların ortak amaçlarının gerçekleşmesine katkıda bulunacağı öngörülmektedir. Ayrıca ceza adalet sistemi dışındaki kurumlarla eğitim işbirliği olanaklarının desteklenmesi gerektiği ifade olunmakta; eğitim, sosyal güvenlik, finans, emniyet ve güvenlik hizmetleri sunmakta olan diğer kamu kurumlarının mevcut bünyelerinde edindikleri kurumsal bilgi ve birikimlerle infaz hizmetleri personelinin eğitim ve mesleki gelişim süreçlerine katkı sunacak niteliklere sahip olduğu değerlendirilmektedir.

Eğitim ihtiyaçlarının yıllık olarak değerlendirilmesi, işgücünün niteliksel gelişimini hedefleyen eğitim planının düzenli olarak revize edilmesi ve güncellenmesi ile cezaevleri ve denetimli serbestlik kurumlarının eğitim ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte altyapı çalışmalarının yapılması gerektiği tavsiye olunmaktadır. Cezaevi ya da denetimli serbestlik politikalarında personelin istihdamını, seçimini ve eğitimini, misyonunu ve yeterliliklerini etkileyecek önemli değişimler yaşanan durumlarda mali ve insan kaynaklarına ilişkin gerekli düzenlemelerin yapılmasının icap ettiği belirtilmektedir.

Personelin İşe Giriş İçin Eğitim Seviyeleri¹⁴

A- Cezaevi Personeli¹⁵

Hükümlü ve tutuklularla günlük iletişim halinde olan ilk derece (temel düzey) cezaevi personelinin işe girişi için Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (EQF) 4. Seviyesinde eğitim denklığıne sahip olunması gerekmektedir.¹⁶ Buna sahip olunmadığı durumda ise, cezaevi personeli olmak amacıyla gerekli eğitime katılmak için ulusal düzeyde geçerliliği bulunan bir çıraklık ya da mesleki eşdeğer programı bitirmiş olmak gerekmektedir. Temel düzey cezaevi personeli

¹⁴ Kılavuzlar, Madde 3.

¹⁵ Kılavuzlar, Madde 3.1.

¹⁶ EQF 4. Seviye; bir çalışma veya çalışma alanında geniş bağlamlarda olgusal ve teorik bilgiye sahip olmayı, bir çalışma veya çalışma alanındaki belirli sorunlara çözümler üretmek için gereken bir dizi bilişsel ve pratik beceriyi kullanabilmeyi, genellikle öngörülebilir, ancak değişime tabi olan çalışma veya çalışma bağlamlarının yönergeleri dâhilinde kendi kendini yönetme, iş veya çalışma faaliyetlerinin değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi için sorumluluk alarak başkalarının rutin işlerini denetleme yetkinliğini ifade etmektedir (European Center for the Development of Vocational Training, 2021).

dışındaki personelin; özellikle daha ileri düzey çalışmalar ve/veya idari görevler üstlenmesi öngörülen personel grubunun, eğitime kabulü için ilave eğitim kriterleri belirlenebilir. Burada örneğin, cezaevi yönetici adaylarının yüksek lisans derecesine sahip olması gibi ilave kriter konulmasının, kurumsal niteliğe katkıda bulunabileceği değerlendirilebilir. Psikoloji, kriminoloji, sosyal hizmetler ve hukuk bölümü mezunu cezaevi personeli ise, çalışmakta oldukları alana ilişkin teoriler ve ilkelerin eleştirel yorumlanmasına ilişkin EQF 6. seviyeye denk düşen daha ileri bilgi düzeyine sahip olmalıdır.

B- Denetimli Serbestlik Personeli¹⁷

Şüpheli ya da suçluların denetiminden doğrudan sorumlu denetimli serbestlik personelinin işe başlangıç eğitim seviyesinin ise; EQF 6. Seviyeye denk gelen tercihen psikoloji, sosyal hizmetler, hukuk, kriminoloji ya da benzeri alanlardan olması gerekmektedir.¹⁸ Cezaevi personeline benzer şekilde; özellikle yönetsel sorumlulukları bulunan ve diğer personelin denetiminden sorumlu olan daha yüksek seviyede görev ve sorumluluklar üstlenmesi öngörülen denetimli serbestlik personeli için ilave eğitime giriş kriterleri belirlenebilir. İşe giriş başvurusu için sahip olunması gereken asgari eğitim seviyesinde, temel düzey cezaevi personeli için lise, uzman ve yönetici personel için ise üniversite seviyesinde mezuniyet şartı aranmakta iken denetimli serbestlik hizmetlerinde hükümlülerle doğrudan çalışmakta olan personelin de tercihen ilgili bölümlere ilişkin asgari üniversite mezunu seviyesinde bulunması gerektiği değerlendirilmektedir. Buradaki uygulama farklılığının nedeninin, cezaevlerinde temel olarak güvenlik ve gözetimin yanı sıra iyileştirme ve eğitim faaliyetleri yapılmakta iken denetimli serbestlik sisteminde ise esasen iyileştirme, gözetim, rehberlik, yardım ve bilgi sunma odaklı bir yaklaşımın işler kılınmak istenmesidir (Van Zyl Smit ve Snacken, 2009: 4).

İşe Alım ve Seçim Kriterleri¹⁹

İstihdam süreci adil ve şeffaf olmalıdır. Pozisyon için gerekli yetkinliklerin, seçim kriterlerinin ve değerlendirme süreçlerinin adaylara duyurulması gerekmektedir. Bu süreçte aşağıdaki genel ilkelerin uygulanması esastır:

¹⁷ Kılavuzlar, Madde 3.2. Kılavuzlar'ın Birleşik Krallık'taki denetimli serbestlik uygulamalarına ilişkin yansımalarına ilişkin kısa bir değerlendirme için: (Carr, 2020).

¹⁸ EQF 6. Seviye; teorilerin ve ilkelerin eleştirel bir şekilde anlaşılmasını içeren bir çalışma veya çalışma alanı hakkında ileri düzeyde bilgiyi, soyut sorunlara yaratıcı çözümler geliştirmek için gereken kapsamlı bir dizi bilişsel ve pratik becerileri, karmaşık teknik veya profesyonel faaliyetleri veya projeleri yönetme, öngörülemeden çalışma veya çalışma ortamlarında karar verme sorumluluğunu üstlenme, bireylerin ve grupların mesleki gelişimini yönetmek için sorumluluk alma hususlarında yetkinliği ifade etmektedir.

¹⁹ Kılavuzlar, Madde 4.

a) Seçim ve istihdam sürecinde personele cinsiyet, cinsel yönelim, ırk, renk, engellilik, dil, din, siyasi ya da diğer düşünce, ulusal ve sosyal köken, bir ulusal azınlığa mensup olma, mülkiyet, doğum ve diğer statüye sahip olma bakımlarından bir ayrımcılık yapılmaması gerekmektedir.

b) Aday için, çalışma alanına ilişkin somut ve pratik ve/veya teorik bilgiye dayalı geçmiş mesleki tecrübeye sahip olmak artı bir değer olarak değerlendirilmelidir.

c) Cezaevindeki çocuklar ve aileleriyle çalışmanın gerektirdiği profesyonel yeterlilikler ve nitelikler dikkate alınmak suretiyle çocuk hükümlülerle çalışacak personelin istihdamı ve seçim süreci özel olarak düzenlenmelidir.

d) İstihdam sürecinde, cezaevlerinde ve denetimli serbestlik kurumlarında çalışması öngörülen personelin sahip olması gereken kişisel nitelikler ve değerler (örneğin: motivasyon, esneklik, kararlılık, olgunluk, ifade kabiliyeti, dürüstlük, ekip çalışması, sosyallik ve iletişim becerileri) dikkate alınmalıdır.

e) İstihdam süreci, farklı grup tutuklu ve hükümlülerin özel ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli personel çeşitliliğini teşvik etmeyi hedeflemelidir. İstihdam edilecek personelin farklı din ve kültürleri tanımasını da içerecek şekilde yabancı dil bilgisi ve farklı kültürleri tanıyıp olmasına ilişkin özel değerlendirmeler yapılabilir.

f) İstihdam süreci, özel bir pozisyonda çalışması öngörülen personel için bir sağlık ve fiziksel uygunluk değerlendirmesini de içerebilir.

g) İstihdam süreci, aynı zamanda sürücü belgesi sahibi olma, bilgisayar yetenekleri, iletişim becerileri gibi başvurulacak pozisyon için gerekli olan diğer yeterliliklerin değerlendirilmesini de içerebilir.

h) Ulusal kanunlar izin verdiği ölçüde personelin mesleki elverişliliğini korumak üzere güvenlik soruşturması yapılabilir. Güvenlik soruşturmasının amacı, teşkilattaki herkesin (hükümlü ve tutukluların, personelin ve diğer kişilerin (örn. avukatlar, ziyaretçiler, hükümlü yakınları, diğer kamu kurumları personeli)) emniyet ve güvenliğini sağlamaktır.

Boş Pozisyonların İlanı²⁰

Gerek ilk defa başvurulacak gerekse de mevcut personelin görevde yükselmesine ilişkin tüm pozisyonlar, olabildiğince farklı çeşitlilikte adayların başvurabileceği kadar geniş kapsamlı olmalı ve herkesin kolaylıkla erişebileceği şekilde ilan edilmelidir. Seçim kriterleri ve çalışma koşullarına ilave olarak, verilecek ilanda kurumun misyonunu, amaçlarını, pozisyonun görev ve sorumluluklarını ortaya koyan açık bir iş tanımı sunulmalıdır. Boş

²⁰ Kılavuzlar, Madde 5.

pozisyonların ilanı, gazete, radyo/TV ve sosyal medya da dâhil olmak üzere geniş bir iletişim ağı kullanılarak yapılmalıdır. Adaylara, işe giriş sürecinde ilave bilgi ihtiyacını karşılamak üzere oluşturulmuş bir iletişim noktasına yönlendirilmek suretiyle iş hakkında gerçekçi bir değerlendirme yapma imkânı sağlanabilir. Bu iletişim noktasının; telefon, internet adresi ya da sosyal medya hesabı gibi elektronik ortamlar ya da bunların bileşkesi olabileceği değerlendirilmektedir. Sosyal medya kullanıldığında, bu kullanımın yararları ve sınırları ile olası sorulara, yorumlara ve ek bilgi taleplerine ilişkin hızlı bir şekilde cevap verebilme ihtiyacı da dikkate alınmalıdır.

Adaylara; işe ve işin toplumdaki önemine, ücretine, pozisyonun görev ve sorumluluklarına, çalışma şartlarına ve işin doğasına, sunulan eğitimlere ve mesleki gelişim olanaklarına ilişkin doğru ve geniş kapsamlı bilgi sunulmalıdır. Amaç, işe uygun adayların dikkatini çekmek ve nitelikli personeli sisteme kazandırabilmektir. Personel alım ilanının kamuya duyurulması sürecinde merkez teşkilatının ya da taşra kurumlarının web sitelerinden, bakanlıklar ya da diğer ilgili kurumlardan yararlanılabilir. Adaylar, cezaevi ve denetimli serbestlik görev ve sorumlulukları hakkında güncel bilgi almak üzere bu web sitelerini ziyaret etmeye özendirilmelidir. Bu web siteleri; gerekli durumlarda muhtemel adayları giriş sınavlarına hazırlamak üzere, ilave olarak, sanal gezi, personelle röportaj, test ve benzeri konulara ilişkin bilginin interaktif şekilde sunumu imkânlarını sağlayabilir. Mümkün olması durumunda, muhtemel adaylara, cezaevi hizmetleri ve denetimli serbestlik kurumlarının günlük işleri ve bunların toplumdaki önemiyle doğrudan yüzleşmelerini sağlamak amacıyla kurumları yerinde ziyaret olanağı sağlanmalıdır.

Giriş Değerlendirme Süreçleri²¹

Değerlendirme, başvurunun alındığı andan itibaren başlar. İnsan kaynakları personeli, teslim alınan dokümanlar, niyet mektupları, özgeçmişler ve benzeri diğer belgelerle, adayların aranan kriterleri taşıyıp taşımadığını, göreve uygunluğunu ve iş için motivasyonunu değerlendirmelidir.

Mülakat kurulu üyelerinin, konuya ilişkin alanlarda yeterince tecrübe sahibi kişilerden oluşması ve üyeler arasında bir denge kurulmasına dikkat edilmesi gerekmektedir. Üyeler, istihdam ve seçim sürecinin adil ve önyargısız olmasını sağlamak için yeterli eğitime sahip olmalıdır. Burada, üyelerin mülakat sürecinde adaletsiz ya da önyargılı davranmamaları ya da adaylar tarafından bu şekilde algılanabilecek davranış ve uygulamalardan kaçınmaları gerektiği hususlarında bilgi sahibi olmalarının önemine işaret edilmektedir.

Değerlendirme süreçleri pozisyonun ihtiyaç duyduğu yetkinlikler çerçevesinde oluşturulmalıdır. Cezaevinde yapılacak hizmetlere ilişkin olarak,

²¹ Kılavuzlar, Madde 6.

örneğin, yazılı test, sözlü mülakat (bireysel ve/veya grup), rol oynama senaryoları ve fiziksel testler uygulanabilir. Sınav soruları, ilan edilen pozisyon ve kurumsal ihtiyaçlar doğrultusunda aranılan yeterlilikleri açıkça ortaya koymalıdır.

Eğitim ve Öğretim²² (Genel Olarak)

A- Cezaevi Personeli²³

Eğitim ve öğretim için kullanılan tesislerin iyi donatılmış olması ve bu tesislerde yeni istihdam edilen personele ve gerektiğinde mevcut personele düzenli olarak hizmet içi eğitim sunmak üzere görevlendirilmiş yeterli personel bulunması gerekmektedir. Yeni istihdam edilen personel için öngörülen başlangıç eğitim programı; teori, uygulama ve tecrübeye dayalı bilginin dengeli bir karışımı olmalıdır. Eğitimin süresi, yeni istihdam edilen personelin görevlerini etkin şekilde yerine getirebilmesine imkân sağlayacak ilgili içeriğin kendilerine aktarılması için yeterli olmalıdır.

Eğitim ve öğretim, hükümlünün insan haklarını ihlal etmeyen uygun davranışı ve aynı zamanda emniyet ve güvenlik ile cezaevindeki günlük işleyişi teminat altına almayı da içermelidir. Eğitim, hükümlülere yararlı eğitim ve meslek edindirme faaliyetleri ile iyileştirme programları sunarak onların tahliye süreçlerini ve toplumla yeniden uyumu için yapılan hazırlıkları kolaylaştırmak amacıyla oluşturulmuş bir ortamda çalışmaya odaklanmalıdır.

Eğitim ve öğretim zorunlu unsurları içermelidir: Bunlar; genel hukukun temelleri (anayasa hukuku, idare hukuku, medeni hukuk ve ceza hukuku), ceza kanunu ve usulünün temelleri (cezai yaptırımlar ve güvenlik tedbirlerinin infaz süreci de dâhil olmak üzere), vatandaşlık bilgisi, infaz hizmetlerinin amaç ve görevlerini de içeren meslek etiği, kişisel bilgilerin korunması düzenlemeleri ve insan hakları standartları olarak sayılabilir. Aynı zamanda; infaz planlaması, risk yönetimi, emniyet, dinamik, standart ve uygulamaya ilişkin güvenlik, iyi düzen ve kontrol, güç kullanımı ve yakın savunma da bu kapsamdadır. İşe ilişkin bilgisayar kullanım bilgileri de zorunlu eğitim konularının bir parçası olmalıdır.

Eğitim ve öğretim, aynı zamanda, süresi elverdiği ölçüde, personelin görevine bağlı olarak, kriminoloji ve psikolojiyi de içermelidir. Eğitim; prososyal davranış (modelleme), kadın, çocuk ve yabancı uyruklular gibi hassas gruplarla çalışma benzeri özel yaklaşımlara odaklanmalıdır. Eğitim; aşırı şiddet, cinsel saldırı, aile içi şiddet, mali ve organize suçlar gibi farklı tür suçlar işlemiş kişilerle çalışmayı da içermelidir. Eğitim, mağdur farkındalığı, farklı tür ceza infaz kurumlarında çalışma, ailelerle iletişim, ruh sağlığı, bağımlılığın ve

²² Kılavuzlar, Madde 7.

²³ Kılavuzlar, Madde 7.1 ve Madde 7.2.

olumsuz çocukluk deneyimlerinin etkileri ile baş edebilme, kültürlerarası farkındalık, çatışma çözme teknikleri, risk değerlendirme ve ilk yardım, ekip oluşturma ve insan kaynakları yönetimi gibi temel alanları da içermelidir. Cezaevlerinde çalışmakta olan tüm uzman personel, görevlerini ifa etmek için gerekli temel eğitimin unsurlarını da almalıdır. Kılavuzlar'da, cezaevi personelinin eğitimine ilişkin olarak, eğitim ortamlarının iyi donatılmış olmasından ve burada görevli yeterli personel görevlendirilmiş olmasından bahsedilmektedir. Avrupa Konseyi sisteminde ekonomik ve sosyal durumları birbirinden farklılık gösteren kırk yedi farklı üye devlet olsa dahi, "iyi donatılmış bir eğitim ortamı" ifadesinden kastedilen eğitim ortamlarının ne olması gerektiğinin daha net bir şekilde ifade edilmesinin gerektiği değerlendirilmektedir. İyi donatılmış bir eğitim ortamının, öncelikle, infaz hizmetleri personeline düzenli olarak eğitim verebilmesini sağlayacak düzeyde eğitim kapasitesine sahip olması gerekmektedir. Yine, başlangıç eğitimleri sürecinde personelin cezaevlerindeki gerçek uygulama ortamları ile yüzleşmelerini sağlayabilecek eğitim uygulama mekânlarının bu eğitim ortamlarına entegrasyonu önem taşımaktadır. Bu kapsamda, günümüzde özellikle yeni inşa edilen cezaevlerinin çağdaş ceza infaz sistemi anlayışının bir yansıması olarak yoğun şekilde teknolojik ve elektro-mekanik güvenlik sistemlerini kullanmakta olduğu bilinmektedir (Council of Europe, 2019b). Cezaevi gerçekliğini olabildiğince eğitim ortamlarına yansıtmak ve eğitim görenlerin eğitimden daha yüksek oranda fayda sağlamalarını sağlamak amacıyla infaz sistemlerince kullanılmakta olan elektronik güvenlik sistemleri örneklerinin *iyi donatılmış eğitim ortamlarının* ayrılmaz bir parçası olması gerektiğine işaret etmek gerekmektedir. Yine, çok kapsamlı ve farklı fiziksel özellik ve türlerde yapılara sahip olabilen ceza infaz kurumlarına ilişkin öncül bilginin başlangıç eğitimi görmekte olan personele aktarılması için kullanılacak sanal gerçeklik uygulamalarının günümüzün ve yakın geleceğin iyi donatılmış eğitim ortamları için zaruri olacağı değerlendirilmektedir.²⁴

*B- Denetimli Serbestlik Personeli*²⁵

Yeni göreve başlayan denetimli serbestlik personelinin başlangıç eğitiminin içeriği de teori, uygulama ve tecrübeye dayalı bilginin bir karışımı olmalıdır. Eğitim ve öğretim, denetimli serbestlik kurumlarının temel amaç ve görevlerini yansıtmalıdır. Çalışılan göreve bağlı olarak, eğitim ve öğretimin temel unsurları; topluluk yaptırımları ve tedbirlerinin yerine getirildiği hukuki düzenlemeler, denetimli serbestliğin amaç ve görevlerinin de yer aldığı mesleki etik, kişisel bilgilerin korunması düzenlemeleri ve insan hakları standartlarını içermelidir. Eğitim; değerlendirme, infazın planlaması, uygulanması ve

²⁴ Ayrıntılı bilgi için: (Innovative Prison Systems, 2020); (Wong, 2020).

²⁵ Kılavuzlar, Madde 7.3.

analizini de içerecek şekilde denetimli serbestliğin temel görev alanlarını kapsamalıdır. Eğitim, aynı zamanda; risk değerlendirmesi ve yönetimi ile suçtan uzak kalmayı teşvik eden stratejileri dikkate alarak kanıt-temelli uygulama ile yapılandırılmalıdır. Uzman personelin eğitiminde; rapor yazımı, mahkemeler ve diğer yargısal mercilerle çalışma, kurumlar arası çalışma ve toplum güvenliğini de içeren uygulamanın esasını teşkil eden konular da yer almalıdır. Diğer ana içerikler; arabuluculuk, onarıcı adalet ve mağdurlarla çalışmayı kapsamalıdır.

Eğitim, aynı zamanda; kadınlar, çocuklar ve yabancı uyruklular da dâhil olmak üzere denetime tabi farklı gruplarla etkin şekilde çalışmayı da içermelidir. Eğitim, ilgili durumda, şiddete dayalı aşırıcılık, cinsel suçlar, aile içi şiddet, mali ve organize suçları da içeren (ancak bunlarla sınırlı olmayan) farklı suç türleriyle kanıt-temelli uygulamaya dayalı olarak çalışmaya da odaklanmalıdır. Eğitim sürecinde; ruh sağlığı, madde kullanımı, ek olarak olumsuz çocukluk deneyimlerinin etkisi ve denetim altında teknoloji kullanımı (örn. elektronik izleme) gibi gelişen alanlara ilişkin özel bir odaklanma olmalıdır.

Şüpheli ya da suçlularla çalışmak üzere gönüllülerin istihdam edildiği durumlarda, gönüllülere görevlerini etkili şekilde yapabilmelerini sağlayacak eğitim imkânı sunulmalıdır. Uygun olduğunda, denetimli serbestlik kurumlarında çalışmak üzere eski hükümlülerin istihdamı ve eğitimi olanağı da değerlendirilmelidir. Eğitim; etik kodlara atıfları, personelin görev ve sorumlulukları hakkında açıkça tanımlanmış kriterleri, sahip olunan yetkinin sınırlarını, hesap verilebilirliği ve diğer ilgili konuları da içermelidir.

Hizmet İçi Eğitim ve Öğretim²⁶

A- Cezaevi Personeli²⁷

Hizmet içi eğitim ve öğretim tüm personel için sunulmalı ve öncelik taşıyan farklı konulara ilişkin güncelleme kurslarını ve/veya yeni gelişen konulara dair ek eğitimleri içermelidir. Hizmet içi eğitimin sıklığı, tüm personelin düzenli şekilde eğitim görmesini sağlamak için yeterli olmalıdır (örneğin, yıllık bir döngüde verilen program vasıtasıyla). Cezaevi makamları, hangi hizmet içi eğitim programlarının zorunlu olduğunu belirtmelidir. Eğitimlere katılım, mesleki gelişimde ve değerlendirme süreçlerinde dikkate alınmalıdır. İşbirliğini güçlendirmek ve ilgili görev ve sorumlulukların karşılıklı olarak anlaşılmasını sağlamak amacıyla farklı derece ve görevlerdeki personelin bir arada olacağı eğitim fırsatları desteklenmelidir. Kurumlar arası eğitim ve diğer ülkelerle eğitim işbirliği olanakları desteklenmelidir.

²⁶ Kılavuzlar, Madde 8.

²⁷ Kılavuzlar, Madde 8.1.

Ceza infaz kurumları esasen birbiriyle bağlantılı ancak farklı hizmet servisleri ve birimlerden oluşan kurumlardır.²⁸ Bu birimlerde çalışan personelin de değişen toplumsal ve kurumsal ihtiyaçlar doğrultusunda ilgili mevzuat ve uygulamalarda yaşanan tematik değişimlerden haberdar olabilmesi, kendi mevcut bilgi düzeyini ve servis/birim uygulamalarını güncelleyebilmesi ve ceza infaz kurumları arasındaki uygulama ve yorum farklılıklarının önlenmesi amacıyla düzenli olarak hizmet içi eğitimlere katılımı gerekmektedir. Çok farklı saiklerle suç işleyerek toplumun farklı kesimlerinden cezaevlerine gelen hükümlülerin taleplerinin doğru şekilde değerlendirilmesi ve yönetilmesi için cezaevlerinde görev yapmakta olan personelin mesleki yeterliklerinin ve yetkinliklerinin bu talepleri karşılayabilecek seviyede olması gerekmektedir (Dönmezer, 2020). Kılavuzlar'da, mevcut cezaevi personelinin öncelik taşıyan farklı konulara ilişkin güncelleme kursları ve/veya yeni gelişen konulara dair ek eğitimler alması gerektiğinden bahsedilmekte olup, Avrupa Konseyi üyesi devletlere yukarıda değinildiği şekilde ayrıca ve kapsamlı şekilde sunulan bir yol göstericilik bu bölümde mevcut değildir.

B- Denetimli Serbestlik Personeli²⁹

Hizmet içi eğitim ve öğretim, tüm personel için sunulmalı ve öncelik taşıyan farklı konulara ilişkin güncelleme kursları ve/veya yeni gelişen alanlara dair ek eğitimleri içermelidir. Hizmet içi eğitimin sıklığı, tüm personelin düzenli eğitim görmesini sağlamak için yeterli olmalıdır (örneğin, yıllık bir döngüde verilen program vasıtasıyla). Hizmet içi eğitim (ulusal) sürekli mesleki gelişim uygulamaları ile bağlantılı olmalıdır. Ulusal makamlar bu nitelikte hizmet içi eğitimleri mezuniyet sonrası yeterlilik çerçevesiyle entegre etmelidir. Denetimli serbestlik makamları, hangi hizmet içi eğitim programlarının zorunlu olduğunu belirtmelidir. Eğitimlere katılım, mesleki gelişimde ve değerlendirme süreçlerinde dikkate alınmalıdır. İşbirliğini güçlendirmek ve ilgili görev ve sorumlulukların karşılıklı olarak anlaşılmasını sağlamak için farklı derece ve görevlerdeki personelin bir arada olacağı eğitim fırsatları desteklenmelidir. Kurumlar arası eğitim ve diğer ülkelerle eğitim işbirliği olanakları desteklenmelidir. Bu bölümde, gerek cezaevi gerekse de denetimli serbestlik personelinin eğitimlerine ilişkin ortak bir husus olarak hangi hizmet içi eğitimlerin zorunlu olduğunun belirtilmesi gerektiği tavsiye olunmaktadır. Göreve başlangıç eğitimlerinin zorunluluğunun ötesinde, personelin görevde yükselmesi ya da bulunduğu pozisyondan kurum içerisinde başka bir pozisyona

²⁸ Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmelikte tanımlanan hizmet servisleri şunlardır (Madde 6, T.C. Resmi Gazete 2020): a) Yönetim servisi, b) Güvenlik ve gözetim servisi, c) Teknik servis, ç) Psiko-sosyal yardım servisi, d) Sağlık servisi, e) Eğitim ve öğretim servisi, f) İşyurdu servisi, g) Yardımcı hizmetler servisi.

²⁹ Kılavuzlar, Madde 8.2.

(kadroya) geçmesine ilişkin unvan değişikliği durumlarında alınması gereken eğitimler zorunlu olarak nitelendirilebilir. Bunun yanı sıra, kurumsal anlamda stratejik önem taşıyan birim eğitimleri ve/veya teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren konu ya da uygulamalara ilişkin konularda zorunlu eğitim kapsamında değerlendirilebilir. Kılavuzlar'da anılan durumların değerlendirilmesine ilişkin olarak üye devletlere yol gösterilmesinin fayda sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Başlangıç Eğitiminin ve İlk İstihdamın Doğrulanması³⁰

A- Cezaevi Personeli³¹

Başarılı adayları değerlendirmek ve göreve atamak amacıyla konunun özelliğine göre yazılı, sözlü ve uygulamalı bitirme sınavları yapılmalıdır. Bu sınavlar, edinilen mesleki nitelikler ve bilgiler ile bunların sahada nasıl uygulandığını ortaya koymalıdır. Başarılı adaylar; eğitimin süresi ve seviyesi ile kazanılan statüye (örneğin, memurluk) bağlı olarak, eğitim sertifikası ya da diploma almalıdır. İstihdamın güvence altında olduğu bir dönem olmalıdır, örneğin, bir danışmanlık ve hem yeni atanmış personel hem de cezaevinin kendisi için yararlı olacak düşük seviyede sorumluluklar düzeyi. Yasal uygunluk durumunda, yeni istihdam edilen personel göreve atanmadan önce üstlenecekleri sorumluluğu yerine getirme hususundaki yeterliliklerinin ve işe uygunluklarının teyit edileceği denemeye dayalı bir çalışma dönemine tabi tutulmalıdır.

B- Denetimli Serbestlik Personeli³²

Denetimli serbestlik personeline işe girişlerinde verilen başlangıç eğitimi sürekli mesleki gelişim düzenlemeleri ile bağlantılı seviyede olmalı ve denetimli serbestlik kurumlarının mevcut görev ve sorumluluklarına ilişkin teminatın sağlanması amacıyla düzenli olarak gözden geçirilmelidir. Eğitim ve öğretim, araştırmaya dayanmalı ve en iyi uygulamayı esas almalıdır. İstihdamın güvence altında olduğu bir dönem olmalıdır, örneğin, bir danışmanlık ve hem yeni atanmış personel hem de denetimli serbestlik kurumunun kendisi için yararlı olacak düşük seviyede sorumluluklar düzeyi. Yasal uygunluk durumunda, yeni istihdam edilen personel göreve atanmadan önce üstlenecekleri sorumluluğu yerine getirme hususundaki yeterliliklerinin ve işe uygunluklarının teyit edileceği denemeye dayalı bir çalışma dönemine tabi tutulmalıdır. Ülkemiz personel rejimi uygulamasında, göreve atanan kadrolu devlet memurları için bir yıldan çok iki yıldan fazla olmamak üzere tabi

³⁰ Kılavuzlar, Madde 9.

³¹ Kılavuzlar, Madde 9.1.

³² Kılavuzlar, Madde 9.2.

olacakları bir aday memurluk dönemi öngörülmüştür.³³ Bu süre içerisinde aday memurların, göreve uygunlukları ve mesleki yetkinlikleri yetkili amirleri tarafından değerlendirilir. Kılavuzlar'ın öngördüğü üzere, aday memur statüsünde olan personele mevcut personele kıyasla daha düşük düzeyde görev ve sorumluluklar verilerek, bu sürecin mesleki gelişim için bir deneme ve altyapı hazırlığı olarak değerlendirilmesi mümkündür.³⁴

Eğitim ve Öğretimin Kalitesi / Uzun Vadeli Etkinlik³⁵

Eğitim ve öğretim müfredatı ile eğitimcilerin çalışmaları, kalite ve güncellik açılarından düzenli olarak değerlendirilmeli ve mümkün olduğunda ulusal düzenlemeler uyarınca akredite edilmelidir. Akreditasyon ya da denetim, bağımsız bir kuruluş tarafından yerine getirilmelidir. Verilen eğitimin kalitesini geliştirmek üzere, bilgi ile birlikte ulusal-uluslararası iyi uygulamalar derlenmeli ve ilgililere dağıtımı sağlanmalıdır. Eğitim, araştırmalar ile geliştirilmeli ve gereğince uyarlanmalı, aynı zamanda şüpheli ve suçluların değişen sayıları ve sosyal durumlarıyla çalışmak üzere güncellenmelidir. Eğitimin uzun vadeli kazanımları, zaman içerisinde personelin görevlerini yerine getirmek hususundaki kolaylaştırıcı etkisi ve personelin kurumların temel fonksiyonlarını yerine getirme kapasitesine katkısı yapılan araştırmalarla değerlendirilmelidir. Eğitimciler, ilgili eğitim konularında mesleki yeterlilik ve yüksek standartta tecrübeye sahip olmalıdır. Eğitimcilerin düzenli olarak değerlendirilmeleri ve gerekli olduğunda ilave eğitimlerle desteklenmeleri gerekmektedir. Yüz yüze öğrenme yöntemlerinin eğitimlerde kullanımı esastır. Aynı zamanda; interaktif eğitim, e-öğrenme ve karma eğitim de dâhil olmak üzere diğer eğitim yöntem ve araçları da eğitim süreçlerinde kullanılmalıdır. Sürekli danışmanlık (yönderlik) ve koçluk yöntemleri ile personelin mesleki gelişimi daha da desteklenebilir. Diğer bilimler ve yargı sistemlerinden bilgi edinmenin öneminin farkında olarak, diğer kuruluşlarla ve bu alandaki uluslararası işbirliği süreçleri desteklenmelidir. Geliştirilen uluslararası standartlar ve Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği, Avrupa Denetimli Serbestlik Konfederasyonu (CEP), Avrupa Cezaevleri ve Islah Hizmetleri Örgütü (EuroPris) ve Avrupa Cezaevi Eğitim Akademileri (EPTA) tarafından sunulan işbirliği ve yardım imkânları memnuniyetle karşılanmalı ve bunlardan faydalanılmalıdır.

Kılavuzlar'ın bu bölümü, eğitimin kalitesine ve uzun vadeli etkililiğine ilişkin tavsiyelerde bulunmaktadır. Personele verilen eğitimin ulusal

³³ Ayrıntılı bilgi için: Devlet Memurları Kanunu 1965, Madde 54 ila 58 (T.C. Resmi Gazete, 1965).

³⁴ Bununla birlikte Türkiye'de zaman zaman ve son yıllarda yoğun şekilde uygulanmakta olan sözleşmeli personel istihdam modelinde (genel olarak) aday memurluk süreci ve değerlendirmesi ilgili mevzuat gereğince öngörülmektedir.

³⁵ Kılavuzlar, Madde 10.

mekanizmalar tarafından akredite edilerek, bu sürecin yapılacak bağımsız denetimlerle sürekli hale getirilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Eğitimlerin kalitesinin aynı zamanda, konuya ilişkin bilginin derlenmesi ve ilgililere dağıtılmasına bağlı olduğuna değinilmektedir. Burada, disiplinler arası bir çalışma alanı olan infaz sistemlerinde uygulamaların geliştirilmesi ve etkinliğin sağlanması için “derlenmesi” gerekli bilginin niteliğine ilişkin saptamada bulunmak gerekmektedir. Hukuk, psikoloji, yönetim ve güvenlik bilimleri ve ilgili diğer sosyal bilimlerin (felsefe, insan hakları, etik, sosyoloji, sağlık, işletme, vd.) çalışma alanları içerisinde faaliyetler sunmakta olan infaz hizmetlerine ilişkin bilginin toplanması, hedef kitle olan ilgili personel grubunun eğitim formatına uygun hale getirilmesi, dağıtımının sağlanması ve gerektiğinde güncellenmesi kapsamlı bir bilgi üretimi ve yönetimi sürecidir. Eğiticilerin de, bu kapsamlı bilginin oluşturulması, yönetimi ve sunumunun gerekli kıldığı donanım ve niteliklere sahip olması gerekmektedir. Bu süreçte; eğiticilerin vermekte olduğu eğitimlerin verimliliğinin ölçülmesi ve ihtiyaç olduğunda eğiticilerin eğitici eğitimleri ile desteklenmesinin özel öneme sahip olduğunun vurgulanması gerekmektedir.

İnfaz hizmetleri personelinin eğitimlerinde nitelikli bilgi aktarımına önem verilmesi gerekmele birlikte, eğitim süreçlerinde özellikle hedeflenen yönde davranış ve uygulama değişiminin de amaçlanması gerekmektedir. Bu kapsamda, infaz personeli eğitiminin yetişkin öğretimi (androgöjik öğretim) kapsamında tasarlanması ve uygulanması gerekmektedir. Kılavuzlar’da infaz personeli eğitiminin androgöjik ilkeler çerçevesinde yapılandırılmasına ilişkin özel vurgu ya da değerlendirme yapılması, personel eğitim programlarının gelişimi süreci için kuramsal altyapı oluşturacağı gibi aynı zamanda personel eğitim süreçlerinin eğitim bilimleri çerçevesinde geliştirilmesine ve etkinleştirilmesine kaynaklık edebilecektir.

Mesleki Gelişim³⁶

Bütün personelin yıllık performans değerlendirmelerinin yapıldığı, kariyer yükselmesi ve mesleki gelişimlerine izin veren şeffaf bir sistem geliştirilmelidir. Adaleli bir değerlendirme sistemini işler kılmak amacıyla, değerlendirmeleri yapan personel de bu kapsamda eğitilmelidir. Değerlendirme, personel ve görev seviyelerinde eğitim ihtiyaçlarını göstermelidir. Cezaevleri ve denetimli serbestlik kurumları, uygun olduğunda, mesleki performansı ve kariyer ilerlemesini geliştirmek amacıyla düzenli eğitim imkânları sunulmalıdır. İleri düzey mesleki gelişimi kolaylaştırmak için, özellikle liderlik ve yönetim kapasitelerini geliştirerek orta ve üst seviye kariyer ilerlemesine olanak veren mekanizmalar mevcut olmalıdır. Bu mekanizmalar, yönetici seviyesinde dışarıdan personel istihdamı imkânlarını engellememelidir. Mesleki gelişim

³⁶ Kılavuzlar, Madde 11.

sadece görevde yükselme mekanizmalarına odaklamak durumunda değildir. Yeteneğin takdirine ilişkin diğer imkânlar da araştırılmalı ve uygun olduğunda kullanılmalıdır. Ücretler ve çalışma şartları personelin yeteneklerini ve sorumluluklarını karşılar düzeyde olmalıdır. Özlük hakları, çalışma koşulları ve çalışma saatleri kanunla düzenlenmeli; personelin görevlerini etkin şekilde ve insanca yerine getirmelerini, görevlerinin toplum nezdindeki önemine katkı sunan nitelikli personelin istihdamını ve çalışma devamlılığını sağlamalıdır. Mesleklerinin toplum nezdindeki gelişimine yardımcı olmak için personele destek verilmeli ve yön gösterilmelidir.

Cezaevi hizmeti ve denetimli serbestlik kurumlarında ve bunların birbirleri arasında etkin çalışmayı sağlamak, ortak çalışma, ortak yerleşim düzenlemeleri, ortak eğitim ve çalışma hedefleri için personelin geçici görevlendirmelerinin yapılması desteklenmelidir. Bu düzenlemeler sadece ilgili kişilerin onaylarının alınması ile gerçekleşmeli, istihdam statüleri ya da ücretlerinde bir değişiklik yaratmamalıdır. Sınır ötesi öğrenmeyi teşvik etmek için uluslararası geçici görevlendirmeler de yapılmalıdır.

Meslek Etiği³⁷

Cezaevi hizmetleri ve denetimli serbestlik kurumları personeli için kamuoyuna açık bir etik kodun mevcut olması ve bu kodun personelin başlangıç eğitimleri ile hizmet içi eğitimlerin tamamlayıcı bir parçası olması gerekmektedir. Bu koda bağlılık, yıllık performans değerlendirme süreçlerinin de bir parçası olmalıdır.

Cezaevleri ve denetimli serbestlik kurumları, ahlaki değerler ve görevlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesini sağlayan bir standartlar dizisi olan bu etik ve mesleki kurallara uymalıdır. Temel amaç, ceza yaptırımları ve güvenlik tedbirlerini bütünlük ve yasal sınırlar içerisinde yerine getirmektir. Kod; cezaevi personelinin günlük işlerinde uyulan ve uygulanan politikalar ve talimatlar, kurallar ve düzenlemeler ile protokoller ve uygulamalar için bir temel oluşturmaktadır. Kod; basiret, dürüstlük, dikkat, insan haklarına saygılı olmak, hükümlülerin topluma yeniden entegrasyonu ve toplum güvenliğine katkıda bulunmak gibi temel ilke ve değerleri içermelidir.

Etik kurallar; personelin hesap verebilirliği, dürüstlük, insan onuruna saygı ve insan onurunun korunması, gözetim ve yardım, adalet, tarafsızlık ve ayrımcılık yapmama, işbirliği, gizlilik ve kişisel bilgi güvenliği gibi (ancak bunlarla sınırlı olmayan) alanları düzenlemelidir. Etik kurallar; uluslararası yasal düzenlemelere ve öncelikle Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Sözleşmesine, Avrupa İşkence ve İnsanlık Dışı veya Aşağılayıcı

³⁷ Kılavuzlar, Madde 12.

Muamele veya Cezanın Önlemesi Sözleşmesine ve ayrıca Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tavsiye kararlarına atıfta bulunmalıdır.³⁸

Kamu hizmetleri personelinin mesleki tutum ve davranışlarını esasen suç ve ceza odaklı bir bakış açısıyla değerlendiren adli ve idari yaptırımlar³⁹ dışında alternatif mekanizmalara da ihtiyaç duyulmaktadır. Ödüllendirme sistemi ve son yıllarda kamu yönetimlerinde yaygınlaşma eğilimi gösteren performans odaklı değerlendirme sistemleri esasen sonuç odaklı değerlendirmeleri içerir. Oysa kamu personelinin doğru davranış şekillerine ilişkin yol göstericiliğe sahip, söz konusu doğru davranışları gerekçelendirerek personel tarafından sahiplenilmesine sebebiyet veren, kamuoyuna açık öncül nitelikte bir değerler dizisi oluşturulmasına olan ihtiyacın varlığı ortadadır. Kılavuzlar'da da, cezaevi ve denetimli serbestlik hizmetleri personelinin mesleki davranış kuralları ile görev ve sorumluluklarının altyapısını oluşturan bir etik kod dizisi ile çerçevesi çizilmiş kurumsal mesleki etik temelin ortaya konulmasına olan ihtiyaca işaret edilmektedir. Esasen ulusal sistemimizde kamu personelinin sahip olması gereken etik değerleri ve etik davranışın önemini ortaya koyan anayasal ve yasal düzenlemeler çerçevesinde oluşturulmuş mekanizmalar mevcuttur. Yine ulusal infaz sistemimizin temel yasal düzenlemesi niteliğinde olan 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun'un "İnfazda temel ilke" başlıklı 2. maddesinde: a) eşitlik (ayrımcılık yapmama) ilkesi ile insan hak ve onuruna saygı, b) zalimane, insanlık dışı, aşağılayıcı ve onur kırıcı davranışta bulunmama infazın temel ilkeleri olarak belirlenmiştir.⁴⁰ Bununla birlikte, bu

³⁸ Bu tavsiye kararları şunlardır: Yaptırımların ve Tedbirlerin Uygulanması ile Görevli Personel Hakkında Rec(97)12, Avrupa Cezaevi Kuralları Hakkında Rec(2006)2, Yaptırımlara veya Önlemlere Tabi Çocuk Suçluları için Avrupa Kuralları Hakkında CM/Rec(2008)11, Avrupa Konseyi Denetimli Serbestlik Kuralları Hakkında CM/Rec(2010)1, Avrupa Cezaevi Personeli Etik Kuralları Hakkında CM/Rec(2012)5, Yabancı Uyruklu Hükümlülerle İlgili CM/Rec(2012)12, Tehlikeli Hükümlülerle İlgili CM/Rec(2014)3, Elektronik İzleme Hakkında CM/Rec(2014)4, Topluluk Yaptırımları ve Tedbirlerine İlişkin Avrupa Kuralları Hakkında CM/Rec(2017)3, Tutuklu Ebeveynleri Olan Çocuklarla İlgili CM/Rec(2018)5, Cezai Konularda Onarıcı Adaleti İlgilendiren CM/Rec(2018)8, ayrıca Birleşmiş Milletler Mahkûmlara Muamelesinin Minimum Standart Kuralları (Nelson Mandela Kuralları, 2015), Birleşmiş Milletler Kadın Hükümlülerin Tedavi Edilmesine İlişkin Kurallar ve Kadın Suçlular İçin Gözaltında Olmayan Önlemler (Bangkok Kuralları, 2010), Birleşmiş Milletler Çocuk Suçluluğunu Önleme İlkeleri (Riyad İlkeleri, 1990), Birleşmiş Milletler Özgürlüklerinden Yoksun Çocukların Korunması İçin Kurallar (Havana Kuralları, 1990), Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi (1989) ve Birleşmiş Milletler Çocuk Adaleti Yönetimi için Asgari Standart Kurallar (Pekin Kuralları, 1985).

³⁹ Devlet memurlarının görevleri esnasında sergiledikleri tutum ve davranışları (idare hukukunun terminolojisi ile işlem ve eylemleri) cezai boyutlarıyla düzenleyen temel içerik 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ve 657 Devlet Memurları Kanununun ilgili maddelerinde mevcuttur.

⁴⁰ Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun, 2004: "İnfazda temel ilke Madde 2- (1) Ceza ve güvenlik tedbirlerinin infazına ilişkin kurallar hükümlülerin ırk, dil, din,

çalışmanın kapsamında da ortaya konulmaya çalışıldığı üzere toplum ve kişi güvenliğini korumaya yönelik önemli bir kamusal faaliyet yürütmekle görevli ve sorumlu olan infaz hizmetleri personelinin sahip olması gereken yüksek etik standartları ortaya koyan kurumsal bir etik kodun oluşturulmasına ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir.

Sonuç

Toplum güvenliğinin sağlanmasına katkıda bulunmayı hedefleyen temel bir kamu hizmeti niteliğine sahip olan infaz hizmetleri, çağdaş infaz anlayışının bir yansıması olarak hükümlülerin iyileştirilmesi temelinde şekillenmektedir. Türkiye’de infaz hizmetleri; merkez teşkilatında yürütme erkinin bir parçası olan Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünün görev, yetki ve sorumluluğunda yerine getirilmektedir. Genel Müdürlüğün taşra teşkilatını oluşturan ceza infaz kurumları ve denetimli serbestlik müdürlükleri ise merkez teşkilatında geliştirilen politikaların ve uygulamaların yerine getirilmesinden sorumlu olan hizmet birimleridir. Bu kapsamda; infaz teşkilatında yer alan hizmetleri birimleri, yargı erkinin temsilcisi olan mahkemelerin verdiği hükümlülük ve tutukluluk kararlarının yerine getirilmesinden sorumlu olmakla birlikte yasal olarak tanımlanmış görev, yetki ve sorumluluklarını yargı erkinin yetkisinin dışında ve ondan bağımsız bir şekilde yerine getirmektedir.

Birçok farklı meslek grubunun görev yapmakta olduğu ülkemiz infaz hizmetlerinde hükümlülere ilişkin temel düzey görevler, infaz ve koruma memurları ile başmemurları tarafından yürütülmektedir. Bu meslek grubu personel, ceza infaz kurumlarında üstlendikleri görev, yetki ve sorumlulukları itibarı ile esasen güvenlik ve gözetim faaliyeti icra etmektedir. Bu kapsamda; cezaevlerinde suçun önlenmesi, suçlunun yakalanması, suç delillerinin yetkili yargısal mercilere ulaştırılması süreçlerinde görev ve sorumluluk üstlenmekte olan infaz ve koruma memurları ile başmemurlarını özel kolluk personeli olarak nitelendirmek mümkündür.

Cezaevi ve denetimli serbestlik hizmetleri personelinin yerine getirmekle yükümlü olduğu toplumsal önem arz eden görevleri etkin şekilde ifa edebilmesi için başarılı şekilde seçilmesi, eğitilmesi ve mesleki gelişiminin sağlanması gerekmektedir. Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi tarafından infaz hizmetleri personelinin istihdamı, eğitimi ve mesleki gelişimine ilişkin olarak geçmişte yayınlanan öncül belgeler mevcut olmakla birlikte, 25 Nisan 2019 tarihinde Avrupa Konseyi Suç Sorunları Komitesi (CDPC) tarafından kabul

mezhep, milliyet, renk, cinsiyet, doğum, felsefi inanç, milli veya sosyal köken ve siyasi veya diğer fikir yahut düşünceleri ile ekonomik güçleri ve diğer toplumsal konuları yönünden ayırım yapılmaksızın ve hiçbir kimseye ayrıcalık tanınmaksızın uygulanır.

(2) Ceza ve güvenlik tedbirlerinin infazında zalimane, insanlık dışı, aşağılayıcı ve onur kırıcı davranışlarda bulunulamaz.” (T.C. Resmi Gazete, 2004).

edilen Kılavuzlar, konuya ilişkin olarak üye devletlerin bilgi ihtiyacını karşılamak ve onlara yol göstermek üzere hazırlanan ayrıntılı ve güncel bir tavsiye belgesi niteliğindedir.

Kılavuzlar; tanımlar, temel ilkeler, personelin işe giriş için eğitim seviyesi, işe alım ve seçim kriterleri, boş pozisyonların ilanı, giriş değerlendirme süreçleri, eğitim ve öğretim, hizmet içi eğitim ve öğretim, başlangıç eğitiminin ve ilk istihdamın onaylanması, eğitim ve öğretimin kalitesi / uzun vadeli etkililik, mesleki gelişim ve meslek etiğine ilişkin toplam on iki maddeyi ve personel eğitimine ilişkin konuları gösteren iki ek matrisi içermektedir.

Kılavuzlar'ın temel ilkeler başlıklı 2. maddesinde; infaz hizmetleri personelinin toplum güvenliğine büyük ölçüde katkıda bulunmak amacıyla görev ifa etmekte olduğu ifade edilerek, güvenlik ve emniyetin sağlandığı insancıl yönetim ve yaklaşımın hâkim olduğu ortamlarda hükümlülere toplulma yeniden bütünleşmelerini sağlamak amacıyla fırsatlar sunulması gerektiği değerlendirilmektedir. Personelin böylesine önemli bir kamusal görevi yerine getirebilmesi için tutuklu ve hükümlülerin insan olmaktan kaynaklanan onurlarına saygı duyan, insancıl bir temelde şekillenen yüksek bir mesleki etik anlayış içerisinde görev yapması gerekmektedir. Bu doğrultuda, yetkili makamların personelin çalışma ortamları ile eğitim ihtiyaçlarına ilişkin duyarlılık gösteren yönetsel bir yaklaşım sergilemesi, yüksek nitelikte infaz hizmeti sunumuna katkı sağlayacaktır.

Kılavuzlar'ın, personelin işe giriş eğitim seviyeleri başlıklı 3. maddesinde; cezaevi personelinin istihdamı için asgari lise seviyesinde bir eğitim altyapısına sahip olunması gerektiği belirtilerek, cezaevinde yönetici ya da uzman personelin işe girişi için ise asgari üniversite düzeyinde olmakla birlikte daha ileri düzey işe giriş kriterlerinin başvuru şartı olarak konulabileceği değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, denetimli serbestlik kurumlarında şüpheli ya da suçluların denetiminden doğrudan sorumlu personelin işe başlangıç eğitim seviyesinin üniversite düzeyinde olması gerektiği vurgulanarak, yönetsel sorumluluk ve uzmanlık bilgisi gerektiren kadrolar için ise ek eğitim kriterleri belirlenebileceği ifade edilmektedir.

Kılavuzlar'ın işe alım ve seçim kriterleri başlıklı 4. maddesinde; infaz hizmetlerinin niteliği ve önemi gereğince istihdam sürecinin adil ve şeffaf olması gerektiği değerlendirilerek, gerekli sağlık ve fiziksel uygunluk şartlarını taşımanın yanı sıra geniş bir başvuru kitlesinin başvurusunun sağlanmak ve eşitlik ilkesi uygulanmak suretiyle, başvurulacak pozisyon için geçmiş mesleki tecrübe, adalet hizmetlerinde çalışacak kişinin sahip olması gereken kişilik özellikleri ve değerleri taşıması da dikkate alınarak personel seçiminin yapılması gerektiği ifade olunmaktadır. Ayrıca, çocuk hükümlüler ve aileleriyle

çalışacak personelin istihdam ve seçiminin özel olarak gerçekleştirilmesi gerektiğine vurgu yapılmaktadır.

Kılavuzlar'ın boş pozisyonların ilanı başlıklı 5. maddesinde; personel seçiminin önemli bir aşaması olan ilan sürecinin toplumun farklı kesimlerinden insanların başvurabileceği kadar geniş kapsamlı ve herkesin rahatlıkla erişiminin mümkün olacağı şekilde gerçekleştirilmesi gerektiği belirtilmektedir. İlanda, başvurulacak pozisyona ilişkin çalışma koşullarını, özlük haklarını, verilecek eğitimleri ve mesleki gelişim süreçlerini de içeren kapsamlı bilgi sunulmasının gerektiğinin altı çizilmektedir. Ayrıca, telefon, internet adresi ya da sosyal medya hesapları kullanılarak oluşturulacak bir iletişim noktası ile iş ve pozisyon hakkında adaylara bilgi sunulmasının yararlı olabileceği hususları değerlendirilmektedir.

Kılavuzlar'ın giriş değerlendirme süreçleri başlıklı 6. maddesinde; personel başvuru değerlendirme sürecinin somut bilgi ve belgelere dayanarak yapılması, mülakat kurulu üyelerinin sınav konusuna ilişkin yeterli mesleki tecrübeye ve adil ve önyargısız olmak için yeterli eğitime sahip olmaları gerektiği vurgulanmaktadır. Mülakat ve değerlendirme sürecinin pozisyonun ihtiyaç duyduğu yetkinlikler çerçevesinde yapılandırılmak ve hizmete ilişkin uygun ölçme yöntemleri kullanılmak suretiyle gerçekleştirilmesi gerektiği ifade olunmaktadır.

Kılavuzlar'ın eğitim ve öğretim başlıklı 7. maddesinde; eğitim için kullanılan tesislerin iyi donatılmış ve yeterli personele sahip olması gerektiği vurgulanarak, işe yeni başlayan personelin eğitim programının teori, uygulama ve tecrübeye dayalı bilginin dengeli bir karışımını içerecek şekilde ve hükümlünün insan haklarını teminat altına alan güvenli ortamlar temel alınarak hazırlanması gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca; eğitimin hükümlüye eğitim ve iyileştirme fırsatları sunulmak suretiyle tahliye sonrası hayata hazırlanmasını amaçlayan pozitif bir yaklaşım çerçevesinde verilmesi gerektiği değerlendirilerek, eğitim programının tanımlanmış zorunlu konuları içerecek şekilde ve hedef kitlenin niteliği ve eğitim süresinin uygunluğu da dikkate alınarak oluşturulması gerektiği vurgulanmaktadır.

Kılavuzlar'ın hizmet içi eğitim ve öğretim başlıklı 8. maddesinde; hizmet içi eğitimin tüm infaz personelini kapsayacak şekilde sunulması ve öncelik taşıyan konulara ilişkin ek eğitimleri içermesi, eğitimin sıklığının tüm personelin düzenli eğitim görmesini sağlayıcı şekilde olması gerektiği anlatılmaktadır. Ayrıca, hangi eğitimlerin zorunlu olduğunun yönetimce belirlenmesi, eğitimlere katılımın mesleki gelişim ve değerlendirme süreçlerinde dikkate alınması, farklı personel gruplarının birbirlerinin görev ve sorumluluklarını tanımları adına birlikte eğitim almalarının yararlı olabileceği, kurumlar arası ve ülkeler arası eğitim işbirliği fırsatlarının desteklenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Kılavuzlar'ın, başlangıç eğitiminin ve ilk istihdamın doğrulanması başlıklı 9. maddesinde; eğitim sürecinde adayları değerlendirmek amacıyla konunun özelliğine göre yazılı, sözlü ve uygulamalı bitirme sınavlarının yapılması gerektiği vurgulanmaktadır. Başarılı adayların eğitim sonunda sertifika ya da diploma almasının ve eğitim sonrasında istihdamın belirli bir süre güvence altında olduğu bir dönemin olmasının gerektiği de belirtilmektedir. Bu süreçte personele düşük seviyede sorumluluk verilebileceği anlatılırken, yeni istihdam edilen personelin göreve atanmadan önce üstleneceği sorumluluğu yerine getirme hususundaki yeterliliğinin ve işe uygunluğunun teyit edileceği denemeye dayalı bir çalışma dönemine tabi tutulabileceği tavsiye olunmaktadır.

Kılavuzlar'ın, eğitim ve öğretimin kalitesi / uzun vadeli etkinlik başlıklı 10. maddesinde; eğitim içeriği ve eğiticilerin çalışmalarının kalite ve güncellik açılarından düzenli şekilde değerlendirilmesi ve mümkün olması durumunda ulusal uygulamalar kapsamında akreditasyonun sağlanması, eğitim kalitesini geliştirmek amacıyla bilginin ve ulusal-uluslararası iyi uygulama örneklerinin derlenmesi ve dağıtımının sağlanması, eğitim içeriğinin araştırmalar ile geliştirilerek hükümlülerin sayısı ve diğer özellikleriyle ilgili etkin şekilde görev yapmak üzere güncellenmesi gerektiği ifade olunmaktadır. Ayrıca; eğitimin etkinliğinin değerlendirilmesi, eğiticilerin eğitime ilişkin mesleki yeterliliğe ve tecrübeye sahip olması ve gerektiğinde ek eğitimlerle desteklenmesinin önemi söz konusu madde kapsamında vurgulanmaktadır. Bunun yanı sıra, infaz personelinin eğitimlerinde yüz yüze eğitimin esas olmakla birlikte interaktif eğitim, e-öğrenme ve karma eğitim de dâhil olduğu diğer eğitim yöntem ve araçlarının da eğitim süreçlerinde kullanılmasının önemine atıfta bulunmaktadır. Maddede son olarak, sürekli danışmanlık ve koçluk yöntemlerinin kullanımı suretiyle personelin mesleki gelişiminin desteklenebileceği, diğer bilim ve yargı sistemlerinden bilgi edinmenin önemine atıfta bulunmaktadır. Diğer kurum ve kuruluşlarla koordinasyonun ve bu alanda yürütülmekte olan uluslararası işbirliği süreçlerinin desteklenmesi gerektiği ifade olunmaktadır.

Kılavuzlar'ın mesleki gelişim başlıklı 11. maddesinde; tüm infaz hizmetleri personelinin yıllık performans değerlendirmelerinin yapıldığı, kariyer yükselmesi ve mesleki gelişimlere izin veren şeffaf bir sistem geliştirilmesi gerektiğine değinilerek, adil bir değerlendirme sistemini işler kılmak amacıyla değerlendirmeleri yapan personelin de eğitilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Değerlendirmenin personel ve görev seviyelerinde eğitim ihtiyaçlarını da göstermesi gerektiğine atıfta bulunularak; mümkün olduğunda personelin mesleki performansını ve kariyer gelişimini sağlamak üzere düzenli eğitim imkânları sunulması, özellikle liderlik ve yönetim kapasitelerini geliştirerek orta ve üst seviye kariyer ilerlemesine olanak veren mekanizmaların oluşturulması gerektiği belirtilmektedir. Ancak, böyle bir uygulamanın, yönetici

seviyesinde dışarıdan personel istihdamı imkânlarını engellememesi gerektiğine atıfta bulunmaktadır. Ayrıca; ücretler ve çalışma koşullarının personelin yeteneklerini ve sorumluluklarını karşılar düzeyde olması gerektiği ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra, cezaevleri ve denetimli serbestlik kurumlarında ve bunların birbirleri arasındaki etkin çalışmayı sağlamak, ortak çalışma, ortak yerleşim, ortak eğitim ve çalışma hedeflerini gerçekleştirmek üzere personelin geçici görevlendirilmelerinin desteklenmesinin önemine işaret edilmektedir.

Kılavuzlar'ın meslek etiği başlıklı 12. maddesinde; mesleki etik davranış kurallarını içerecek mesleki bir etik kodun oluşturulması ve bu kodun personelin başlangıç eğitimleri ile hizmet içi eğitimlerin tamamlayıcı bir parçası olarak kullanılması gerektiği ifade edilmektedir. Kodun, aynı zamanda yıllık performans değerlendirme süreçlerinin de bir parçası olması gerektiğine değinilmektedir.

Sonuç olarak; infaz hizmetleri personelinin üstlenmekte olduğu görev, yetki ve sorumlulukların nitelikli şekilde yerine getirilmesi için personelin seçimi, eğitimi ve mesleki gelişiminin Avrupa uzamında özel önem arz etmekte olan bir konu olduğunun açıkça ortaya konulması adına Kılavuzlar'ın geliştirilmesinin yararlı olduğu değerlendirilmektedir. İnfaz sistemi personelinin, yargı erki ile askeri güçler ve emniyet birimlerinden ayrı ve özgün statüsel konumunun daha da belirginleşmesine de katkı sağlamakta olan belge, bu özelliği ile de infaz personelinin güvenlik ve iyileştirme boyutlarının her ikisini de yeterince kapsayan özgün ve yapılandırılmış eğitim içerikleriyle desteklenmek suretiyle mesleki gelişimlerine katkı sunulmasının önemini ortaya koymaktadır. Son tahlilde, Kılavuzlar'ın cezaevi ve denetimli serbestlik personelinin istihdamı, eğitimi ve mesleki gelişimi konularına ilişkin olarak doğrudan doğruya özgün ve yenilikçi bir yaklaşım getirmekten ziyade, bu süreçlerin her birinin farklı boyutlarını ve birbirleriyle bağlantılarını ortaya koyan kapsamlı ve bütüncül yaklaşımıyla infaz hizmetleri personelinin profesyonel yetkinliklerinin gelişimi süreçlerinde Avrupa Konseyi üyesi devletlere yol gösterici bir araç niteliğinde fonksiyon üstlenebileceği öngörülmektedir.

Kaynakça:

- Carr, N. (2020) "Recruitment, training and professional development of probation staff", *Academic Insights 2020/02*, HM Inspectorate of Probation, <<https://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/wp-content/uploads/sites/5/2020/02/Academic-Insights-Carr-Final.pdf>>, (18 Ocak 2021).
- Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (2017) "Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetim, Dış Koruma, Hükümlü ve Tutukluların Sevk ve Nakilleri ile Sağlık Hizmetlerinin Yürütülmesi Hakkında Protokol", 26 Ocak 2017, <<http://cte.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/592019112913p47.pdf>>, (5 Şubat 2021).
- Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (2021) "Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Kadro Durumu", 1 Nisan 2021, <<http://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/personel-durumu>>, (5 Nisan 2021).
- Council of Europe (2006) "European Prison Rules", <<https://rm.coe.int/european-prison-rules-978-92-871-5982-3/16806ab9ae>>, (20 Ocak 2021).
- Council of Europe (2017) "22nd Conference of Directors of Prison and Probation Services (CDPPS), Staff selection, training and development in the 21st century", 20-21 Haziran 2017, <<https://www.coe.int/en/web/prison/conferences/lillestrom-2017-22conference-directors-prison-probation-services>>, (18 Ocak 2021).
- Council of Europe (2019a) "Guidelines Regarding Recruitment, Selection, Education, Training and Professional Development of Prison and Probation Staff", 25 Nisan 2019, <<https://rm.coe.int/guidelines-training-staff/1680943aad>>, (20 Ocak 2021).
- Council of Europe (2019b) "Using technology in managing offenders in prison and probation: conference in Ayia Napa", 20 Mayıs 2019, <<https://www.coe.int/en/web/portal/-/using-technology-in-managing-offenders-in-prison-and-probation-conference-in-ayia-napa>>, (20 Ocak 2021).
- Çevik, C. C. (2017) *Cicero'nun Devlet'i*, (İstanbul: Yapı Kredi Yayınları).
- Dönmezer, S. (2020) *Kriminoloji*, 9. Baskı, (Ankara: Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı).
- European Center for the Development of Vocational Training (2021) "European qualifications framework (EQF)", <<https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-qualifications-framework-eqf>>, (20 Ocak 2021).
- Innovative Prison Systems (2020) "IPS_Innovative Prison Systems and Virtual Rehab establish partnership to support inmates' rehabilitation through the use of virtual reality", <<http://www.prisonssystems.eu/partnership-with-virtual-rehab/>>, (20 Ocak 2021).

- Merriam-Webster Dictionary (2021) <<https://www.merriam-webster.com/dictionary/public>>, (10 Ocak 2021).
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (1979) “Code of Conduct for Law Enforcement Officials”, 34/169, 17 Aralık 1979, <<https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/codeofconduct.pdf>>, (20 Ocak 2021).
- OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR) and Penal Reform International (2018) “Guidance Document on the Nelson Mandela Rules: Implementing the United Nations Revised Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners”, <<https://www.osce.org/odihr/389912?download=true>>, (20 Ocak 2021).
- Penal Reform International / The Human Rights Centre, Essex University (2017) “Essex paper 3: Initial guidance on the interpretation and implementation of the Nelson Mandela Rules”, Şubat 2017, <<https://www.penalreform.org/resource/guidance-on-implementation-the-nelson-mandela-rules/>>, (24 Ocak 2021).
- Roth, M. P. (2006) *Prisons and Prison Systems A Global Encyclopedia*, (Westport: Greenwood Press).
- T.C. Resmi Gazete (1937) “Emniyet Teşkilat Kanunu”, 3629, 12 Haziran 1937, <<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.3201.pdf>>, (28 Ocak 2021).
- T.C. Resmi Gazete (1949) “İl İdaresi Kanunu”, 7236, 18 Haziran 1949, <<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.5442.pdf>>, (20 Ocak 2021).
- T.C. Resmi Gazete (1965) “Devlet Memurları Kanunu”, 12056, 23 Temmuz 1965, <<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>>, (20 Ocak 2021).
- T.C. Resmi Gazete (1982) “Türkiye Cumhuriyeti Anayasası”, 17863 (Mükerrer), 9 Kasım 1982, <<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>>, (20 Ocak 2021).
- T.C. Resmi Gazete (1983) “Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu”, 17985, 12 Mart 1983, <<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2803.pdf>>, (28 Ocak 2021).
- T.C. Resmi Gazete (2004) “Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun”, 25685, 29 Aralık 2004, <<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5275&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>>, (20 Ocak 2021).
- T.C. Resmi Gazete (2018) “Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi”, 30474, 10 Temmuz 2018, <<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/19.5.1.pdf>>, (20 Ocak 2021).

- T.C. Resmi Gazete (2020) “Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmelik”, 30083, 29 Mart 2020, <<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.2324.pdf>>, (5 Şubat 2021).
- Türk Dil Kurumu (2021) “Türk Dil Kurumu Sözlükleri”, <<https://sozluk.gov.tr/>>, (10 Ocak 2021).
- Türkiye İnsan Hakları Vakfı-Antalya Barosu İnsan Hakları Merkezi (2019) “Nelson Mandela Kuralları” Türkiye İnsan Hakları Vakfı Yayınları, 121, Haziran 2019, <[nelson-mandela-kurallari-mahpuslara-muameleye-dair-birlesmis-milletler-asgari-standart-kurallari-turkce.pdf\(tihv.org.tr\)](nelson-mandela-kurallari-mahpuslara-muameleye-dair-birlesmis-milletler-asgari-standart-kurallari-turkce.pdf(tihv.org.tr))>, (28 Ocak 2021).
- UN Office on Drugs and Crime (UNODC) (2017) “Resource book on the use of force and firearms in law enforcement”, HR/PUB/17/6, OHCHR, United Nations, New York, <https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/17-03483_ebook.pdf>, (20 Ocak 2021).
- Van Zyl Smit, D. ve Snacken, S. (2009) *Principles of European Prison Law and Policy*, (Oxford: Oxford University Press).
- Wong, C. (2020) “Simulation of security incidents helps Prison and ICA officers train for real events”, The Straits Times, 10 Şubat 2020, <<https://www.straitstimes.com/singapore/simulation-of-security-incidents-help-prison-and-ica-officers-train-for-real-events>>, (20 Ocak 2021).