

# Veszélyes üzem

*Társadalmi elismerés nélkül • Teljes embert kívánó feladat*

Az érdeklődés érthetően megnőtt a bűnözés problematikája iránt, vizsgálódás fókuszába került a büntetett személyisége, magatartása, életvezetése, környezete és kapcsolatai, így várható volt, hogy a tudományos érdeklődés a büntetettől eljut a büntetés-végrehajtásig, a tudatformálás érdekében hatékonyan felhasználható peda-

gógiai, pszichológiai és pszichiátriai beavatkozások és kezelési módszerek kutatásáig. A kép teljessége érdekében azonban szólnunk kell azokról az elsősorban hivatásos állományú dolgozókról, akik az elviselhetőség határáig terjedő nehézségektől vissza nem riadva munkálkodnak: a szolgálati feladatukat teljesítő büntetés-végrehajtási dolgozókról, akik sajátos munkaköri feladataik és szervezeti adottságaik folytán a szolgálati éveik szaporodásával egyre inkább ki vannak téve különböző személyiségkárosodást, emocionális rendellenességet, pszichoszomatikus tünetképződéseket (lelki mechanizmusok alapján létrejövő belső szervi működészavarokat) stb. eredményező foglalkozási ártalmaknak.

A gyorsuló fejlődés megváltoztatta a világot a börtön körül és az elítélt-populációt is odabent, de maga a börtön, mint fizikai és pszichikai környezet, adottságaiban és követelményrendszerében számottevően nem változott.

A szolgálati tevékenység totális szervezet keretei között, vertikális függőségi rendszerben, irányítói-felügyeleti és végrehajtói tagolódásban történik. A tevékenység tartalmának megfelelő pozíciókból építkezik, melyekhez meghatározott, a szervezet által jóváhagyott viselkedésmód, szerep tartozik. A pozíciók, s így a szerepek is, egymással alá- és fölérendeltségi viszonyban vannak. A hierar-



**A szolgálat nemcsak szakmai jártasságot igényel, hanem határozott fellépést, gyors döntéshozatalra való képességet is**

chikus struktúrára jellemző, hogy a piramis csúcsa felé közeledve egyre kevesebb elérhető pozíció van, tehát az egy szinten lévők érdekei ellentétesek, érvényesülésük egymás rovására történik. A hivatali apparátus tagja minél alacsonyabb fokán áll a függőségi rendszernek, annál inkább csak a közvetlen utasítást kapja, indoklás, összefüggések és távolabbi következmények ismerete nélkül. A szolgálati alárendeltség kiszolgálója és kiszolgáltatója.

Ez a légkör nem kedvez a közösségek, csoportok kialakulásának, nagyon kevés az olyan dolgozó, aki egyszerűen csak munkatárs. A két szélső helyzet kivételével mindenki előjárója vagy alárendeltje, feljebbvalója vagy beosztottja, azonos szinten pedig riválisa valakinek, ez pedig akadály a spontán szövődő, önként vállalt, személyi tulajdonságokon alapuló rokonszenvi választásoknak, az igazán jó emberi kapcsolatoknak.

### Szolgálati kötöttségben

Amennyire létfontosságúak a hivatali szervezetek a társadalom fennmaradása szempontjából, annyira nélkülözhetetlenek az informális mikroközösségek, baráti csoportok az egyén életében. Ám sok esetben a büntetés-végrehajtás dolgozójának külső, lakókörnyezeti, sporttársi vagy hobbikapcsolatai is nehezen alakulnak, hiszen az intézmény nemcsak a falai között fogva tartott, őrzött, nevelt stb. személyeket szigeteli el a szélesebb társadalomtól, hanem — szakképzettségre, beosztásra való tekintet nélkül — az ott munkaviszonyban álló dolgozókat is. Az intézményt zártsága megvédi a belső életét érintő információk kiáramlásától, túlzó kritikáktól, illetéktelen bírálatoktól, de nem képes az előítéletek megszüntetésére, s dolgozóinak ebből származó hátrányos helyzete felszámolására. Napjainkban a külső világ egyre inkább betekintést nyer ugyan munkájába és kezdi erőfeszítéseit megismerni, ám teljesítménye a deviáns magatartásformák gyakoribbá válását demonstráló statisztikák tükrében ma sem áll arányban a ráfordított munkával, így a társadalmi elismerés is várat magára. (Azok az idők szerencsére elmúltak, amikor a bűnözés maradéktalan felszámolásának — mint a társadalmi fejlődés spontán velejárójának — elmaradását a bűnüldöző és igazságügyi szervek kérték számon!)

A hivatali apparátus tagja bizonyos mértékben a hatalom birtokosa, de csak az intézkedési hatáskörébe tartozó személyek, illetve a szolgálati alárendeltségébe tartozók körében, miközben maga is kötöttségektől szenved. A hangvétel hivatalos, az érintkezési formák megszabottak. Személyiségéből, kultúrájából, egyéni adottságaiból eredő és reá jellemző megnyilvánulásait kénytelen a személytelenség álarcra mögé rejteni. A mozgás a munkahelyen belül is korlátozott, a szolgálati viszonyok és feladatok szabályozzák. Az információk áramlása egyirányú, torzításmentes visszajelzésre a valóban intézkedésre jogosult vezetőnek — ha az nem közvetlen szolgálati előjáró — alig van lehetősége. Tőle függ sorsa és érvényesülése: egyéni kiválóságai rejtve maradhatnak, ötleteit előjárója kamatoztatja, eredményei egzakt módszerekkel nem mérhetők, s a „szolgálati út” következmények nélkül gátolhatja érvényesülését. Saját sorsának befolyásolásától megfosztják a megkövetelt formaságok. A jogaira — különösen panaszjogára — vonatkozó utasításokat csak kevéssé ismeri, és azok gyakorlásával nehézségei már a



formai előírások betartásánál megkezdődnek. Mindenesetre jobb, ha ilyesmivel meg sem próbálkozik, a hivatali apparátus gyakorlatában ugyanis elsősorban az előjáró védelme és megerősítése érvényesül, minél magasabb az előjáró, annál inkább, mert a bírálat — az összefüggések, átfedések folytán — érintheti más vezetők intézkedéseit és felelősségét is, kiváltva azok szolidaritását és ellenintézkedéseit. A vezető bírálatá így válhat a „vezetés” bírálatává, mely ily módon magának az intézménynek a bírálataként is értelmezhető, amely pedig minden intézkedési jogkörével és hatalmával — szükség esetén társintézmények segítségének igénybevételével is — őrzi és védi fennmaradását.

A hivatásos állomány dolgozóját munkahelyének megváltoztatásában — ha az nem találkozik szolgálati előjárójának vagy magának a szolgálatnak érdekeivel — hosszas, egy évig is eltartó procedura akadályozhatja, annyi ideig pedig ritkán várnak reá egy új állás betöltésénél.

A szolgálati időbeosztáshoz magánéletében is alkalmazkodnia kell, riadó, helyettesítés, rendkívüli esemény idején bármikor váratlanul behívhatják, ennek érdekében munkája végeztével nem hagyhatja el a helyőrséget anélkül, hogy tartózkodási helyét egy arra a célra szolgáló naplóba be ne jegyezze. A legutóbbi időig külföldi útra indulni, házasságot kötni csak előjárói engedéllyel lehetett. Ugyanigy jelteni kellett minden, családi állapotban beállott változást. Tilalmi listán szereplő szórakozóhelyeket, létesítményeket nem látogathatott.

Betegállományba vételét, gyógyintézetbe, gyógyüdülőbe utalását orvosa csak javasolhatta, felettese engedélyezte. Szakismereteit — még ha nem volt is titoktartásra kötelezett — egyéb területen, a polgári életben nem hasznosíthatta, másodállásban, melléküzemágban, kisvállalkozásban, gazdasági munkaközösségben stb. nem kamatoztathatta, ezek arra sem lehettek alkalmasak, hogy ismeretségét a társadalom egyéb szférájában kívánatossá tegye, és — más szakmákhoz hasonlóan — révükön összeköttetéseket, barátokat szerezzen.

### **Állandó készenlét, feszült idegállapot**

A személyek, akikkel foglalkozik, bűncselekmények gyanúsítottjai vagy elkövetői, illetve szabadságvesztés-büntetésüket töltő, életterükben és megnyilvánulásaikban a törvényben és jogszabályban előírt módon korlátozott, ennek megfelelően feszült idegállapotú személyek. Egymás elleni agresszív cselekedeteik naponta észlelhetők, így a velük személyes kapcsolatot igénylő, munkaköri feladatot végző hivatásos állomány is veszélyeztetett, tehát a „munka örömről” csak nagyon áttételesen, a társadalmi prevenció értelmében lehet beszélni.

Jelentős erőfeszítést, a szabadidő részbeni feláldozását kívánja a — napjainkban szinte folyamatosan igényelt — posztgraduális továbbképzés, az egymást követő új jogszabályok és rendeletek pontos ismerete, és az ezekhez igazodó alkalmazkodás munkaszervezésben és a szolgálati magatartásban. A szükséges személyi és tárgyi feltételek az esetek többségében hiányoznak és csak részben, jelentős késéssel követik az eseményeket, jóval a végrehajtási utasítás megjelenése után.





Szemtől szemben a körleten

A legalapvetőbb szolgálati tevékenység az elítéltekkel való közvetlen érintkezés, rajta keresztül érvényesül mindazon hatás, amely végső soron a büntetés-végrehajtás célját juttatja érvényre, tehát a biztonsági őr — a hierarchiában a legalacsonyabb pozíciót elfoglaló személy — a szervezet működése szempontjából nélkülözhetetlen. Eközben vele szemben érvényesülnek leginkább az intézményre jellemző korlátozások: a fogvatartottakét megközelítő információs blokádnak, a visszajelzések elmaradása, az összefüggésekben való tájékozatlanság, ingerszegénység, mozgásának, tevékenységének időbeli és térbeli korlátozása. A szolgálati helyiségek berendezése lefelé haladva egyre ridegebb, sivárabb, kényelmetlenebb, a körleten már csak „örhely” van, a pihenőhelyiség pedig néhol még a legelemibb kényelmi berendezéseket is nélkülözi, a műszaki zárendszer pedig, mely kezelőjét, megfosztva az elemi kommunikatív lehetőségtől is, szinte hermetikusan zárt üvegfalú kalitkában ülve, nyomógombokkal való foglalatosságra kényszeríti — különösen a szakképzetlen, vidéki élthez, mezőgazdasági tevékenységhez szokott személyeknél — egyenesen a neurózis táptalaja. A megkövetelt állandó készenlét ingerszegénységgel, ugyanakkor valamilyen rendkívüli esemény bekövetkezésének lehetőségével párosulva feszült idegállapothoz, szorongáshoz, kimerüléshez vezethet, a történések csekély kontrolláltsága, a részleges, szegényes információk bizonytalanságot, tehetetlenségi érzést, szeparációs félelmet kelthetnek, esetleg téves feldolgozást eredményezhetnek és a valóság meghamisításának képezhetik alapját.



Akár őrhelyen vagy irodában, terepen vagy műhelyben folyik a szolgálati tevékenység, mindenkor egész embert kíván, nemcsak szakképzettséget, szakmai jártasságot, a speciális viszonyok ismeretét, hanem állandó készenléti állapotot, tempóérzékenységet, kiegyensúlyozottságot, határozott fellépést, gyors döntéshozatalra való képességet (például rendkívüli esemény bekövetkeztekor, a szükséges önvédelem mértékének megállapításánál stb.), tehát jó néhány magatartásforma elsajátítását, személyiségvonás kifejlesztését igényli. Ezzel szemben az egyetemes szervezet redukálja, uniformizálja, fogaskerékké degradálja a személyiséget. Minél aktívabb, gyorsabb észjárású, ötletgazdagabb, kezdeményezőbb, teljesítménycentrikusabb az egyén, annál megalázottabbnak, manipuláltabbnak, „güzsba kötöttebbnek”, kudarcra ítéltebbnek érzi magát: fojtogatják a szavak, amelyeket nem mondhat ki, feszítik a gondolatok, amelyek nem valósulhatnak meg, mellkasát szorítja a visszafogott lendület.

A magasabb ambíció „falba” ütközik. Ezt hivatott szolgálni a kontraszelekció a vezetésben, amely aztán gondoskodik a „megbízhatóságnak” mint kritériumnak túlhangsúlyozásáról a rátermettség és szakértelem rovására a középszintű vezetők kiválasztásánál is.

A szolgálati viszony keretei között az egyén viselkedésében nem nyilváníthatja ki belső feszültségét, nem engedhet szabad folyást indulatainak, de még vitába se bocsátkozhat olyan személlyel, aki intézkedni volna illetékes. Erős személyiségkontrollját hasznossági szempontok, az állásával járó előnyök, nyereségek elvesztésének veszélye egyaránt motiválja, mert az ezzel ellentétes magatartás könnyen függelemsértésnek minősülhet, amit a szabályzat szigorúan szankcionál, míg a merevség és visszafogottság mint viselkedési szabályozottság számára kötelezően előírt és előjárói által megerősített magatartás. Előterbe kerül tehát az egzisztenciális veszélyeztetettség érzése, szorongással, büntudattal, és szélesre nyílik az út az önkárosító („acting in”) elhárítás felé, annak minden belső szervi tünetével: szív táji szorító érzés, fájdalom, szapora szív működés, ritmuszavar, fulladás, pánik-szindróma stb. A szorongással összefüggést mutató, szervre lokalizált labilis működési eltérések — pl. szív- és keringési zavarok — a stressz állandósulásával jól kimutatható szövettani elváltozásokkal is járó betegségekhez vezethetnek (ischemiás szívbetegség, myocardialis infarctus).

### **Önfejlesztő folyamatok nélkül**

A szolgálati tevékenység megfelelő ellátásához szükséges építő, önfejlesztő folyamat azonban csak biztonságos környezetben, mentálhigiénés védettségben képes zavartalan kiteljesedésre. Segítséget és védelmet a kapcsolatrendszernek csoportok beillesztésével történő átalakítása, a merev viszonyulási szisztéma feloldása, az uniformizált szerepviselkedés humanizálása nyújthat, melyben nagy szerepük lehet a szakszervezeteknek. Az általuk szervezett fórumokon, csoportos összejöveteleken kötetlen formában kerülhetnének felszínre és válhatnának megbeszélés tárgyává főnök és beosztott között ötletek, javaslatok, melyekre egyébként sor sem került volna. Testületi nyilvánosságot kapnának közérdekű témák éppúgy, mint egyéni sérelmek: eddig érthetetlen dolgok új megvilágításba kerülnének. Érdeklődési körök szerint társaságok, szakkörök, hobbi-

csoportok alakulnának, ahol az egyén választott társakkal, szimpátia-kapcsolatokkal gazdagodik. Így lassan, észrevétlenül a csoportalakulás strukturális adottságainak beépítésével széttagolódik a hierarchikus rendszer. Jó alkalmat kínálnak a nyilvános ünneplésre történelmünknek a jogalkotás, börtönreform, nevelésügy területén kiemelkedőt alkotott nagyjai. Az ilyen rendezvények testületünk társadalmi megbecsülését is elősegítének. Az oldott hangulatban a szubordinatív kommunikációs szerkezet átalakul, az információk szabadabban áramlanak, a hivatalos szerepviselkedés átadja helyét a személyre jellemző egyéni magatartásformáknak.

A vezetés szempontjából sem közömbös, ha a magasabb előljárót nemcsak elérhetetlen távolságban, sürgető feladatok sűrűjében, közvetlen környezete által körülbástyázva látják, hanem meghitt hangulatban, közvetlen modorú, személyiségét nyújtó magánembernek, aki társas összejöveteleken bárkivel szívesen szóba elegyedik.

Ha a közvetlen előljáróban, akitől a beosztott saját tapasztalata szerint általában kioktatásban, rosszabb esetben elmarasztalásban részesült, oldott légkörben rokonszenves emberre talál, akivel a problémákat is meg lehet beszélni, biztosra vehető, hogy az alárendeltet — éppen a számára leglényegesebb pillanatban — szolgálatban sem bénítja meg a félelem, és az osztályon belül is fokozódni fog a munka és embertárs iránti türelem, az együttes tevékenység szándéka és az örömszég.

### **Egymást kiegészítő kapcsolatok**

Ha már egy munkatársi csoport eljutott az együvé tartozás bizonyos szintjére, akkor az ott kialakult közösségi együttgondolkodás és együttes cselekvés alól senki sem vonhatja ki magát. Először érzelmi szinten érvényesül a közösség megnyugtató, védelmet kínáló, biztonságot nyújtó hatása, majd az egyén tudatosan is birtokosává válik a felismerésnek, hogy emberközi viszonyaiban változás állt be: a felettese, ha kifogásol valamit, mellette útmutatással is szolgál, a beosztott, ahelyett, hogy hallgatásba merevedne, magányosan küszködne felfogásbeli nehézségeivel, elmondja tisztánlátásának akadályait, a riválisok baráttá szelidülnek, az egymást kiegészítő, szimmetrikus kapcsolatrendszer az erők és teljesítmények összeadódását hozza létre, mely nemcsak az egyénnek, hanem az intézménynek is érdeke.

A jó munkatársi közösség munkahelyünk szervezeti viszonyai között mentálhigiénés jelentőségű, segítséget nyújt lelki egészségünk megóvásában, mert jóindulatú, ugyanakkor reális visszajelzést kapunk szolgálati és emberi magatartásunkról, közös sorsot, azonos szintű partnert találunk a hierarchikus kötöttségek, vertikális függőségek rendszerében, az együttes élmények során megerősítést nyer közös célunk, értékrendszerünk és helyünk a társadalmi munkamegosztásban.

*Dr. Menning Éva*