

MIÉRT ÉPPEN MODELLKÖRLET?

HÁROM ÉRV A MODELLKÖRLET BEVEZETÉSE MELLETT

Forgács Judit

Kísérleti modellkörletek segítségével kerestük a választ arra, hogy milyen megoldás létezhet a büntetés-végrehajtás szervezeti struktúrájához köthető, csoport szinten megjelenő belső ellentmondásaira. A program lezárultával számos kérdésre releváns válaszok születtek. A modellkörlet egyfajta megoldást jelenthet néhány igen fontos és aktuális problémára, melyből a cikk hármát kiragadva megkísérli alátámasztani a modellkörlet bevezetésének időszerszerűségét. A közvetlen eredmények bemutatásán túl, a tanulmány felhívja rá a figyelmet –és igazolja is –, hogy a szakmai pragmatizmus egyre inkább teret nyer a mindennapokban.

A modellkörlet létrehozásának gondolata 2012 tavaszán született meg, leginkább abból kiindulva, hogy az elméleti kezdeményezéseket és javaslatokat végre valószínű gyakorlati tapasztalatokkal tudja alátámasztani az a szűk szakmai csoport, mely a TÁMOP 5.6.3 kiemelt projekt¹ folytatásának megtervezéséért volt felelős. Hangsúlyoznom kell ezen időszak különlegességét, amely abban nyilvánult meg, hogy a büntetés-végrehajtás majd minden rétegét megérintette a változás és a változtatni akarás. A *bv. törvény*² előkészítésének szakmai munkálataiban már nem csak bizottságok és számos albizottság vett részt, hanem az intézetek részéről véleményezésre többször felkért szakmai csoportok is. A *bv. törvény* koncepciójának alapkövetétele óta eltelt 4 év jelentős időbeli távolsága okán, szakmatörténeti tényként kezelhető, hogy *több száz* büntetés-végrehajtási szakember javaslatát, véleményét, gondolatait tükrözi vissza.

Nem mehetünk el amellett a tény mellett, hogy a törvény – hatályba lépését követően –kétségkívül vegyes fogadtatásra talált. Azt gondolom, egyetérthetünk abban, hogy akkor lehet komfortos egy jogszabály az alkalmazói számára, ha szellemiségében és tartalmában minél inkább közelít a hétköznapi gyakorlathoz. Ennek a természetes folyamatnak első lépcsője esetünkben, hogy a hatályba lépett új jogszabályokat eleinte idegenkedve fogadjuk. Visszatekintve a büntetés-végrehajtás újkori múltjára, ma már nehezen értelmezhető az 1979-es szabályozás,³ és annak 1993-ban bekövetkezett novelláris módosítását⁴ övező ellenállás az állomány részéről. Bizonyára élénken él emlékeinkben, hogy például az EVSZ megjelenése milyen szakmai viharokat kavart. De ugyanezt el lehet mondani a

1 „A fogvatartottak többszagos, társadalmi és munkaerő-piaci reintegrációja és intenzív utógondozási modellje” „A büntetés-végrehajtási intézetek személyi állományának vizsgálata” című kutatás

2 A büntetések, az intézkedések egyes kényszerintézkedések és a szabálysértési elzárás végrehajtásáról szóló 2013. évi CCXL. törvény

3 1979. évi 11. törvényerejű rendelet a büntetések és az intézkedések végrehajtásáról

4 1993. évi XXXII. törvény a büntetések és az intézkedések végrehajtásáról szóló 1979. évi 11. törvényerejű rendelet módosításáról

FAR⁵ rendszerbe állításával kapcsolatban is, amely ugyan nem jogszabályon alapult, de megkövetelte egy teljesen új szemlélet alkalmazását. Az 1993-as novella legjelentősebb vívmányai a mai napig is fennmaradtak, és ha úgy alakulna, hogy meg kellene válnunk bizonyos elemeitől, azt értelmetlen veszteségként élné meg a szakma.

Az új törvény vegyes fogadtatása leginkább annak volt köszönhető, hogy végrehajtása kiábrándult, a zsúfoltságtól leterhelt állományra hárul. Tévedés lenne azt gondolni, hogy napjaink társadalmi és szakmai problémái egyedülállók.⁶ Jelen korunk elméleti és gyakorlati szakembereinek a 80-as évek kísértetiesen ismétlődő szakmai valóságával kell újra szembenéznie, így – igen jó érzékkel – néhány szakértő figyelme egyre inkább az állományt ért negatív hatásokra összpontosul.

Mindezt felismerve, egy sokáig érdemtelenül elhanyagolt területre irányult a 2012 decemberében kezdődött TÁMOP 5.6.3 kiemelt projekt folytatása, melynek részeként lehetőség nyílt az egyes szakmai csoportok együttműködési hatékonyságának vizsgálatára és a büntetés-végrehajtás személyi állomány általános attitűd, motivációs és sajátos belső presztízrendszerének feltárására.⁷ A program megvalósíthatósági tanulmánya tartalmazza a kutatás szakaszait, melynek első állomása a büntetés-végrehajtás személyi állományát, valamint a szervezeti diszfunkciókat érintő *hazai és nemzetközi tudományos eredmények feldolgozása volt*. Továbbiakban a vizsgálat tárgyát képezte a kelet-európai országok rendszerváltás utáni útkeresésének, szervezeti alternatíváinak feltérképezése. A kutatás második szakaszának célja az egyes szakterületek és állománycsoportok közti törésvonalak jellemzőinek, egymásra gyakorolt hatásának feltárása volt, *fókuszcsoportos interjúk* segítségével. A kutatás harmadik lépcsőjében a fókuszcsoportos interjúkra alapozva egy *országos reprezentatív felmérés* készült. A felméréssel párhuzamosan – a fókuszcsoportos interjúk és az egyes országok megoldási alternatívájának elemzését, kiértékelését figyelembe véve – *kísérleti modellkörletek* segítségével vizsgáltuk azok gyakorlati megvalósulásának eredményességét.

A vizsgálat abból a feltevésből indult ki, hogy a büntetés-végrehajtás belső ellentmondásait erősítő és leginkább a szervezeti struktúrából kiinduló problémáit csoport szinten lehet hatékony kezelni. *„Az alapvetés tehát az volt, hogy a büntetés-végrehajtási rendszer legfőbb kiemelt alapértéke maga a személyi állomány, amely a hatékony működés legfontosabb forrása és elengedhetetlen feltétele. A körleteken végzett munkát összetettségénél és speciális jellegénél fogva semmilyen más börtönbeli munkához nem lehet hasonlítani, a szervezeti kultúrában – érdemtelenül – még sincs megfelelő elismertsége.”*⁸

A program lezárultával számos kérdésre releváns válaszok születtek, ebből most hármat kiragadva megkísérlem alátámasztani a modellkörlet bevezetésének időszerűségét.

5 Fogvatartotti alrendszer

6 Pallo J. (2015) p. 18-19.

7 Schuckertné Szabó Cs. (2012) p. 30.

8 Somogyvári M. (2015) p. 7.

Mert differenciált szakmai választ ad a túltelítettségből fakadó problémákra

A 80-as évek első felében, az addigi mértékben soha nem tapasztalt, tartós zsúfoltság következményeként, a szakmai hangsúly a nevelési feladatokról áttevődött a biztonsági tevékenység végrehajtására. Lőrincz szerint mindez a „rendkívüli események megelőzésének irányába kényszerítette csoportosítani a szervezet erőforrásait.”⁹ Fiáth Titanilla is hasonlóképpen vélekedik a jelenlegi helyzetet vizsgálva: „*A hazai börtönökben lefolytatott ombudsmani és emberi jogi vizsgálatok rendszeresen rámutatnak arra, hogy a zsúfoltság következtében leginkább a büntetés-végrehajtás reintegrációval kapcsolatos célkitűzései sérülnek.*”¹⁰ A szerző a 2011-es ombudsmani jelentésből idéz, miszerint „*a túlterhelt és alulfizetett hivatásos személyzet¹¹ épp a nevelést és a reszocializációs funkciót hanyagolja el főszabályként a jóval egzaktabban számon kérhető, és a börtön belbiztonsági alapját képező biztonsági funkció fenntartásával. Így a szabadságvesztés-büntetéseket töltő fogvatartottak egyre nagyobb hányada válhat visszaesővé, avagy a további életvitelüket megnehezítő börtönabúzus hordozójává.*”¹² Fiáth úgy értékeli, hogy a vonatkozó kutatások alapján egyértelmű, hogy a túlzásfokosság egyre súlyosbodó, és többnyire azonnali intézkedéseket megkívánó problémákat generál a fogvatartotti állományban. A reintegrációt célzó munkát az elítéltek között gyakorivá váló erőszak és fegyvelemsértések – illetve az ezekkel való foglalkozás kényszere – ássák alá. Az elvégzendő feladatokhoz kevésnek bizonyuló munkaidő és ennek következtében fokozódó stressz rontja a munkával kapcsolatban érzett elégedettséget, és a dolgozók, – ezen belül – egyes szakterületek egymáshoz való viszonyát is.

Nemes András¹³ a büntetés-végrehajtás egyik legégetőbb problémáját abban látja, hogy a *személyi állomány létszáma a hivatalosan megállapított befogadóképességhez viszonyított ideális szint szerint van meghatározva*, ami a fogvatartotti létszám tartós növekedése esetén sem változik, determinálva a dolgozók túlterheltségét. Szintén az állománytábla 2000 fős bővítését igényelné a nemzetközi normák által is szorgalmazott 2:1 arány, mely a fogvatartottak és a személyzet létszámának ideális állapota lehetne¹⁴. A magas fogvatartotti létszám személyi állományra gyakorolt hatását szintén Nemes vizsgálta. Megállapításai között szerepel az érzékenység elvesztése, magas munkahelyi feszültség, belső ellentétek, verbális agresszió lehetősége is. A büntetés-végrehajtás nyilvántartása alapján,¹⁵ 2007-től kezdődően – párhuzamosan a fogvatartotti létszám emelkedésével – jelentős növekedés ta-

9 Lőrincz J. (2009) p. 83.

10 Fiáth T. (2015) p. 3.

11 Megjegyezném, hogy azóta már működik az életpályamodel, amely magában foglalja a hivatásos állomány anyagi megbecsülésének növelését is.

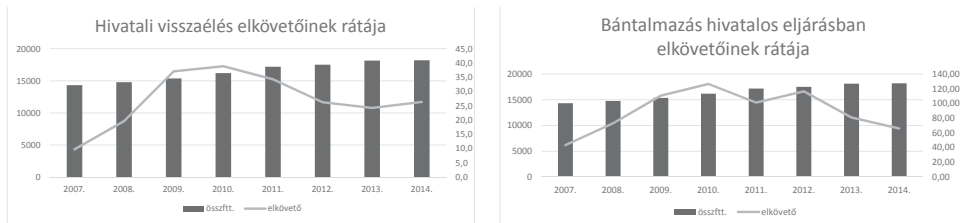
12 Fiáth T. i.m. p. 4.

13 Nemes A. (2014) p. 36.

14 2015. szeptember 16-án a fogvatartotti létszám 17 850 volt.

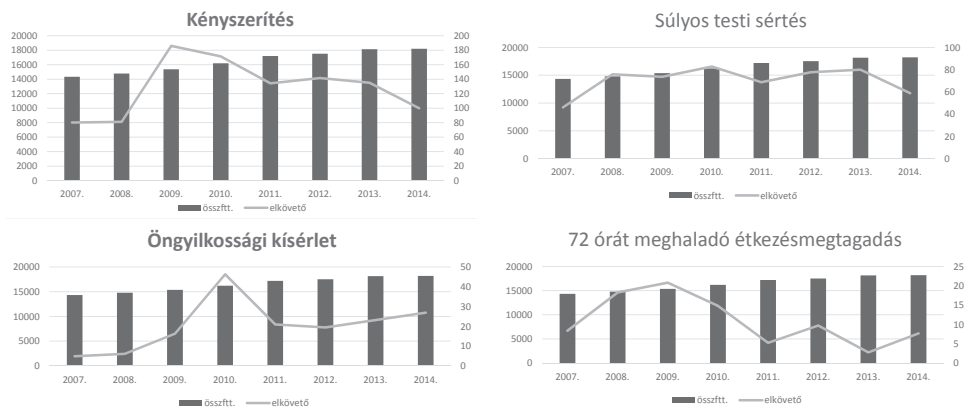
15 Az intézetek által jelentésköteles események statisztikai adatait a BvOP Fogvatartási Ügyek Szolgálat bocsátotta rendelkezésemre.

pasztalható a hivatali bűncselekmények¹⁶ elkövetése miatt indult büntetőeljárások számában.



A 80-as évek analógiájával élve Lőrincz¹⁷ már akkor szoros párhuzamot velt felfedezni a zsúfoltság és a fogvatartottak által előidézett események előfordulási gyakoriságában: „A fogvatartottak romló hangulatához nyilvánvalóan hozzájárultak a zsúfoltság olyan mellékhatásai, mint a foglalkoztatottság csökkenése, a zárkán belüli életér zsurgorodása, az egyéni problémák, sérelmek feloldásának késedelmessége, vagy elmaradása, de a személyi állományban megjelenő sok új, a szakmában eddig nem tapasztalt emberi konfliktuskezelési járatlansága is.” Nemes,¹⁸ már többször említett, 2013-ban végzett kutatásában is hasonló megállapításra jutott: „Azt találtam, hogy majdnem minden területen komoly deficitet okoz a büntetés-végrehajtásban tapasztalható nagy fogvatartotti létszám.” Néhány fontosabb tényezőt kiemelve, kedvezőtlen hatással bír a fogvatartottak fegyelmi helyzetére, az elkülönítésre, az egészségügyre, a foglalkoztatásra, a kapcsolattartásra és a vallásgyakorlásra egyaránt. A fogvatartottak által elkövetett jelentésköteles események¹⁹ statisztikai összesítőjét vizsgálva, kerestük a fenti megállapítások alátámasztását szolgáló bizonyítékokat. Kijelenthetjük, hogy az események száma 2008-tól 2010-ig a létszám emelkedésével párhuzamosan nőtt, majd a tendencia megfordult és hasonlóképpen az állománynál tapasztalhatóakhoz, csökkenést mutatott.

A fogvatartottak által elkövetett jelentésköteles események elkövetői rátája:



16 Kiemelkedő esetszámot mutat a „hivatali visszaélést elkövetők”, „bántalmazás hivatalos eljárásban” és a „vesztegetés” minősítés alapján bejelentett elkövetők aránya.

17 Lőrincz J. (2009) p. 83.

18 Nemes A. i.m. p. 34.

19 Súlyos testi sértés, kényszerítés, rablás, öngyilkossági kísérlet, zsarolás, 72 órát meghaladó étkezésmegtagadás, hivatalos személy elleni erőszak.

A fogvatartottak és a személyi állomány által elkövetett jelentésköteles események előfordulási gyakoriságát, ha egymás mellé rendeznénk, azt láthatnánk, hogy majd minden vizsgált esetben hasonló változás tapasztalható.

Felvetődött a kérdés, hogy az évről évre tovább növekvő fogvatartotti létszám és az azzal járó túlterheltség és feszültség vajon miért nem eredményezte az unosuntalan hangsúlyozott, kiemelt események párhuzamos növekedését? Mi lehet az oka, hogy a 2009-ig, bizonyos esetekben 2010-ig tartó emelkedő esetszám – majd minden jelentésköteles esemény esetében – megfordult és csökkenni kezdett?

Az okokat kutatva, arra a megállapításra jutottam, hogy a vezetők – a kialakult helyzetben – a probléma megoldásához elsősorban a *belső tartalékok mozgósítására* helyezték a hangsúlyt. Erről tanúskodnak a 2008 végétől egyre növekvő számban kiadott országos parancsnoki körlevelek, melyek kortörténeti dokumentumként is jelentősek. Az állomány minden tagja számára eljuttatott dokumentumok több alkalommal is felhívták a figyelmet a helyzet súlyosságára. Elvárást fogalmaztak meg a személyi állomány és a fogvatartottak által elkövetett események megelőzésére, visszaszorítására:

- a személyi állományra vonatkozóan, legszigorúbb szankciók kilátásba helyezését vetítették előre a hivatali bűncselekmények elkövetése esetén,
- felhívták az előjárók figyelmét a gyakoribb és szakszerűbb ellenőrzések végrehajtására,
- utasították az állományt a zárkán belüli tevékenységek gyakori ellenőrzésére,
- kiemelték a fogvatartotti kérelemre indult meghallgatások számának növelését,
- nagy hangsúlyt fektettek a hangulatváltozások figyelemmel kísérésére, a zárkaközösségek összetételének rendszeres felülvizsgálatára,
- a zárkán kívüli programok további növelésére utasították az állományt, azon programok előtérbe helyezésével, melyek feszültségoldók és nagyobb fizikai igénybevétellel járnak,
- eszközként határozták meg a sűrűbb intézeti, munkahelyi áthelyezések lehetőségét,
- felszólították az állományt, hogy fordítsanak nagyobb figyelmet az áldozattípusú, gyenge fizikumú fogvatartottak elhelyezésére.

A körlevelek külön kiemelték az öngyilkosságok növekvő esetszámát, melynek visszaszorítására számos szakmai elvárást fogalmaztak meg:

- az egyedül történő elhelyezés körütekintő engedélyezése és gyakori felülvizsgálata,
- külön eligazítás az öngyilkossági hajlamot mutató fogvatartottak esetében,
- a kapcsolattartás és hangulatváltozás figyelemmel kísérése.

Vélhetően a közvetlenebb, és szokatlan tartalmú körlevelek indíthattak el egy sajátos szakmai regenerációt, mely a romló fogvatartási körülmények között is képes volt visszaszorítani a súlyosabb bűncselekmények elkövetésének gyakoriságát. Az országos vezetés irányából érkező utasítások özöne generálta a meglévő, de

eddig még kihasználatlan szakmai potenciált, mellyel nem csak egy szakterület tevékenységére hatott, hanem szorosabb együttműködést, jobb információáramlást kívánt meg a különböző területek, kiemelten a biztonság és reintegráció részéről.

A fentiekből is következik, hogy sokszor jelentéktelennek tűnő intézkedések, a figyelem egy bizonyos területre történő fókuszálása, nagyobb eredményekkel kecsegtethet, mint amire a szakma képviselői számíthatnának. Az elkövetkező időszak²⁰ problémáinak kezelésekor nem szabad lebecsülnünk a jelentősebb szakmai együttműködést és az ebből fakadó kontroll jótékony hatását. A modellkörlet működtetésének tapasztalataiként meg kell említeni, hogy átgondoltabb munkaszervezéssel, az egyes beosztásokhoz köthető feladatrendszerek kiegészítésével egy olyan minőség hozható létre, mely nagyobb anyagi ráfordítás nélkül képes ellensúlyozni a tartós zsúfoltságból eredő kiélezett szakmai helyzeteket.

Mert növekszik a körleten dolgozók elégedettsége

A körlet működésével kapcsolatban szerteágazó elvárások rendszerével kellett szembe-sülnünk. Az előzetes kutatások²¹ és forráselemzés²² eredményeiből egyértelműen következett, hogy a jelenlegi feladatrendszer átértelmezésekor törekedni kell a polarizált (biztonsági-reintegrációs) feladatmegosztás elkerülésére, ezzel párhuzamosan a kettő szintézisével támogatni annak megbonthatatlan egységét. Fiáth Titanilla²³ szakirodalmi összefoglalójára hivatkozva elmondható, hogy a fegyintézetek céljainak ellentmondásossága – reintegráció, reszocializáció, kezelés versus kontroll, represszió, megtorlás – egyidős a börtön intézményével. A bv. intézetek megjelenése óta időről időre fellángolnak az elzárás „valódi célját” érintő társadalmi viták. Hepburn és Abonetti vizsgálatai²⁴ megállapítják, hogy a körleten szolgálatot teljesítő személyek szerepfeszültségéért elsősorban a büntetés-végrehajtás ellentmondásos céljai a felelősek.

A börtönnel szemben támasztott jogi, szakmai, szakpolitikai és társadalmi elvárások tartalmában alapvető kettősség figyelhető meg. A büntetés céljának és tartalmának történetileg kialakult intézmény és eszmerendszere egyszerre jeleníti meg egyfelől a *társadalom intézményesült igazságérzetét*, az állam büntetőhatalmát, a társadalom védelmét, másfelől a jobbitás, a nevelés, a *társadalomba való visszavezetés igényét*. Ruzsonyi szerint²⁵ nemcsak a régi neveléssel összefonódott célok irrealitása, hanem a fogvatartottak passzív „elszenvedőiként” történő kezelés gyakorlata felett is eljárt az idő. A dolgozók gyakran szembesülnek a jogalkotó által meghatározott feladat- és célrendszer, illetve annak gyakorlati megvalósulása között feszülő, kibékíthetetlennek tűnő ellentétekkel. Az ellentmondásos elvárások következménye egyfajta szakmai értékkonfliktusként lépten-nyomon tetten érhető a gyakorlatban. Az értékkonfliktus értelmezésében nem a jó és a rossz, nem a szükséges és az elvetendő, nem az erő és a gyengeség egymással való szembenállása, hanem két egyenértékű, a szakmaisághoz egyaránt köthető érték halma-

20 Itt a migrációs problémák miatt várható fogvatartotti létszámnövekedésre is gondolhatunk.

21 „Büntetés-végrehajtási intézetek személyi állományának vizsgálata” Kutatási beszámoló (2014)

22 Fiáth T. (2015) p. 11-25.

23 Fiáth T. i.m. p. 12.

24 Fiáth T. i.m. p. 12.

25 Ruzsonyi P. (2004) p. 39.

za, melyek közös elemekkel rendelkeznek. Ezt a vélekedést támasztja alá Tewksbury és Erhardt Mustaine²⁶ 2008-as kérdőíves vizsgálata is, miszerint az egymásnak ellentmondó értékeket képviselő felügyelői és a kezelésért felelős személyzet között éles és világos határvonal nem létezik, mivel mindkét csoportra nehezednek olyan elvárások, amelyeket a másik csoporttól is számon kérnek.

2013-ban megjelent tanulmányomban²⁷ utaltam rá, hogy a *reintegrációs tiszthez*²⁸ köthető szerep ellentmondása leginkább ott érhető tetten, hogy segítőként is át kell vennie a felügyelőkre jellemző magatartásmintákat, továbbá meg kell felelnie a rendszer által közvetített értékeknek és elvárásoknak, így a fegyőr-szubkultúra a felügyelőkéhez hasonlóan érvényre jut a reintegrációs tiszt szerepmegvalósításában is. A jelzett csoport sajátos feladataiból adódóan *több szempontból kirekesztett helyzetű*. Mivel a reintegrációs tiszt a büntetés-végrehajtás dolgozója (nem iskolában, nevelőotthonban tevékenykedik), nem lehet tagja a pedagógus társadalomnak és szociális munkásnak sem tekinthető. A börtönben végzett speciális feladatai miatt *az „igazi fegyőrök” közé sem tartozhat, mivel a feladataihoz köthető humán értékeket nem fogadja magába a fegyőr-szubkultúra*.

Szabó Judit doktori értekezésében²⁹ kiemeli, hogy a felügyelői szubkultúra korántsem az egyetlen, ami alááshatja a reintegrációs törekvéseket. A felügyelők és a fogvatartottak között létrejövő, börtönadaptációt segítő és kölcsönös előnyök megszerzésére irányuló viszonyrendszer súlyos akadálya a bűnismétlést megelőző gyakorlatnak. *„A korszerű és hatékony harmadlagos prevenciók gyakorlatok működésének egyik alapvető feltétele ennek a viszonyrendszernek a kordában tartása.”*³⁰

Jelentős különbséget mutat a felügyelők és reintegrációs tisztek munkavégzésének megítélésekor a mérhetőség. Fiáth³¹ értelmezésében a felügyelők értékelése egyértelműbb, mivel feladatuk jellemzően a büntető jellegű ellenőrzés, melynek eredményességét a rendkívüli események száma adja meg. Azonban a reintegrációs tisztek esetében a nagyobb érzelmi bevonódás és a csökkent távolságtartásból táplálkozó felismerésen alapuló meggyőzés (reintegrációs hajlandóság kialakítása) igen nehezen mérhető. A TÁMOP projekt keretében történt, személyi állományra vonatkozó kutatás tanulmánya³² mutatott rá arra a felettébb érdekes tényre, hogy a körletélet polarizáltságaért két különálló csoport – a biztonság és a reintegráció – képviselőinek „szakmai közérzete” felelős leginkább. A 2014-ben született kutatási beszámolóra támaszkodva elmondható, hogy a legfontosabb szakterületek munkahelyi elégedettségét, szakmai autonómiáját és döntési kompetenciáját vizsgálva a *biztonsági és a reintegrációs szakterület képviselői találhatók a képzeletbeli mező két legtávolabbi pontján*.

Fontos törvényszerűségekre mutatnak rá Hepburn és Abonetti³³ vizsgálatai: minél hangsúlyosabb a kezelésközpontúság egy intézetben, a felügyelők annál élesebb szerepkonfliktust élnek át, amivel párhuzamosan *növekszik a büntetésre*

26 Fiáth T. i.m. p. 13.

27 Forgács J. (2013) p. 1-16.

28 Korábban nevelői szerepmagatartásként említettem.

29 Szabó J. (2015) p. 1-321.

30 Szabó J. i.m. p. 188.

31 Fiáth T. i.m. p. 13.

32 „Büntetés-végrehajtási intézetek személyi állományának vizsgálata” Kutatási beszámoló. 2014.

33 Fiáth T. i.m. p. 13.

való hajlandóságuk. Hepburn és Knepper³⁴ igyekeztek a korábbinál jobban meghatározni a bv. dolgozókra jellemző szerepkonfliktust, melynek következményeként az találták, hogy csökken a dolgozó motivációja és a kezelési ideológia támogatottsága, ezáltal romlik a munkateljesítménye. Mindezek hatására csökken a munkahelyi elégedettsége, elkötelezettsége. A szervezettel kapcsolatos bizalom csökkenése jelentősen befolyásolja a hiányzások számát, végső soron növeli a felmondási hajlandóságot. „A pályaelhagyó távozásával a kollégák közötti kommunikáció, társas háló is sérül, amely alapvető volna a biztonságos környezet fenntartásában. A felmondók ráadásul ördögi kört indíthatnak el: mivel a helyettesítő kollégák terhelése aránytalanul megnövekszik, a fokozódó feszültség miatt ők is a pályaelhagyást fontolgatják.”³⁵

A célként meghatározott munkahelyi elégedettség rengeteg pozitív következménnyel jár együtt. „Az elégedett dolgozó munkára való motiváltsága, kreativitása és produktivitása nő. Azokban az intézetekben, ahol a munkavállalók elégedettebbek voltak, az elítéltek is nagyobb biztonságban érezték magukat, és javultak a személyi s fogszatartotti állomány közti kapcsolatok, erősebb volt a reszocializációra irányuló szándék, illetve csökkent az elítéltek büntetésére való törekvése.”³⁶

A fentiekből következően körvonalazódott, hogy a modellkörlet kapcsán kiemelt figyelmet kell szentelnünk a biztonsági szakterülethez sorolt körletfelügyelőknél, mely csoportról elmondható, hogy feladatrendszerét és munkaidő beosztását tekintve elavult rendszerben, *jelentős szakmai tapasztalatuk nem kellő hatékonyságú kihasználásával látják el szolgálati feladataikat.* Ezért a modellkörlet legfontosabb novuma a körletfelügyelők szolgálati időbeosztásának és szakmai feladatainak újragondolása volt.

A modellkörletről konkrétan

A körlet működtetésével kapcsolatban több szempontot is figyelembe kellett vennünk: *számolja fel a polarizált körletstruktúrát, team rendszerben működjön, kevés eszköz és anyagi ráfordítással mozgósítsa a rendszerben rekedt szakmai tartalékokat.*

A TÁMOP 5.6.3 kiemelt projekt keretei között 4 és fél hónapig működtetett modellkörlethez a Szegedi Fegyház és Börtön kínálta a feltételeket. A munkát egy szakértői team összeállítása előzte meg, majd a későbbiekben kerültek bevonásra a szakma és gyakorlat különböző helyszínei. A kísérleti időszak tervezésének idején világossá vált számunkra, hogy alapvetően csak a jelenlegi anyagi és személyi feltételrendszerből lehet gazdálkodni és *kisebb léptékű változtatásokkal kell egy újfajta minőséget létrehozni.*

A leginkább kiaknázatlan szakmai potenciál a körletfelügyelők éjszakai szolgálatteljesítéséhez köthető, ezért a jelenlegi váltásos,³⁷ klasszikusnak nevezhető szolgálatszervezés helyett bevezettük a kizárólagos nappali 12 órás szolgálatot, amelyet két munkanapnyi pihenőidő követett. A modellkörleten szolgálatot teljesítő körletfelügyelő új típusú szakmai feladatai közé tartozott a heti

34 Fiáth T. i.m. p. 14.

35 Fiáth T. i.m. p. 15.

36 Fiáth T. i.m. p. 19.

37 12 óra nappali szolgálatot 24 óra pihenőidő, majd 12 óra éjszakai szolgálatot 48 óra pihenőidő követ.

rendszerességű véleményezés a fogvatartotti (zárka) csoport együttműködési hajlandóságával és belső konfliktusaival kapcsolatban. Előre meghatározott szempontrendszer szerint megfigyeléssel, és az ezt követő értékeléssel járultak hozzá a reintegrációs tiszttel a fogvatartottról készített szakterületi vélemény elkészítéséhez. Javaslattételi és ügyintézési jogkörre tettek szert meghatározott fogvatartotti kérelmek ügyintézésével kapcsolatban.

A körletfelügyelők párban, állandó személyi összetételű team rendszerben teljesítettek szolgálatot. A folyamatosan 140%-os telítettségi adatokkal működő Szegei Fegyház és Börtön modellkörletén az alábbi tapasztalatokról számoltak be: *„A fogvatartottak kezdetben büntetésként élték meg a felügyelők személyének állandóságát. A felügyelői munka hatékonyságának növekedése, a fokozottabb figyelem, az információk minőségének és mennyiségének javulása, természetesen nem kedvezett a fogvatartottak azon rétegének, akik illegális tevékenységet folytattak. Rövid idő alatt egységes elvárásokat képviseltek a felügyelők. A fegyelemsértések számának csökkenésével a felszabadult idő, energia és figyelem átfordítható lett a normakövető fogvatartottak felé. Az ügyintézés gördülékenyebbé vált, ami növelte a fogvatartottak bizalmát az őket körülvevő személyzettel szemben. A bizalmi szint növekedése pedig újabb információk szolgáltatásához és az egyének mélyebb megismeréséhez vezetett.”*³⁸

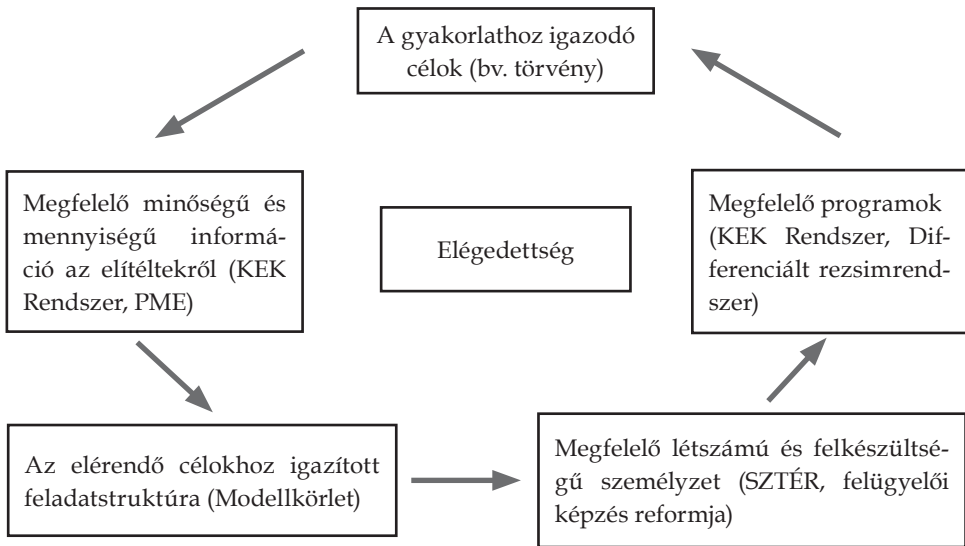
Az bv. törvény kapcsán egyik legfontosabb feladatunk a biztonság és a reintegráció között feszülő ellentét feloldása – vagy legalábbis közelítése –, mely leginkább a munkafeladatok és kompetenciák újraosztásával, a jelenlegi struktúra átértelmezésével lehetséges. A modellkörleten működtetett csoport elnevezése, és a meglévő struktúra módosítása (reintegrációs csoport = team rendszer) már egy másfajta minőségű körletélet lehetőségét hordozza magában. A csoport vezetője a felsőfokú végzettséggel rendelkező reintegrációs tiszttel, kinek feladatrendszerében szintetizálódnak a vezetői, biztonsági-kezelési, adminisztratív tevékenységek. Terveink között szerepelt még – de sajnos a megvalósításig nem tudott eljutni –, hogy a belső kohézió és az információáramlás erősítése céljából a reintegrációs tiszttel havonta egy alkalommal kötelező jelleggel team-gyűlést tartson. A gyűléseken a csoportvezető értékeli az elmúlt időszakot, és ismerteti a csoport jövőbeni feladatait (pl.: az időszakos és soron kívüli szakterületi vélemények, folyamatban lévő jutalmazási/fenyítési ügyek). Az elmúlt időszak kiemelt eseményei kapcsán felszínre kerülhetnek a követendő és kerülendő gyakorlatok, jellemző problémák, belső konfliktusok stb.

ÚJ SZOLGÁLATELLÁTÁSI REND A KÖRLETFELÜGYELŐKNÉL
- csak nappalos szolgálat (2×12, 24)
KIBŐVÍTETT MUNKAKÖR A KÖRLETFELÜGYELŐKNÉL
- véleményezés, egyéni értékelés, kérelmek ügyintézése
TEAM-MUNKA
állandó személyi összetétel, team-gyűlések, esetmegbeszélés

³⁸ A Szegei Fegyház és Börtön által készített jelentés a modellkörlet helyi tapasztalatairól. Kézirat, 2015, p. 6.

Erősíti a reintegrációs kohéziót

A büntetés-végrehajtásra ható modernizációs folyamat több kiemelkedően fontos eleme – sajnálatosan – egymástól elszigetelve működik. A programok összehangolását indokolja, hogy jelentős mértékű átfedést mutatnak az idő, a célcsoport és az elérendő célok vonatkozásában is. A modellkörlet létrehozásával kiemelt szándékunk volt, hogy a törvény által meghatározott feladatok végrehajtását segítsük elő, mivel hatékonyabban képes elősegíteni a Kockázatelemzési és Kezelési Rendszer (KEK Rendszer) által kockázati elemként azonosított tényezők felismerését, mindemellett megfelelő terepként szolgál ahhoz, hogy a kockázatelemzési vizsgálatok eredményeit a gyakorlat a lehető legnagyobb mértékben képes legyen felhasználni a kezelés során. De nem csak a bv. törvényben felsorakoztatott egyik újdonsághoz, a KEK Rendszer működéséhez ad segítséget, hanem a differenciált rezsimszisztéma végrehajtásához is hozzájárulhat egy olyan új típusú, gyakorlati megoldással, mely az ún. *reintegrációs kohéziót* teremthetné meg a büntetés-végrehajtási működésben. A továbbiakban ehhez nyújthatna hathatós támogatást a felügyelői képzés reformjába beilleszthető új ismeretrendszer a körletfelügyelők mindennapi gyakorlatában.



Zárógondolatok

A bv. törvény hatályba lépése óta eltelt rövid egy esztendő még nem termelte ki azokat a tapasztalatokat, amelyek alkalmasak lennének általános tendenciák megállapítására. Fontos eredménynek tartom, hogy a főbb irányokban, amelyek a bv. törvény szellemiségének megújítását tüzték ki célul, kedvező változások következtek be. Bizonyosságot nyert, hogy a kellőképpen átgondolt szakmai pragmatizmussal hatékonyan járulhatunk hozzá tevékenységünk racionalizálásához.

hoz.³⁹ Ennek emblematikus terméke és eredménye a tanulmányban bemutatott modellkörlet, amely egyértelművé teszi, hogy a rendelkezésre álló eszközeink optimalizálásával munkánk hatékonysága növelhető. Az adekvát és azonos irányba ható döntési mechanizmus és az elmélet, valamint a gyakorlat szintézise olyan távlatokat nyithat meg a napi tevékenységünkben, amelyek koherensebbé teszik a legtágabb értelemben vett büntetés-végrehajtási munkát.

Felhasznált irodalom

- Fiáth T.** (2015): Javaslatok a modellkörlet kialakításával kapcsolatban. A vonatkozó kutatások összefoglalása. Kézirat, 3-4. o.
- Fiáth T.** (2015): Szerepkonfliktusok és szervezeti problémák a büntetés-végrehajtásnál. In: Csóti András (szerk.) *Körletmozaikok 2015. A büntetés-végrehajtási intézetek személyi állományának vizsgálata* című kutatás tanulmányai, 11-25.o.
- Forgács J.** (2013): Miért beteg a magyar büntetés-végrehajtási nevelés. *Börtönügyi Szemle*. 2013.2. 1-16. o.
- Lőrincz J.** (2009): Büntetőpolitika és börtönügy, Rejtjel Kiadó, Budapest, 83.o.
- Nemes A.** (2014): A zsúfoltság másik oldala. A nagy fogvatartotti létszám hatásai a felügyeletre. *Börtönügyi Szemle*, 2014/2. 34-36. o.
- Pallo J.** (2014): „Omnia mutantur...”, *Börtönügyi Szemle*, 2014. 1. 30-31.o.
- Pallo J.** (2015): Egyre jobban éget a seb... , *Börtönügyi Szemle*, 2015. 1.szám, 18-19. o.
- Ruzsonyi P.** (2004): Hagyomány és innováció. *Börtönügyi Szemle*. 2004. 2 . 39. o.
- Schuckertné Sz. Cs.** (2012): Dialógus a büntetés-végrehajtás humán erő-fejlesztéséről mint a szervezetfejlesztés lehetőségeiről. *Börtönügyi Szemle*, 2012. 4. 30. o.
- Somogyvári M.** (2015): Bevezető. In: Csóti András (szerk.) *Körletmozaikok 2015. A büntetés-végrehajtási intézetek személyi állományának vizsgálata* című kutatás tanulmányai, 7.o.
- Szabó J.** (2015): Speciális prevenció és dezisztencia. Doktori értekezés. 1-321.o.

Hivatkozott dokumentumok

- „Büntetés-végrehajtási intézetek személyi állományának vizsgálata” Kutatási beszámoló. 2014.
- A Szegedi Fegyház és Börtön által készített jelentés a modellkörlet helyi tapasztalatairól. Kézirat, 2015, 6.o.

³⁹ Pallo J. (2014) p. 30-31.