

**Suçu Önleyici Tedbirler Bağlamında Ceza İnfaz Kurumlarında  
Çalışma ve Eski Hükümlü İstihdamı**

*Employment in the Criminal Execution Institutions and Recruitment of  
the Previously Convicted in the Context of Precautions Preventing  
Crime*

**Doç. Dr. E. Murat Engin**

*Galatasaray Üniversitesi, Hukuk Fakültesi*  
*Galatasaray University, Faculty of Law*  
*mengin@gsu.edu.tr*

Temmuz 2012, Cilt 3, Sayı 2, Sayfa: 24-35  
*July 2012, Volume 3, Number 2, Page: 24-35*

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2012

**İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL**  
İsmail AKBIYIK  
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

**EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF**  
Dr. Erdem CAM

**SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ / DESK EDITOR**  
Ceylan Güliz BOZDEMİR

**TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES**  
ECONLIT - USA  
CABELL'S DIRECTORIES - USA  
ASOS İNDEKS - TR  
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL  
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

**SAYFA TASARIM / PAGE DESIGN**  
Dr. Yusuf BUDAK

**P-ISSN**  
2146 - 0000  
**E-ISSN**  
2146 - 7854

**YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD**

Dr. Serhat AYRIM - ÇSGB  
Dr. Siddık TOPALOĞLU - SGK  
Dr. Havva Nurdan Rana GÜVEN - ÇSGB  
Nurcan ÖNDER - ÇSGB  
Ahmet ÇETİN - ÇSGB  
Dr. Erdem CAM - ÇASGEM

**ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*  
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield - UK*  
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine - USA*  
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*  
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*  
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*  
Prof. Dr. Işık Urla ZEYTİNOĞLU *McMaster University - CA*  
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*  
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*  
Doç. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*  
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*  
Dr. Tayo FASHOYIN *International Labour Organization - CH*  
Dr. Ali Osman ÖZTÜRK *North Carolina State University - USA*

**ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*  
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*  
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*  
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Gazi Üniversitesi*  
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *Gazi Üniversitesi*  
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*  
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*  
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*  
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*  
Prof. Dr. Metin KUTAL *Kadir Has Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*  
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ali SEYYAR *Sakarya Üniversitesi*  
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*  
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Koç Üniversitesi*  
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Recep VARÇIN *Ankara Üniversitesi*  
Prof. Dr. Nevzat YALÇINTAŞ *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Erinç YELDAN *Bilkent Üniversitesi*  
Doç. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

## Suçu Önleyici Tedbirler Bağlamında Ceza İnfaz Kurumlarında Çalışma ve Eski Hükümlü İstihdamı

### *Employment in the Criminal Execution Institutions and Recruitment of the Previously Convicted in the Context of Precautions Preventing Crime*

E. Murat Engin<sup>1</sup>

#### Özet

Ceza adaletinin temel amacı hükümlülerin topluma yeniden kazandırılması ve tekerrürün önlenmesidir. Ceza infaz sistemi, yeniden sosyalleştirme programlarının suçtan uzaklaştırmayı sağlayacak düzeye getirilmesini esas alır. Bu nitelikte bir infaz rejiminin unsurları, cezaevinde çalışma, tekrar topluma katılmayı sağlayıcı eğitim ve alıştırma tedbirleri ile yeniden sosyalleştirmedir. Yeniden sosyalleştirmenin en önemli konusu hükümlülere yönelik eğitim-öğretim programları ile meslek ve iş kazandırma faaliyetleridir. Ceza infaz kurumlarında yürütülen mesleki eğitim ve işe alıştırma faaliyetinin tahliye sonrasında eski hükümlünün istihdamıyla tamamlanması gerekir. Bununla birlikte, bir yandan eğitim yetersizliği, diğer yandan toplum tarafından duyulan güvensizlik ve önyargı nedeniyle eski hükümlülerin istihdamları çok zor olmaktadır. Tekrar suça yönelmesi ihtimali büyük olan bu kişilerin istihdamının sağlanması için yasal koruyucu tedbirlerin alınması sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak ortaya çıkmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Hükümlü, eski hükümlü, çalışma, mesleki eğitim, istihdam

#### Abstract

The fundamental purpose of criminal law is to re-instate convicts into society and prevent its re-happening. The execution of punishment system bases its re-socialization programs at a level where it enables to abstain from crime. The components of such an execution regime are employment at prison and re-socialization with training and orientation measures and policies that enable to rejoin the societal realm. The most important issue of re-socialization is the training and learning practices oriented to convicts and activities that enrich occupational and vocational background. The vocational training and pre-work orientated activities carried out within the execution environment needs to extend itself to the employment of the previously convicted person after his discharge. Nevertheless, the employment of previously convicted people happens to be severely difficult due to lack of training on one hand and insecurity and prejudice of the society on the other hand. The likelihood of these convicts to resort to crime again brings about the necessity of the social state to implement the legal protective measures that will provide employment.

**Keywords:** Convict, previously convict, employment, vocational training, recruitment

<sup>1</sup>Doç. Dr., Galatasaray Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, mengin@gsu.edu.tr

## Giriş

İş hukukunun temel kavramı olan “çalışma”, bir yandan ceza infaz kurumlarında tutuklu ve hükümlülerin mesleki eğitimi ve çalışması, diğer yandan eski hükümlülerin istihdamı olmak üzere sosyal ceza hukukunun da konusudur. Modern ceza hukukunun en önemli amaçlarından biri, hükümlüyü topluma yeniden uyum sağlayabilecek hale getirmek ve böylece onu tekröre düşmekten korumaktır.

Çalışmanın ceza infazının amaçlarına ulaşmada etkin bir araç olarak kabulü rastlantı değildir. Çalışma ve geçimini sağlama yeteneği kişinin öz saygısını güçlendirerek topluma uyumunu artıran en önemli olgudur. Bu nedenle, hükümlülerin mesleki eğitimleri ve işe alıştırmaları en önemli ıslah aracı olarak kabul edilmektedir.

Buna bağlı olarak, cezalarını tamamlayarak topluma geri dönen eski hükümlülerin istihdamına yönelik tedbirleri almak sosyal devletin başta gelen görevlerindedir. Toplumdan dışlanma ve ayrımcılığa uğrama riski nedeniyle eski hükümlüler sosyal devletin korumasına diğer bireylerden daha fazla ihtiyaç duyarlar.

Hükümlünün mesleki eğitimi ve eski hükümlünün istihdamına ilişkin mevzuat kişinin topluma yeniden kazandırılması ve suçun tekrarının önlenmesi amacıyla birbirini tamamlamak üzere kurgulanmışlardır. Ancak, bu kurgunun pratikte ne kadar başarılı olduğu tartışmaya açıktır.

Çalışmamızın ilk bölümünde, hükümlülerin mesleki eğitimi ve ceza infaz sistemi içinde çalıştırılmalarına ilişkin mevzuatı ele alacağız. İkinci bölümde, eski hükümlülerin istihdamına ilişkin sorunlara değineceğiz.

## I. Hükümlülerin Mesleki Eğitimi ve Ceza İnfaz Mevzuatı Çerçevesinde Çalışmaları

### 1. Ceza İnfazının Amaçları

#### a. Tekerrürün Önlenmesi

Ceza infaz kurumları, tutuklanan veya hürriyeti bağlayıcı cezaya mahkûm edilen kimselerin barındırıldığı, iç ve dış güvenlik bakımından özel tedbirlerin alındığı kamu binalarıdır. Burada görevli personelin temel görevi, hükümlülerin topluma yeniden kazandırılacak şekilde ıslah edilmek suretiyle cezaların infazının teminidir. Cezanın infazında öteden beri birbiriyle paradoksal bir ilişki içinde olan iki farklı talebin karşılanması söz konusudur. Cezaevlerinin görevi, bir yandan korkutma vasıtasıyla toplumun korunmasıdır öte yandan hükümlülerin eğitilerek toplum içinde tekrar yerlerini almalarının sağlanmasıdır (Demirbaş, 2008: 96).

Ceza infaz sisteminin geçirdiği aşamaların üç önemli değişikliği beraberinde getirdiği görülmektedir. Bunlar, hükümlülere tanınan hakların artması, cezaevi içi şiddetin azalması ve yeniden sosyalleştirme programlarının suçtan uzaklaştırmayı sağlayacak düzeye getirilmesi çabalarıdır. Bu nitelikte bir infaz rejiminin esaslı unsurları, cezaevinde çalışma, tekrar topluma katılmayı sağlayıcı eğitim ve alıştırmadır (Özbek, 2007: 14; Demirbaş, 2001: 209-210 ).

İnfazın ana amacı, hükümlünün gelecekte tekerrürden uzak kalabilmesi yeteneğini sağlamak ve suçlunun yeniden sosyalleştirilmesidir. Bu husus, Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun’un “İnfazda temel amaç” başlıklı 3. maddesinde şu

şekilde belirtilmiştir: “Ceza ve tedbirlerin infazı ile ulaşılmak istenilen temel amaç, öncelikle genel ve özel önlemeyi sağlamak, bu maksatla hükümlünün yeniden suç işlemesini engelleyici etkenleri güçlendirmek, toplumu suça karşı korumak, hükümlünün yeniden sosyalleşmesini teşvik etmek, üretken ve kanunlara, nizamla ve toplumsal kurallara saygılı, sorumluluk taşıyan bir yaşam biçimine uyumunu kolaylaştırmaktır” (Demirbaş, 2008: 37).

Gerçekten, yapılan alan araştırmaları mesleki eğitime sahip olmayan ve iş bulma olanağı bulunmayan eski hükümlülerin önemli bir oranının tahliyeyi takip eden kısa süreler içinde yeniden suç işleyerek ceza infaz kurumuna geri döndüklerini ortaya koymaktadır (Koçak ve Altun, 2010: 102-103).

## **b. Yeniden Sosyalleştirme**

Yeniden sosyalleştirme, hükümlünün gelecekte sosyal sorumluluk içinde suçsuz bir yaşam sürdürebilmesi için cezaevinde gösterilen gayretlerin toplamıdır. Yeniden sosyalleştirme düşüncesinin geliştiği döneme kadar suçlular, “kötü ve şeytan” gibi değerlendiriliyorlardı. Ancak, aydınlanma dönemi felsefecilerinin de etkisiyle, bireyin akılcı ve davranışlarını kontrol edebilen bir varlık görülmesi eğilimi güçlenmeye başlamıştır. Böylece suçluların da toplumun diğer üyeleri gibi, kurallara uyan bireyler olmaları yönünde tedavi edilmeleri gerektiği üzerinde durulmaya başlanılmıştır. 1800’lü yıllarda suçluların sıkı bir disiplin, eğitim, dini eğitim ve çalışma ile tedavi edilebileceği düşüncesi gelişmiştir. Bunun neticesinde artık cezaevlerinin suçluları cezalandırmak yanında, onları rehabilite etmek görevi de ortaya çıkmıştır (İçli ve Ögün: 1999: 51 vd; Demirbaş, 2001: 211-212; Günther, 2001: 66-67; Özbek, 2007: 6 vd.).

Yeniden sosyalleştirmede temel amaç, suç işlemek suretiyle kanunları ihlal eden suçluları, kanunlara uyan bireylere dönüştürmektir. Suçluları iyileştirme, temelini tıptan ve içerdiği felsefi hümanist yaklaşımdan alır. Tıbbi model olarak da bilinen bu modelde, insanların kendilerini kontrol etmede başarısız oldukları ve devletin yardımına gereksinim duydukları varsayılmaktadır. Tıbbi modele karşı çıkan etkileşimci yaklaşımı benimseyenler ise, cezaevinde olanlar ile olmayanlar arasında çok önemli farklar bulunmadığını ileri sürerek, suçun toplumun her parçasında görüldüğünü belirtirler. Suçluyu topluma geri kazandırma üzerinde yoğunlaşan etkileşimci görüş, çalışma koşullarına, mesleki eğitim ve benzeri programlara ağırlık vermektedir. Cezaevlerinde yeniden sosyalleştirme faaliyetleri arasında en yaygın olarak görülenler, terapi ve danışma, eğitim-öğretim programları ile meslek ve iş kazandırma faaliyetleridir. Yeniden sosyalleştirme konusunda devletin yükümlülüğü, kaynağını anayasal sosyal devlet ilkesinden alır. Yeniden sosyalleştirme uygulaması, hukuk devleti-sosyal devlet ilişkisini gündeme getirir (İçli ve Ögün, 1999: 51 vd; Demirbaş, 2008: 48).

## **2. Ceza İnfazının Amaçları Açısından Çalışmanın Önemi ve Uluslararası Normlar**

Yeniden sosyalleştirme ve tekerrürden koruma amaçlarının yaşama geçmesi açısından, cezaevi atölyelerindeki çalışmalar önemli bir yere sahiptir. Çalışma, yalnızca geçinme imkânı sağladığı için değil aynı zamanda sosyalleşme ve toplumda bir kimlik edinme imkânı sağladığı ve de bu yolla kişiye özgüven verdiği içindir ki, suçu önleme politikalarında önemli bir yer tutmaktadır (Soyaslan, 2001: 181-182; Yücel, 2001: 232; Demirbaş, 2001: 155-156). Bu nedendir ki, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 29 ve 105 sayılı sözleşmeleriyle tüm dünyada zorla çalıştırmayı yasaklarken, hükümlülerin zorla

çalıştırılmalarını bu kapsama almamıştır. Nitekim cezaevi çalışması pek çok ülkede zorunlu tutulmuştur.

Birleşmiş Milletler Mahpusların Islahı İçin Asgari Standart Kuralları<sup>2</sup> 71 vd. ile Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin “Avrupa Cezaevi Kuralları” başlıklı 3 No. lu Tavsiye Kararı’nın<sup>3</sup> 71 vd. maddeleri ile cezaevi çalışması düzenlenmiştir. Birbirine paralel olarak düzenlenmiş bu standartlara göre:

- 1.Cezaevi çalışması, tretman, eğitim ve kurum yönetiminde olumlu bir unsur olarak görülmelidir.
- 2.Fiziki ve akli bakımdan müsait olduğu tıp görevlisince saptanan hükümlüler çalışmaya mecbur bırakılabilirler.
- 3.Hükümlüler normal bir işgünü süresince meşgul edecek yararlı nitelikte yeterli iş veya uygun olduğunda diğer amaçlı faaliyetler sağlanmalıdır.
- 4.Hükümlülere sağlanan iş mümkün olduğunca salıverilme sonrası normal bir yaşam sürdürebilmeleri için yeteneklerini koruyucu veya artırıcı nitelikte olmalıdır.
- 5.Yararlanabilecek hükümlülere ve özellikle gençlere bir mesleki eğitim sağlanmalıdır.
- 6.Uygun bir meslek seçimiyle uyumluluk sınırları ve kurum idaresi ile disiplin gerekleri çerçevesinde hükümlüler yapmak istedikleri iş türünü seçebilmelidirler.

### 3. Yürürlükteki Mevzuat

Türk Anayasasının 18/2. maddesinde de: “şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar;...zorla çalıştırma sayılmaz” şeklinde bir düzenlemeye yer verilmiştir.

Nitekim, 1965 yılında yürürlüğe giren ve uzun yıllar uygulamada kalan 647 sayılı Cezaların İnfazı Hakkında Kanun m. 17, tutuklu ve hükümlülerin zorla çalıştırılacaklarını hükme bağlamakta idi. Ancak, 27.12.2005 tarihinde yürürlüğe giren 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun ile hükümlülerin çalışma zorunluluğu kaldırılmış ve isteğe bağlı hale getirilmiştir. Söz konusu Kanununun 29/1. maddesi uyarınca; “Kurum hekimi tarafından ruhsal ve bedensel olarak sağlıklı olduğu belirlenen meslek sahibi olmayan hükümlüler ile meslek sahibi olan istekliler, kurum imkânları ölçüsünde belirlenen ücret karşılığında atölye veya iş yurtlarında çalıştırılabilirler”.

Yine Kanuna göre, çalıştırmanın amacı, hükümlülerin salıverilmesinden sonra yaşamlarını sürdüren meslek ve sanatları öğrenmelerini sağlamak, çalışma ve üretme isteklerini geliştirmek veya güçlendirmektir (m.29/2).

Çocuk hükümlülerin çalıştırılması özel olarak düzenlenmiş, çocukların çalışmasının yalnızca meslek eğitime yönelik olacağı, öğretim kurumlarına veya örgün eğitime devam eden çocuk ile genç hükümlüler, öğretim yılı içinde atölye ve işyerlerinde çalıştırılmayacakları hükme bağlanmıştır( m. 29/3, m. 31).

<sup>2</sup>Suçların önlenmesi ve suçluların ıslahı üzerine 1955 yılında Birinci Birleşmiş Milletler Konferansı tarafından kabul edilmiştir [www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari]

<sup>3</sup>Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tarafından 12.02.1987 tarihinde kabul edilmiştir [www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari]

5275 sayılı Kanun tutuklu ve hükümlülerin çalışması konusunda genel ilkeleri belirlerken, iş yurtlarına ilişkin 4301 sayılı Kanun<sup>4</sup> gereği çıkarılan Yönetmelik<sup>5</sup> ile hükümlülerin çalışma koşullarını düzenlemektedir.

İşyurtları Yönetmeliği m. 19, hükümlülerin çalıştırılmasının amacını meslek ve sanatlarının korunması veya bire meslek ve sanat öğrenmeleri yoluyla ceza infaz kurumu sonrası hayatlarına topluma yararlı bireyler olarak dönmelerinin sağlanması olduğunu vurgulamaktadır.

Hükümlülerin çalıştırılma esaslarını düzenleyen Yönetmelik m. 20, 5275 sayılı Kanuna paralel olarak hükümlülerin ancak kendi istekleriyle çalıştırılabileceklerini, tutukluların da çalışmaya mecbur tutulamayacaklarını hükme bağlarken, isteklilerin de ancak kurum imkânları ölçüsünde çalıştırılacaklarını, bu çalışmanın ücret karşılığında olacağını ifade etmektedir.

Çalıştırmanın kapsamını düzenleyen Yönetmelik m. 21 e göre, Hükümlüler, buldukları ceza infaz kurumlarının içinde veya dışında işyurduna ait atölye ve işkollarında veyahut kurum dışında kamu veya özel sektöre ait işyerlerinde çalıştırılabilir.

Buna göre, hükümlülerin çalışması ceza infaz kurumlarının içinde ve kurum dışında olmak üzere iki biçimde söz konusu olabilir. Yönetmelik, ceza infaz kurumları içinde çalışma ile kurum dışında kamu veya özel sektör işverenine bağlı çalışma koşullarını farklı hükümlerle düzenlemektedir (Uşan, 2001: 1449 vd.).

#### 4. Ceza İnfaz Kurumları İçinde Çalışma

Buldukları ceza infaz kurumunun içinde veya dışındaki iş yurduna bağlı atölye ve işkollarında çalıştırılan hükümlüler mesleki yönden sınıflandırılarak çırak, kalfa ve usta olmak üzere üçe ayrılırlar. Ceza infaz kurumuna yeni gelen hükümlülerden kurumda icra edilen sanatları bilmeyenler çırak olarak altı ay staja tabi tutulurlar (Yönetmelik m. 28, 29).

Ücret mesleki eğitimin zorunlu unsuru olmamakla birlikte, kurum içinde mesleki eğitim verilen stajyerler ile çırak, kalfa ve ustalara ücret verilmesi öngörülmüş olup, ücretin miktarı ceza infaz kurumları ile iş yurtları yüksek kurulu tarafından belirlenecektir (Yönetmelik m. 23, 29/2, m. 33). Ayrıca, hükümlülere daha verimli çalışmalarını sağlamak ve ekonomik yönden katkıda bulunmak amacıyla prim verilebilir. İş yurtlarında hükümlüler fazla çalışma yapabilirler. Fazla çalışma ücreti Yüksek Kurul tarafından takdir edilir (Yönetmelik m. 34 vd.).

Düzenlemenin açık ifadesine göre, iş yurtlarında çalıştırma amacının basit anlamda iş görme değil, bir mesleğin icrası ve mesleki eğitimidir. Hükümlülere belirli bir ücret verilmesi hukuken mesleki eğitimin zorunlu unsuru değildir. Bununla birlikte hükümlünün rehabilitasyonu amacıyla öngörüldüğü anlaşılmaktadır.

#### 5. Ceza İnfaz Kurumları Dışında Çalışma

Ceza infaz kurumları ve iş yurtları dışında kamu veya özel sektöre ait işyerlerinde hükümlülerin çalıştırılmaları mümkündür. Kamu veya özel sektör işyerlerinde çalışabilecek

<sup>4</sup>4301 sayılı Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İşyurtları Kurumunun Kuruluş ve İdaresine dair Kanun

<sup>5</sup>Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İşyurtları Kurumu ile İşyurtlarının İdare ve İhale Yönetmeliği(Resmi Gazete 27.12.2005, 26036)

hükümlüler açık ceza infaz kurumlarında bulunanlar, açık ceza infaz kurumuna ayrılmaya hak kazanmış olanlar ve çocuk eğitim evinde bulunanlarla sınırlıdır (Yönetmelik m. 21, 22 ).

Hükümlülerin kamu veya özel sektör işyerlerinde çalıştırılmaları işveren ile infaz kurumu yetkilileri arasında düzenlenecek protokol çerçevesinde gerçekleştirilir. “Protokolde, çalıştırılacak hükümlülere verilecek ücret, çalışma saatleri, ulaşım, iaae, güvenlik, protokolün süresi ve diğer hususlar düzenlenir. Ücret, yürürlükte bulunan onaltı yaştan büyükler için uygulanan asgari ücretten aşığı olamaz. İşverence, her ay sonunda tahakkuk ettirilecek ücret tutarı, en geç ertesi ayın ilk haftası içerisinde iş yurdu müdürlüğüne bildirilecek banka hesabına yatırılır ve iş yurdu bütçesine gelir kaydedilir. Bu şekilde çalışan hükümlülere Yüksek Kurulca belirlenen ücret ödenir” (Yönetmelik m. 22).

Yönetmelik ile, kurum ve iş yurtları dışında çalışmanın kurum içi çalışmadan farklı nitelikte düzenlendiğı görülmektedir. Her şeyden önce, özel veya kamu işverenlerine ait işyerlerinde çalışmada mesleki eğitim amacının bulunmadığı, bu çalışmanın salt iş görmeyi konu aldığı anlaşılmaktadır. Yine kurum içi çalışmadan farklı olarak, ücretin kurum dışı çalışmanın esaslı unsurlarından biri olarak belirlenmesi kurum dışı çalışmanın amacının mesleki eğitim değil, iş görme olduğuna işaret etmektedir. İşveren tarafından kuruma ödenecek miktar üzerinden Kurulun takdir ettiği kadarının hükümlüye ödenecek olması iş görme karşılığı ücret ödenmesi esasını etkilememektedir.

Yönetmelikte açıkça ifade edilmemiş de olsa işin doğası gereğı, hükümlü çalışma saatleri içinde işverenin emir ve talimatı altında ifa edecektir. Bu nedenledir ki Yönetmelik, hükümlüyü istihdam eden işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinden sorumlu olduğunu, her türlü iş kazasının yasal yükümlülüklerinden işverenin sorumlu tutulacağını hükme bağlamaktadır (Yönetmelik m. 22/3.a ve b). Hükümlünün iş kazasına uğraması halinde işveren iş güvenliği mevzuatına göre gerek hükümlü ve geride kalanlarına, gerek Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı iş güvenliği mevzuatı ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine göre sorumlu olacaktır.

Yine Yönetmelik, çalışma süreleri ve fazla çalışmaların belirlenmesinde 4857 sayılı İş Kanununu esas almaktadır. Yönetmeliğin 25. maddesine göre, çalışma süresi, 4857 sayılı İş Kanunu göz önüne alınarak günde bir saatten az ve yedi buçuk saatten çok olamaz. Bu süre haftada en çok kırk beş saattir. Fazla çalışma da İş Kanununa paralel düzenlenmiştir.

Hükümlünün bir işveren nezdinde kendi istek ve iradesiyle çalışıyor olması ve yönetmeliğin iş mevzuatına yaptığı atıflar hükümlü çalışmasına adeta iş sözleşmesi görünümü vermektedir. Bununla birlikte, hükümlünün çalışması kamu hukuku kapsamında ve infaz kurumu gözetiminde yürütüldüğü, esas itibarıyla ıslah amacı güdüldüğünden iş sözleşmesi niteliğinde değildir (Uşan, 2001: 1443).

## 6. Hükümlülerin Sosyal Güvenliğı

Hükümlülerin sosyal korunması amacı doğrultusunda sosyal sigortalar hukukunun kapsamına alınmışlardır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 5/a maddesi uyarınca “Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası uygulanır”. Hüküm ceza infaz kurumu dışında çalıştırılanları kapsam dışında tutmuş gibi görünmekle birlikte, infaz kurumu dışında ve bir işveren nezdinde çalışan hükümlüler evleviyetle 5/a



maddesinden yararlanırlar. Yönetmelik infaz kurumu ve iş yurtları dışındaki işyerlerinde çalıştırılan hükümlülere yapılacak ücret tahakkuku üzerinden sigorta prim kesintisi yapılacağını hükme bağlamaktadır (Yönetmelik m. 24.b).

## 7. Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar

Pek çok ülkede zorunlu tutulmuş olan hükümlülerin çalışmasının Türkiye’de hükümlülerin istek ve iradelerine bırakılmış olması ilk bakışta kişisel özgürlükler yönünden olumlu gibi görünse bile aslında ceza infaz hukukunun amaçlarıyla bağdaşmamaktadır. Aslında, tüm hükümlülerin zorunlu çalışmaya tabi tutulmalarının amaç edinildiği, ancak fiili imkânsızlık nedeniyle çalışmanın isteğe bağlı kılındığı Yönetmelikten anlaşılmaktadır. Çalıştırılması mümkün hükümlüleri belirten Yönetmelik m. 21, sayılanların çalışma zorunluluğunun uygulanmasına elverişli ceza infaz kurumları yapıncaya kadar kamu veya özel işyerlerinde çalıştırılabileceklerini belirtmektedir. Hükümün ifadesinden gerek infaz kurumu dışında çalışmanın, gerek isteğe bağlı çalışmanın zorunlu çalışmaya elverişli infaz kurumları yapınca sona ereceği anlaşılmaktadır.

Ancak, zorunlu çalışmanın olduğu ülkelerde de cezaevlerinde iş olanaklarının yetersiz olduğu ve sunulabilen iş imkânlarının da giderek daraldığı ifade edilmektedir. Çalışanlara verilen ücretin azlığı, cezaevlerinin genellikle endüstri merkezlerinden uzak olmaları, hükümlülerin eğitim düzeylerinin yetersizliği ve çalışma dürtülerinin azlığı, bu alanda karşılaşılan başlıca sorunlardır (Demirbaş, 2001: 259).

Ülkemiz uygulamasında açık cezaevleri dışında, hükümlülerin çalıştırılması gerçekleştirilememektedir. Yıllar itibariyle çalışan hükümlü/tutuklu sayısının istenen düzeyde olmadığı görülmektedir. Özel sektör firmaları ile yapılacak sözleşmelerle kurumlara çağdaş işletmeciliğin sokulmasının bu konuda olumlu gelişme sağlayabileceği ifade edilmektedir (Demirbaş, 2008: 225, 261).

Kapalı ve açık cezaevlerinde işletilen iş yurtlarının dışarıdaki çalışma koşullarına en yakın olanları açık cezaevi iş yurtlarıdır. Açık cezaevi iş yurtları yapısal özellikleri yönünden, cezaevinden çok bir işyeri görünümündedir.

Ancak, çalışma olanaklarının bulunduğu ceza infaz kurumlarında dahi çalışmak istemeyen hükümlülerin varlığı cezaevi idareleri için önemli bir sorun teşkil etmektedir. Mayıs 1997 ile Aralık 1998 tarihleri arasında Türkiye’nin muhtelif cezaevlerinde yapılan bir araştırmada, hükümlülerin % 63.5’i buldukları cezaevinde atölye bulunduğunu belirtmiştir. “Atölye’de çalışmak ister misiniz?” sorusuna grubun yarısından fazlası (% 62.4), “evet” cevabını verirken, % 37.5’i “hayır” cevabını vermiştir. “Evet” cevabı verenlerin nedenlerinin başında % 46.4 ile “boş zamanları değerlendirmek” gelirken; ikinci sırada %31.5 ile “meslek edinmek-varolan mesleği sürdürmek ve geliştirmek” ve üçüncü sırada ise, % 16.4 ile “gelir sağlamak” gelmiştir. Buna karşılık, “hayır” cevabı verenlerin çalışmak istememelerinin nedenleri başında % 29.5 ile uygun koşulların-atölyelerin-iş kollarının bulunmadığı” gelmiş ve bunu % 28.6 ile “başka işlerinin olduğu ve zamanının bulunmadığı” izlemiştir (İçli ve Ögün, 1999: 96 vd.).

Yakın tarihli alan araştırmalarında da, tahliye sonrası hazır olan iş veya işyeri bulunan hükümlülerin mesleki eğitim kurslarına yüksek bir beklentiyle katıldıkları, tahliye sonrası işsizlik riskiyle karşı karşıya olanların ise mesleki eğitime daha az ilgi gösterdikleri anlaşılmaktadır (Koçak ve Altun, 2010: 110-111). Bu durum ilk bakışta çelişkili gibi görünse

de, kişilerin istihdam beklentisinin ceza infaz kurumlarında çalışma yoluyla ıslah amacının başarısı üzerinde ne derece etkili olduğunu göstermesi bakımından önemlidir.

Bir diğer ifadeyle, eski hükümlü istihdamında kaydedilen başarı halen ceza infaz kurumlarında bulunanların mesleki eğitime gösterecekleri ilgi ve beklentiyi doğrudan etkilemektedir.

## II. Eski Hükümlü İstihdamı

### 1. Yasal Gelişim

Tahliye sonrasında kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamak için bir işe şiddetle ihtiyaç duyan hükümlülerin istihdamı topluma yeniden kazandırma amacının gerçekleştirilmesinin ön koşuludur. Herhangi bir suçtan hüküm giymiş olanların çoğunluğu ekonomik yönden güçsüz, aile ve toplum ilişkileri sağlıklı, temel ve mesleki eğitimleri yetersiz genç yaşta kişilerden oluşmaktadır. Buna bağlı olarak, bir yandan eğitim yetersizliği, diğer yandan toplum tarafından duyulan güvensizlik ve önyargı nedeniyle eski hükümlülerin istihdamları çok zor olmaktadır. Eski hükümlüler istihdamda ayrımcılığa açık olup iş yaşamına giriş olanakları son derece sınırlıdır. Tekrar suça yönelmesi ihtimali büyük olan bu kişilerin istihdamının sağlanması için yasal koruyucu tedbirlerin alınması sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda, işverenlerin belirli ölçüler içinde eski hükümlü istihdamı zorunluluğu yasalarla düzenlenmektedir (Kutal, 1978: 321; Bedük, 2002: 15; Bedük, 2010: 47; Koçak ve Altun, 2010: 100-101).

Türk hukukunda işverenlerin eski hükümlü istihdamı zorunluluğu özürlü istihdamı zorunluluğu ile birlikte ilk kez 1971 yılında İş Kanununda düzenlenmiş, özel sektör ve kamu sektörü ayrımı yapılmaksızın elli ve daha fazla işçi çalıştıran tüm işverenlerin belirli bir oranda eski hükümlü ve özürlü istihdam etmeleri zorunlu kılınmıştır. Bu zorunluluğa uymayan işverenlere bir yandan idari para cezası yaptırımları öngörülürken, diğer yandan çok sınırlı bazı prim teşviklerine yer verilerek eski hükümlü istihdamı sağlanmaya çalışılmıştır. Özellikle yüksek idari para cezalarının caydırıcılığına bağlı olarak eski hükümlülerin özel sektör işyerlerinde istihdamı uzun yıllar boyunca bir ölçüde gerçekleşmiştir. Ancak, küresel ekonomik kriz sırasında yürürlüğe giren İstihdamı Teşvik Kanunu ile 1.07.2008 tarihinden geçerli olmak üzere özel sektör işverenleri yönünden eski hükümlü istihdamı zorunluluğu kaldırılmıştır.

Kamu sektöründe ise eski hükümlü istihdamı zorunluluğu devam etmekte olup, özel sektör işverenlerinin yükümlülüğü kaldırılırken kamu sektörünün istihdam zorunluluğu artırılmıştır. Bugün için en az elli işçi istihdam edilen kamu işyerlerinde % 4 oranında eski hükümlü istihdamı zorunludur.

### 2. Yürürlükteki Mevzuat ve İstatistikî Veriler

İstihdamı zorunlu olan eski hükümlü, bir yıldan daha uzun süreli özgürlüğü bağlayıcı bir cezadan hüküm giyenler, özel kanunlarda belirtilen şartlardan dolayı istihdam edilmeleri olanağı bulunmayanlardır. Eski hükümlü istihdamı zorunlu olan kamu işverenleri, kamu idareleri, düzenleyici ve denetleyici kurumlar, kamu iktisadi teşekkülleri, belediyeler gibi özel bütçeli idarelerdir.

Kamu işverenleri eski hükümlü istihdamı zorunluluğunu Türkiye İş Kurumu aracılığıyla karşılar. Türkiye İş Kurumu, işsizlere mesleki eğitim verme ve işe yerleştirme yükümlülüğü çerçevesinde eski hükümlülerin de mesleki eğitiminden sorumludur (Bedük, 2010: 26 vd.).

Türkiye İş Kurumu ülkenin çeşitli şehirlerinde eski hükümlülere doğalgaz tesisatçılığı, mobilya döşemeciliği, bilgisayar teknisyenliği, aşçı yardımcılığı, garsonluk gibi çok farklı alanlarda ve bulunulan ilin istihdam ihtiyaçlarına göre mesleki eğitimler vermektedir.

Eski hükümlülerin özel sektör ve kamu sektöründe işe yerleştirilmeleriyle ilgili istatistikler ilginç bilgiler vermektedir<sup>6</sup>. Özel sektörün eski hükümlü istihdam yükümlülüğünün bulunduğu son yıl olan 2007 yılı verilerine göre, özel sektörde işe yerleştirilenler 4914, kamu sektöründe işe yerleştirilenler 290 kişidir.

Aralık 2007 de kayıtlı eski hükümlü sayısı 14.647, eski hükümlü kontenjanı 3479 dir. Bu dönemde Özel sektörde işe yerleştirilenler 390, Kamu sektöründe işe yerleştirilenler 22 kişidir.

Aralık 2008 de kayıtlı eski hükümlü 20.750, açık kontenjan 1761 dir. Bu dönemde Özel sektörde işe yerleştirilenler 6, Kamu sektöründe 5 kişidir.

Aralık 2009 da kayıtlı eski hükümlü 19.625, açık kontenjan 1611 dir. Bu dönemde Özel sektörde işe yerleştirilenler 0, Kamu sektöründe 108 kişidir.

Aralık 2011 de kamu kurumlarının çalıştırmakla yükümlü olduğu eski hükümlü sayısı 7136 olup kamuda fiilen istihdam edilen eski hükümlü 5683 kişidir. Özel sektörde istihdam edilen hiçbir eski hükümlü bulunmamaktadır.

İstatistik verileri yasal zorunluluğa bağlı olarak açık kontenjan oranının iş arayan eski hükümlü sayısının çok altında kaldığını, diğer yandan boş kontenjanların dahi çok azının değerlendirilebildiğini göstermektedir.

Özel sektörün istihdam yükümlülüğünün bulunduğu son yıl olan 2007 de Özel sektör ve kamu sektörü arasındaki istihdam oranındaki açık fark, istihdam zorunluluğunun esas olarak özel sektör işverene yüklendiğini, kamu sektörünün yasal zorunluluğa rağmen bu yükümlülükten fiilen kaçındığını ortaya koymaktadır.

Özel sektörün istihdam yükümlülüğünün kaldırıldığı 2008 yasa değişikliği sonrasında bakıldığında kamu sektöründe artan yasal zorunluluk nedeniyle bir miktar istihdam artışı olduğu, özel sektörün ise, yasal zorunluluğun olmadığı bir ortamda eski hükümlü istihdamından tümüyle kaçındığını ortaya koymaktadır.

Mevzuatın gelişimi ve bu çarpıcı istatistikler, eski hükümlü istihdam zorunluluğuna ilişkin kırk yıllık uygulamanın büyük ölçüde başarısız olduğunu göstermektedir. Hâlbuki özürlü istihdamı zorunluluğu, yine de istenen seviyede olmamakla birlikte, niteliksel olarak çok daha başarılıdır.

Eski hükümlü istihdamında başarısızlığın başlıca nedenleri, yasanın istihdam zorunluluğunu sadece idari para cezası yaptırımıyla sağlamaya çalışması, buna karşılık işverenlere yönelik hemen hiçbir teşvik tedbirinin uygulanmaması, eski hükümlülerin mesleki formasyonlarının gerek ceza infaz kurumlarında, gerekse tahliyelerinden sonra

<sup>6</sup>İstatistikler için bkz: [<http://www.iskur.gov.tr/statistikindex>]

yeterince geliştirilememiş olmasıdır. Eski hükümlülere karşı önyarguların değiştirilmesi bakımından da devletin hemen hiç çaba göstermediği anlaşılmaktadır (Altan, 1980: 327; Bedük, 2010: 50 vd.).

İşverenlerin eski hükümlü istihdamına karşı dirençlerinin kısıtlanamaması bir yana, özel sektör işverenleri bu yükümlülüklerinin kaldırılmasını sağlamışlardır. Özel sektör işverenlerinin eski hükümlü istihdam zorunluluğunu kaldıran yasanın adı İstihdamı Teşvik Kanunudur. Küresel ekonomik krizin etkisiyle 2008 yılında çıkarılan bu yasada özellikle genç işsizlerin istihdamını teşvik eden ve işverenin üzerindeki sosyal sigorta prim yükümlülüklerini önemli ölçüde azaltan bir dizi hükme yer verilirken eski hükümlü istihdam zorunluluğu kaldırılmıştır. Bir istihdamı teşvik kanunuyla eski hükümlülerin istihdam zorunluluğunun kaldırılmış olması devletin ve işverenlerin konuya bakış açısını göstermesi bakımından düşündürücüdür.

Türkiye tecrübesi, eski hükümlü istihdamının işverenlere önemli teşvikler getirilerek istihdam maliyetinin büyük ölçüde devlet tarafından üstlenilmesine ve mesleki eğitimin etkin kılınmasına bağlı olduğunu ortaya koymaktadır.

### 3. Eski Hükümlü İstihdamının Ayrımcılık Yasakları Yönünden Değerlendirilmesi

Eski hükümlülerin topluma kazandırılması sorunu ayrımcılık yasakları yönünden de incelenebilir. Belirli dezavantajlı kişi kategorilerinin çalışma ve toplum yaşamında hukuki koruma sağlamayı amaçlayan ayrımcılık yasakları yeni gelişmekte olan bir hukuk alanıdır. Ayrımcılık yasakları BM ve ILO sözleşmeleri, AB hukuku gibi uluslararası ve uluslar üstü hukuklarda geniş yer bulduğu gibi, ulusal hukuklarda giderek daha ayrıntılı düzenlemelere konu olmaktadır. Buna örnek olarak, istihdam ve çalışmada ayrımcılığın önlenmesine ilişkin 2000/78 AB Yönergesi ve ilgili diğer yönergeler verilebilir<sup>7</sup>. Ayrımcılığa karşı korumanın kapsamını ve uygulanacak yaptırımları düzenleyen bu yönergelerde, koruma konusu kişi kategorileri sınırlayıcı sayı ilkesiyle belirlenmektedir. İşe alma, işin devamı ve sona ermesinde cinsiyet, inanç ve kanaatler, özürllülük, yaş ve cinsel eğilimler ayrımcılık yasaklarının konusudur. Böylece, istihdam zorunluluğunun bulunduğu diğer bir kategori olan özürllüler ayrımcılığa karşı korumadan da yararlanmaktadırlar.

Buna karşılık, eski hükümlüler ayrımcılık yasaklarına ilişkin hiçbir uluslararası düzenlemenin konusu olmamışlardır. Hâlbuki eski hükümlülerle ilgili en önemli sorun, işe alımda ayrımcılığa uğramalarıdır.

Türk hukukunda istihdamda ayrımcılık İş Kanunu m. 5 ve Türk Ceza Kanunu m. 122 ile düzenlenmektedir. Her iki hükmün ilginç olan özelliği, AB normlarının aksine korunan kişi kategorilerini sınırlamamış olmaları, dini inanç, ırk, cinsiyet gibi kategorileri örnek olarak saydıktan sonra “ve benzeri” sebeplerle istihdamda ayırım yapılamayacağını belirtmeleridir. Böylece, ayrı bir yasal düzenlemeye gerek olmaksızın yargının ayrımcılığa karşı korumayı genişletmesine olanak vermektedir. Bu bakımdan, henüz bir uygulama örneği olmamakla birlikte, Türk hukukunda eski hükümlülerin ayrımcılığa karşı korumadan yararlanmaları teknik olarak mümkün görünmektedir.

<sup>7</sup>Avrupa Birliği'nin İş ve İstihdamda Eşitliğin Sağlanmasına İlişkin 27 Kasım 2000 tarih ve 78 sayılı Genel Çerçeve Yönergesi

Ayrımcılığa karşı koruma, eski hükümlülerin topluma yeniden kazandırılması amacına ulaşmada etkili bir hukuki araç niteliğini kazanabilir. Uluslararası hukuk bu konuda suskun olsa da, Türk hukuku eski hükümlülerin ayrımcılığa karşı korunmaları için uygun yasal altyapıyı sağlamaktadır.

## Genel Değerlendirme ve Sonuç

Hükümlülerin topluma yeniden kazandırılması ve yeniden sosyalleştirilmelerinin en önemli aracı eğitim-öğretim programları ile meslek ve iş kazandırma faaliyetleri ve tahliye sonrasında eski hükümlünün istihdamı tedbirleridir.

Mevzuatımız bu iki işlevi birbirini tamamlayacak şekilde düzenlemiş görünmektedir. Bununla birlikte, gerek hükümlülerin mesleki eğitimi, gerek tahliye sonrası istihdamlarında başarılı olduğu söylenemez. Hükümlülerin mesleki eğitimi ve işe alıştırılmalarında uluslararası normların öngördüğü zorunluluk esas yerine gönüllülük esasının benimsendiği görülmektedir. Gönüllülük esasının benimsenmesinin kişilik haklarının korunmasıyla ilgisi bulunmayıp ceza infaz kurumlarımızda mesleki eğitim olanaklarının yetersizliğinin ifadesidir. Giderek, daha uzun bir süre boyunca ceza infaz kurumlarının yeterli mesleki eğitim olanakları ile donatılamayacağı anlaşılmaktadır.

Eski hükümlülerin istihdamına gelince, mevzuatın gelişimi bu konuda da yetersiz kaldığının itirafı niteliğindedir. Gerçekten, Türk yasa koyucusu eski hükümlülerin istihdamını engelleyen eğitim yetersizliği, güvensizlik ve önyargılar gibi olgularla mücadeleyi hiçbir zaman amaç edinmemiştir. Aksine, özel sektör işverenlerinin eski hükümlü istihdamı zorunluluğunun kaldırılmış olması istihdamı engelleyen olguların ne derece güçlü olduğunu ve yasa koyucunun bu duruma teslim olduğunu göstermektedir.

Bugün ve gelecekte eski hükümlülerin istihdamı konusunda kamu kuruluşlarının ağırlıklı rol oynamaya devam edecekleri anlaşılmaktadır. Kamunun bu konuda üstlendiği sorumluluk bir sosyal devlet uygulamasıdır. Bununla birlikte, sosyal devletin görevi kamu istihdamıyla sınırlı olmamalıdır. Ceza infazının topluma yeniden kazandırma amacı ancak özel sektördeki istihdam olanaklarının sağlanmasıyla gerçekleşebilir. Bu amaçla, kamuda istihdam zorunluluğu korunurken özel sektörde istihdam zorunluluğunun yerine geçmek üzere özendirici teşvik uygulamaları geliştirilmelidir. Örneğin, 2008 ekonomik krizini takiben özürsüz ve genç istihdamı için getirilen sosyal sigorta prim teşvikleri bu kişilerin istihdamına katkı sağlamıştır. Benzer teşvikler eski hükümlü istihdamı için de geliştirilebilir. Yine, ayrımcılık yasakları gibi hukuki araçlar üzerinde düşünülmalıdır.

Eski hükümlülerin istihdamında kaydedilecek gelişmeler, ceza infaz kurumlarındaki hükümlülerin umutlarını artıracak ve mesleki eğitime olan ilgilerini güçlendirecektir. Ceza infaz kurumlarının bu alandaki yetersizliği bir ölçüde devletin mali olanakları ile ilgili olmakla birlikte, bu sosyal devletin aşamayacağı bir sorun değildir.

## Kaynakça

Aksoy, Emine Eylem (2009) *La Sauvegarde Des Droits De L'Homme Dans L'Execution De La Peine Privative De Liberté A L'Image Notamment De La Situation En Suisse Et En Turquie*, These de Doctorat, Université de Neuchatel & Université Galatasaray.

Altan, Zühtü (1980) *Eski Hükümlülerin Çalıştırılmasında Genel İlkeler ve Türkiye Uygulaması*, *Eskişehir İ.T.İ.A. Dergisi*, Cilt 16, Ocak Sayısı.

- Bedük, M. Nusret (2002) *Türk İş Hukukunda Eski Hükümlü İstihdamı*, **Çimento İşveren Dergisi**, 16.
- Bedük, M. Nusret (2010) *Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Eski Hükümlü İşçi Çalıştırılması*, **Kamu-İş**, 2/2010.
- Demirbaş, Timur (2008) **İnfaz Hukuku**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Demirbaş, Timur (2001) **Cezaevlerinde Yeniden Sosyalleştirme (Tretman) Sorunları**, Goethe Institut/Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Günther, Klaus (2001) *Das Menschenbild Des Strafvollzugrechts (Ceza İnfaz Hukukunun İnsan İmgesi)*, **İnfaz Hukukunun Sorunları**, Goethe Institut&Başkent Üniversitesi, Ankara.
- İçli, Tülin Günşen ve Aslıhan Öğün (1999) Türkiye'de Cezaevlerindeki Rehabilitasyon Faaliyetleriyle İlgili Sosyolojik Bir Analiz, Adalet Bakanlığı.
- Koçak, Orhan ve Serdar Altun (2010) *Ceza İnfaz Kurumlarındaki Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Hükümlü İstihdamına Katkıları*, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1.
- Kutal, Metin (1978) *Engelli ve Eski Hükümlülerin Sosyal Hukuk Alanında Korunmaları*, **İktisat ve Maliye**, Cilt. XXV, Ekim.
- Özbek, Veli Özer (2007) **İnfaz Hukuku**, Ankara.
- Soyaslan, Doğan (2001) *Hürriyetici Bağlayıcı Cezaların İnfaz Rejimleri*, **İnfaz Hukukunun Sorunları**, Goethe Institut&Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Uşan, Fatih (2001) *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tutuklu ve Hükümlü Çalışması*, **Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan**, Cilt II, İstanbul.
- Yücel, Mustafa (2001) *Ceza İnfaz Kurumlarında Tehlikeli Suçluların Tretmanı*, **İnfaz Hukukunun Sorunları**, Goethe Institut&Başkent Üniversitesi, Ankara.

[<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/235-254.pdf>]

[<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/413-433.pdf>]