

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ  
ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολίτικης



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

Κοινωνικές Διακρίσεις, Μετανάστευση, Ιδιότητα του Πολίτη

**Μελέτη Περίπτωσης : Ο ρόλος των σωφρονιστικών  
υπαλλήλων και η σχέση τους με τη σωφρονιστική πολιτική,  
σε ένα Κατάστημα τύπου A&B.**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Δανοπούλου Αναστασία

Επιτροπή : Καθηγητής Καφετζής Παναγιώτης

Αν. Καθηγητής Σπυριδάκης Εμμανουήλ

Επιβλέπων καθηγητής : Καρύδης Βασίλειος



Copyright © 2015 Δανοπούλου Αναστασία

Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος. Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας έκδοσης, εξολοκλήρου ή τμήματος αυτής για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση των μελετών για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τους συγγραφείς. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα των κειμένων εκφράζουν τους συγγραφείς και μόνο.

## **Ευχαριστίες**

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον καθηγητή μου Βασίλειο Καρύδη που με τις συμβουλές του και την στήριξη του ολοκληρώθηκε αυτή η διπλωματική εργασία. Ακόμη, τους υπαλλήλους του σωφρονιστικού Καταστήματος για την βοήθεια τους και τη στάση τους. Τέλος, την οικογένεια μου για την συμπαράσταση τους όλα αυτά τα χρόνια.

## Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	3
Περιεχόμενα .....	4
Περίληψη.....	6
Abstract .....	7
Εισαγωγή.....	8
1. Τα σωφρονιστικά καταστήματα .....	9
1.1. Μεταβολή της ποινικής τυπολογίας .....	9
1.2. Σωφρονιστικά συστήματα .....	10
1.2.1. Κοινοβιακό Σύστημα Σωφρονισμού.....	11
1.2.2. Το απομονωτικό (πενσυλβανικό) σωφρονιστικό σύστημα.....	11
2. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι στην Ελλάδα .....	14
2.1. Κατηγορίες σωφρονιστικών υπαλλήλων.....	14
3. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι στο διεθνή χώρο.....	20
3.1. Ο ρόλος των σωφρονιστικών υπαλλήλων .....	20
3.2 Η στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων προς τους κρατούμενους.....	23
3.3 Η στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων προς τους συναδέλφους τους.....	25
3.4. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για το σωφρονιστικό σύστημα .....	26
3.5. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για την εικόνα του επαγγέλματος.....	27
3.6. Οι παράγοντες που επηρεάζουν το ρόλο των σωφρονιστικών υπαλλήλων .....	28
Κοινωνικοί παράγοντες.....	28
Εργασιακοί παράγοντες.....	29
Ατομικοί παράγοντες.....	30
4. Η Μεθοδολογία της έρευνας.....	31
4.1. Εισαγωγή .....	31
4.2. Το αντικείμενο και οι στόχοι της έρευνας.....	31
4.3. Ερευνητικές υποθέσεις .....	32
4.4. Οι περιορισμοί της έρευνας.....	33
4.5. Μεθοδολογία.....	33
4.6. Το δείγμα της έρευνας .....	35
4.7. Η σύνταξη του ερευνητικού εργαλείου.....	35
5. Τα αποτελέσματα της έρευνας .....	37

5.1.	<i>Προσωπικά στοιχεία</i> .....	37
5.2.	<i>Εκπαίδευση και επιμόρφωση σωφρονιστικών υπαλλήλων</i> .....	45
5.3.	<i>Ο ρόλος των σωφρονιστικών υπαλλήλων</i> .....	48
5.4.	<i>Σωφρονιστική Πολιτική</i> .....	56
6.	Τα συμπεράσματα της έρευνας .....	63
	Παράρτημα.....	66
	<i>Άξονες ημι-δομημένης συνέντευξης</i> .....	66
	Βιβλιογραφία.....	69

## Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία πραγματεύεται το ρόλο των σωφρονιστικών υπαλλήλων στην λειτουργία του σωφρονιστικού συστήματος με σκοπό να διερευνηθεί ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνονται τον επαγγελματικό τους ρόλο και αν η στάση τους βοηθά τους εγκλείστους στην κοινωνική τους επανένταξη. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι έχουν καθημερινή επαφή με τους κρατούμενους και είναι σε μια καίρια θέση καθώς είναι η πρώτη πληθυσμιακή ομάδα του Καταστήματος που θα πρέπει να διαχειριστεί κάθε νέα μεταρρύθμιση. Ο ρόλος τους επομένως είναι πολύ σημαντικός αλλά ιδιαίτερη σημασία καταλαμβάνει η δική τους οπτική για τον εν λόγω ρόλο.

Πιο συγκεκριμένα, εξετάζουμε τους λόγους που επέλεξαν να γίνουν σωφρονιστικοί υπάλληλοι αλλά και το βαθμό ικανοποίησης τους από τον επαγγελματικό τους ρόλο. Ακόμα την στάση τους απέναντι στους κρατούμενους, τη διοίκηση αλλά και τα προγράμματα βελτιωτικής μεταχείρισης. Επίσης, χρήζει ιδιαίτερης σημασίας η άποψη τους για την σωφρονιστική πολιτική αλλά και για τις μεταρρυθμίσεις που γίνονται, κατά πόσο αυτές είναι εφαρμόσιμες και βοηθητικές για όλο το Κατάστημα Κράτησης.

Για την εμβάθυνση στο ανωτέρω θέμα διενεργήθηκαν συνεντεύξεις με τους εργαζόμενους ενός καταστήματος κράτησης της χώρας. Ως εκ τούτου η εργασία πραγματοποιήθηκε με την μέθοδο της ποιοτικής έρευνας, χρησιμοποιώντας ως ερευνητικό εργαλείο την ημι-δομημένη συνέντευξη. Οι άξονες του ερευνητικού εργαλείου εξέταζαν αρχικά τα προσωπικά και δημογραφικά στοιχεία των υπαλλήλων, την εκπαίδευση και την επιμόρφωση τους, τον επαγγελματικό τους ρόλο και τέλος την γνώμη τους για την σωφρονιστική πολιτική που ακολουθείται. Οι συνεντεύξεις διενεργήθηκαν τον Ιανουάριο και τον Φεβρουάριο του 2017.

Λέξεις κλειδιά : σωφρονιστικοί υπάλληλοι, σωφρονιστική πολιτική, φυλακή

## **Abstract**

This diploma dissertation deals with the role of prison officers in the functioning of the prison system in order to investigate the way they perceive their professional role and whether their attitude helps the incarcerated in their social reintegration. Prisoners have daily contact with the detainees and are in a critical position as they are the first population group in the prison to handle any new reform. Their role is therefore very important, but their role in this role is of particular importance.

More specifically, we look at the reasons why they chose to become prison officers, but also the extent to which they were satisfied with their professional role. Still their attitude towards the prisoners, the administration and the improvement programs. Also, their opinion on prisons is of particular importance, but also on the reforms that are being made, whether they are applicable and helpful to the entire Detention Center.

To deepen the above issue, interviews were conducted with the employees of a detention facility in the country. Therefore, the work was carried out using the qualitative research method, using as a research tool the semi-structured interview. The axes of the research tool first looked at the personal and demographic elements of employees, their education and training, their professional role, and finally their opinion on the prisons policy followed. The interviews took place in January and February 2017.

Key words: prison staff, prisons policy, prison



## Εισαγωγή

Οι έρευνες που ασχολούνται με τα καταστήματα κράτησης στον ελλαδικό χώρο ερευνούν και βρίσκουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον στην μελέτη των έγκλειστων παρά των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Στη χώρα μας η μόνη προσπάθεια για έρευνα των σωφρονιστικών υπαλλήλων ήταν από τον Αλέξανδρο Αρφαρά το 2011. Η εν λόγω πληθυσμιακή ομάδα χρήζει διερεύνησης καθώς αναπτύσσει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, ρόλους και στάσεις, οι οποίες εμπλέκονται στην σωφρονιστική πολιτική των κρατουμένων.

Θα μελετηθεί ο θεσμός της φυλακής σύμφωνα με των Φουκώ και εν συνεχεία γίνεται αναφορά στην μεταβολή της ποινικής τυπολογίας αλλά και στα σωφρονιστικά συστήματα με έμφαση το κοινοβιακό και απομονωτικό μοντέλο σωφρονισμού.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύονται οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι στην Ελλάδα με βάση προγενέστερες έρευνες και βιβλιογραφικές αναφορές. Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι στο διεθνή χώρο καθώς και η στάση τους προς τους κρατούμενους, τους συναδέλφους και το σωφρονιστικό σύστημα. Επίσης, γίνεται αναφορά στην εικόνα του επαγγέλματος και στους παράγοντες που επηρεάζουν τον σωφρονιστικό υπάλληλο.

Τέλος, παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας, οι ερευνητικές υποθέσεις, οι στόχοι της παρούσας εργασίας και οι δυσκολίες που αντιμετωπίστηκαν. Ακολούθως, παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων και τα συμπεράσματα προτρέποντας για περαιτέρω διερεύνηση του θέματος.

## 1. Τα σωφρονιστικά καταστήματα

### 1.1. Μεταβολή της ποινικής τυπολογίας

Καθώς η τυπολογία των ποινών αλλάζει και μεταβάλλεται από τα βασανιστήρια των περασμένων αιώνων, που δεν απέχουν όμως πολύ από τη σημερινή εποχή, πλέον κυριαρχεί η στέρηση της ελευθερίας. Η μετάβαση αυτή μπορεί σχηματικά να αποδοθεί σε δύο κατηγορίες (Korpos, 2016, σ. 24). Παρατηρώντας τη διαφωτιστική παράδοση εμφανίζεται ένα αισιόδοξο πρίσμα μιας νομοτελειακής κατάστασης και εξέλιξης προς το κάθε τι ανώτερο και προοδευτικότερο, στοχεύοντας στη βελτίωση τόσο των κοινωνιών όσο και των θεσμών τους (Cassier, 2008, σ. 117). Σε αντίθεση με την ανωτέρω θεωρία περί νομοτελειακής βελτίωσης βρίσκεται μια παράδοση βασισμένη στη συγκρουσιακή θεωρία. Αναζητά το ποινικό φαινόμενο, μέσα από την ταξική καταγωγή και λειτουργία του και μελετά τις σχέσεις εξουσίας μέσα από τις συμβολικές του λειτουργίες, καθώς η κοινωνία είναι ένα πεδίο μόνιμης σύγκρουσης και όχι νομοτελειακής κατάστασης.

Κατά τον φιλελευθερισμό οι άνθρωποι συνδέονται μεταξύ τους με ένα κοινό αποδεκτό συμβόλαιο. Η ποινολογία εδώ προσπαθεί να περιορίσει την κρατική εξουσία και να μειώσει την τιμωρία (Faucault, 2012, σσ. 81-104). Θα έλεγε κανείς πως είναι μια αντίδραση απέναντι στους βασανισμούς, τη θανατική ποινή αλλά κυρίως στην αυθαιρεσία των δικαστικών αρχών, καθώς ακόλουθα του διαφωτισμού είναι οι αρχές που διέπουν τα σύγχρονα ποινικά συστήματα όπως η αρχή της νομιμότητας των εγκληματιών και των ποινών, η αρχή της ποινικής ευθύνης του εγκληματία, η αρχή της ποινής ως μέσου γενικής πρόληψης, η αρχή της αναλογικότητας της ποινής ως προς το διαπραχθέν έγκλημα (Κουράκης, 2009).

Στο έργο *«Δύο νόμοι για την ποινική εξέλιξη»* (1920) ο Emile Durkheim παρουσιάζει την εξελικτική θεωρία. Ως σημαντικές εξελίξεις στην ποινική ιστορία είναι πως καθώς οι κοινωνίες εξελίσσονται η ένταση της τιμωρίας μειώνεται και ο θεσμός της φυλακής βρίσκει τη θέση του κυρίως ως μορφή τιμωρίας. Σημαντικό ρόλο

κατά τον Durkheim έχει η πολιτική εξουσία, καθώς παρατήρησε πως ανάλογα με τον τύπο της κοινωνίας η ποινολογία διαφοροποιείται. Αναλυτικότερα, οι χαρακτηριζόμενες ως απλές κοινωνίες λαμβάνουν δρακόντια μέτρα για τους παραβάτες, εξ αιτίας της έντασης της συλλογικής συνείδησης. Ενώ στις πιο σύγχρονες κοινωνίες τα άτομα διέπονται από διαφορετικές αρχές και αξίες όπως η ανεκτικότητα και η ποικιλομορφία και η ποινολογία σε αυτές χαρακτηρίζεται πιο διαλλακτική (Durkheim, 2005, σ. 35).

Η φιλελεύθερη προοδευτική προσέγγιση ακολουθείται και στον ελλαδικό χώρο. Η σύγχρονη ποινική διαδικασία αποτελεί πολιτιστικό επίτευγμα και θεωρεί πως η αστική τάξη και οι διαφωτιστές, επέφεραν το τέλος της βαρβαρότητας και της απάνθρωπης μεταχείρισης καθώς ανέδειξαν τον ορθολογισμό και τον ανθρωπισμό στην ποινική δικαιοσύνη (Korros, 2016, σ. 34).

## *1.2. Σωφρονιστικά συστήματα*

Ο θεσμός της φυλακής στηρίζεται στην πειθαρχία, όμως η λειτουργία της εξαρτάται από το κάθε σωφρονιστικό μοντέλο που χρησιμοποιείται από την εκάστοτε πολιτική. Στόχος του πάντοτε αποτελεί η διαφύλαξη της τάξης μέσα από ένα σύστημα κανόνων άλλοτε εύκαμπτων και άλλοτε άκαμπτων.

Το σωφρονιστήριο (the house of correction/ οίκος αναμόρφωσης) πρωτοεμφανίστηκε στο Bridewell του Λονδίνου το 1557 - 1575 και στην Ολλανδία το 1596 – 1597. Στο Άμστερνταμ ακολούθησαν ένα αυστηρό σύστημα Χριστιανικής Αγωγής με πρόγραμμα εργασίας στοχοπροσυλομένο στον έλεγχο της διαγωγής και της απόδοσης. Είναι από τα πρώτα ψήγματα που ο τρόπος λειτουργίας αλλάζει και λειτουργεί ως ένα μέσω αναμόρφωσης και βελτίωσης του καταδίκου (Λάζος Γ. , 2007, σσ. 19-15). Παρακάτω θα παρουσιαστούν σύντομα τα συστήματα σωφρονισμού που χρησιμοποιήθηκαν παγκοσμίως.

### *1.2.1. Κοινοβιακό Σύστημα Σωφρονισμού*

Στο κοινοβιακό σύστημα οι έγκλειστοι συμβιώνουν σε κοιτώνες (κοινούς θαλάμους) μέρα-νύχτα κάνοντας κάποιες εργασίες. Ήταν μια προσπάθεια να αντικατασταθούν τα βασανιστήρια και οι βάντσες ποινές. Αυτής της μορφής η φυλακή δεν είχε κάποια συγκεκριμένη οργάνωση, καθώς οι καταδικασμένοι με ποινές κατά της ελευθερίας συμβιώνουν με διάφορες τυπολογίες εγκλείστων όπως αλήτες, ορφανά, ψυχικά ασθενείς κ.α.

Τα ιδρύματα καθώς στέγαζαν μεγάλο αριθμό ατόμων με ενηλίκους και ανηλίκους, ασθενείς ή μη, άνδρες και γυναίκες ήταν περισσότερο ένα εγκληματογόνο «σχολείο διαφθοράς» παρά ένα σωφρονιστήριο. Στην προσπάθεια του κοινοβιακού συστήματος για βελτίωση της κατάστασης και όχι μόνο την φύλαξη και την τήρηση της τάξης, δημιούργησαν θέσεις εργασίας για τους κρατούμενους, συνεχίζοντας όμως την διαβίωση σε κοινούς θαλάμους. Το μοντέλο αυτό δέχτηκε πολλές κριτικές και σταδιακά καταργήθηκε (Αλεξιάδης, 2001, σσ. 28-9) και (Χαΐδου, 2002, σσ. 37-8).

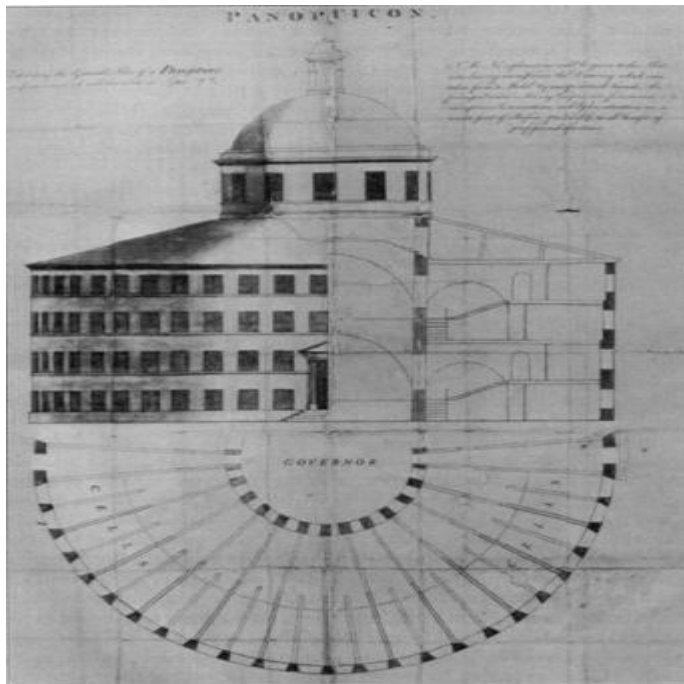
Στην ελληνική κοινωνία οι πρώτες απόρροιες δημιουργίας φυλακών αποτέλεσαν οι μετατροπές κτιρίων. Η φυλακή στο Επταπύργιο της Θεσσαλονίκης (Γεντί Κουλέ) ακολούθησε σε κάποιο βαθμό το κοινοβιακό σύστημα καθώς διέθεταν κοινούς κοιτώνες χωρίς ιδιαίτερη δυνατότητα για εργασία. Το παραπάνω σύστημα δεν ήταν νομοθετικά θεσμοθετημένο από το ελληνικό κράτος για αυτό και δεν μπορούμε να πούμε πως ήταν ένα καθαρά κοινοβιακό σύστημα αλλά είχε κάποια στοιχεία του (Χαΐδου, 2002, σ. 38).

### *1.2.2. Το απομονωτικό (πενσυλβανικό) σωφρονιστικό σύστημα*

Σε αντίθεση με το κοινοβιακό σύστημα, το απομονωτικό στηριζόταν στην απομόνωση των κρατουμένων επί καθημερινής βάσης (Korros, 2016, σ. 78). Οι ρίζες του βρίσκονται στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής και συγκεκριμένα στην

Πενσυλβανία, από όπου πήρε και το όνομα του. Σημαντικότερο ρόλο για αυτή την αλλαγή στα σωφρονιστικά συστήματα συνετέλεσαν οι μεταρρυθμιστικές ιδέες του 18<sup>ου</sup> αιώνα με τα ανθρωπιστικά και τα θρησκευτικά κινήματα.

Αρχικά, στην Αγγλία δημιουργήθηκαν δύο μικρές φυλακές το 1778 και το 1791. Την ίδια εποχή ο Jeremy Bentham επινόησε την κυκλοειδή πολυώροφη φυλακή με το πανοπτικό (panopticon) σύστημα ελέγχου των κρατουμένων. Το πανοπτικό ήταν ένα κυκλικό σύστημα, όπου περιφερειακά του κύκλου εκτίονταν τα κελιά ενώ στο κέντρο ο πύργος ελέγχου, όπου από το σημείο αυτό επιβλέπεται το σύνολο των κελιών. Ένα σύστημα καθαρά βασισμένο στην απομόνωση καθώς τα κελιά ήταν χωρισμένα με τοίχους για να μην μπορούν να επικοινωνούν μεταξύ τους και να είναι πάντοτε εκτεθειμένοι στο φύλακα λόγω του κυκλικού σχήματος. Τέτοιες φυλακές ήταν στο Pentonville της Αγγλίας 1842, στο Reading 1846 και στο Lancaster 1853, βασισμένες στον αρχιτέκτονα John Haviland.



Σύμφωνα με το πενσυλβανικό σύστημα οι κρατούμενοι ήταν χωρισμένοι κατά φύλο, ηλικία και ικανότητα για εργασία. Ζούσαν απομονωμένοι στα κελιά τους χωρίς να μπορούν να επικοινωνήσουν μεταξύ τους με μόνη συντροφιά τα κείμενα της Αγίας Γραφής. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει και ο Φουκώ «στις φυλακές της

Πενσυλβανίας τα μόνα αναμορφωτικά όργανα είναι η συνείδηση και η βουβοί τοίχοι όπου αυτή προσκρούει» (Foucault, 1984, σ. 312).

Ακόμη, δεν έρχονταν ποτέ σε επαφή ο ένας με τον άλλο, καθώς και στον υποχρεωτικό εκκλησιασμό τοποθετούνται σε μικρά κιβώτια με άνοιγμα στο ύψος του κεφαλιού. Κατά τον κοινό προαυλισμό υποχρεούνταν να φορούν, ενώ σε άλλες φυλακές είχαν δημιουργηθεί μικρές ατομικές αυλές περιπάτου. Ενώ με την οριστικοποίηση αυτού του συστήματος το 1829 καθιερώθηκε η υποχρεωτική εργασία μέσα στα κελιά (Αλεξιάδης, 2001, σσ. 28-30), (Χαΐδου, 2002, σσ. 30-40) και (Κουράκης, 2009, σσ. 165-6).

Κατά την εισαγωγή των κρατουμένων στο κατάστημα, καταγράφονταν τα βιομετρικά τους χαρακτηριστικά, οι συνθήκες που διαπράχθηκε το έγκλημα αλλά και τα ιδιαίτερα τους χαρακτηριστικά όπως, οι συνήθειες τους, η θρησκεία τους κ.α. Το πενσυλβανικό σύστημα προέβλεπε την εργασία η οποία απέφερε και πρόωρη απόλυση. Για τα πειθαρχικά παραπτώματα είχαν καθοριστεί συγκεκριμένες ποινές κάποιες από τις οποίες προέβλεπαν στέρηση εργασίας, αφαίρεση βιβλίων, περιορισμό της διατροφής αλλά και αλυσόδεση των κρατουμένων για την οποία το σύστημα αυτό κατακρίθηκε για υπερμετρη βαρβαρότητα (Foucault, 1984, σ. 310).

Σύμφωνα με τους υποστηρικτές του συστήματος αυτού α) αποτρέπεται η επαφή των κρατουμένων για να μην εξαχρειωθούν, β) η ποινή είναι δυσκολότερη και έτσι αυξάνει το βαθμό της αποτροπής από τον έξω κόσμο, γ) η απομόνωση οδηγεί στην παρατήρηση του εαυτού, στο στοχασμό των λαθών, στην μετάνοια και την ανάπτυξη μίας ηθικής συνείδησης, δ) τέλος, διευκολύνεται ο ρόλος του προσωπικού φύλαξης και αποτρέπονται οι αποδράσεις (Αρχιμανδρίτου, 2012, σσ. 228-235).

Στον αντίποδα οι επικριτές του συστήματος επιχειρηματολόγησαν αναφέροντας τα παρακάτω α) η απομόνωση δεν μπορεί να οδηγήσει σε θετικά συναισθήματα, για να σωφρονιστεί ο παραβάτης καθώς ο σωφρονισμός είναι μια διαδικασία κοινωνικοποίησης που μπορεί να δημιουργηθεί μέσα από την επαφή με τον άλλο. β) η μόνιμη απομόνωση μπορεί να καταστρέψει την ψυχολογία του ατόμου, να προκαλέσει σοβαρές ψυχικές διαταραχές ακόμη και αυτοκτονία, γ) δεν μπορεί να συγκριθεί με τις αρετές του εγκλεισμού των μοναχών καθώς αυτή είναι μια πράξη εθελοντική και όχι υποχρεωτική και δεν μπορεί να λειτουργήσει με τον ίδιο τρόπο (Αλεξιάδης, 2001, σσ. 30-35).

## **2. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι στην Ελλάδα**

### *2.1. Κατηγορίες σωφρονιστικών υπαλλήλων.*

Σύμφωνα με τον σωφρονιστικό κώδικα του 1999 στο άρθρο 2 ως "προσωπικό καταστήματος κράτησης" εννοούνται όλοι οι εργαζόμενοι στο κατάστημα κράτησης ανεξαρτήτως κατηγορίας, κλάδου ή ειδικότητας, κατέχοντες μόνιμη ή προσωρινή θέση ή θέση ιδιωτικού δικαίου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης. Το προσωπικό των καταστημάτων διακρίνεται σε διοικητικό, φυλακτικό, υγειονομικό, τεχνικών υπηρεσιών, τεχνικό και άλλων κατηγοριών (ιερείς, ειδικοί επιστήμονες, ψυχολόγοι, εκπαιδευτικοί κλπ.). Το φυλακτικό προσωπικό με τη σειρά του χωρίζεται σε τρεις κατηγορίες των αρχιφυλάκων, των υπαρχιφυλάκων και των φυλάκων.

Η ανέλιξη των φυλάκων σε αρχιφύλακες ή υπαρχιφύλακες συνυπολογίζονται μια πληθώρα κριτηρίων, όπως ο συνολικός χρόνος υπηρεσίας, η άσκηση καθηκόντων στην προηγούμενη κατηγορία (π.χ. φύλακα), η δραστηριότητα στην υπηρεσία αλλά και η ικανότητα ανάληψης ευθυνών και πρωτοβουλιών. Με το νόμο 1851/1989 σχετικά με την παρακολούθηση ειδικών σεμιναρίων για την αυτοβελτίωση του υπαλληλικού προσωπικού των καταστημάτων κράτησης έδινε ελπίδα για πρόσβαση σε υψηλότερες θέσεις. Με την κατάργηση του όμως τα κριτήρια επανέρχονται και συνυπολογίζονται οι άδειες αλλά και οι πειθαρχικές ποινές στις οποίες έχουν τυχόν υποπέσει. Τα ανωτέρω λαμβάνονται υπόψη για τον προβιβασμό ή τον υποβιβασμό των εν λόγω υπαλλήλων που προτίθενται να αναλάβουν καθήκοντα αρχιφύλακα ή υπαρχιφύλακα.

Ακόμη, σημαντικό είναι να αναφερθεί η σχετική διαδικασία πρόσληψης των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Σύμφωνα με την ΟΣΥΕ (Ομοσπονδία Σωφρονιστικών Υπαλλήλων Ελλάδας) η επιλογή του επαγγέλματος οφείλεται στην μονιμότητα του Δημόσιου τομέα. Ουσιαστικά η επιλογή γίνεται με απώτερο σκοπό τον μόνιμο και σίγουρο μισθό και όχι κάτι άλλο. Ελάχιστοι είναι αυτοί που επιλέγουν το επάγγελμα συνειδητά και από ενδιαφέρον ή προσδοκία κοινωνικής ανέλιξης. Από αυτή την παραδοχή προκύπτει και η αν-ετοιμότητα τους να διαχειριστούν το πεδίο του σωφρονιστικού καταστήματος πόσο μάλλον τους ίδιους τους κρατούμενους. Έρευνες

σε χώρες του εξωτερικού έχουν αποκαλύψει πως εργαζόμενοι αμιγώς παρακινημένοι από την αμοιβή και την μονιμότητα τείνουν να αποζητούν αλλαγή εργασίας (Κοντού, 2009).

Τέλος, γεγονός είναι πως ο αριθμός των σωφρονιστικών υπαλλήλων αυξάνεται συνεχώς, οι υπάλληλοι ΔΕ φύλαξης από το 2000 έως το 2008 αυξήθηκαν κατά 29%, χωρίς όμως να καλυφθούν τα υπάρχοντα κενά. Με αποτέλεσμα την ίδια περίοδο οι κενές θέσεις να αυξηθούν κατά 15,5%. Επιπροσθέτως, το 1990 το φυλακτικό προσωπικό, 1.176 εργαζόμενοι αντιστοιχούσαν σε 4.582 κρατούμενους, το 1998 2.116 σωφρονιστικοί υπάλληλοι ήταν για 6.150 κρατούμενους, το 2008 οι υπάλληλοι ήταν 2.936 με 12.300 κρατούμενους, ενώ το 2009, 2.430 σωφρονιστικοί υπάλληλοι ήταν για 12.500 κρατούμενους. Για να κατανοηθούν οι παραπάνω αριθμοί, πρέπει να τονίσουμε πως το προσωπικό φύλαξης αντιπροσωπεύει το 80% του προσωπικού των καταστημάτων κράτησης. Αξίζει να αναφερθεί πως τα τελευταία χρόνια γίνεται προσπάθεια για να προσληφθεί ειδικό προσωπικό που στοχεύει στην κοινωνική ένταξη των κρατουμένων και στην καλύτερη διαβίωση τους, όμως το ειδικό προσωπικό είναι πολύ λίγο και οι προσλήψεις που το αφορούν ακόμη λιγότερες (Κοντού, 2009).

## 2.2. *Καθήκοντα σωφρονιστικών υπαλλήλων*

Με βάση τον «Κώδικα Βασικών Κανόνων για τη Μεταχείριση των Κρατουμένων και άλλες διατάξεις» (1851/1989), καθώς και τον «Σωφρονιστικό Κώδικα» (2776/1999), αναφέρονται τα καθήκοντα και η αρμοδιότητες των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Σε αυτό το σημείο είναι χρήσιμο να επισημανθεί ότι τα καθήκοντα αυτά καθορίζονται και από τον εσωτερικό κανονισμό του κάθε καταστήματος κράτησης, ο οποίος όμως επικυρώνεται από το Κεντρικό Επιστημονικό Συμβούλιο Φυλακών του Υπουργείου Δικαιοσύνης, το οποίο και φροντίζει για την εφαρμογή της σωφρονιστικής πολιτικής με τον ίδιο τρόπο σε όλα τα σωφρονιστικά καταστήματα.



Αρχικά, όλα τα άτομα, που εργάζονται στα καταστήματα κράτησης ανήκουν στο σωφρονιστικό προσωπικό των καταστημάτων. Το προσωπικό αυτό, με βάση τις νομικές διατάξεις συνεργάζεται με στόχο την πραγματοποίηση της αγωγής των κρατουμένων. Πιο συγκεκριμένα, σκοπός της αγωγής των κρατουμένων είναι η ομαλή επανένταξη των κρατουμένων στο κοινωνικό, επαγγελματικό και οικογενειακό περιβάλλον. Αυτό επιδιώκεται με την ανάπτυξη των ψυχικών, σωματικών και πνευματικών ιδιοτήτων τους, τη διατήρηση της ψυχικής και σωματικής τους υγείας, την κατάλληλη εκπαίδευση και τη μείωση των αρνητικών επιδράσεων της στέρησης της ελευθερίας, για να καταστούν υπεύθυνα και αυτοδύναμα άτομα.

Όσον αφορά στα καθήκοντα των σωφρονιστικών υπαλλήλων εσωτερικής φρουράς, σύμφωνα με την εφημερίδα της κυβερνήσεως, αυτά έχουν ως εξής "οι φύλακες

1)είναι υπεύθυνοι για την τήρηση της τάξης και ασφάλειας του καταστήματος και κάθε χώρου στον οποίο διαβιούν ή εργάζονται οι κρατούμενοι,

2)συμβάλλουν στην ομαλή διαβίωση τους και συντείνουν με την εν γένει συμπεριφορά τους, στην κοινωνική τους επανένταξη

3)ενεργούν σωματική έρευνα στους κρατούμενους κατά τον νόμο και τους κανονισμούς

4)ερευνούν τους θαλάμους και τους υπόλοιπους χώρους σύμφωνα με τον κανονισμό

5)κρατούν τα κλειδιά που τους έχουν παραδοθεί και τα επιστρέφουν μετά το τέλος της υπηρεσίας τους στον αρχιφύλακα ή υπαρχιφύλακα

6)είναι υποχρεωμένοι να μην απομακρύνονται από τη θέση τους πριν από τον καθορισμένο χρόνο αλλαγής

7)αναφέρουν μετά το τέλος της υπηρεσίας τους στον αρχιφύλακα και υποβάλλουν έγγραφη αναφορά για τα τυχόν έκτακτα συμβάντα." (ΦΕΚ 122, 1989)

Εκτός από τα παραπάνω όμως κυριότερο καθήκον των σωφρονιστικών υπαλλήλων "είναι η διατήρηση της λεπτής ισορροπίας του συστήματος", εφόσον αυτοί είναι που έρχονται σε καθημερινή και άμεση επαφή με τους κρατούμενους. Καθήκον τους, επομένως, είναι να εξασφαλίζουν τον έλεγχο, με όσα μέσα και γνώσεις

διαθέτουν, προκειμένου να προλαμβάνονται τυχόν συγκρούσεις, βία ή δραπετεύσεις. Οι κυρώσεις, συνήθως αυστηρές, είναι το κυριότερο μέσο που έχουν στα χέρια τους το οποίο χάνει την ισχύ του έπειτα από συχνές επαναλήψεις.

#### *Γενικά καθήκοντα του προσωπικού φύλαξης*

Τα καθήκοντα του προσωπικού φύλαξης, όπως καθορίζονται από το άρθρο 101 του νόμου 2776/1999 είναι τα εξής:

1. Να μην εισάγει στη φυλακή και να μην εξάγει από το κατάστημα αντικείμενα που δεν προορίζονται για υπηρεσιακή χρήση
2. Να μην εκμεταλλεύεται την εργασία των κρατουμένων για προσωπικό όφελος.

Στη συνέχεια τα άρθρα 115, 116, 117 και 118 αναφέρονται τα καθήκοντα του αρχιφύλακα και του υπαρχιφύλακα.

#### *Καθήκοντα Αρχιφύλακα*

1. Ο αρχιφύλακας είναι υπεύθυνος για την ασφάλεια και την τάξη του καταστήματος, προϊστάται του προσωπικού φύλαξης και τελεί κάτω από τις άμεσες διαταγές του διευθυντή

2. Ως προς την ασφάλεια και την τάξη στο κατάστημα: α) ελέγχει την παρουσία των κρατουμένων στα ατομικά κελιά και τους κοινούς κοιτώνες κατά το πρωινό γευτήριο, τη μεσημβρινή ανάπαυση και την εσπερινή κατάκλιση λαμβάνοντας αναφορά από τους βαθμοφόρους υπηρεσίας και τους φύλακες β) επιθεωρεί καθημερινώς τα ατομικά κελιά και τους κοινούς κοιτώνες, τα εργαστήρια, τους λοιπούς χώρους του καταστήματος και καταχωρίζει σε ιδιαίτερο βιβλίο τις παρατηρήσεις του γ) επιβλέπει τη σωματική έρευνα κάθε κρατουμένου και προβαίνει σε ειδική έρευνα στο κατάστημα όποτε θεωρήσει τούτο αναγκαίο δ) μεριμνά για την ασφαλή φύλαξη των κλειδιών και των οργάνων ασφαλείας ε) είναι υπεύθυνος για τον έλεγχο κάθε ατομικού είδους ή αντικειμένου που εισάγεται ή εξάγεται από το κατάστημα στ) μεριμνά για την πιστή εφαρμογή των διατάξεων που αφορούν τις επισκέψεις των κρατουμένων.

3. Ως προς την εκτέλεση των καθηκόντων του προσωπικού φύλαξης: α) εποπτεύει τους υπαρχιφύλακες και φύλακες στην εκτέλεση των καθηκόντων τους και αναφέρει στο διευθυντή εγγράφως κάθε πειθαρχικό παραπτώματα τους β) καλεί καθημερινά τους υπαρχιφύλακες και φύλακες και τους δίνει οδηγίες για την εκτέλεση του

προγράμματος της ημέρας γ) ενεργεί, σε οποιαδήποτε ώρα, έλεγχο για τη διαπίστωση της εκτέλεσης της υπηρεσίας του προσωπικού φύλαξης δ) ελέγχει την πιστή εφαρμογή των διατάξεων που καθορίζουν την ένδυση και τη συμπεριφορά του προσωπικού φύλαξης (2776/1999).

Το 2003 δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως ο νέος Εσωτερικός Κανονισμός λειτουργίας των γενικών καταστημάτων κράτησης από το Υπουργείο Δικαιοσύνης. Με βάση το άρθρο 26 του κανονισμού το φυλακτικό προσωπικό :

α) οφείλει να συνεργάζεται και να συντονίζει τις ενέργειες του για την εύρυθμη λειτουργία των φυλακών και την ακώλυτη άσκηση των δικαιωμάτων των κρατουμένων.

β) υποχρεούται σε ομοιόμορφη ένδυση, απαγορεύεται να χρησιμοποιεί κινητό τηλέφωνο εν ώρα υπηρεσίας και να εισάγει ή να εξάγει αντικείμενα από την φυλακή

γ) είναι υποχρεωμένο να μην εγκαταλείπει τη θέση του χωρίς αντικατάσταση

δ) απαγορεύεται να συναλλάσσεται και να αναπτύσσει ιδιαίτερες σχέσεις με κρατούμενους συγγενείς και φίλους, συνηγόρους και προμηθευτές.

### 2.3. Κατάρτιση και αξιολόγηση των σωφρονιστικών υπαλλήλων

Η «Σχολή των φυλάκων των οργανωμένων φυλακών» έχει προβλεφτεί ήδη από το 1923, είναι η αναγνωρισμένη και υποχρεωτική εκπαίδευση για τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους. Συντελεστής της εν λόγω προσπάθειας ήταν η «οργάνωση του σωφρονιστικού προσωπικού και η διαχείριση των φυλακών» το 1933 (Αρφαράς, 2016, σ. 46). Η εν λόγω σχολή βέβαια λειτούργησε ελάχιστες φορές κανονικά, σύμφωνα με την απόφαση 22195/1999 του Υπουργείου Δικαιοσύνης για την μονιμοποίηση των σωφρονιστικών υπαλλήλων φύλαξης, προβλέπει δύο μήνες παρακολούθηση (250 διδακτικές ώρες) και τετράμηνη εργασία. Ο νομοθέτης δεν χαρακτηρίζει αν προηγείται η σχολή της εργασίας ή το αντίθετο, όμως θέτει την παρακολούθηση και την επιτυχή ολοκλήρωση της σαν πρώτη διαδικασία για την οριστικοποίηση του εργαζόμενου. Στην ελληνική πραγματικότητα και καθώς η σχολή δεν λειτούργησε σε τακτά χρονικά διαστήματα, με αποτέλεσμα οι υπάλληλοι που είχαν προσληφθεί, φοίτησαν στη σχολή ακόμα και πέντε έτη μετά τη συνεχή τους

εργασία στο κατάστημα. Η υπολειτουργία της σχολής διαφαίνεται ακόμη από το γεγονός ότι, κανένας υπάλληλος δεν έχει αποτύχει στις εξετάσεις.

Ακόμα κάθε δύο χρόνια το Υπουργείο Δικαιοσύνης διοργανώνει σεμινάρια επιμόρφωσης τα οποία ήταν υποχρεωτικά για την ανέλιξη των υπαλλήλων σε ανώτερη θέση, όμως καταργήθηκε με το νόμο 1851/1989, όπως έχει αναφερθεί παραπάνω.

Σύμφωνα με το άρθρο 99 § 2 του Κώδικα Βασικών κανόνων Μεταχείρισης Κρατουμένων το φυλακτικό προσωπικό κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής του υπηρεσίας υποχρεούται να παρακολουθήσει το πρόγραμμα ειδικής εκπαίδευσης μετά την επιτυχή ολοκλήρωση της οποίας τοποθετείται σε σωφρονιστικό κατάστημα. Οι μη επιτυγχόντες υποχρεούνται να παρακολουθήσουν αμέσως για δεύτερη φορά το πρόγραμμα. Σε περίπτωση και δεύτερης αποτυχίας απολύονται της υπηρεσίας.

Με κοινή απόφαση των Υπουργείων Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης καθορίζονται τα σχετικά με την συνεργασία των Υπηρεσιών του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης και της Ελληνικής Αστυνομίας, στην οργάνωση, το περιεχόμενο, τον τόπο διεξαγωγής και το διδακτικό προσωπικό αυτών των ειδικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων ή των ειδικών προγραμμάτων ενημέρωσης.

Σύμφωνα με το άρθρο 3 § 4 η εκπαίδευση έχει διάρκεια τεσσάρων εβδομάδων ή είκοσι τεσσάρων ημερών, συμπεριλαμβανομένου και του χρόνου εξετάσεων. Το σύνολο των διδακτικών ωρών ανέρχεται σε διακόσες εξήντα τέσσερις.

Κατά την εκπαίδευση διδάσκονται τα παρακάτω μαθήματα :<sup>1</sup>

1. Σωφρονιστικό σύστημα και έκτιση των ποινών στερητικών της ελευθερίας
2. Εργασιακή ένταξη του προσωπικού φύλαξης στο επαγγελματικό περιβάλλον
3. Μεταχείριση κρατουμένων και αντιμετώπιση προβλημάτων
4. Η ασφάλεια στη φυλακή
5. Διαχείριση κρίσεων
6. Στοιχεία υγιεινής
7. Ασφάλεια, αυτοάμυνα και αυτοπροστασία
8. Χρήση όπλων και χημικών

---

<sup>1</sup> Πιο αναλυτικά τα μαθήματα της σχολής, το διδακτικό προσωπικό, η αξιολόγηση των εκπαιδευόμενων κλπ βλ Άρθρο 1,2,3,4,5,6,7,8.

9. Βασικά στοιχεία Πληροφοριών – Ερευνών – Ομηριών σε θέματα διασφάλισης Δημόσιας Τάξης και Ασφάλειας
10. Ατομική τακτική εκπαίδευση
11. Σωματική αγωγή

Η εκπαίδευση έχει ως σκοπό την επαγγελματική κατάρτιση, την ανάπτυξη των ψυχικών, πνευματικών και σωματικών ικανοτήτων και την καλλιέργεια της επαγγελματικής συνείδησης των εκπαιδευόμενων των κλάδων ΔΕ Φύλαξης και ΔΕ Προσωπικού Εξωτερικής Φρούρησης Καταστημάτων Κράτησης ώστε να καταστούν ικανοί να ανταποκριθούν με επάρκεια στα καθήκοντα των παραπάνω κλάδων (Άρθρο 1 §2).

### **3. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι στο διεθνή χώρο**

#### *3.1. Ο ρόλος των σωφρονιστικών υπαλλήλων*

Όπως κάθε υπηρεσία έτσι και τα καταστήματα κράτησης αποτελούν μία οργάνωση. Η δομή της κάθε οργάνωσης εξαρτάται ιδιαίτερα από τους ρόλους που αναλαμβάνουν τα μέλη της. Ο ρόλος περιγράφεται από τους κανόνες συμπεριφοράς που απαιτούνται από ένα άτομο, ανάλογα με την κοινωνική θέση που κατέχει. Ο κάθε άνθρωπος αναμένει από τα μέλη της οργάνωσης να ακολουθούν και να συμπεριφέρονται σύμφωνα με ορισμένους κανόνες (Αρφαράς, 2016, p. 48). Με βάση τη θεωρία της συμβολικής διαντιδρασης «ο αναφερόμενος ρόλος κάθε ατόμου διαμορφώνεται στο πλαίσιο της αλληλεπίδρασης με το κοινωνικό περιβάλλον» (Maisonneuve, 2001, σσ. 145-154).

Ακολουθώντας την παραπάνω θεωρία είναι ευκολότερο να καταλάβουμε την συμπεριφορά των σωφρονιστικών υπαλλήλων απέναντι στους κρατούμενους. Έχοντας λοιπόν την αντίληψη ότι οι κρατούμενοι είναι εν δυνάμει επικίνδυνοι και χειριστικοί, το προσωπικό διαφυλάσσει μια πιο «σκληρή» και τυπική στάση απέναντι τους. Η στάση τους αυτή, βέβαια, είναι και η αναμενόμενη από την κοινωνία. Πιο συγκεκριμένα, καθώς η συμπεριφορά των ατόμων είναι πολυπαραγοντική, χρήσιμο είναι να αναφέρουμε κάποιους από αυτούς του παράγοντες, όπως, η περιγραφή της εργασίας, οι αντιλήψεις και οι προσδοκίες του ατόμου και των σημαντικών Άλλων (ψυχολογικός όρος), αλλά και οι ανάγκες του καταστήματος.

Η οργάνωση της φυλακής ακολουθεί την αυτοποιητική θεώρηση , όπου κάθε άτομο (ψυχικό σύστημα) πριν εισχωρήσει μέσα σε μια οργάνωση (κοινωνικό σύστημα) τον ακολουθεί μια παράσταση για τις επιδιώξεις και τις πράξεις μέσα στην οργάνωση, τις οποίες κουβαλά από τις διάφορες καταστάσεις. Όπως είναι φυσικό η συμπεριφορά κάθε μέλους του προσωπικού επηρεάζει και επηρεάζεται από την οργάνωση. Τόσο τα άτομα, όσο και οι οργανώσεις εξελίσσονται μαζί (co-evolution) προσπαθώντας να διατηρήσουν την προσωπική τους αυτονομία (Τσιβάκου, 1995, σσ. 368-370).

Χρήσιμο είναι να αναφέρουμε πως οι υπηρεσίες του δημοσίου τομέα εμφανίζουν λίγη επαγγελματική αυτονομία και χαμηλά επίπεδα αυτορρύθμισης ( self-regulation). Πιο συγκεκριμένα , το προσωπικό δεν μπορεί να ελέγξει τους κανόνες και τις συνθήκες εργασίας. Επίσης, η γραφειοκρατία που επικρατεί στον δημόσιο τομέα ενισχύει τις απρόσωπες σχέσεις (Weber). Η οργάνωση έχει στόχο τον έλεγχο των εργαζομένων από τη διεύθυνση, όμως κάθε έλεγχος προϋποθέτει πειθαρχία με ισχυρούς κανονισμούς και χαρακτηρίζεται από ένα σύστημα ιεραρχίας (Κοσκινάς, 1996, σσ. 122-126). Παρατηρείται πως η γραφειοκρατικές δομές στις υπηρεσίες του δημοσίου τομέα, αναπροσαρμόζονται ανάλογα με τις συνθήκες κυρίως του πολιτικού συστήματος.

Οι συνεχείς αλλαγές στην τυπολογία των σωφρονιστικών καταστημάτων και η μετάβαση από την τιμωρία στον σωφρονισμό έχει μεταβάλλει και την συμπεριφορά αλλά και την θέση των υπαλλήλων των φυλακών. Γεγονός που αποδεικνύεται και από την αλλαγή στην προσφώνηση της παρούσας θέσης. Αρχικά, στον ελλαδικό χώρο χρησιμοποιήθηκε ο όρος, *δεσμοφύλακας*, όπου έγινε *φύλακας*, ύστερα *σωφρονιστικός υπάλληλος* και έχει υποστεί ξανά μεταβολή ο όρος σε *φύλακα*. Σε καταστάσεις δικτατορίας αναφέρονται ως *ανθρωποφύλακες*. Παράλληλα, στο εξωτερικό η λέξη *guard* άλλαξε σε *prison officer* και πλέον καθιερώθηκε το *correctional staff*.

Το βασικό καθήκον των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι η φύλαξη των κρατούμενων. Όμως, λαμβάνουν σημαντικό μέρος στον σωφρονισμό των εγκλείστων. Παράλληλα, πολλές φορές αναλαμβάνουν και άλλα καθήκοντα πέρα των προκαθορισμένων. Διαφαίνεται πολλές φορές πως βοηθούν τους κρατούμενους σε προσωπικές στιγμές ή να μην αναφέρουν κάποια παραπτώματα, πιστεύοντας πως είναι ικανότεροι και μπορούν να το διαχειριστούν μόνοι. Συχνά, ο υπάλληλος

καλείται να επιλέξει ανάμεσα στον τιμωριστικό ή κοινωνικό του ρόλο, που συχνά αντικρούονται.

Σύμφωνα με τη σύγχρονη βιβλιογραφία όσοι υπάλληλοι υιοθετούν τον τιμωρητέο ρόλο προς τους κρατούμενους στερούνται και τις συναδελφικές τους σχέσεις. Αντίθετα, όσοι ακολουθούν τακτικές οι οποίες, προάγουν την κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων έχουν καλύτερες σχέσεις τόσο μεταξύ τους όσο και με τους έγκλειστους (Fox, 1982 βλ. Αρφαρας σ.62). Επίσης, η υποχρέωση τους και η συνεχή τήρηση των κανόνων τους οδηγεί σε μια κατάσταση σύγκρουσης τουλάχιστον για αυτούς που ακολουθούν μια πιο ανθρωπιστική μεταχείριση προς τους τροφίμους (Goffman, 1994, σ. 88).

Ο James Jacobs το 1975 έκανε μια από τις πρώτες έρευνες σχετικά με τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους, στο Illinois στη σχολή σωφρονιστικών υπαλλήλων σε 929 φύλακες. Συνοπτικά κάποια αποτελέσματα έδειξαν ότι το 41% των υπαλλήλων επέλεξαν τη δουλειά λόγω της πρότερης ανεργίας τους. Ακόμη, το 59% του δείγματος βρίσκει θετικό για το επάγγελμα τη μονιμότητα ενώ το 39% τον μισθό. Ενώ το 49% βρίσκει το επάγγελμα επικίνδυνο, το 32% βρίσκει ως βασικό μειονέκτημα τους ανώτερους υπαλλήλους, το 27% το ωράριο και το 20% του κρατούμενους.

Σε άλλες διεθνείς έρευνες βρίσκουν ως κοινό χαρακτηριστικό των υπαλλήλων το άγχος, το στρες και την χαμηλή αυτοεκτίμηση που συχνά οδηγούν σε πολλές απουσίες από την εργασία, σε επαγγελματική εξουθένωση (burn out) ή και σε παραίτηση. Ακόμα πολύ σημαντικό ρόλο κατέχει και η προσωπικότητα του φύλακα.

Ένας παράγοντας που μπορεί να βοηθήσει τη μείωση του στρες είναι η συμμετοχή των φυλάκων στη διοίκηση. Στις περισσότερες περιπτώσεις όπου οι υπάλληλοι που θεωρούν ότι συμβάλλουν στην λήψη αποφάσεων αλλά και δουλεύουν σε ένα ευνοϊκό περιβάλλον δεν εμφανίζουν burn out σε αντίθεση με όσους θεωρούν πως εργάζονται σε επικίνδυνο περιβάλλον όπου η γνώμη τους δεν έχει καμία βαρύτητα (Slate R, 2003, pp. 533-5).

### 3.2 Η στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων προς τους κρατούμενους

Οι ομάδες των φυλακισμένων και των υπαλλήλων βρίσκονται σε καθημερινή επαφή και αναπόφευκτα δημιουργείται μια μεταξύ τους σχέση. Η σχέση αυτή εξαρτάται τόσο από τα ατομικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά του καθένα, όσο και από το είδος της σωφρονιστικής πολιτικής που ακολουθεί το κάθε κατάστημα. Αναπόφευκτα, η παραπάνω σχέση ορίζει και την τάξη του καταστήματος (Wahler C, 1985, pp. 70-75).

Σύμφωνα με τους Clemmer και Sykes το 1950 ξεκίνησαν τις πρώτες έρευνες σχετικά με τη σχέση ανάμεσα σε κρατούμενους και φύλακες. Υποστήριζαν πως η σχέση αυτή βρίσκεται σε μια διαρκή σύγκρουση καθώς διαφέρουν τόσο στο αξιακό και ηθικό τους σύστημα όσο και στους κανόνες συμπεριφοράς που κατέχει η κάθε ομάδα. Έως τη δεκαετία του 70, οι έρευνες ανέδειξαν πως οι υπάλληλοι θεωρούν τους εγκλείστους κατώτερους, ανήθικους και υποστηρίζουν την κράτηση του, με αποτέλεσμα να διατηρούν απόσταση από τους κρατούμενους. Ακόμα, σε αυτό εντείνεται και η αρνητική αντίληψη της κοινωνίας που επικρατεί για την απαξίωση του επαγγέλματος των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Η αντίληψη αυτή επηρέασε και τους ίδιους για να έχουν ένα αίσθημα κατωτερότητας ως προς το επάγγελμα τους (Λαμπάκη, 2009, σσ. 50-62).

Ακολουθώντας, μια άλλη άποψη, αποκαλύπτεται πως η αρνητική στάση των υπαλλήλων αναφέρεται σε εκείνους που δεν έχουν στενή σχέση με τους κρατούμενους, δηλαδή στα άτομα του διοικητικού προσωπικού. Επίσης, ο Jacobs αναφέρει πως όταν η σωφρονιστικοί και οι κρατούμενοι προέρχονται από τις ίδιες κοινωνικές ομάδες (πχ μεσαία τάξη) υπάρχουν συγκρούσεις.

Μια ακόμα πολύ σημαντική παραδοχή του James Thomas σε σωφρονιστικά καταστήματα της Αγγλίας, δείχνει πως τόσο τα μέλη της διοίκησης και τα ανώτερα στελέχη όσο και οι κρατούμενοι εναποθέτουν τις ελπίδες τους για την εύρυθμη λειτουργία του καταστήματος στο φυλακτικό προσωπικό. Παρατηρείται λοιπόν μία «συμμαχία» ανάμεσα στους εγκλείστους και τους διοικητικούς ελίτ οι οποίοι «αλλοτρίωσαν και από-ηθικοποίησαν τη δύναμη του φυλακτικού προσωπικού» και τους μεταθέτουν την ευθύνη για την αποτυχία του καταστήματος.



Πολλές έρευνες έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα πως το προσωπικό εμφανίζει συγκλίνουσες συμπεριφορές με τους εγκλείστους καθώς συμβιώνουν μαζί (Ramirez, 1983, pp. 413-427). Μια έρευνα στο Ισραήλ των Shair και Drory το 1981 αναδεικνύει πως με όσους κρατούμενους έχουν κοινά κοινωνικά και οικονομικά χαρακτηριστικά προσπαθούν με κάθε τρόπο να ξεχωρίσουν.

Η έρευνα της Elaine Crawl ανέδειξε ένα διαφορετικό αποτέλεσμα. Συμπέραναν πως καθώς οι υπάλληλοι έχουν κοινά χαρακτηριστικά με τους εγκλείστους, τείνουν φιλικά διακείμενοι προς τους δεύτερους. Αυτό όμως πρέπει να εξεταστεί εκτενέστερα ανάλογα με το είδος της φυλάκισης, τον τύπο των εγκλείστων, την ηλικία, το αδίκημα, την ποινή αλλά και το υπόβαθρο των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Επίσης, η κατάσταση αυτή γίνεται κυρίως αντιληπτή σε Καταστήματα Κράτησης Ανηλίκων (Crawl, 2004, pp. 99-105).

Όπως διαφαίνεται και από τα παραπάνω, η σχέση μεταξύ κρατούμενων και σωφρονιστικών υπαλλήλων χρήζει διερεύνησης και έχει απασχολήσει τους ερευνητές στο πέρασμα των χρόνων. Οι φύλακες όμως δεν μπορούν να έχουν μια ξεκάθαρη και ενιαία συμπεριφορά, τόσο επειδή κατέχουν διαφορετικά στοιχεία προσωπικότητας όσο και επειδή δεν υπάρχει μια σαφή οδηγία από τον κανονισμό για τη στάση που πρέπει να κρατήσουν. Έτσι, μπορεί να προκύψει διαφθορά στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους. Η διαφθορά μπορεί να εμφανιστεί σε τρεις μορφές σύμφωνα με τον Sykes. Η διαφθορά μπορεί να προκύψει από τις φιλικές σχέσεις με τους κρατούμενους, τις συναλλαγές που μπορεί να έχουν ή από την έλλειψη εξουσίας η οποία, οδηγεί στην ανυπακοή των φυλακισμένων προς τους κανόνες.

Ακόμα πολλοί υπάλληλοι θεωρούν πως τα δικαιώματα των κρατουμένων καταπατούν τα δικά τους και την εξουσία τους, γεγονός που διαφαίνεται και από την παρούσα έρευνα. Συχνά νιώθουν πως απειλείται η εξουσία τους και χάνουν τα προνόμια τους, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να ακολουθήσουν τα καθήκοντα τους, και να μην λειτουργεί σωστά το κατάστημα (Crawl, 2004, p. 101).

Σύμφωνα με την έρευνα του Richard Cloward που πραγματοποιήθηκε σε φυλακές των Ηνωμένων Πολιτειών ανέδειξε πως τα κίνητρα οδηγούν στον έλεγχο της φυλακής. Πιο αναλυτικά, με βάση την οργανωτική θεωρία, οι βασικές πηγές δύναμης των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι οι ακόλουθες (Cloward, 1960, p. 24):

1. Η δύναμη της νομιμότητας (Legitimate power) : προέρχεται από την τυπική εξουσία που κατέχουν οι υπάλληλοι σύμφωνα με την σωφρονιστική υπηρεσία.
2. Η δύναμη του καταναγκασμού (coercive power) : είναι η δύναμη που έχει ο υπάλληλος να τιμωρεί τους κρατούμενους όταν δεν συμμορφώνονται με τους κανόνες λειτουργίας.
3. Η δύναμη της ανταμοιβής (reward power) : απορρέει από τη δυνατότητα που έχει ώστε να ανταμείψει τους κρατούμενους είτε με τυπικά είτε με άτυπα προνόμια.
4. Η δύναμη των ειδικών (expert power) : προκύπτει από τις ιδιαίτερες ικανότητες που διαθέτουν οι υπάλληλοι, αναφέρεται κυρίως στα θεραπευτικά προγράμματα.
5. Η δύναμη της αναφοράς (reference power) : απορρέει από τον σεβασμό και τον θαυμασμό που κατέχουν οι υπάλληλοι από τους κρατούμενους.

### *3.3 Η στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων προς τους συναδέλφους τους*

Στην μικρή κοινωνία της φυλακής οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι τείνουν να δημιουργούν μεταξύ τους ισχυρούς δεσμούς. Πολλές καταστάσεις τους ωθούν σε αυτήν την κατεύθυνση όπως ο στιγματισμός του επαγγέλματος, η αδιαφορία της διοίκησης, τα δύσκολα ωράρια αλλά και όλο το πλαίσιο του σωφρονιστικού καταστήματος (Zimbardo 2004). Ακόμα, οι ισχυροί αυτοί δεσμοί απορρέουν και από την εμπιστοσύνη στο σύστημα που είναι ανύπαρκτη. Η απάθεια, λοιπόν, του συστήματος βοηθά τους φύλακες να δημιουργήσουν αυτούς τους ισχυρούς δεσμούς (Poole κ.α. 1980 pp303-314).

Η φερόμενη ως υποκουλτούρα των σωφρονιστικών υπαλλήλων γίνεται γνωστή τη δεκαετία του 1970, όπου πολλές θεωρίες υποστήριζαν πως, υπήρχε ένα (Zimbardo, 2004)σύστημα αξιών και συμπεριφορών των υπαλλήλων και δη των νέων, που διαχώριζε τη θέση τους από την διοίκηση και τους κρατούμενους. Για να γίνει αποδεκτός ο νέος φύλακας θα έπρεπε να εκπαιδευτεί από έναν παλαιότερο ώστε να γίνει αποδεκτός από τους συναδέλφους αλλά και να προστατευτεί από τους τυχόν «επικίνδυνους» εγκλείστους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι νέοι φύλακες αφού έχουν

εκπαιδευτεί με τα πρότυπα των παλαιών, κοινωνικοποιούνται μέσα σε αυτό το πλαίσιο και συνεχίζουν την διαιώνιση αυτής της «υποκουλτούρας».

Στον αντίποδα, την επόμενη δεκαετία οι ερευνητές διαφωνούν με αυτή την άποψη περί «υποκουλτούρας» των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Έκαναν λόγο για ελλιπή διερεύνηση των υπαλλήλων και συγκεκριμένα πίστευαν πως δεν έλαβαν υπόψη τους όλες τις παραμέτρους για να καταλήξουν στο συμπέρασμα ότι, όντως έχουν μια υποκουλτούρα σαν χαρακτηριστικό τους. Βέβαια, με το πέρασμα των χρόνων η πρωταρχική άποψη εμφανίστηκε ξανά δίνοντας έμφαση στον υψηλό επαγγελματικό τους ρόλο αλλά και στην κοινωνικοποίηση τους σε σχέση με τους υπόλοιπους υπαλλήλους φυλακής (Klofas, 1982, pp. 250-260).

Εν κατακλείδι, για την έννοια της υποκουλτούρας των σωφρονιστικών υπαλλήλων συμπεραίνουμε, πως αν –αρχικά- συνδέσουμε το ρόλο της υποκουλτούρας με την αρνητική σημασία των παγιωμένων αντιλήψεων και των αρνητικών συμπεριφορών προς τους κρατούμενους, είναι μια άποψη που ισχύει. Από την άλλη όμως το σύστημα αξιών και συγκεκριμένων συμπεριφορών των φυλάκων είναι υπαρκτό. Υπό αυτό το πρίσμα οι υπάλληλοι έχουν μια υποκουλτούρα καθώς διέπονται από ένα κατά βάση κοινό σύστημα επαγγελματικής συμπεριφοράς.

#### *3.4. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για το σωφρονιστικό σύστημα*

Η άποψη που επικρατεί από τους ίδιους τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους είναι πως πρέπει να ακολουθούν τα τυπικά τους καθήκοντα και να μην αποκλίνουν από αυτά. Έτσι είναι δύσκολο να βοηθήσουν έστω άτυπα στην κοινωνική ένταξη των κρατουμένων. Ακόμη οι περισσότεροι είναι πεπεισμένοι πως η επανένταξη των φυλακισμένων είναι ανέφικτη, αυτό βέβαια είναι πολύ-παραγοντικό. Όσο αφορά το σύστημα είναι μη επαρκές από άποψη προσωπικού και ειδικά καταρτισμένου, ενώ από την μεριά των εγκλείστων είναι ακόμη πιο δύσκολο καθώς επιστρέφουν στο ίδιο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον, με αποτέλεσμα να γυρνούν ξανά στην ίδια κατάσταση και πολλές φορές να επιστρέφουν στην φυλακή. Σε αυτό το σημείο πρέπει να τονιστεί πως ο πραγματικός στόχος των φυλάκων είναι ο έλεγχος, η επιτήρηση και

η συμμόρφωση των κρατουμένων στους κανόνες του καταστήματος και όχι ο σωφρονισμός τους (Goffman, 1994).

### *3.5. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για την εικόνα του επαγγέλματος*

Είναι χρήσιμο να μελετηθεί η εικόνα του επαγγέλματος των υπαλλήλων σε διεθνείς έρευνες για να συγκρίνουμε τα αποτελέσματα με την παρούσα έρευνα. Πιο συγκεκριμένα, θα παρουσιαστούν οι παράγοντες που συμβάλουν στην επαγγελματική τους ικανοποίηση αλλά και η σημασία που δίνουν οι άλλοι και οι ίδιοι στην χρησιμότητα του επαγγέλματος. Για να γίνει λόγος για την επαγγελματική ικανοποίηση θα ήταν χρήσιμο να την ορίσουμε πρώτα. Δεν υπάρχει ένας ενιαίος ορισμός όμως κάποιοι, θεωρητικοί ορίζουν την έννοια στο πλαίσιο της ικανοποίησης των αναγκών του ατόμου, όπως ο Maslow ενώ άλλοι όπως ο Lawer εστιάζουν στις προσδοκίες. Σύμφωνα με τους πρώτους ο βαθμός της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι εξαρτώμενος από το βαθμό που οι ανάγκες μπορούν να ικανοποιηθούν μέσα στην εργασία. Παράλληλα, σύμφωνα με τον Vroom κ.α., «η επαγγελματική ικανοποίηση καθορίζεται από την ασυμφωνία ανάμεσα σε αυτά που το άτομο προσδοκά ως ανταμοιβή για την εργασία του και σε εκείνα που τελικά λαμβάνει». Ακόμη, άλλοι πιστεύουν πως η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια κατάσταση συναισθηματικής ευχαρίστησης που δημιουργείται από την επίτευξη των εργασιακών αξιών του ατόμου στον εργασιακό του χώρο.

. Συμπερασματικά, η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι πολυδιάστατη και προσδιορίζεται στη βάση της ικανοποίησης του ατόμου από διάφορες πτυχές της εργασίας του, που εμπεριέχουν τις αποδοχές, τις σχέσεις με τους συναδέλφους κ.α.. Η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζεται ακόμα από ατομικούς και κοινωνικούς παράγοντες αλλά και από θεσμικούς.

Για την έρευνα που διεξήγαγε στην Correctional Training Academy του Illinois αναδείχθηκε πως το 40% των υπαλλήλων είναι χαρούμενοι για την εργασία τους ενώ το 50% είναι αρκετά ευτυχημένοι. Ακόμη, το 50% δήλωσε περήφανο για το επάγγελμα που ασκεί. Παράλληλα αναγνωρίζουν πως η κοινωνία έχει αρνητική αντίληψη για το προσωπικό της φυλακής και τείνει να έχει θετικότερη στάση προς

τους εγκλείστους. Βέβαια, σε συγκριτικές μελέτες έχει αναδειχθεί πως βρίσκονται στην κορυφή των περισσότερο δυσαρεστημένων από την εργασιακή τους θέση. Το γεγονός αυτό τονίζεται και από την επιλογή του επαγγέλματος, καθώς οι περισσότεροι επέλεξαν, από ανάγκη το συγκεκριμένο επάγγελμα και όχι από προσωπική επιλογή (Αρφαρας, 2016 βλ. Jacobs J, 1975 και 1978).

### *3.6. Οι παράγοντες που επηρεάζουν το ρόλο των σωφρονιστικών υπαλλήλων*

Γενικά μπορούμε να πούμε πως κάθε κατάσταση κράτησης αποτελεί ένα κοινωνικό σύστημα, και όπως σε όλα τα συστήματα έτσι και εδώ δημιουργούνται σχέσεις, θετικές και αρνητικές, δεσμοί, συμπεριφορές και νόρμες. Όλα τα παραπάνω, έρχονται πολλές φορές σε σύγκρουση τόσο με τους κανόνες λειτουργίας του καταστήματος όσο και με τα χαρακτηριστικά του. Ακόμα, σοβαρό παράγοντα για την εικόνα των υπαλλήλων διαδραματίζουν οι ομάδες που εισέρχονται στο κατάστημα (πχ δικηγόροι). Μια γενική παραδοχή για το επάγγελμα του σωφρονιστικού υπαλλήλου που απαξιώνει το επάγγελμα τους, τείνει να στρέψει και τους ίδιους στην αρνητική αντίληψη για τον επαγγελματικό τους ρόλο.

#### *Κοινωνικοί παράγοντες*

Οι κοινωνικοί παράγοντες αποτελούνται κυρίως από το μορφωτικό επίπεδο, τα δημογραφικά χαρακτηριστικά αλλά και τα οικονομικό- κοινωνικά. Σύμφωνα με πολλές έρευνες λοιπόν, τα παραπάνω επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό το ρόλο των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Πιο αναλυτικά, τα αποτελέσματα των ερευνών ανέδειξαν πως όσο πιο υψηλό είναι το επίπεδο μόρφωσης των υπαλλήλων τόσο πιο ανθρωπιστική είναι η αντίληψη τους για την μεταχείριση των κρατουμένων (Farkas, 1999, p. 56). Αυτό όμως από μόνο του δεν αποτελεί κατασταλτικό παράγοντα, καθώς έχει παρατηρηθεί πως πολλοί υπάλληλοι με υψηλή μόρφωση τείνουν να εμφανίζουν πιο σύντομα από τους άλλους συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ένας ακόμα παράγοντας είναι τα χρόνια που βρίσκεται ο υπάλληλος στην υπηρεσία- και όχι τόσο η ηλικία, που συχνά συγχέεται σε διάφορες έρευνες. Παρατηρείται πως όσο πιο νέος είναι ο υπάλληλος και αναπόφευκτα έχει λιγότερα

χρόνια υπηρεσίας τείνει να διαχειρίζεται πιο ανθρωπιστικά τους κρατούμενους. Αυτό συμβαίνει καθώς έχουν εκπαιδευτεί με την σύγχρονη σωφρονιστική αντίληψη η οποία τείνει να εναντιώνεται με την τιμωρητική στάση και να συνδέεται με την επανένταξη των κρατουμένων (Schaufeli, 2000, p. 33).

Επίσης, στην Αμερική, όπου είναι μια πολυπολιτισμική χώρα παρατηρούμε ότι η φυλή και η εθνικότητα διαφοροποιεί την στάση των υπαλλήλων. Οι έρευνες έδειξαν πως οι μειονοτικές ομάδες κρατουμένων (φυλετικές) έχουν ευνοϊκότερη μεταχείριση από τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους που προέρχονται από τις ίδιες ομάδες. Αναλυτικότερα, η συμπεριφορά των αφροαμερικάνων και ισπανόφωνων φυλάκων έχει θετικότερη στάση για τους αφροαμερικάνους και ισπανόφωνους κρατούμενους. Αυτό κυρίως οφείλεται στην «ταύτιση» των υπαλλήλων με τους έγκλειστους που έχουμε αναλύσει παραπάνω, καθώς έχουν κοινή καταγωγή, κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο κλπ.

#### *Εργασιακοί παράγοντες*

Η εργασία των σωφρονιστικών υπαλλήλων χαρακτηρίζεται από ρουτίνα, πίεση, καθημερινούς κινδύνους και άσκηση εξουσίας. Τα παραπάνω δημιουργούν άγχος και στρες στους υπαλλήλους και επηρεάζουν τόσο την επαγγελματική όσο και την προσωπική τους ζωή (Λαμπροπούλου, 1994, σ. 117). Τα παραπάνω τείνουν να δημιουργούν δυσαρεστημένους εργαζομένους, οι οποίοι εμφανίζουν κοινά χαρακτηριστικά, όπως, χαμηλή αυτοεκτίμηση αλλά και μια σύγχυση στο ρόλο που έχουν με το ρόλο που θα έπρεπε να έχουν, δηλαδή, στη σωστή διαχείριση του επαγγελματικού τους ρόλου.

Από τις διάφορες έρευνες τα παραπάνω δείχνουν πως σχετίζονται περισσότερο με το μικρό αριθμό των υπαλλήλων σε σχέση με τους πολλούς κρατούμενους και λιγότερο με το ύψος του μισθού. Ακόμα, η ανησυχία τους για την προσωπική και οικογενειακή τους ασφάλεια, η ανύπαρκτη στήριξη από τη διοίκηση, το κυλιόμενο ωράριο και η μη συμμετοχή τους στη λήψη των αποφάσεων οδηγούν σε εντάσεις, συγκρούσεις και πολλές φορές σε ψυχολογικής φύσης προβλήματα. Επίσης, οι κτιριακές υποδομές που δεν προστατεύουν από πιθανές εξεγέρσεις και οι ελλειπείς συνθήκες υγιεινής δημιουργούν άγχος που συμβάλλει στη χαμηλή αυτοεκτίμηση του ρόλου αλλά και της προσωπικότητας τους.

Τέλος, οι παράγοντες που μπορούν να μειώσουν το στρες των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι η οικογενειακή ηρεμία, οι καλές σχέσεις μεταξύ υπαλλήλων και κρατουμένων, η βελτίωση των σχέσεων με τους συναδέλφους αλλά και η επιμόρφωση, η στήριξη των ανωτέρων, η συμβολή τους στη λήψη αποφάσεων και η αυτοεκτίμηση που θα βοηθήσουν στη βελτίωση του ηθικού τους και στην αποτελεσματικότερη επαγγελματική ζωή (Whitehead, 1986 pp 5-26).

#### *Ατομικοί παράγοντες*

Όπως προαναφέρθηκε το άγχος που διακατέχει τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους προκαλεί πολλαπλά προβλήματα, σωματικά όπως καρδιακά προβλήματα, υψηλή πίεση κ.α. αλλά και ψυχολογικά. Οι έρευνες έχουν αποκαλύψει πως το εν λόγω επάγγελμα κατέχει μια από τις υψηλότερες θέσεις στις πιο αγχώδεις εργασίες. Η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζει τους οικείους τους, τους χρήστες υπηρεσιών (κρατούμενους), και τους φορείς παροχής υπηρεσιών (σωφρονιστικό κατάστημα). Αναλυτικότερα, το προσωπικό έχει χαμηλή απόδοση και σύγχυση καθηκόντων που οδηγεί στην αποτυχία των στόχων τους και στην γενικότερη αποστασιοποίηση τους. Πολλές φορές, λόγω των παραπάνω οδηγούνται σε μια παραίτηση, οι απουσίες τους είναι οι περισσότερες που εμφανίζονται στον δημόσιο τομέα.

Εν κατακλείδι, το σύνδρομο του burn out, που επινοήθηκε από τους Philippe Rothin και Peter Weber, εμφανίζεται και στον κλάδο που μελετάμε. Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης ειδοποιούνται σε σωματικά, ψυχολογικά και συμπεριφορικά. Στα σωματικά συμπτώματα περιλαμβάνονται όλα τα χαρακτηριστικά που αφορούν στις τυπικές εκδηλώσεις στρες και άγχους όπως: πονοκέφαλοι, γαστρεντερικά προβλήματα, δυσκολίες ύπνου, υπερένταση, σεξουαλική δυσλειτουργία, διαταραχές διατροφής και μυο-σκελετικοί πόνοι (Tyler & Cushway, 1988, pp. 99-107). Τα ψυχολογικά συμπτώματα περιλαμβάνουν εκνευρισμό, κατάθλιψη, αίσθημα αποξένωσης, ανησυχία, έλλειψη συναισθηματικού ελέγχου κ.α., ενώ τα συμπεριφορικά προβλήματα περιλαμβάνουν ροπή για απουσίες από την εργασία, αδυναμία συγκέντρωσης, εργασιομανία κ.α. Επιπλέον, πλήττεται η προσωπική και κοινωνική ζωή του εργαζόμενου, ο οποίος μεταφέρει τα προβλήματα του εργασιακού του περιβάλλοντος στην οικογένεια και στον κοινωνικό του περίγυρο, με αποτέλεσμα να αυξάνονται οι εντάσεις στις σχέσεις με τα άλλα άτομα και να μειώνεται το ενδιαφέρον για κοινωνικές συναναστροφές (Griffiths, Gelbart,

Miller, & Lewontin, 1999). Έτσι το προσωπικό αποκτά μια κυνική στάση απέναντι στο επάγγελμα του και τείνει να αποξενώνεται από αυτό (Αρφαράς, 2016, σ. 79).

## **4. Η Μεθοδολογία της έρευνας**

### *4.1. Εισαγωγή*

Στο εν λόγω κεφάλαιο θα παρουσιαστούν οι στόχοι της έρευνας και η μεθοδολογία της, αλλά και οι περιορισμοί της. Ακόμα, θα αναφερθεί ο σχεδιασμός του μεθοδολογικού εργαλείου και οι δυσκολίες που υπήρξαν. Οι επιμέρους ενέργειες πραγματοποιήθηκαν σύμφωνα με τα στάδια της επιστημονικής έρευνας (Παρασκευόπουλος, 1999) :

- a) *Βιβλιογραφική επισκόπηση* : ερευνήθηκε το θέμα της παρούσας εργασίας μέσα από παλαιότερες αλλά και σύγχρονες μελέτες, καθώς και μελέτη νόμων, κανόνων λειτουργίας, εγκυκλίους και αποφάσεις, τόσο στην ελληνική όσο και τη διεθνή βιβλιογραφία.
- b) *Εννοιολογική προσέγγιση* : διατυπώθηκαν οι βασικές έννοιες και οι ορισμοί των θεωρητικών αρχών, αλλά και οι υποθέσεις εργασίας όπως έχουν εκτεθεί ευρέως και αποτελούν το θεωρητικό υπόβαθρο της έρευνας.
- c) *Ερευνητικό μέρος* : διαμορφώθηκαν οι ερευνητικές προτάσεις και οι έννοιες και τα ερευνητικά ερωτήματα, επίσης, προσδιορίστηκε το είδος της έρευνας, το δείγμα, ο χρόνος και ο τρόπος διεξαγωγής της.

### *4.2. Το αντικείμενο και οι στόχοι της έρευνας*

Το αντικείμενο της έρευνας είναι μια ενέργεια καταγραφής των απόψεων και των αντιλήψεων των σωφρονιστικών υπαλλήλων, τόσο για τους κρατούμενους όσο και για το ίδιο το επάγγελμα που ακολουθούν. Η έρευνα διενεργήθηκε σε ένα σωφρονιστικό κατάστημα τύπου Α και Β, μέσω της ποιοτικής έρευνας σε 26 υπαλλήλους, του καταστήματος την περίοδο Ιανουαρίου 2017 έως Φεβρουαρίου 2017. Κύριος στόχος της παρούσας εργασίας είναι να αναδειχθεί ο βαθμός ικανοποίησης του επαγγέλματος των σωφρονιστικών υπαλλήλων αλλά και οι



προοπτικές για την καλύτερη λειτουργία του καταστήματος. Ακόμα, πιο είναι το πλαίσιο λειτουργίας του καθηκοντολογίου και κατά πόσο ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες του καταστήματος.

Τα σημαντικότερα ερευνητικά ερωτήματα προς διερεύνηση ήταν τα ακόλουθα:

1. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των σωφρονιστικών υπαλλήλων
2. Η επιλογή του επαγγέλματος τους
3. Η άποψη τους για την επικινδυνότητα του επαγγέλματος και την επαγγελματική εξουθένωση (burn out)
4. Η στάση τους για την κατάσταση των καταστημάτων και της σωφρονιστικής πολιτικής
5. Η σχέσεις που διαμορφώνονται ανάμεσα στο προσωπικό και τους κρατούμενους

#### *4.3. Ερευνητικές υποθέσεις*

Ακολούθως, παραθέτονται οι βασικές ερευνητικές υποθέσεις της εν λόγω μελέτης, οι οποίες θα ελεγχθούν με βάση τα εμπειρικά αποτελέσματα της έρευνας.

1. Για ποιους λόγους οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι επιλέγουν το επάγγελμα ;
2. Ποια είναι η άποψη των σωφρονιστικών υπαλλήλων για το επάγγελμα τους ;
3. Ποια η στάση της κοινωνίας προς το επάγγελμα του σωφρονιστικού υπαλλήλου ;
4. Ποια είναι η άποψη των σωφρονιστικών υπαλλήλων για τους κρατούμενους και το προσωπικό της διοίκησης ;
5. Ποια είναι η θέση τους για τα προγράμματα βελτιωτικής μεταχείρισης των κρατουμένων ;

#### *4.4. Οι περιορισμοί της έρευνας*

Τα καταστήματα κράτησης είναι χώροι κλειστοί προς τους μη έχοντες εργασία. Όπως είναι γνωστό είναι δύσκολο να εισέλθει κάποιος για να διεξάγει μια έρευνα σε όλο το δημόσιο τομέα, πόσο μάλλον σε τέτοια κλειστού τύπου καταστήματα. Υπάρχει μία καχυποψία για να μην μαθευτούν τα λεγόμενα τους αλλά και για το αν θα πρέπει να απαντήσουν σε όλες τις ερωτήσεις με ειλικρίνεια καθώς κάποια θέματα είναι ιδιαίτερα. Επίσης, η διεξαγωγή της έρευνας έγινε με τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

Βέβαια, σημαντικό ρόλο στην επιλογή του συγκεκριμένου καταστήματος είναι τόσο η θέση του (τόπος), όσο και το γεγονός ότι έχω πραγματοποιήσει την πρακτική μου άσκηση για την απόκτηση του πτυχίου μου ως κοινωνική λειτουργός. Αυτό έπαιξε σημαντικό ρόλο για το είδος της έρευνας που χρησιμοποιήθηκε. Για την παρούσα εργασία χρησιμοποιήθηκε η ποιοτική έρευνα με το εργαλείο της ημι-δομημένης συνέντευξης (Παράρτημα). Επίσης, ήταν δύσκολο να δεχθούν οι υπάλληλοι να μιλήσουν – να δώσουν συνέντευξη- για τον επαγγελματικό τους ρόλο, καθώς υπήρχε μια καχυποψία τόσο για τις ερωτήσεις της συνέντευξης όσο και για την πιθανή δημοσιοποίηση της έρευνας. Μετά όμως από τις πρώτες συνεντεύξεις το παραπάνω έπαψε να ισχύει. Τέλος, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι εργάζονται με βάρδιες και ήταν δύσκολο να βρεθούν πολλοί από αυτούς να έχουν χρόνο και να είναι διατεθειμένοι να πάρουν μέρος στην έρευνα.

#### *4.5. Μεθοδολογία*

Η εξέταση του παραπάνω ερωτήματος πραγματοποιήθηκε αρχικά μέσω βιβλιογραφικής επισκόπησης για την πληρέστερη κατανόηση και προσέγγιση του θέματος. Στη συνέχεια, κρίθηκε σκόπιμο να ακολουθηθεί η ποιοτική μέθοδος, διότι χρειάζεται διεισδυτική προσέγγιση στην προσωπικότητα των υποκειμένων και κατανόηση των αντιλήψεων και των βιωμάτων τους, όπως επίσης ερμηνεία των άμεσων ή έμμεσων μηνυμάτων που θα αναδυθούν. Υπάρχει ανάγκη για διερεύνηση των εμπειριών, των εκφράσεων, των σχόλιων, της οπτικής των υποκειμένων αλλά και των παρατηρήσεων του ίδιου του ερευνητή. Δεν ενδιαφέρει η γενίκευση των

συμπερασμάτων αλλά προέχει η επιθυμία του ερευνητή να αφουγκραστούν και να ερμηνεύσουν τις απόψεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων για αυτό το ζήτημα (Παρασκευοπούλου-Κόλλια, 2008, σ. 32).

Το μεθοδολογικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για την εμβάθυνση και τη μετέπειτα ερμηνεία των δεδομένων είναι η συνέντευξη σε βάθος μεταξύ των σωφρονιστικών υπαλλήλων και ερευνητών, κατόπιν σχεδιασμού ενός οδηγού συνέντευξης. Η τεχνική της συνέντευξης προσφέρει πληροφορίες για τα ερευνητικά ερωτήματα, δηλαδή θα δώσει απαντήσεις αναφορικά με τον επαγγελματικό ρόλο των σωφρονιστικών υπαλλήλων και την διαβίωση τους στο σωφρονιστικό περιβάλλον, που θα έρθουν στην επιφάνεια μέσω του διαλόγου και της άμεσης και προσωπικής επαφής ανάμεσα στον ερευνητή και τις/τους υπαλλήλους, εφόσον αποκτηθεί εμπιστοσύνη και εκτίμηση μεταξύ τους.

Τα θέματα που προσπαθούν να αναδειχθούν από την παρούσα έρευνα απαιτούν ιδιαίτερο χειρισμό εκ μέρους του ερευνητή, που έθεσε καθορισμένες ερωτήσεις στις/στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους αλλά ταυτόχρονα παρείχε χώρο και χρόνο, προκειμένου εκείνοι/ες να εκφράσουν ελεύθερα προσωπικές στάσεις και αντιλήψεις. Για το σκοπό αυτό, επιλέχθηκε ο τύπος της ημιδομημένης συνέντευξης αφ' ενός διότι για το παρόν θέμα απαιτείται μια στοιχειώδη δομή και υποβολή συγκεκριμένων ερωτήσεων για τη διεξαγωγή αποτελεσμάτων, αφ' ετέρου πρόκειται για τύπο συνέντευξης που παρέχει ευελιξία στον τρόπο οργάνωσης της διαδικασίας, τη σειρά των ερωτήσεων, τη διαμόρφωσή τους ανάλογα με το υποκείμενο, καθώς και την προσθήκη ή αφαίρεση ερωτήσεων και θεμάτων προς συζήτηση (Ιωσηφίδης, 2008, σσ. 115-7).

#### *4.6. Το δείγμα της έρευνας*

Η έρευνα έλαβε χώρα σε ένα κατάστημα κράτησης τύπου Α και Β στον ελλαδικό χώρο. Οι συνεντευξιαζόμενοι άνηκαν σε όλες τις υπηρεσιακές θέσεις με απόκλιση τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους εξωτερικής φύλαξης. Έλαβαν μέρος άτομα από το ειδικευμένο προσωπικό, το προσωπικό της διοίκησης με έμφαση στους υπαλλήλους του προσωπικού εσωτερικής φύλαξης. Το σύνολο των συνεντεύξεων ανέρχονται στα 25 άτομα από τα 53 (συμπεριλαμβανομένων αυτών που έχουν τεθεί σε αργίες, έχουν κηρυχτεί Α.Α. , και αυτών που έχουν μεγάλες άδειες για προσωπικούς λόγους – π.χ. συνταξιοδότησης-). Από τα 25 άτομα, οι 4 ήταν γυναίκες ενώ οι 21 άντρες. Σημαντικό είναι να αναφερθεί πως το σύνολο των ανδρών που βρίσκονται σε διοικητικές θέσεις (γραμματεία, λογιστήριο, κοινωνική υπηρεσία) έχουν διατελέσει ως φυλακτικό προσωπικό (Δ.Ε. φύλαξης) στο εν λόγω ή σε κάποιο άλλο κατάστημα.

Όπως προαναφέρθηκε, η χρονική περίοδος διεξαγωγής της έρευνας ήταν από τον Ιανουάριο 2017 έως τον Φεβρουάριο 2017, αφού πρωτίστως είχε εγκριθεί η είσοδος μου στο κατάστημα από το Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

#### *4.7. Η σύνταξη του ερευνητικού εργαλείου*

Για την εγκυρότητα του ερευνητικού εργαλείου χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία κυρίως από έρευνες του εξωτερικού. Πιο συγκεκριμένα το ερευνητικό εργαλείο βασίστηκε στην έρευνα του Leonard Morgenbesser του Πανεπιστημίου της Νέας Υόρκης το 1984, στην έρευνα του Kauffman του Πανεπιστημίου Harvard το 1985, στην έρευνα του Murphy Glen για το Πανεπιστήμιο της Βοστώνης το 1991, στην έρευνα του Freeman του 1994 και στην διδακτορική διατριβή του Αρφαρά στο Πάντειο Πανεπιστήμιο το 2011.

Πριν ξεκινήσει η έρευνα είχε γνωστοποιηθεί στους υπαλλήλους από τον διευθυντή του καταστήματος και διενεργήθηκε μία πιλοτική έρευνα σε 3 άτομα για να γίνει ένας πιο πρακτικός έλεγχος των ερωτήσεων που περιλάμβανε το ερευνητικό εργαλείο. Πριν ξεκινήσει η συνέντευξη γινόταν μια σχετική ενημέρωση του συνεντευξιαζόμενου από τον συνενευκτή, που στόχο είχε την ενημέρωση του πρώτου για την προστασία της ανωνυμίας του και τον σκοπό που διεξάγεται η παρούσα έρευνα.

Η συνέντευξη αποτελείτο από τέσσερις θεματικούς άξονες που αφορούσαν α) προσωπικά στοιχεία, β) εκπαίδευση και επιμόρφωση των σωφρονιστικών υπαλλήλων, γ) ο ρόλος των σωφρονιστικών υπαλλήλων και δ) η σωφρονιστική πολιτική.

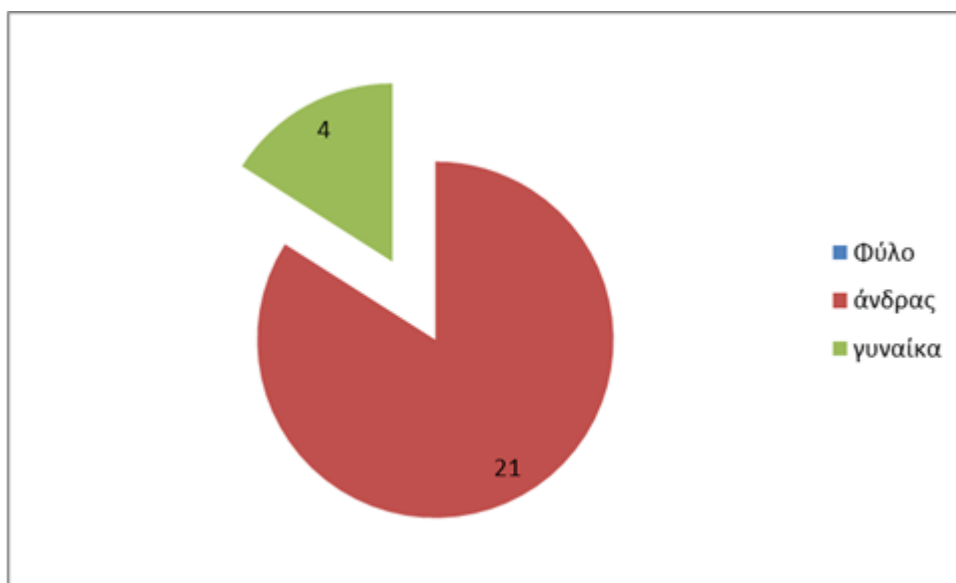
Στο πρώτο μέρος της συνέντευξης βρίσκονται οι ερωτήσεις για τα προσωπικά, τα δημογραφικά και τα κοινωνικά χαρακτηριστικά των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Ενώ στο υπόλοιπο μέρος γίνεται μια προσπάθεια καταγραφής των στάσεων και των αντιλήψεων των εν λόγω υπαλλήλων.

## 5. Τα αποτελέσματα της έρευνας

Όσο αφορά τα πρώτα στοιχεία της έρευνας που αναφέρονται στα προσωπικά στοιχεία καταγράφηκαν και αναλύθηκαν με το πρόγραμμα Excel Microsoft 2010, για την δημιουργία διαγραμμάτων, που αποσκοπεί στην καλύτερη κατανόηση των αποτελεσμάτων.

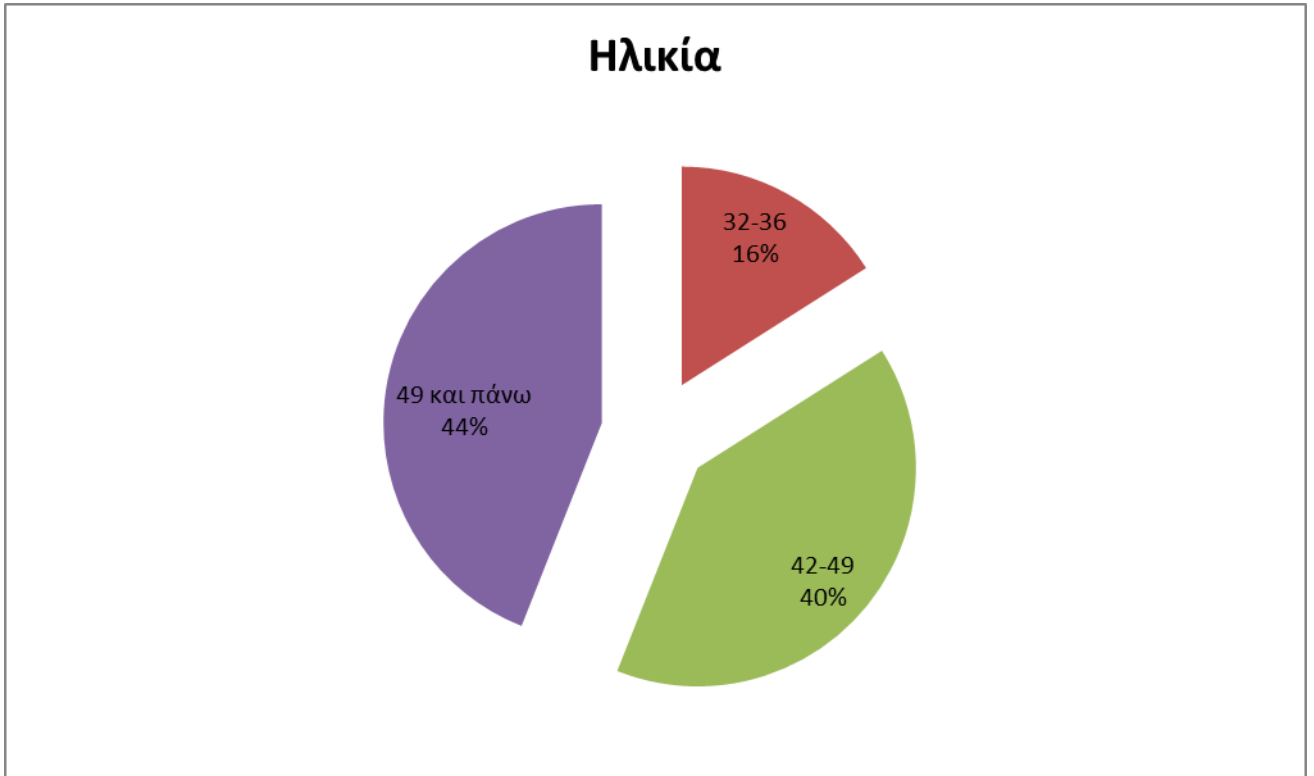
### 5.1.Προσωπικά στοιχεία

#### Ερώτηση 1 : Φύλο



Όπως καταγράφεται και από το παραπάνω διάγραμμα οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν σε 25 άτομα εκ των οποίων οι (4) ήταν γυναίκες ενώ οι (21) είναι άνδρες. Το γεγονός αυτό βέβαια προκύπτει από το γεγονός ότι το Κατάστημα Κράτησης που διενεργήθηκαν οι εν λόγω συνεντεύξεις είναι Κατάστημα Ενηλίκων Ανδρών.

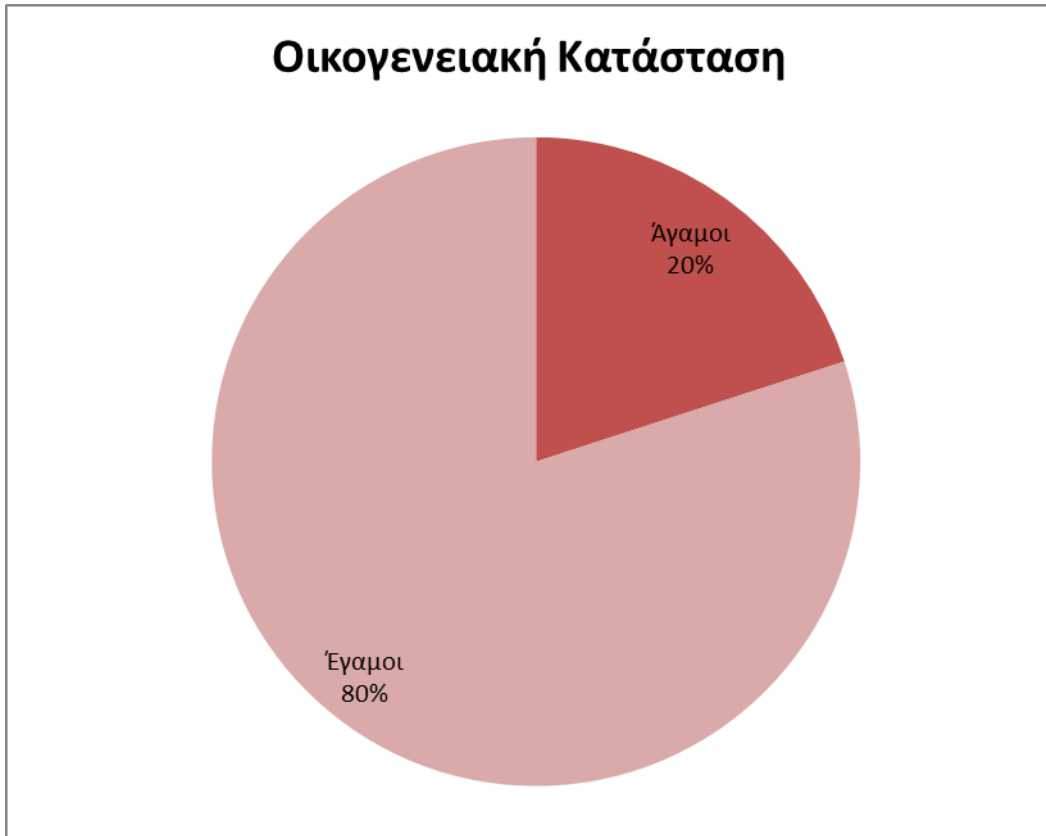
## Ερώτηση 2 : Ηλικία



Το παραπάνω διάγραμμα απεικονίζει τις ηλικιακές ομάδες που εργάζονται στο συγκεκριμένο Κατάστημα. Τα (4) άτομα είναι ηλικίας 32-36 ετών ενώ τα (11) είναι πάνω από 49 ετών. Το παραπάνω προκύπτει καθώς δεν γίνονται προσλήψεις στο Δημόσιο τομέα, με αποτέλεσμα το προσωπικό να είναι κουρασμένο και οι περισσότεροι να μην δέχονται εύκολα τις αλλαγές του συστήματος που αποβλέπουν σε μια πιο ανθρωπιστική μεταχείριση.

Στην έρευνα του Jacobs (1978) ανέδειξε πως ο μέσος όρος των σωφρονιστικών υπαλλήλων ήταν στην ηλικία των 45 ετών, ενώ σε επόμενες έρευνες από το 1995 και αργότερα οι υπάλληλοι εμφανίζονται ανάμεσα σε 30 έως 40 ετών.

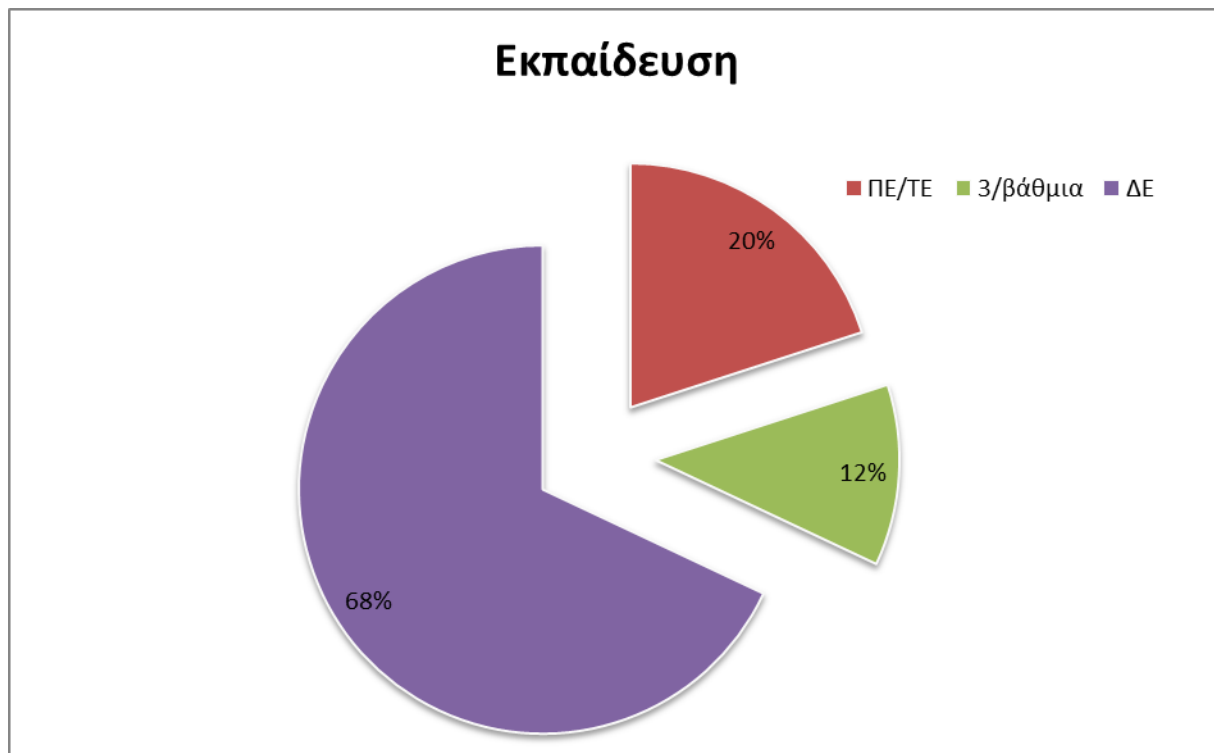
### Ερώτηση 3: Οικογενειακή Κατάσταση



Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι που εργάζονται το Κατάστημα είναι κατά βάση παντρεμένοι. Όπως διαφαίνεται και παραπάνω το 80% είναι παντρεμένοι ενώ το 20% είναι άγαμοι.



#### Ερώτηση 4 : Εκπαίδευση



Όσο αφορά την εκπαίδευση των υπαλλήλων παρατηρούμε πως το μεγαλύτερο ποσοστό το οποίο ανέρχεται σε 68% είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Αυτό προκύπτει αφενός καθώς και η πρόσληψη τους ως φυλακτικό προσωπικό ζητά να είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αφετέρου διότι οι περισσότεροι συνεντευξιαζόμενοι είναι φύλακες. Ακόμη βλέπουμε πως το 20% είναι απόφοιτοι Πανεπιστημιακής ή Τεχνολογικής Εκπαίδευσης.

Ακόμη σύμφωνα με μια πρόσφατη έρευνα του Αρφαρά (2011) σε όλα τα καταστήματα της Ελλάδας, βλέπουμε πως το 69% του δείγματος της εν λόγω έρευνας είναι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Βέβαια με το πέρασμα των χρόνων παρατηρείται πως το μορφωτικό επίπεδο των σωφρονιστικών υπαλλήλων συνεχώς αυξάνεται, γεγονός στο οποίο έχει συνδράμει και ο καθορισμός των νέων κριτηρίων που εκτός από ηλικία και ύψος ως τυπικά προσόντα ορίζει και το απαιτούμενο μορφωτικό επίπεδο.

### Ερώτηση 5 : Χρόνια Υπηρεσίας ως Σωφρονιστικός Υπάλληλος



Οι υπάλληλοι του Καταστήματος σε ποσοστό 60% , εργάζονται σε Καταστήματα Κράτησης πάνω από είκοσι χρόνια γεγονός που μπορεί εύκολα να τους οδηγήσει σε εξουθενωτικές καταστάσεις αλλά και σε επαγγελματική εξουθένωση, εάν δεν διαχειριστεί σωστά, καθώς το περιβάλλον της φυλακής είναι πολύ στρεσογόνο και επικίνδυνο όπως οι ίδιοι έχουν δηλώσει. Τέλος, οι νεοεισερχόμενοι υπάλληλοι που εργάζονται στο κατάστημα λιγότερο από πέντε χρόνια είναι μόλις (3) άτομα. Στην έρευνα του Talbot το 2005, ο υπάλληλος εμφανίζει μέσο όρο χρόνων υπηρεσίας στα 10 έτη (Κορπος, 2016, σ. 311).

### Ερώτηση 6 : Έχετε υπηρετήσει σε άλλο κατάστημα κράτησης; Θα επιθυμούσατε να μεταχθείτε σε κάποιο άλλο κατάστημα;

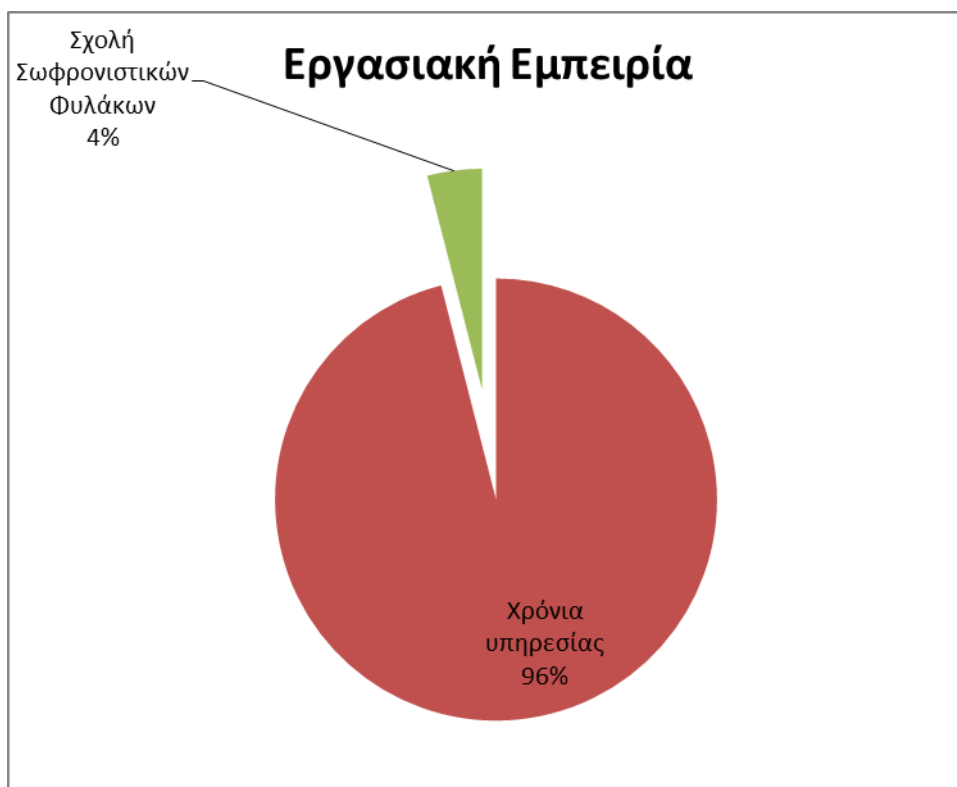
Οι περισσότεροι εκ των συμμετεχόντων έχουν εργαστεί και σε άλλα Καταστήματα Κράτησης. Τα Καταστήματα που έχουν υπηρετήσει είναι αυτά της Αθήνας, των Χανίων, του Ηρακλείου, του Δομοκού και της Κορίνθου. Δεν υπήρξαν κάποιοι από τους υπαλλήλους που να επιθυμούν την μεταγωγή τους σε κάποιο

Κατάστημα. Κυρίως εξέφρασαν την επιθυμία τους να μεταχθούν σε κάποια άλλη υπηρεσία (θα αναλυθεί παρακάτω).

### Ερώτηση 7 : Προϋπηρεσία εκτός Καταστημάτων Κράτησης

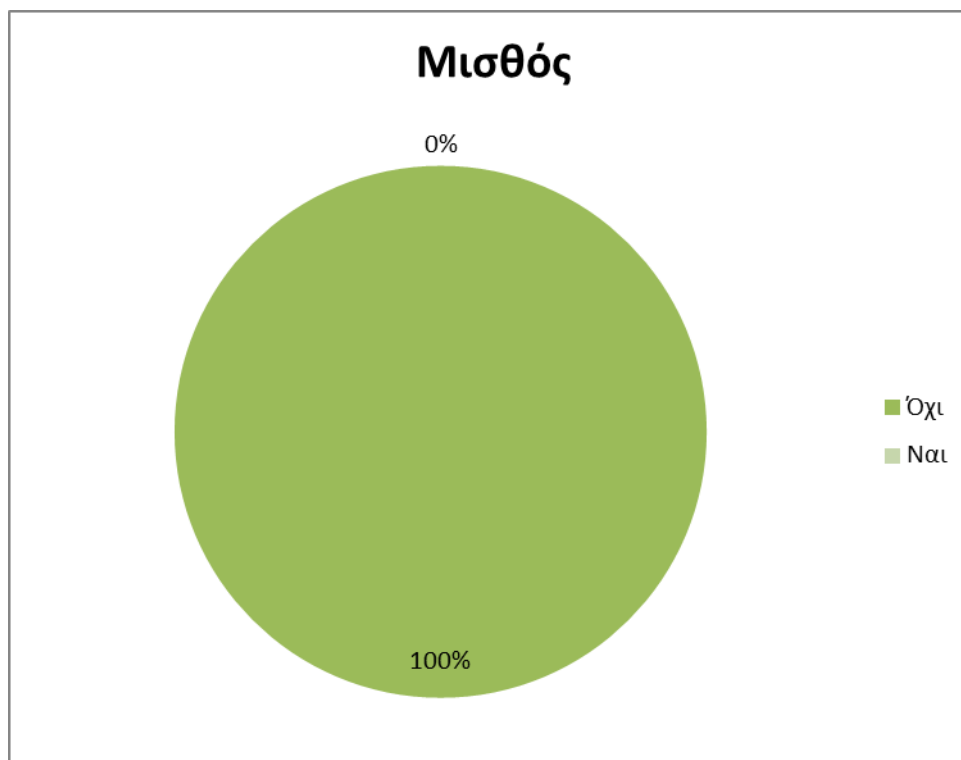
Το μεγαλύτερο μέρος των συνεντευξιζόμενων έχουν εργαστεί σε διάφορους χώρους κυρίως του Ιδιωτικού τομέα. Κάποιοι έχουν εργαστεί σε εργοστάσια μαζικής παραγωγής, σε καταστήματα, σαν οδηγοί μεγάλων οχημάτων, σε αγροτικές εργασίες, σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και σε διάφορα άλλα μέρη. Ακόμη ένα μικρό ποσοστό έχει εργαστεί και στον Δημόσιο τομέα με συμβάσεις εργασίας.

### Ερώτηση 8 : Από πού πιστεύετε ότι έχει αποκτηθεί η εμπειρία σας ;



Όπως διαφαίνεται από το παραπάνω γράφημα οι ερωτώμενοι έχουν αποκτήσει την εργασιακή τους εμπειρία κυρίως μέσω των χρόνων που εργάζονται στην υπηρεσία. Παραταύτα, ένα άτομο απάντησε πως σημαντικό ρόλο στην εργασιακή του εμπειρία κατείχε το γεγονός πως είχε πάει στην Σχολή Σωφρονιστικών Υπαλλήλων πριν την εισαγωγή του στο Κατάστημα.

**Ερώτηση 9 : Θεωρείται ότι ο μισθός που παίρνεται ανταποκρίνεται στην εργασία που παρέχεται;**

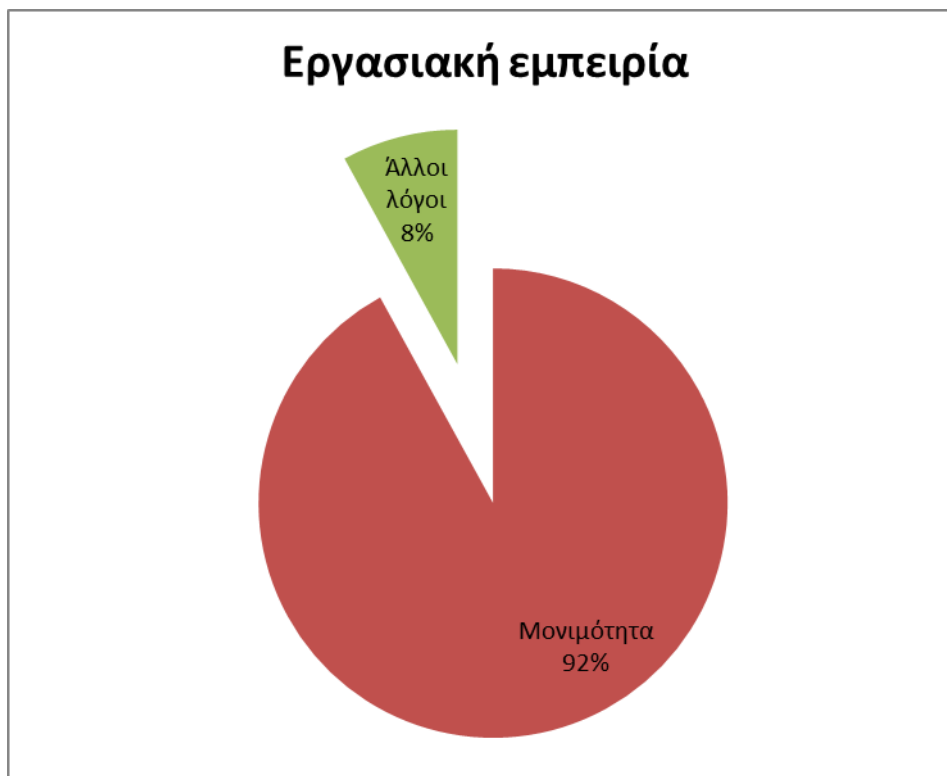


Οι υπάλληλοι του Καταστήματος θεωρούν πως ο μισθός τους δεν ανταποκρίνεται ούτε στην παρεχόμενη εργασία αλλά ούτε και στις ανάγκες τους. Δεν υπήρξε κανένας να είναι ικανοποιημένος με τον μισθό του καθώς με την οικονομική κρίση που διανύουμε οι μισθοί τους έχουν μειωθεί πολύ. Βέβαια αρκετοί παρατήρησαν ότι στα πρώτα χρόνια της υπηρεσίας τους ο μισθός ήταν πολύ ικανοποιητικός και ένα κίνητρο για να επιλέξουν το επάγγελμα. Αν ήξεραν ότι θα έχουν τόσο χαμηλούς μισθούς με τόση παρεχόμενη εργασία, πολλοί δεν θα το επέλεγαν.

### Ερώτηση 10 : Ασκείτε παράλληλα κάποια άλλη εργασία εκτός από αυτήν ;

Οι 18 από τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους παράλληλα με την δουλειά τους στο Κατάστημα ασχολούνται και με άλλες εργασίες, κυρίως αγροτικές. Όπως οι ίδιοι παρατηρούν είναι πολύ δύσκολο να ανταπεξέλθουν στις δύσκολες συνθήκες ζωής αν δεν κάνουν και κάτι παράλληλα, ειδικά εκείνοι που είναι παντρεμένοι με παιδιά και η/ο σύζυγος τους δεν εργάζεται. Βέβαια, υπάρχουν και κάποιοι που δεν ασκούν παράλληλα κάποια άλλη εργασία, καθώς δεν είναι απαραίτητο ή δεν έχουν το χρόνο ή τρόπο να εργαστούν και παράλληλα με την βασική τους δουλειά στο Κατάστημα Κράτησης.

### Ερώτηση 11 : Γιατί επιλέξατε να γίνετε σωφρονιστικός υπάλληλος ;



Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων επέλεξε το επάγγελμα για λόγους μονιμότητας, όπως φαίνεται και από το παραπάνω διάγραμμα. Ήταν μια επιλογή

ανάγκης όπως παρατήρησαν κάποιοι καθώς όλοι κάποια εποχή ήθελαν αυτή την σταθερότητα που προσέφερε ο Δημόσιος τομέας. Ακόμα, ένα μικρό ποσοστό, δεν επέλεξε την εργασία του ως σωφρονιστικός υπάλληλος αλλά, μετατάχθηκαν χωρίς να είναι δική τους επιλογή.

## 5.2. Εκπαίδευση και επιμόρφωση σωφρονιστικών υπαλλήλων

### **Ερώτηση 1 : Θεωρείτε ότι είστε επαρκώς καταρτισμένος για να αντεπεξέλθετε στις απαιτήσεις του επαγγέλματος ;**

Όλοι οι υπάλληλοι κατά την περίοδο που πέρασαν ως νεοεισερχόμενοι ένιωθαν απειρία και δεν θεωρούσαν τον εαυτό τους καταρτισμένο. *«Η μόνη βοήθεια ήταν οι συνάδελφοι που είχαν προϋπηρεσία»*, είπε κάποιος. *«Η σχολή δεν βοήθησε γιατί δεν υπήρχε»*, αναφέρθηκε από κάποιον υπάλληλο. Η άποψη των σωφρονιστικών υπαλλήλων για την κατάρτιση τους ήταν σχεδόν καθολική. Κάποιοι δεν είναι ακόμη ικανοί για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις του επαγγέλματος.

Οι απαντήσεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων ήταν σχεδόν ίδιες καθώς πλήθος αυτών είπε πως ως νεοεισερχόμενοι στο Κατάστημα ήταν πλήρως μη καταρτισμένοι και *«ανήξεροι»* όπως αυτοχαρακτηρίστηκαν, για το τι τους περιμένει. Κάποιος μάλιστα στην παραπάνω ερώτηση είπε : *«Καταρτισμένοι; Μας έριξαν μια κλωτσιά και μπήκαμε»*. Από την παραπάνω φράση μπορούμε να αντιληφθούμε την απογοήτευση του υπαλλήλου για τον τρόπο εισαγωγής τους στο εργασιακό περιβάλλον. Τέλος, υποστήριξαν πως ο μόνος τρόπος κατάρτισης ήταν τα χρόνια υπηρεσίας και η τριβή τους μέσα στο Κατάστημα.

### **Ερώτηση 2 : Πιστεύετε γενικότερα ότι υπάρχουν ελλείψεις στην εκπαίδευση του σωφρονιστικού προσωπικού ;**

Οι ερωτώμενοι θεωρούν πως δεν υπάρχει εκπαίδευση στον κλάδο τους και είναι όλοι σύμφωνοι σε αυτό. Περισσότερο δε, για τους φύλακες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, οι οποίοι είναι υποχρεωμένοι να παρακολουθήσουν την Σχολή Σωφρονιστικών Φυλάκων για να μονιμοποιηθούν. Ακόμη οι περισσότεροι θα ήθελαν

η σχολή να λειτουργεί πριν την εισαγωγή τους στο Κατάστημα και να περιέχει και πρακτική άσκηση. Μια ενδιαφέρουσα, προς διερεύνηση, ιδέα που έδωσε κάποιος υπάλληλος είναι η ακόλουθη : *θα έπρεπε να δημιουργηθεί μια σχολή κανονική, να λειτουργεί σαν τις υπόλοιπες σχολές, να επιλέγουν από μαθητές αν θέλουν να ακολουθήσουν το επάγγελμα, στη συνέχεια να ακολουθούν τα μαθήματα, που θα πρέπει να γίνονται από σωστά καταρτισμένους εκπαιδευτές και σίγουρα από άτομα που έχουν διατελέσει ως σωφρονιστικοί υπάλληλοι. Θα ήταν χρήσιμο να μην είναι μια καθαρά θεωρητική σχολή, και για την απόκτηση του πτυχίου να γίνεται πρακτική άσκηση για να μπορεί και ο σπουδαστής να βιώσει το περιβάλλον της φυλακής και να κατανοήσει αν μπορεί να το αντέξει.*

**Ερώτηση 3 : Το Υπουργείο Δικαιοσύνης Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων οργανώνει εκπαιδεύσεις κατάλληλες για το επάγγελμά σας, που απαντούν στις ανάγκες σας; Αν ναι ποια ήταν η τελευταία εκπαίδευση που συμμετείχατε; Σας βοήθησε στην ενίσχυση του επαγγελματικού σας ρόλου; Πώς;**

Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι δεν είναι πάντα ενημερωμένοι για τις εκπαιδεύσεις και η άποψη τους είναι πως δεν υπάρχουν. Οι υπάλληλοι με πολλά χρόνια υπηρεσίας αδυνατούν να θυμηθούν την τελευταία τους εκπαίδευση καθώς ήταν πριν πολλά χρόνια. Οι νεότεροι είπαν πως είχε γίνει μια προσπάθεια εκπαίδευσης από κάποιους πυροσβέστες πριν κάποια χρόνια για (2) ώρες και άλλο ένα δίωρο σεμινάριο από κάποια νοσηλεύτρια που έκανε επίδειξη με την «κούκλα», όπως είπαν .

Το βασικό μειονέκτημα των σεμιναρίων είναι πως γίνονται κυρίως στην πρωτεύουσα, με αποτέλεσμα να απαιτείται η μετακίνηση τους από το χώρο εργασίας αλλά και η κάλυψη των εξόδων τους. Θα ήθελαν να γίνονται οι εκπαιδεύσεις στο Κατάστημα για να μπορούν να λάβουν μέρος καθώς όπως είπαν κάποιοι «και να γίνουν σεμινάρια δεν μας αφήνουν να πάμε», στη συνέχεια δικαιολόγησαν λέγοντας πως «δεν υπάρχει προσωπικό για να καλύψει τις υποχρεωτικές μας άδειες ή/και τα ρεπό πόσο μάλλον να μπορούμε να παραβρεθούμε και σε σεμινάρια».

Ένας ακόμη παράγοντας αποτροπής τους από τις εκπαιδεύσεις είναι πως δεν αφορά αποκλειστικά τον κλάδο τους. Δείχνουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον για μια εκπαίδευση που θα τους βοηθήσει να ανταπεξέλθουν καλύτερα στον επαγγελματικό

τους ρόλο παρά σε ένα σεμινάριο που θα τους παρουσιάσει τα νέα προγράμματα των υπολογιστών.

Πέντε υπάλληλοι είναι αντίθετοι με τα σεμινάρια καθώς θεωρούν πως δεν μπορούν να τους προσφέρουν τίποτα πια. Σε αντίθεση με κάποιους άλλους που περιμένουν, νέες εκπαιδεύσεις για να μάθουν περισσότερα, όμως και αυτοί δεν πιστεύουν ότι θα γίνουν σεμινάρια ειδικά για τον κλάδο τους, και καθώς αυτού του τύπου οι εκπαιδεύσεις δεν είναι υποχρεωτικές είναι δύσκολο να λείψουν από την εργασία τους.

Τρεις από τους νεότερους υπάλληλους υποστήριξαν πως τα σεμινάρια θα ήταν πολύ χρήσιμα κυρίως για τους «παλαιότερους» υπαλλήλους, οι οποίοι έχουν έναν παραδοσιακό επαγγελματικό ρόλο, ο οποίος θα πρέπει να αλλάξει. Ακόμη κάποιος από τους ερωτώντες ζήτησε να του γίνει κάποιο σεμινάριο ή μια εκπαίδευση για να γνωρίσει τον επαγγελματικό του ρόλο, όταν ανέλαβε τα καθήκοντα του και του το αρνήθηκαν.

#### **Ερώτηση 4 : Τι άποψη έχετε για την Σχολή Σωφρονιστικών Φυλάκων;**

Η σχολή σωφρονιστικών φυλάκων όπως έχει αναφερθεί και παραπάνω είναι μια υποχρέωση όλων των υπαλλήλων για την πρόσληψη τους, όμως απ' ότι διαφαίνεται υπάρχουν πολλές δυσλειτουργίες. Το σύνολο των υπαλλήλων εκπαιδεύτηκε στην σχολή μετά την εισαγωγή τους στο Κατάστημα, κυρίως (4) έτη αργότερα από την πρόληψη τους. Βέβαια, βρέθηκε και ένα άτομο το οποίο εκπαιδεύτηκε στη σχολή πριν την εισαγωγή του ως φύλακας στο κατάστημα.

Όλοι οι εργαζόμενοι θεωρούν σφάλμα του συστήματος το γεγονός ότι παρακολουθούν την εκπαίδευση τους αφού έχουν αποκτήσει έστω και κάποια εργασιακή εμπειρία. Θα ήταν σκόπιμο, είπαν, να έχουν εκπαιδευτεί πρώτα και στη συνέχεια να αναλάβουν τα καθήκοντα τους, «για να γνωρίζουμε τι μας περιμένει». Πιστεύουν πως είναι αρκετά χρήσιμη η σχολή παρόλο που έχει πολύ θεωρία και ελάχιστη πρακτική, θα ήταν καλύτερα αν είχε ελάχιστη θεωρία και το σύνολο της ήταν εκπαίδευση σε πραγματικές συνθήκες εργασίας.

Επίσης, όσο αφορά τους καθηγητές που παραδίδουν τα μαθήματα της σχολής, πλήθος σωφρονιστικών υπαλλήλων πιστεύει πως θα πρέπει να είναι άτομα που έχουν εργαστεί και εργάζονται σε Καταστήματα Κράτησης και να έχουν πραγματική εμπειρία στο επάγγελμα, για να γνωρίζουν τις συνθήκες εργασίας και να περιγράφουν



πραγματικά γεγονότα που θα βοηθούν τους εν δυνάμει σωφρονιστικούς υπαλλήλους να ανταπεξέλθουν σε κάποια δύσκολη στιγμή. Τέλος, θεωρούν απαραίτητη την εκπαίδευση τους από ειδικούς της ψυχικής υγείας καθώς το επάγγελμα τους κρίνεται από δύσκολες συνθήκες εργασίας και πολλές φορές χρήζουν ψυχολογικής υποστήριξης.

### *5.3.Ο ρόλος των σωφρονιστικών υπαλλήλων*

#### **1. Ποιο είναι το καθηκοντολόγιο που περιγράφει τη θέση εργασίας σας ;**

Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι που πήραν μέρος στις έρευνες ανήκουν κυρίως στο φυλακτικό προσωπικό, που εργάζονται μέσα στο κατάστημα (κελιά), στην αποθήκη και στο εξωτερικό και εσωτερικό θυρωρείο. Βέβαια, δεν ήταν μόνο φύλακες, μεταξύ τους ήταν και άτομα από την γραμματεία, το λογιστήριο και την κοινωνική υπηρεσία του Καταστήματος. Επίσης, στην εν λόγω έρευνα συμμετείχαν δύο υπαρχιφύλακες και ο αρχιφύλακας του Καταστήματος.

Πιο αναλυτικά, οι ερωτώμενοι που εργάζονται στην γραμματεία ασχολούνται περισσότερο με εργασία γραφείου, ασχολούνται με τις αποφάσεις και τις επιδίδουν στους κρατούμενους και έρχονται σε καθημερινή επαφή μαζί τους καθώς κάνουν ακρόαση. Στην ακρόαση της γραμματείας οι κρατούμενοι εκφράζουν κάποια νομικά ζητήματα και ζητούν τη βοήθεια των γραμματέων για την εκπλήρωση των αιτημάτων τους.

Ακολούθως, τα άτομα που εργάζονται στο λογιστήριο ασχολούνται μεταξύ άλλων με τα χρήματα των κρατουμένων. Δηλαδή σε μέρα ακρόασης λογιστηρίου οι κρατούμενοι πηγαίνουν στο λογιστήριο και παίρνουν τα χρήματα τους σε μάρκες για να μπορούν τα χρησιμοποιήσουν εντός του Καταστήματος.

Οι υπάλληλοι που εργάζονται στην κοινωνική υπηρεσία, παρέχουν ψυχολογική υποστήριξη στους κρατούμενους, κάνουν τις διασυνδέσεις μεταξύ των υπηρεσιών προς όφελος των εγκλείστων, έχουν υπό την εποπτεία τους την βιβλιοθήκη του καταστήματος, και συνεργάζονται με το κοινωνικό και οικογενειακό περιβάλλον των κρατουμένων για την καλύτερη διαβίωση τους. Εκτός από αυτά και την

γραφειοκρατική εργασία που παρέχουν, δύο φορές την εβδομάδα διενεργούν ακρόαση στην οποία παρέχουν στους κρατούμενους είδη υγειονομικής φροντίδας (π.χ. σαπούνι, σκόνη για τα ρούχα κ.α.), τηλεκάρτες, τσιγάρα, ρούχα και συνομιλούν μαζί τους για την επίλυση τυχόν προβλημάτων που έχουν προκύψει.

Οι φύλακες του εξωτερικού θυρωρείου είναι υπεύθυνοι για τους ανθρώπους που εισέρχονται και εξέρχονται στο κατάστημα, είναι υποχρεωμένοι να ελέγχουν τα έγγραφα που τους δίνουν, και να τους κάνουν σωματικό έλεγχο. Επίσης, καταγράφουν τους επισκέπτες, τους υπαλλήλους και τους προμηθευτές που εισέρχονται και εξέρχονται καθώς και την ώρα, τόσο ηλεκτρονικά όσο και χειρόγραφα στο βιβλίο εισόδου – εξόδου. Οι φύλακες του εσωτερικού θυρωρείου είναι η πύλη των κρατουμένων με το διοικητικό μέρος της φυλακής. Οι φύλακες εκεί καλούν τους κρατούμενους για τις ακροάσεις, καταγράφουν τι μπαίνει και τι βγαίνει από την φυλακή (για παράδειγμα, οι τεχνίτες έχουν μαζί τους εργαλεία όπως κατσαβίδια, σφυριά κ.α. τα οποία ο φύλακας του θυρωρείου πρέπει να ελέγχει και να καταγράφει την πορεία τους). Και αυτοί είναι σε καθημερινή επαφή με τους κρατούμενους καθώς, είναι η πρώτη επαφή των κρατουμένων για να τους επιτραπεί η είσοδος στο διοικητικό μέρος του Καταστήματος.

Στη συνέχεια, οι φύλακες είναι υπεύθυνοι για την εύρυθμη λειτουργία του καταστήματος. Μεταξύ άλλων έχουν τον έλεγχο των κελιών, κάνουν την καταμέτρηση των κρατουμένων, κλειδώνουν και ξεκλειδώνουν τις πόρτες που οδηγούν στα κελιά και τα προαύλια και οδηγούν τους εγκλείστους στο υπόλοιπο μέρος της φυλακής. Ακόμη, κάνουν σωματική έρευνα στους κρατούμενους και κατά τη διάρκεια της εισαγωγής τους αλλά και της εξαγωγής τους. Επίσης ερευνούν τα πράγματα των κρατουμένων και διεξάγουν έρευνες μέσα στα κελιά όταν αυτό κρίνεται αναγκαίο. Είναι σε καθημερινή επαφή με τους φυλακισμένους και είναι συνήθως αυτοί που έρχονται σε πιο στενή επαφή με τους παραπάνω.

Τέλος, ο Αρχιφύλακας του καταστήματος είναι υπεύθυνος για την τοποθέτηση των κρατουμένων σε κελιά ή θαλάμους. Ακόμη, σε συνεργασία με τους φύλακες και τους υπαρχιφύλακες καθορίζει τις βάρδιες, τα ρεπό και τις άδειες των φυλάκων. Μεταξύ άλλων, κάνει ακροάσεις και είναι υπεύθυνος για τα πράγματα που ζητούν οι κρατούμενοι να τους φέρουν. Για παράδειγμα, εάν κάποιος θέλει να φέρει εντός της φυλακής κάποιο παιχνίδι, όπως τάβλι, σκάκι ή παπούτσια και οτιδήποτε άλλο, θα

πρέπει να πάρει την άδεια του Αρχιφύλακα. Και αυτός με τη σειρά του έχει καθημερινή τριβή με τους κρατούμενους καθώς τους δέχεται στο γραφείο του και πηγαίνει και εντός φυλακής όταν αυτό κριθεί απαραίτητο.

## **2. Η επαφή σας με τους κρατούμενους είναι καθημερινή ;**

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω όλοι οι εμπλεκόμενοι στην έρευνα έχουν καθημερινή επαφή με τους κρατούμενους εκτός από τους φύλακες του εξωτερικού θυρωρείου που μπορούμε να πούμε πως η εργασία τους είναι λίγο πιο αποστασιοποιημένη από τους εγκλείστους, καθώς η επαφή τους είναι προστατευμένη.

## **3. Μέσα από την εμπειρία σας θα μπορούσατε να μου πείτε ποια θεωρείται ότι είναι η σχέση που διαμορφώνεται μεταξύ των σωφρονιστικών υπαλλήλων και των κρατουμένων;**

Οι ερωτώμενοι χαρακτήρισαν την σχέση τους με τους κρατούμενους τυπική. Μάλιστα χαρακτηριστικά είπαν: *«τυπική, και έτσι πρέπει να είναι»*. Σίγουρα κάποιοι έχουν δημιουργήσει σχέσεις συμπάθειας αλλά αυτό επηρεάζει το ρόλο τους. Οι περισσότεροι κατέχουν μια πιο απρόσωπη σχέση και όχι φιλική προς τους κρατούμενους. Βέβαια, όταν ο κρατούμενος είναι πολλά χρόνια στο κατάστημα και έχει κοινά χαρακτηριστικά με τους υπαλλήλους τείνει να έχει πιο στενές επαφές και να είναι φιλικά διακείμενος σύμφωνα με τον Jacobs. Κάποιοι άλλοι υποστήριξαν πως : *«πρέπει να σεβόμαστε τους κρατούμενους και να μην τους φερόμαστε άσχημα για να υπάρχει ηρεμία στην φυλακή»*. Είναι χαρακτηριστική η φράση από την έρευνα του Crawley πως: *«ο υπάλληλος πρέπει να είναι φιλικός και όχι φίλος με τους κρατούμενους»*. Ακόμη κάποιος άλλος είπε πως *«δεν θα πρέπει να δημιουργείται σχέση, κανονικά πρέπει να μιλάμε μόνο υπηρεσιακά και όχι για άλλους λόγους»*. Επίσης, ένας υπάλληλος είπε πως *«οι κρατούμενοι με τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους δεν θα πρέπει να είναι φίλοι, θα πρέπει να τηρούνται οι αποστάσεις και να μην υπάρχει εκμετάλλευση»*.

Σε αυτό το σημείο μπορούμε να κατανοήσουμε πως οι υπάλληλοι εμφανίζουν μια «τυπολατρία». Χαρακτηρίζονται από μια τυπική στάση που προσπαθούν να

διατηρούν καθώς έτσι νιώθουν ασφάλεια για το ρόλο τους αλλά και για την τήρηση της τάξης, το οποίο αποτελεί και το κύριο καθήκον τους.

#### **4. Αντιμετωπίζεται τους κρατουμένους διαφορετικά επηρεασμένοι από**

- a) Την παραβατική τους πράξη**
- b) Την συμπεριφορά που εκδηλώνουν μέσα στο κατάστημα κράτησης**
- c) Τις ιδιαίτερες ανάγκες που έχουν (χρήση ναρκωτικών, προβλήματα ψυχικής υγείας, ΑΜΕΑ)**

Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι τείνουν να συμπεριφέρονται στους έγκλειστους κυρίως ανάλογα με την συμπεριφορά που εκδηλώνουν οι δεύτεροι στο κατάστημα και λιγότερο επηρεασμένοι από τις ιδιαίτερες ανάγκες τους. Δεν επηρεάζονται από την παραβατική πράξη καθώς συνήθως δεν είναι γνωστή και ούτε ενδιαφέρονται να μάθουν. Οι υπάλληλοι φύλαξης δεν έχουν πρόσβαση στους φακέλους των κρατουμένων και αν δεν τους πουν οι ίδιοι οι κρατούμενοι δεν ενδιαφέρονται να μάθουν την πράξη για την οποία κατηγορήθηκε ο κάθε κρατούμενος. Ενώ για ένα άτομο σημαντικό ρόλο έχει και η διαπραχθείσα πράξη του έγκλειστου.

Σημαντικό είναι να επισημάνουμε πως οι υπάλληλοι έκαναν λόγο για την νομοθεσία που έχει αλλάξει αναφέροντας πως πλέον πρέπει να προσέχουν πάρα πολύ τους κρατούμενους, συγκεκριμένα αναφέρουν πως : « έχουμε μόνο ευθύνες πλέον, όχι δικαιώματα, φοβόμαστε τις αναφορές των κρατουμένων στο πειθαρχικό συμβούλιο, προς εμάς». Και σε αυτή την ερώτηση εμφανίζεται το αίσθημα τους για απόλυτη τυπική στάση, μην ξεχνάμε πως αυτού του τύπου τα επαγγέλματα χαρακτηρίζονται από πειθαρχία και τυπική στάση.

#### **5. Πως αισθάνεστε για τον επαγγελματικό σας ρόλο ;**

Το πλήθος των ερωτηθέντων νιώθει μια απάθεια για τον ρόλο του, χαρακτηριστική ήταν η φράση ενός υπαλλήλου ο οποίος είπε : «είμαστε αναλώσιμοι». Δεν νιώθουν κάποια ιδιαίτερη κατάσταση και προσφορά, κάνουν ότι

τους λένε απλά για να περάσουν τις ώρες τους στον εργασιακό τους χώρο. «δεν έχουμε ρόλο, κάνουμε ότι μας πουν, προσαρμοζόμαστε στις καταστάσεις, ελισσόμαστε και προσπαθούμε να κρατήσουμε τις λεπτές ισορροπίες μεταξύ των κρατουμένων». Παρατηρείται λοιπόν μια γενική, απάθεια, η οποία οδηγεί στην απαισιοδοξία, καθώς δεν υπάρχει κάποια εξέλιξη στον επαγγελματικό τους ρόλο και συχνά δημιουργείται μια ψυχολογική φθορά.

Καθώς λοιπόν δεν είναι ευχαριστημένοι από τον επαγγελματικό τους ρόλο είναι πολύ εύκολο να προκύψει επαγγελματική εξουθένωση, ειδικά σε αυτούς που έχουν πολλά χρόνια υπηρεσίας. Ανάμεσα στους ερωτηθέντες δύο άτομα είπαν πως είναι πολύ ικανοποιημένοι και μάλιστα περήφανοι για το ρόλο τους. Θεωρούν πως είναι ένα πολύ δύσκολο επάγγελμα και είναι προσόν τους που μπορούν και καταφέρνουν να ισορροπήσουν τις δύσκολες και επικίνδυνες συνθήκες που επικρατούν σε μία φυλακή.

Τα παραπάνω έρχονται σε συμφωνία και με την έρευνα του (Crawel, 2004), στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής όπου οι υπάλληλοι είπαν πως «οι κρατούμενοι έχουν περισσότερα δικαιώματα από εμάς». Όταν οι ίδιοι οι υπάλληλοι νιώσουν πως έχουν χάσει τον έλεγχο και οι κρατούμενοι έχουν περισσότερα προνόμια από αυτούς αυξάνεται το εργασιακό τους άγχος. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα κάποιες φορές να έχουν μια πιο τιμωρητική στάση απέναντι στους εγκλείστους καθώς έτσι πιστεύουν πως θα ανακτήσουν το κύρος τους, τη δύναμη τους και την πειθαρχία εντός του Καταστήματος Κράτησης (Αρφαράς, 2016, σ. 148).

## **6. Κρίνεται ότι το επάγγελμά σας έχει κινδύνους ;**

**Αν ναι ποιους ;**

Σύμφωνα με τα λεγόμενα των υπαλλήλων οι κίνδυνοι είναι υπαρκτοί και ποικίλουν ανάλογα με την θέση εργασίας που κατέχουν. Πιο συγκεκριμένα, τα άτομα που δουλεύουν στο εξωτερικό θυρωρείο, είναι στην πύλη δηλαδή του Καταστήματος, δεν έχουν υλικοτεχνικές υποδομές, ούτε και κτιριακές που να τους προστατεύουν. Αναλύοντας αυτά που είπαν, μπορούμε να διαπιστώσουμε πως, δεν υπάρχουν προστατευτικά τζάμια (αλεξίσφαιρα) για να τους προστατεύουν από κάποια πιθανή ένοπλη κατάσταση. Ακόμα, είναι υποχρεωμένοι να ελέγχουν τις ταυτότητες των

εισερχόμενων, όμως δεν έχουν πρόσβαση σε κάποιο σύστημα, ώστε να μπορούν να πιστοποιήσουν την γνησιότητα τους, ούτε κάποιο μηχάνημα που να τους παρέχει το παραπάνω. Επίσης, έχουν ένα μηχάνημα ανίχνευσης, το οποίο όμως αναγνωρίζει μόνο κάποια μέταλλα, στην συνέχεια πραγματοποιούν σωματικό έλεγχο στους επισκέπτες, αλλά δεν έχουν κάποιο ανιχνευτικό μηχάνημα για ναρκωτικά. Όλα τα παραπάνω, συντελούν στους κινδύνους που διατρέχουν είτε έμμεσους είτε άμεσους. Είναι πολύ σημαντική η θέση τους καθώς είναι η πρώτη πύλη εισαγωγής κάποιου στο Κατάστημα και θα έπρεπε να είναι πιο προσεγμένη τόσο κτιριακά όσο και υλικοτεχνικά.

Ακολουθως, ένας κίνδυνος που αντιμετωπίζουν όλοι οι υπάλληλοι, ανεξαρτήτως θέσης είναι οι υγειονομικοί κίνδυνοι. Όπως ανέφεραν πολλοί από τους εργαζόμενους, οι περισσότεροι κρατούμενοι πάσχουν από ασθένειες μεταδιδόμενες. Εμφανίστηκε έντονα η δυσαρέσκεια των σωφρονιστικών υπαλλήλων για τις υγειονομικές καλύψεις, καθώς όπως λένε η καθημερινή επαφή με τους κρατούμενους τους κάνει καχύποπτους για την υγεία τους. Βέβαια, οι νεότεροι υπάλληλοι έδειξαν να μην ανησυχούν τόσο για τις ασθένειες.

Η μεγαλύτερη πληθυσμιακή ομάδα του δείγματος, όπως αναφέρθηκε είναι οι φύλακες. Οι εργαζόμενοι αυτού του κλάδου είναι συνεχώς μαζί με τους κρατούμενους και διατρέχουν περισσότερους κινδύνους, όπως οι ίδιοι ανέφεραν. Μεγάλη βαρύτητα δίνουν στην σωματική τους ακεραιότητα, καθώς διατρέχουν συνεχώς τον κίνδυνο μιας εξέγερσης και μιας ομηρίας. Όπως ανέφερε ένας υπάλληλος : *«ένας φύλακας στο προαύλιο είναι απροστάτευτος»*. Οι κτιριακές δομές εντός του καταστήματος (κελιά- προαύλια) πάσχει. Δεν είναι καθόλου προστατευμένοι, δεν υπάρχουν διαχωριστικά που να τους προστατεύουν από τους κρατούμενους και νιώθουν συνεχώς ευάλωτοι. Είναι δύσκολο όπως είπαν να αντιμετωπίσουν κάποια πιθανή εμπλοκή μεταξύ κρατουμένων καθώς κινδυνεύει συνεχώς η σωματική τους ακεραιότητα. Φοβούνται συνεχώς τόσο για κάποια πιθανή πάλη όσο και για τα νοσήματα που φέρουν οι κρατούμενοι. Επίσης, φοβούνται για την ακεραιότητα των οικογενειακών μελών τους, καθώς πολύ συχνά δέχονται απειλές τόσο για την οικογένεια τους όσο και για την περιουσία τους. Χαρακτηριστικά αναφέρουν φράσεις των κρατουμένων όπως : *«ξέρω που μένεις...»*, *«θα τα πούμε έξω...»*, *«ξέρω τα παιδιά σου...»* και διάφορες άλλες φράσεις τέτοιου είδους. Ο φόβος τους λοιπόν είναι διάχυτος σε ένα σύστημα που νιώθουν ότι δεν τους προστατεύει.

Ο σημαντικότερος κίνδυνος όμως που αντιμετωπίζουν σύμφωνα με τα λεγόμενα τους είναι τα ψυχολογικά προβλήματα. Οι νεότεροι υπάλληλοι βλέπουν στου μεγαλύτερους πως η ψυχολογική τους κατάσταση βρίσκεται σε μια συνεχή σύγκρουση. «Το μυστικό είναι να μην μεταφέρεις τα επαγγελματικά σου στην οικογένεια», λένε. Η συνεχής καθημερινή επαφή με παραβατικούς ανθρώπους επηρεάζει τον ψυχισμό τους και συχνά οδηγούνται σε επαγγελματική εξουθένωση. Ως ακόλουθο των ανωτέρω είναι τα ψυχοσωματικά προβλήματα που τους δημιουργούνται. Πολλοί υπάλληλοι είπαν πως όσοι συνταξιοδοτούνται, *«δεν προλαβαίνουν να χαρούν τη σύνταξη γιατί πεθαίνουν, κυρίως από καρδιά»*. Το περιβάλλον της φυλακής είναι ανθυγιεινό όχι μόνο υγειονομικά αλλά κυρίως ψυχολογικά.

**7. Θεωρείτε ότι είστε κατάλληλα προετοιμασμένοι να αντιμετωπίσετε τους κινδύνους που εμφανίζονται στο εργασιακό σας περιβάλλον;**

Οι εργαζόμενοι δείχνουν απροετοίμαστοι να αντιμετωπίσουν τους κινδύνους που διατρέχουν και πιστεύουν πως πολλές φορές δεν μπορούν ούτε να τους διακρίνουν εάν είναι ψυχολογικής φύσεως. Για τα υλικοτεχνικά προβλήματα και αυτά που αφορούν τις κτιριακές δομές θεωρούν πως πρέπει να γίνει παρέμβαση από τη διοίκηση και το υπουργείο για να δοθεί μια λύση.

Επίσης, κρίνουν απαραίτητο τον έλεγχο τους για ψυχολογικά προβλήματα. «Έπρεπε να μας ελέγχουν κάθε 2 χρόνια το πολύ», αναφέρει κάποιος, και τείνουν να συμφωνούν οι περισσότεροι με αυτή την άποψη. Υπήρχαν και δύο άτομα που δεν θεωρούν απαραίτητο τον έλεγχο από ψυχολόγους. Οι εργαζόμενοι πιστεύουν πως είναι απαραίτητο να ελέγχονται τουλάχιστον ψυχολογικά καθώς είναι σε καθημερινή επαφή με ανθρώπους και θα πρέπει να είναι σε πολύ καλή ψυχολογική κατάσταση για να ανταπεξέλθουν «στην δύσκολη ζωή της φυλακής».

**8. Μετά από την παρουσία σας στο χώρο αυτό θα λέγατε ότι είναι εύκολο να παρουσιαστεί επαγγελματική εξουθένωση ;**

Γενικά τα επαγγέλματα που απαιτούν καθημερινή συναναστροφή με ανθρώπους τείνουν να προκαλούν επαγγελματική εξουθένωση στους υπαλλήλους. Έτσι και οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι απάντησαν θετικά σε αυτή την ερώτηση. Πιστεύουν, λοιπόν, πως είναι πολύ εύκολο να παρουσιάσουν στοιχεία επαγγελματικής εξουθένωσης και μάλιστα βλέπουν συναδέλφους τους που χρήζουν ψυχολογικής υποστήριξης από κάποιον ειδικό. Όπως λένε είναι δύσκολο να το αντιμετωπίσουν μόνοι τους και πολύ συχνά δεν μπορούν να το διακρίνουν για αυτό θεωρούν απαραίτητο να προβεί το Υπουργείο Δικαιοσύνης Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων σε μια συνεργασία με το Υπουργείο Υγείας ώστε να κάνει συχνούς ελέγχους και να μπορέσει να αντιμετωπίσει τέτοιου είδους κρούσματα.



## 9. Αν σας δινόταν η ευκαιρία θα αλλάζατε επάγγελμα ;

Μόνο δύο άτομα απάντησαν αρνητικά σε αυτήν την ερώτηση, καθώς νιώθουν απόλυτα ικανοποιημένοι από το επάγγελμα τους. Οι υπόλοιποι εργαζόμενοι τείνουν να επιθυμούν την αλλαγή του επαγγελματικού τους ρόλου καθώς θεωρούν το περιβάλλον εξαιρετικά στρεσογόνο και επικίνδυνο. «*Το επάγγελμα αυτό δεν είναι για πάντα*», είπε ένας φύλακας. Θα ήθελαν να αλλάξουν επάγγελμα όμως είναι πολύ δύσκολο στα χρόνια της γενικευμένης κρίσης που διανύουμε. Οι περισσότεροι επιζητούν μια μετάταξη. Πιστεύουν πως θα έπρεπε να εργάζονται ως σωφρονιστικοί υπάλληλοι για κάποια χρόνια (οι περισσότεροι θεωρούν πως τα 20 έτη είναι ο αριθμός που θα πρέπει να αλλάξουν επάγγελμα) και στη συνέχεια να μετατίθενται σε κάποιο διοικητικό πόστο ή γραμματειακής υποστήριξης.

### 5.4.Σωφρονιστική Πολιτική

#### 1. Ποια θεωρείται πως είναι τα σημαντικότερα προβλήματα των φυλακών ;

Σύμφωνα με τους υπαλλήλους του εν λόγω Καταστήματος Κράτησης Σωφρονιστική Πολιτική δεν υπάρχει «*παρά μόνο στα χαρτιά*». Το κύριο πρόβλημα που παρατήρησαν οι εργαζόμενοι είναι οι κτιριακές δομές του καταστήματος που πάσχουν. Χαρακτηριστικό είναι πως η εν λόγω φυλακή χτίζει συνεχώς νέες πτέρυγες η μία πάνω στην άλλη. Ένας εργαζόμενος είπε πως «*ο μόνος τρόπος για να γίνει σωστά είναι να γκρεμίσουν την φυλακή και να την χτίσουν ξανά!*».

Πιο αναλυτικά οι συνθήκες διαβίωσης για τους κρατούμενους και τους φύλακες είναι πολύ δύσκολες γιατί δεν υπάρχει χώρος, είναι πολύ μικρά όλα, κελιά, πτέρυγες, προαύλια, διάδρομοι. «*Οι φυλακές πρέπει να γίνουν με βασικό άξονα τους κρατούμενους, για να υπάρξει ουσιαστικά ο σωφρονισμός των κρατουμένων*». Ως εκ τούτου είναι όλοι σε μια ένταση καθώς δεν έχουν χώρο να κάνουν οτιδήποτε.

Ακόμα πολύ σημαντικό ρόλο διαδραματίζει ο καθορισμός των κελιών και ο χωροταξικός διαχωρισμός των κρατουμένων. Οι έγκλειστοι διαβιούν μεταξύ τους κυρίως λόγω εθνικότητας, θα ήταν χρήσιμο όπως αναφέρουν να γίνεται διαχωρισμός ανάλογα με την υποδικία ή την καταδίκη και στη συνέχεια ανάλογα με την

διαπραχθείσα πράξη. Βέβαια αυτό θα πρέπει να γίνει αφού έχουν βελτιωθεί η συνθήκες διαβίωσης.

## **2. Πιστεύεται ότι γίνονται σωστές μεταρρυθμίσεις για την καλύτερη λειτουργία των Καταστημάτων ;**

Οι μεταρρυθμιστικές αλλαγές που γίνονται τείνουν να έχουν μια προδιάθεση βελτιωτικής μεταχείρισης προς τους κρατούμενους. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι δείχνουν να διχάζονται στα νέα μέτρα. Ο νόμος 4322/2015<sup>2</sup>, γνωστός και ως νόμος Παρασκευόπουλου για την αποσυμφόρηση των φυλακών για κάποιους εργαζόμενους είναι σωστός καθώς δεν ήταν εφικτό να έχουν τόσους πολλούς κρατούμενους και να τους «στοιβάζουν» στα κελιά. Άλλοι βέβαια διαφώνησαν κάθετα καθώς όπως αποδείχθηκε οι αποφυλακισμένοι με το Ν.4322/2015, επανέρχονται πολύ σύντομα στο χώρο των καταστημάτων, καθώς η αποφυλάκιση τους ήταν πολύ βιαστική και δεν υπήρξε χρόνος εξέτασης του δράστη. «Δεν είναι σωστές οι μεταρρυθμίσεις, έφυγαν κρατούμενοι χωρίς σοβαρά κριτήρια και διαπράττουν ξανά αδικήματα», είπε ένας εργαζόμενος, ενώ κάποιος άλλος θα ήθελε πραγματικές μεταρρυθμίσεις στο σωφρονιστικό σύστημα και όχι μόνο προσπάθειες για μείωση της ποινής των εγκλείστων.

Όπως και στην έρευνα του Αρφαρά (2011) σ.150, το 53% των σωφρονιστικών υπαλλήλων πιστεύουν πως οι μεταρρυθμίσεις που επιχειρεί η εκάστοτε κυβέρνηση, οφείλεται στην άγνοια τους για το πώς λειτουργεί το σωφρονιστικό σύστημα στην πραγματικότητα. Συμπερασματικά κατανοούμε πως το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων πιστεύουν πως οι μεταρρυθμίσεις είναι μια προσπάθεια του εκάστοτε υπουργού ή/και της κυβέρνησης για αλλαγή, χωρίς όμως να υπάρχει πραγματικό

---

<sup>2</sup> Ο Ν. 4322/2015 τέθηκε σε εφαρμογή τον Απρίλιο του 2015 και είχε ισχύει έως το 2016, έχει παραταθεί η ισχύ του με κάποιες τροπολογίες. Αναφέρεται στην αποσυμφόρηση των φυλακών και προβλέπει την απόλυση υπό όρο με την συμπλήρωση του ενός δέκατου για ποινές έως τρία έτη, του ενός πέμπτου για ποινές έως πέντε έτη, των δύο πέμπτων για ποινές έως δέκα έτη καθώς και η μείωση του ελάχιστου χρόνου έκτισης για ποινές άνω των δέκα ετών. Οι αποφυλακίσεις αφορούν κατά κύριο λόγο τρεις κατηγορίες κρατουμένων: τους φιλοξενούμενους αλλοδαπούς, τους ανάπηρους και τους ανήλικου εγκλείστους. Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία, τη 16η Απριλίου 2015 ο αριθμός των κρατουμένων ανερχόταν σε 11.569, ενώ τη 16η Δεκεμβρίου 2015 σε 9.632. Η συνολική μείωση του αριθμού τους το πρώτο οκτάμηνο εφαρμογής του νόμου, ανέρχεται δηλαδή σε 1.937 κρατουμένους.

ενδιαφέρον για τις αληθινές συνθήκες και τις ουσιαστικές αλλαγές που χρειάζονται τα καταστήματα κράτησης στον ελλαδικό χώρο.

### **3. Θεωρείται πως είναι επιβαρυντικό το περιβάλλον των σωφρονιστικών καταστημάτων για τους κρατούμενους και τους υπαλλήλους ;**

Το περιβάλλον της φυλακής είναι ένα δύσκολο περιβάλλον για όλους τους εμπλεκόμενους. Σύμφωνα με τους υπαλλήλους η φυλακή είναι μια μικρογραφία της κοινωνίας και δεν διαφέρει από την πραγματική ζωή. *«Όπως έξω έτσι και μέσα»*, λένε, *«υπάρχουν καλοί και κακοί, υπάρχουν μέρες που κυλάνε ήρεμα και άλλες πιο δύσκολες, δεν υπάρχει κάποια ουσιαστική διαφορά»*. Άλλοι υποστηρίζουν πως η διαβίωση είναι δύσκολη για τους υπαλλήλους ενώ οι έγκλειστοι περνάνε μια χαρά. *Ανέφεραν πως : « αυτοί, τρώνε οκτώ φορές την εβδομάδα κρέας, άλλο φαγητό το μεσημέρι άλλο το βράδυ, εσύ τρως έτσι σπίτι σου;» «έχουν τηλεόραση, Νονα και χρόνο να σκεφτούν την επόμενη τους δράση»*. Επίσης, πιστεύουν πως το περιβάλλον της φυλακής έχει βελτιωθεί πολύ από τα προηγούμενα χρόνια καθώς έχει μειωθεί πολύ ο αριθμός των κρατουμένων γεγονός που βοηθά και τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους να εφαρμόσουν καλύτερα τον επαγγελματικό τους ρόλο αλλά και για τους κρατούμενους καθώς *«πλέον έχει ο καθένας το χώρο του και δεν είναι στοιβαγμένοι ο ένας πάνω στον άλλο»*.

### **4. Πιστεύετε ότι το περιβάλλον των καταστημάτων κράτησης και οι συνθήκες κράτησης αποτελούν προϋποθέσεις αποτροπής τέλεσης νέων παραβατικών πράξεων από τους κρατουμένους ;**

Για τους περισσότερους σωφρονιστικούς υπαλλήλους τον κυριότερο ρόλο για την τέλεση νέων αδικημάτων κατέχει η προσωπικότητα των εγκλειστών και όχι το περιβάλλον της φυλακής. Όπως αναφέρουν αν κάποιος θέλει να σωφρονιστεί και να μην επανέλθει στο χώρο του Καταστήματος θα το καταφέρει, οι υπόλοιποι όμως θα συνεχίσουν την παραβατική τους δράση, η οποία θα έχει ως ακόλουθο τον επαναλαμβανόμενο εγκλεισμό τους.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που έχει δεχθεί εγκλεισμό, επαναλαμβάνει κάποια πράξη αξιόποινη. Ένας αποτρεπτικός παράγοντας που θα μπορούσε να βοηθήσει, θα ήταν να δημιουργηθούν προγράμματα που να τους απασχολούν και να μάθουν κάποια τέχνη για να μπορούν να ασχοληθούν με αυτό όταν απολυθούν. Θεωρούν λοιπόν καλό την δημιουργία κάποιων εργαστηρίων και τεχνικών σχολών ώστε οι κρατούμενοι να αποσπώνται από την καθημερινή ρουτίνα του σωφρονιστικού καταστήματος για να τους δώσουν διεξόδους για την ζωή τους εκτός φυλακής. Ακόμη ένας υπάλληλος είπε πως : *«το σωφρονιστικό κατάστημα θα έπρεπε να είναι αποτρεπτικό αλλά δεν είναι, γιατί οι περισσότεροι κρατούμενοι σκέφτονται πόσο τους κόστισε η φυλακή (αναφερόμενος σε αμοιβές νομικών κλπ) και βρίσκουν το χρόνο να προετοιμάσουν και να βελτιώσουν τα παραβατικά τους σχέδια».*

#### **5. Θεωρείται ότι είναι σημαντικό να δίνονται άδειες στους εγκλείστους ;**

Οι περισσότεροι σωφρονιστικοί υπάλληλοι τείνουν να είναι θετικά διακείμενοι με την άποψη ότι πρέπει να δίνονται άδειες στους κρατούμενους, όμως με περισσότερα κριτήρια. Καθώς βγαίνοντας εκτός του καταστήματος για κάποιες μέρες θα έχουν μια πιο ήπια μετάβαση στην κοινωνία ειδικά μετά από χρόνια εγκλεισμού.

Υπάρχουν βέβαια και κάποιοι, σε μικρό ποσοστό, που θεωρούν πως δεν είναι καθόλου σημαντικές οι άδειες. Την άποψη αυτή στηρίζουν καθώς λένε πως: *«ο μόνος λόγος που βγαίνουν έξω είναι για να βρουν τις παλιές τους παρέες και να ετοιμάσουν το περιβάλλον για την επερχόμενη απόλυση τους από το κατάστημα».*

#### **6. Θεωρείται ότι είναι βοηθητικό για τους κρατούμενους να εργάζονται εντός φυλακής ; αν ναι σε ποιες εργασίες ;**

Στο σύνολο τους οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι θεωρούν πως είναι καλό να εργάζονται οι κρατούμενοι εντός καταστήματος, μάλιστα κάποιος υποστήριξε πως θα ήταν ακόμα καλύτερα να υπήρχαν θέσεις εργασίας για όλους όσους το επιθυμούν. Οι εργασίες εντός φυλακής είναι πολύ βοηθητική και έχει πολλαπλή σημασία, βοηθά την ψυχοσύνθεση του κρατούμενου, νιώθει πως παρέχει κάτι χρήσιμο και έχει ένα σκοπό μέσα στο Κατάστημα. Επιπροσθέτως, βοηθά και όλη την υπόλοιπη δομή καθώς όταν κάθε κρατούμενος έχει μια ασχολία συνήθως δεν περνούν από το μυαλό του άσχημες σκέψεις ούτε ασχολείται με παραβατικά σχέδια που θα θέλει να υλοποιήσει εντός ή

εκτός φυλακής. Ακόμη, οι περισσότεροι συμφώνησαν πως όλες οι εργασίες είναι χρήσιμες και βοηθητικές εκτός από αυτήν του καθαριστή, ο οποίος εργάζεται λίγες ώρες το πρωί και λίγες ώρες το μεσημέρι, χωρίς ουσιαστικά να προσφέρει κάτι.

Βεβαίως και σε αυτή την ερώτηση υπήρχαν αντιφάσεις καθώς, λίγοι πιστεύουν πως ούτε η εργασία τους βοηθά και μάλιστα πολλές φορές την παρατάνε πολύ γρήγορα, καθώς χάνουν το ενδιαφέρον τους.

**7. Ποιος είναι κατά τη γνώμη σας ο λόγος, που οδηγεί στην υποτροπή των αποφυλακισθέντων και μάλιστα διαπράττοντας νέα, και σοβαρότερα κάποιες φορές, εγκλήματα ;**

Ο σημαντικότερος λόγος κατά την άποψη των περισσότερων σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι ο οικογενειακός περίγυρος αλλά και το κοινωνικό περιβάλλον. Αν όπως είπαν δεν έχουν ένα οικογενειακό και κοινωνικό δίκτυο να τους στηρίξει τότε αναπόφευκτα επανέρχονται στο δύσκολο περιβάλλον την φυλακής. Το υποστηρικτικό δίκτυο λοιπόν της οικογένειας είναι στις πρώτες θέσεις που οδηγούν τους εγκλείστους ξανά και ξανά στο Κατάστημα Κράτησης.

Για να αποφευχθεί αυτό θα ήταν χρήσιμο να δημιουργηθούν σχολεία δεύτερης ευκαιρίας, που θα δώσουν τα εφόδια στους εγκλείστους να έχουν κάποια τεχνολογική εκπαίδευση για να βρουν εργασία, κατασκευαστικά εργαστήρια με στόχο την πώληση αντικειμένων εντός και εκτός φυλακής<sup>3</sup>, και ένα κοινωνικό δίκτυο που θα βοηθά τους αποφυλακισθέντες να εισαχθούν στην αγορά εργασίας. Ακόμη θα ήταν χρήσιμο να μπορούν να καλλιεργούν τις δεξιότητες τους όπως να παίζουν μουσικά όργανα, να ζωγραφίζουν και να κάνουν εκθέσεις και παρουσιάσεις στο ευρύ κοινό. Όλα τα παραπάνω θα βοηθούσαν πολύ στην μόνιμη απομάκρυνση τους από το κατάστημα και στην αποτροπή από νέες παραβατικές πράξεις. «Μην ξεχνάμε πως η φυλακή στερεί από τους κρατούμενους μόνο το δικαίωμα τους στην ελευθερία», είπε ένας σωφρονιστικός υπάλληλος.

---

<sup>3</sup> Παραδειγματικά αναφέρεται πως στο Κατάστημα Κράτησης της Αλικαρνασσού στο Ηράκλειο της Κρήτης λειτουργεί εργαστήριο ξυλογλυπτικής, όπου οι κρατούμενοι κατασκευάζουν διάφορα μικρά και μεγάλα αντικείμενα, όπως τασάκια ξύλινα κλπ, από ξύλο και τα πουλούν.

**8. Από την εμπειρία σας πιστεύεται πως το σωφρονιστικό σύστημα της Ελλάδας είναι σωστά δομημένο;**  
**αν ναι γιατί;**  
**αν όχι γιατί;**

Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι τείνουν να απαντούν αρνητικά στην παραπάνω ερώτηση έτσι και στην παρούσα έρευνα, το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησε πως η δομή του συστήματος πάσχει. Θεωρούν πως σε μια γενικευμένη κατάσταση κρίσης που διανύει η χώρα είναι πολύ δύσκολο έως και ακατόρθωτο, να ασχοληθούν με τα Σωφρονιστικά καταστήματα και για αυτό το λόγο οι μόνες μεταρρυθμίσεις που γίνονται τα τελευταία χρόνια εφάπτονται στην μείωση των ποινών των κρατούμενων και όχι σε κάτι ουσιαστικό για τη δομή και τη λειτουργία των Καταστημάτων.

Πιο αναλυτικά τείνουν να είναι απαισιόδοξοι ως προς τις αλλαγές. Νιώθουν απαισιοδοξία για τον κλάδο τους καθώς δεν έχουν άτομα για την στελέχωση των καταστημάτων και δεν γίνεται καμία πρόσληψη. Ακόμα με τις παρούσες κτηριακές δομές νιώθουν απροστάτευτοι και οι κρατούμενοι διαβιώνουν κάτω από πολύ δύσκολες συνθήκες. Βέβαια αρκετοί σημείωσαν ως θετικότερη την κατάσταση από τα προηγούμενα χρόνια καθώς υπάρχει μια πιο ανθρωπιστική προσέγγιση προς τους κρατούμενους και έχει μειωθεί πολύ ο αριθμός τους, που έχει ως αποτέλεσμα την βελτιστοποίηση των συνθηκών εντός του καταστήματος τόσο για τους εγκλείστους όσο και για τους εργαζόμενους.

**9. Θεωρείτε κατά την παραμονή του κρατούμενου στο κατάστημα κράτησης επιτυγχάνεται ο σωφρονισμός του και ο επανασχεδιασμός της προσωπικής του πορείας ;**

Όπως αναφέρουν οι περισσότεροι εκ των ερωτηθέντων ο σωφρονισμός δεν μπορεί να επιτευχθεί μέσα στο εκάστοτε κατάστημα αυθαίρετα. Χρειάζεται ένα ολόκληρο σύστημα υποστήριξης τόσο εντός όσο και εκτός του περιβάλλοντος της φυλακής. Θα έπρεπε να υπάρχει μια σωστά στελεχωμένη Κοινωνική υπηρεσία από καταρτισμένους ανθρώπους που θα ασχολούνται με όλους τους κρατούμενους. «*Δύο κοινωνικοί λειτουργοί για 600 άτομα δεν φτάνουν*», αναφέρουν χαρακτηριστικά. Ακόμα θα ήταν χρήσιμο να μπορούν να απασχολούνται σε διάφορες δραστηριότητες,

που βεβαίως αυτό απαιτεί κτιριακές υποδομές που δεν υπάρχουν. Επιπροσθέτως, θα πρέπει να είναι χωρισμένοι και να διαβιώνουν ανάλογα με την βαρύτητα της ποινής και με κανένα άλλο κριτήριο. *«Όταν διαβιώνουν κρατούμενοι με σοβαρότατες ποινές με άλλους που έχουν εισαχθεί για πιο ασήμαντες, θα έχουμε τα αναμενόμενα αποτελέσματα...»*, τόνισε ένας σωφρονιστικός υπάλληλος. Επίσης, μετά την αποφυλάκιση τους θα πρέπει να υπάρχει ένα πραγματικά υποστηρικτικό δίκτυο που θα βοηθά τους τέως κρατούμενους να αλλάξουν την μέχρι πρότινος πορεία τους.

## 6. Τα συμπεράσματα της έρευνας

Όπως διαφαίνεται και από τα αποτελέσματα της έρευνας η πρώτη υπόθεση εργασίας σχετικά με το ότι «οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι επιλέγουν το επάγγελμα για λόγους μονιμότητας, οικονομικής ασφάλειας και όχι επιλογή καριέρας», επιβεβαιώνεται. Λίγα χρόνια πριν η προτροπή όλων ήταν να εξασφαλίσουν όλοι μία θέση εργασίας στο Δημόσιο. Μια θέση στο Δημόσιο τομέα είναι μια πολύ καλή λύση καθώς δεν απαιτούσε υψηλό μορφωτικό επίπεδο ή κατάρτιση και παράλληλα εξασφάλιζε μονιμότητα και αρκετά καλές απολαβές.

Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και η έρευνα του Αρφαρά που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα στο πλήθος των σωφρονιστικών καταστημάτων της χώρας το χρονικό έτος 2001 (Αρφαράς, 2016). Επίσης η εν λόγω υπόθεση συμφωνεί και με την έρευνα του Jacobs του 1975 στο Illinois.

Σύμφωνα με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα οι υπάλληλοι τείνουν να έχουν μια αρνητική στάση για το επάγγελμα τους και αυτό αποδεικνύεται και από το γεγονός, ότι όλοι θα ήθελαν και αποσκοπούν σε αλλαγή καριέρας. Ακόμα νιώθουν πως πολλές φορές χαρακτηρίζονται άσχημα από την κοινωνία για τον επαγγελματικό τους ρόλο και δεν είναι περήφανοι για αυτό. Για αυτό το λόγο πολλοί, όταν τους ρωτούν το επάγγελμα τους, συνήθως λένε πως είναι δημόσιοι υπάλληλοι. Επίσης αναγνωρίζουν στους συναδέλφους τους προβλήματα ψυχολογικά και ψυχοσωματικά και θεωρούν πως είναι επακόλουθο της στρεσογόνας φύσης του επαγγέλματος και της επαγγελματικής εξουθένωσης που νιώθουν, κυρίως εκείνοι που έχουν περισσότερο χρόνια εργασίας

Η άποψη τους για τους κρατούμενους και την διοίκηση τείνει να είναι αρνητική σύμφωνα με την τέταρτη ερευνητική υπόθεση. Όμως ακολουθώντας τα αποτελέσματα της έρευνας, οι υπάλληλοι είναι ουδέτεροι για την διοίκηση, αν και πιστεύουν πως θα έπρεπε να έχουν μεγαλύτερη συμμετοχή, ειδικά σε ζητήματα που τους αφορούν. Ακολούθως η στάση τους για τους κρατούμενους όσο μεγαλώνει η προϋπηρεσία τους δείχνει να είναι όλο και πιο θετική και συμφωνούν με τα προγράμματα βελτιωτικής μεταχείρισης για τους εγκλείστους. Είναι χαρακτηριστικό πως αρχικά κατέχουν μια τυπική έως και αρνητική στάση ενώ στην πορεία τείνουν να



είναι θετικά διακείμενοι και να καταβάλουν σημαντική προσπάθεια για τις καλύτερες συνθήκες διαβίωσης των φυλακισμένων.

Τέλος, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι υποστηρίζουν πως με τις συνθήκες που επικρατούν στα Καταστήματα Κράτησης προσπαθούν πολύ και βοηθούν με τον τρόπο του, για τους εγκλείστους για την κοινωνική επανένταξη τους και την αποτροπή τους από νέες παραβατικές συμπεριφορές. Αντίθετα θεωρούν πως σωφρονιστική πολιτική δεν υπάρχει και ως εκ τούτου δεν μπορεί να βοηθήσει ουσιαστικά ούτε τους ίδιους στον επαγγελματικό τους ρόλο αλλά και ούτε τους κρατούμενους.

Σε αυτό το σημείο θα ήταν χρήσιμο να τονίσουμε πως το θέμα που πραγματεύτηκε η παρούσα εργασία χρίζει μια πιο συστηματικής μελέτης σε όλα τα Καταστήματα Κράτησης της χώρας, καθώς αυτή η μελέτη είναι για ένα μόνο Κατάστημα τύπου A&B της χώρας. Θα ήταν σημαντικό να γίνει μια τέτοια γενικευμένη μελέτη με την μέθοδο της ποιοτικής έρευνας ώστε να αναπτυχθεί εμπιστοσύνη ανάμεσα στον συνεντευκτή και τον εργαζόμενο σωφρονιστικό υπάλληλο, ώστε τα αποτελέσματα να είναι πραγματικά. Αυτό βέβαια απαιτεί αρκετό χρόνο και κόστος.



## **Παράρτημα**

### *Άξονες ημι-δομημένης συνέντευξης*

#### **Προσωπικά στοιχεία**

1. Φύλο
2. Ηλικία
3. Οικογενειακή Κατάσταση
4. Εκπαίδευση
5. Χρόνια Υπηρεσίας ως Σωφρονιστικός Υπάλληλος
6. Έχετε υπηρετήσει σε άλλο κατάστημα κράτησης ;  
Αν ναι σε ποιο;  
Αν όχι θα επιθυμούσατε να μεταταχτείτε σε κάποιο άλλο;
7. Προϋπηρεσία εκτός του καταστήματος κράτησης;
8. Αν ναι που;
9. Απο που πιστεύετε ότι έχει αποκτηθεί η εμπειρία σας;
10. Θεωρείται ότι ο μισθός που παίρνετε ανταποκρίνεται στην εργασία που παρέχετε;
11. Ασκείται παράλληλα κάποια άλλη εργασία εκτός απο αυτήν;
12. Γιατί επιλέξατε να γίνετε σωφρονιστικός υπάλληλος ;

#### **Εκπαίδευση και επιμόρφωση σωφρονιστικών υπαλλήλων**

1. Θεωρείται ότι είστε επαρκώς καταρτισμένος για να αντεπεξέλθετε στις απαιτήσεις του επαγγέλματος σας;
2. Πιστεύετε γενικότερα ότι υπάρχουν ελλείψεις στην εκπαίδευση του σωφρονιστικού προσωπικού;
3. Αν ναι ποιες;
4. Το Υπουργείο Δικαιοσύνης Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων οργανώνει εκπαιδύσεις κατάλληλες για το επάγγελμα σας, που απαντούν στις ανάγκες σας;
5. Αν ναι ποια ήταν η τελευταία εκπαίδευση που συμμετείχατε;
6. Σας βοήθησε στην ενίσχυση του επαγγελματικού σας ρόλου; Πως;

7. Τι άποψη έχετε για τη Σχολή Σωφρονιστικών Φυλακων;

### **Ο ρόλος των σωφρονιστικών υπαλλήλων**

1. Ποιο είναι το καθηκοντολόγιο που περιγράφει την θέση εργασίας σας;
2. Η επαφή σας με τους κρατούμενους είναι καθημερινή;
3. Μέσα από την εμπειρία σας θα μπορούσατε να μας πείτε ποια θεωρείτε ότι είναι η σχέση που διαμορφώνεται μεταξύ των σωφρονιστικών υπάλληλων και των κρατουμένων;
4. Αντιμετωπίζετε τους κρατούμενους διαφορετικά επηρεασμένοι;
5. α. από την παραβατική τους πράξη
6. β. από την συμπεριφορά που εκδηλώνουν μέσα στο κατάστημα κράτησης
7. γ. από ιδιαίτερες ανάγκες που έχουν (χρήση ναρκωτικών, προβλήματα ψυχικής υγείας, ΑΜΕΑ)
8. Πως αισθάνεστε για τον επαγγελματικό σας ρόλο;
9. Κρίνετε ότι το επάγγελμα σας έχει κινδύνους;
10. Αν ναι ποιους;
11. Θεωρείτε ότι είστε προετοιμασμένοι κατάλληλα για να τους αντιμετωπίσετε;
12. Μετά από την παρουσία σας στον χώρο αυτό λέγατε ότι είναι εύκολο να παρουσιαστεί επαγγελματική εξουθένωση;
13. Αν σας δίνονταν η δυνατότητα θα αλλάζατε επάγγελμα;

### **Σωφρονιστική πολιτική**

1. Ποια θεωρείτε τα σημαντικότερα προβλήματα των φυλακών ;
2. Πιστεύετε ότι γίνονται σωστές μεταρρυθμίσεις για την καλύτερη λειτουργία των καταστημάτων;
3. Θεωρείτε ότι είναι επιβαρυντικό για τους κρατούμενους και τους υπαλλήλους το περιβάλλον των σωφρονιστικών καταστημάτων;
4. Πιστεύετε ότι το περιβάλλον των καταστημάτων κράτησης και οι συνθήκες κράτησης αποτελούν προϋποθέσεις αποτροπής τέλεσης νέων παραβατικών πράξεων από τους κρατούμενους;
5. Θεωρείτε ότι είναι σημαντικό να δίνονται άδειες στους κρατούμενους;
6. Θεωρείτε ότι είναι βοηθητικό για τους κρατούμενους να εργάζονται εντός φυλακής;  
Αν ναι σε ποιες εργασίες;

7. Ποιος είναι κατά τη γνώμη σας ο λόγος, που οδηγεί στην υποτροπή των αποφυλακισθέντων και μάλιστα διαπράττοντας νέα και σοβαρότερα κάποιες φορές εγκλήματα;
8. Από την εμπειρία σας πιστεύετε ότι το σωφρονιστικό σύστημα είναι σωστά δομημένο;  
Αν ναι γιατί;  
Αν όχι γιατί;
9. Θεωρείτε κατά την παραμονή του κρατουμένου στο κατάστημα κράτησης επιτυγχάνεται ο σωφρονισμός του και ο επανασχεδιασμός της προσωπικής του πορείας;

## Βιβλιογραφία

1851/1989, Ν. (n.d.). ΦΕΚ Α122.

2776/1999, Ν. (n.d.). ΦΕΚ Α 291.

Cassier, E. (2008). *Το πνεύμα του διαφωτισμού*. (Α. Μυλωνάς, Επιμ., & Γ. Λυκιαρδόπουλος, Μεταφρ.) Αθήνα: Έρασμος.

Clemmer. (1958). *Prison Community*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

Cloward. (1960). *Social contron in the prison*. New York: Theoretical Studies in Social Organazation of the Prison.

Crawel. (2004). *Doing Prison Work: The public and private lives of prison officers*. Devon: Willian Publishing.

Durkheim, E. (2005). *Δύο νόμοι για την ποινική εξέλιξη*. (Σ. Δασκαλάκη, Μεταφρ.) Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

Farkas, M. (1999). Correctional Officer Attitudes Toward Inmates and Working in a get- tough Era. *Journal of Criminal Justice*.

Faucault, M. (2012). *Η γέννηση της βιοπολιτικής στο κολέγιο της Γαλλίας (1978-1979)*. (Π. Β., Μεταφρ.) Αθήνα: Πλέθρον.

Foucault, M. (1984). *Επιτήρηση και τιμωρία, η γέννηση της φυλακής*. (Ρ. Ι. Χατζηδήμου Κ, Μεταφρ.) Αθήνα: Ράππα.

Goffman, E. (1994). *Άσυλα. Δοκίμια για την κοινωνική κατάσταση των ασθενών του ψυχιατρείου και άλλων τροφίμων*. (Κ. Ξ, Μεταφρ.) Αθήνα: Ευρύαλος.

Griffiths, A. J., Gelbart, W. M., Miller, J. H., & Lewontin, R. C. (1999). *Modern Genetic Analysis*. New York: W H Freeman & Co.

Jacobs. (1977). Macrosociology and Imprisonment. Στο G. D.F., *Corrections and punishment*. Beverly Hills.

Jacobs J, R. H. (1975). *Prison Guard* .

Jurik N, H. G. (1987). Education attainment, job satisfaction and the proffessionalism of correctional officers . *Work and Occupation*, σσ. 106-127.

Kauffman, K. (1988). *Prison Officersand their word*. Cambrige: Harvard University Press.

Klofas, G. (1982). Descretion amonge correctional officers: The influence of urbanization, age and race. *Journal of offender Therapy and Comparative Criminology*, σ. 44.

- Korros, D.-L. (2016). Συστήματα και Μηχανισμοί Πειθαρχίας στις Ελληνικές Φυλακες, Ζητήματα και Προοπτικές. Θράκη: Διδακτορική Διατριβή .
- Lawer, E. (1994). *Motivation in work organizations*. Monterey: Brooks/Cole.
- Maisonneuve, J. (2001). *Εισαγωγή στην Ψυχοκοινωνιολογία*. (Χ. Ν, Μεταφρ.) Αθήνα : Τυπωθήτω- Γ.Δαρδάνος.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- May, E. (1981). *Prison guards in America- The inside story*. Toronto: Butterworths.
- Ramirez. (1983). Race and the apprehension of inmate misconduct. *Journal of Criminal Justice*(11), σσ. 413-427.
- Regoli, E. P. (1981). Alienation in prison: An examination of the work relation of prison guards. *Criminology*, σσ. 251-270.
- Regoli, P. E. (1981). Alienational in prison: an examinaton of the word relations of prison guards. *Criminology*, σσ. 265-271.
- Schaufeli, P. (2000). Job stress and Bournout among Correctional Officer: A Literature Review . *International Journal of Stress Managment*, σ. 33.
- Slate R, W. t. (2003). Opening the manager's door: Stade probation officer stress and persseptions in workplace decision making. *Crime and deliquency*(49), σσ. 533-535.
- Talbot, J. B. ( 2005, November 1). *Wings of Learning: the role of the prison officer in supporting prisoner education*. Ανάκτηση από <https://www.crimeandjustice.org.uk/publications/wings-learning-role-prison-officer-supporting-prisoner-education>
- Tyler, P., & Cushway, D. (1988, April). Stress and wellbeing in healthcare staff: the role of negative affectivity, and perceptions of job demand and discretion. *Stress and Health*, σσ. 99-107.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation* . New York: Wiley.
- Wahler C, G. P. (1985). Assessing correctional officers. *Federal Probation*, σσ. 70-75.
- Whitehead, C. L. (1986). Burnout, Job stress and job satisfaction amonge southern correctional officers: Perceptions and causal factors. *Journal of offender Counseling , Services and Rehabilitions* , σσ. 5-26.
- Williamson, H. (1993). *The corrections profession*. U.S.A.: Sage Publications.

- Zimbardo. (2004). *A situation perspective on the psychology of evil: understading how good people are transofmed into perpetrators*. Guilford Press.
- Αλεξιάδης. (2001). *Σωφρονιστική* (4η εκδ.). Αθήνα - Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.
- Αρφαράς, Α. (2016). *Σωφρονιστικοί Υπάλληλοι*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Αρχιμανδρίτου, Μ. (2012). *Η φυλακιση ως τρόπος κράτησης και ως μορφή έκκτησης της ποινής*. Αθήνα- Θεσσαλονίκη : Σάκκουλα.
- Ιωσηφίδης, Θ. (2008). *Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Κριτική .
- Κοντού. (2009, 03 1). Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι. *Ελεύθερος Τύπος της Κυριακής*.
- Κοσκινάς, Κ. (1996). *Η κοινωνιολογία της εξουσίας*. Αθήνα: Συμεών.
- Κουράκης, Ν. (2009). *Ποινική Καταστολή : Μεταξύ παρελθόντος και μέλλοντος* (5η εκδ.). (Κ. Ν., Επιμ.) Αθήνα - Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.
- Λάζος, Γ. (2007). *Κριτική Εγκληματολογία*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Λαμπάκη. (2009). *Άνδρες- Γυναίκες σωφρονιστικοί υπάλληλοι: μελέτη της επίδρασης του κοινωνικού φύλου στην εικόνα που διαμορφώνουν για το ρόλο τους και τους κρατούμενους*. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο Τμήμα Ψυχολογίας.
- Λαμπροπούλου. (1994). *Κοινωνικός έλεγχος του εγκλήματος*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Λαμπροπούλου, Ε. (1999). *Κοινωνιολογία του ποινικού δικαίου και των θεσμών της ποινικής δικαιοσύνης*. Αθήνα : Ελληνικά Γράμματα.
- Παρασκευόπουλος, Ν. (1999). Η ευθύνη του ερευνητή για το "σωφρονιστικό". Με αφορμή ένα βιβλίο έρευνας. *Ελευθεροτυπία*.
- Παρασκευοπούλου-Κόλλια, Ε.-Α. (2008). Μεθοδολογία ποιοτικής έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες και συνεντεύξεις. *Open Education - The Journal for Open and Distance Education and Educational Technology*.
- Τσιβάκου, Ι. (1995). *Δράση και σύστημα Σύγχρονες προσεγγίσεις στη θεωρία των οργανώσεων*. Αθήνα: Θεμέλιο.
- ΦΕΚ 122. (1989, 05 16).
- Χαΐδου. (2002). *Το σωφρονιστικό σύστημα: ζητήματα θεωρίας και πρακτικής*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.