

Fegyházi játszmák

Konfliktusok • Műbalhék • Munkahelyi légkör

A Szegedi Fegyház és Börtönben a munkacsoportokban vezető nevelő irányításával együtt dolgoznak nevelők, szociális előadók, körletfelügyelők és körletellátó felügyelők. A fogvatartottak problémáinak többsége általában a munkacsoporton belül megoldható, de nemcsak a fogvatartottaknak vannak problémáik, hanem a fogvatartóknak is. Ezek megoldására csak úgy van esélyünk, ha legalább beszélni tudunk róluk. Egy szokásos csoportértekezleten esett szó a Börtönügyi Szemle 1997. évi 4. számában beharangozott „Némák szövívője” cikkről, és kollégáink nem maradtak némák. Szeretnék megosztani gondolataikat a nyilvánossággal. Úgy gondolom, az alábbiak az ország bármely intézetében elhangozhattak volna, ennek lejegyzését elvállalta „szövívő” kollégám, bízva abban, egyre kevésbé lesz szükség a jövőben „szövívőkre”, mert intézeteinkben senkinek sem okoz majd gondot az őszinteség vállalása.

Szondi Miklós

A szabadságvesztés-büntetést végrehajtó intézetekben, különösképpen a fegyházakban, a fogvatartottak a dolgok lényegéből fakadóan ingerszegény környezetben élnek. E mesterséges környezet inspirálja őket arra, hogy ha a környezettől nem kapnak elegendő ingert, akkor teremtsenek maguknak. A legkézenfekvőbb megoldás számukra az egymással, illetve a személyi állománnyal való kontaktusteremtés, illetve konfliktushelyzet előidézése, imitálása (kis balhé, vagy még kisebb műbalhé). A számukra legkönnyebben elérhető konfliktusforrást a jelenleg hatályos törvények és szabályok nyújtotta jogok adják, amelyek megilletik őket. E jogok megadását – érthetően – lépten-nyomon számon kérik. A feltételek, esetleg a pillanatnyi szituáció azonban nem mindig engedi meg a kérés azonnali teljesítést. Emiatt aztán az érintett személyi állomány permanens védekezésre kényszerül, hiszen a szabályok ismeretében jól tudja, hogy az adott kérés legtöbbször indokolt. E szituációból kerekedik aztán az úgynevezett „feljelentés”. A feljelentés, amennyiben alaptalan, a személyi állomány tagjának dühét, elkeseredettségét váltja ki. A jelenlegi helyzetben nincs jogi viszontkereseti lehetőség, „le kell nyelni a békát”. A fogvatartott eközben az üldöző (smasszer) – áldozat (fogvatartott) – megmentő (főnök) játékot játssza, ami már kielégíti igényeit. Eközben a smasszer szenved, a fogvatartott pedig sokszor nyer. A kollégák gyakorta kérdezik, hogy e gyakran előforduló helyzetben vajon „ki védi meg őket”.

A személyi állomány egy részéből hiányzik az egységes követelménytámasztás tudatos gyakorlása. Ennek hiányában a lánc a leggyengébb láncszemnél elszakad, nevezetesen a legtöbbet megengedő kollégát veszik alapul a fogvatartottak, és az összes többitől is ezt követelik, így az egyedi engedékenység precedens lesz, a továbbiakban már ezt követelik, a legtöbbször jogszerűen nélkül. Ebből kiindulva a visszautasítás, a nemet mondás lesz gyakori, amely mindkét felet frusztrálja, tovább mélyítve a konfliktust. E problémakör megoldásának módja a jogszabályok elmélyült ismerete lehet, azok következetes alkalmazása, de az elítéltekkel történő megismertetéssel együtt.

Nem ritka probléma, ma jellemzően inkább az előzeteseknél, a korrupciós jellegű megkönyékezés. A személyi állomány jelenlegi egzisztenciális körülményei közepette a kísértés túl nagy. Érvényesül – tetszik, nem tetszik – a gazdag rab–szegény smasszer ellentét. Ezt színezi tovább a művelt, értelmes rabok jelenléte, és a kevesebb iskolával rendelkező, rossz problémamegoldó képességgel „megáldott” kolléga intézkedése. A helyzet morális megoldása: „Én vagyok a rácson innen, te pedig túl!” Mert azért a fogvatartottól egy dologban mindenképpen különbözünk, nevezetesen mi nem bűnözünk. E tény biztonságot adhat a felügyelőnek.

Következő téma lehet a panaszok sorában a törvények által előírt és hangoztatott fokozott jogi védelem kérdése. A kollégák szájából elhangzott az a keserű megállapítás, hogy nem minden esetben adatik meg számukra az ártatlanság véelme, esetenként jobban hisznek a fogvatartottaknak, mint nekik. Elmondták, hogy ártatlanságukat jóformán nekik kell bebizonyítaniuk, és ha ez sikerül, a folt akkor is rajtuk marad. E tény gyanakvást, rosszindulatot, elkeseredést vált ki belőlük, fűszerezve a már említett helyzetekkel. Sok kolléga e játszmák révén félelmekkel telítődve, rosszkedvűen, ebből kifolyólag rosszul látja el szolgálatát.

Nehéz egyensúlyba hozni a fogvatartottak jogainak megadását és a kötelességeik teljesítését, de nem megoldhatatlan feladat. Köztudomású, ha a fogvatartottak rendben mennek a dolgai, ha világos, átlátható rezsimben él, akkor nyugton marad, konfliktuskeresés nélkül töltheti le büntetését. Ennek megvalósítására találták ki a fogvatartottak menedzser rendszerű kezelését. Felnőtt, egészséges emberek feltételezve, érdekeltté kell őket tenni abban, hogy problémáikat a sajátos helyzetben is igyekezzenek önállóan megoldani. Ez alkalmas az önálló jogkövetés megteremtésére. A szolgáltató jellegű börtön programokat is nyújt. A programok adását jutalommal lehetne tenni, az ezek látogatásától történő elzárás visszatartó erővé válhat.

Ha a leírtakat összegezni próbálom, kiderül, hogy a személyi állomány nagy hányadának a viszonyok rossz közérzetet idéznek elő, s mindez az esetek jelentős részében lehetetlenné teszi a teljes értékű munkát.

A problémakör megoldásához vezet, ha a kollégák tudásuk és felelősségük teljes birtokában, egységes követelmények szerint végzik munkájukat. Ehhez társulhatna a nagyobb társadalmi megbecsülés, következésképpen a komolyabb egzisztencia megteremtése. Fontos légkörjavító elemnek számítana, ha a rendszer – jogi értelemben – megtorolná a fogvatartottak részéről indított jogalap nélküli támadásokat, s nem maradna következmények nélkül az, ha egy fogvatartott jogtalanul feljelent egy kollégát. Érvényesüljön a fokozott jogi védelem. Ajánljuk e témakör további feldolgozását annak reményében, hogy a kollégákat nyomasztó gondok így talán eltűnnek, hiszen a jó színvonalú munkavégzés elengedhetetlen feltétele a jó munkahelyi légkör.

Czöndör Tibor