

## LIETUVOS KALĖJIMŲ TARNYBA

### Gyvenimo kokybės Pravieniškių 1-ajame kalėjime tyrimo 2024 metais

#### BAIGIAMOJI ATASKAITA

Vilnius, 2024

### 1. Įvadas ir kontekstas

Šis tyrimas buvo atliktas remiantis 2021-01-18 Partnerystės sutartimi dėl 2014-2021 m. Europos ekonominės erdvės ir Norvegijos finansinio mechanizmo tiesioginio finansavimo dvišalio bendradarbiavimo fondo projekto „Tarpautinės sinergijos kūrimas bausmių vykdymo sistemų srityje“ įgyvendinimo Nr. ST-113.

#### *Tyrimo metodologija*

**Tyrimo tikslas** – ištirti nuteistųjų ir darbuotojų gyvenimo kokybę Pravieniškių 1-ajame kalėjime (toliau – P1K), palyginti tyrimo rezultatus su 2022 metais atliktu analogišku tyrimu Pravieniškių pataisos namų-atvirosios kolonijos III sektoriuje bei pateikti išvadas ir siūlymus nustatytoms problemoms spręsti.

Šiame tyrime naudota Gyvenimo kokybės kalėjimuose tyrimo (angl. *Measuring the Quality of Prison Life (MQPL)*) metodologija, sukurta Kembridžo universiteto Kalėjimų tyrimo centro mokslininkų ir išbandyta įvairiose valstybėse<sup>1</sup>. Šis tyrimas padeda suprasti darbą ir gyvenimą kalėjime bei tai, kas yra svarbu nuteistiesiems ir darbuotojams kalėjime, leidžia nuteistųjų (respondentų), darbuotojų (respondentų) bei išorinių tyrėjų (nepriklausančių tirtam kalėjimui) akimis pamatyti įvairius gyvenimo kokybės tirtame kalėjime aspektus, įvertinti esamą būklę ir problemas bei tuo pagrindu pateikti išvadas ir siūlymus, ką reikia keisti, kad bausmių vykdymo sistema Lietuvoje atitiktų tarptautinius standartus, kad sumažintume nuteistų laisvės atėmimo bausmė asmenų pakartotinį nusikalstamumą. 2009–2013 m. Anglijoje ir Velse atlikti 224 tyrimai kalėjimuose (apklausti 24 508 nuteistieji) parodė, kad yra ryšys tarp įstatymų laikymosi ir teisėtumo, gerovės bei dalyvavimo kalėjimų programose, kad kalėjimuose aukštesnė moralinė gyvenimo kokybė arba didesnis vidinis teisėtumas padeda nuteistiesiems pasiekti geresnių rezultatų ir sumažina recidyvo tikimybę. Gerai organizuoti, administruojami, saugūs ir paslaugūs kalėjimai, kuriuose su nuteistaisiais elgiamasi humaniškai, gerina nuteistųjų asmeninį tobulėjimą ir duoda geresnius rezultatus paleidus nuteistuosius.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Liebling, Alison. “What is ‘MQPL’?” *Prison Service Journal*, no. 202 (2012): 3–5; Liebling, Alison, Bethany Schmidt, Ben Crewe, Katherine Auty, Thomas Akoensi, Deborah Kant, and Amy Ludlow. “*Birmingham Prison: The Transition from Public to Private Sector and Its Impact on Staff and Prisoner Quality of Life – a Three-Year Study*,” 2015; Auty, Katherine M., and Alison Liebling. “Exploring the Relationship between Prison Social Climate and Reoffending.” *Justice Quarterly* 37, no. 2 (2020): 358–381; Liebling, Alison, Ben Laws, Elinor Lieber, Katherine Auty, Bethany E. Schmidt, Ben Crewe, Judith Gardom, Deborah Kant, and Martha Morey. “Are Hope and Possibility Achievable in Prison?” *Howard Journal of Crime and Justice* 58, no. 1 (2019): 104–126.

<sup>2</sup> Atlikti tyrimai parodė, kad „Prisons that are decent and well organized, which treat prisoners with humanity, which are safe, helpful and well policed lead to increased well-being, increased personal development, and better outcomes on release.“ Šaltinis: Katherine M. Auty & Alison Liebling (2020) Exploring the Relationship between Prison Social Climate and Reoffending, *Justice Quarterly*, 37:2, 358-381.

2024 m. liepos mėnesį šešių tyrėjų komanda lankėsi PIK siekiant ištirti šiame kalėjime esančių nuteistųjų gyvenimo kokybę ir darbuotojų darbo sąlygų kokybę. Tyrimo tikslui pasiekti buvo taikyti du pagrindiniai tyrimo metodai: neformalus pokalbiai su nuteistaisiais ir darbuotojais (kokybinis tyrimas) bei anketinė apklausa (kiekybinis tyrimas). Kiekvienai tikslinei grupei (tiek nuteistiesiems, tiek darbuotojams) buvo individualiai parengtos ir išdalintos dviejų rūšių anketos: nuteistiesiems – 165 klausimų anketos, darbuotojams – 131 klausimų anketos. Prieš pradėdant tyrimą, Kembridžo mokslininkų sudarytos anketos buvo išverstos į lietuvių kalbą ir nežymiai pakoreguotos pritaikant Lietuvos kalėjimų ypatybėms bei papildytos naujais klausimais darbuotojams ir nuteistiesiems apie kriminalinę subkultūrą (po šešis naujus klausimus).

Anketose buvo nurodytas tyrimo tikslas, dalyvavimo apklausoje savanoriškumas ir konfidencialumas. Anketos buvo sudarytos iš trijų dalių: pirmojoje dalyje buvo prašoma pateikti bendrąją informaciją apie respondentą; antrojoje dalyje prašoma pateikti savo nuomonę apie gyvenimo sąlygų kokybę tik šiame kalėjime; trečiojoje dalyje prašoma įvardinti tris geriausius ir tris blogiausius dalykus, susijusius su gyvenimu (buvimu) šiame kalėjime, taip pat skiriama vieta parašyti laisvos formos komentarus.

Pagrindiniai klausimai, įvertinantys gyvenimo kokybės šiame kalėjime aspektus, buvo antrojoje anketos dalyje. Į šiuos klausimus (teiginius) darbuotojai ir nuteistieji buvo prašomi atsakyti pažymint vieną iš 5 galimų atsakymų: visiškai sutinku; sutinku; nei sutinku, nei nesutinku; nesutinku; visiškai nesutinku. Klausimai (teiginiai) buvo dviejų rūšių: teigiami teiginiai ir neigiami teiginiai. Teigiami teiginiai rodo tinkamą gyvenimo kokybę (pvz., „Kai man reikia, aš šiame kalėjime sulaukiu pagalbos iš personalo“), neigiami teiginiai – netinkamą (pavyzdžiui, „Šiame kalėjime aš turiu saugotis visų, kas yra šalia manęs“). Priklausomai nuo klausimo (teiginio) rūšies atsakymų reikšmės buvo koduojamos balais. Jei klausimas (teiginys) yra teigiamo pobūdžio, tai atsakymų reikšmėms priskiriami tuo didesni balai, kuo labiau respondentas su teiginiu sutinka: visiškai sutinku – 5; sutinku – 4; nei sutinku, nei nesutinku – 3; nesutinku – 2; visiškai nesutinku – 1. Jei klausimas (teiginys) yra neigiamo pobūdžio, tai atsakymų reikšmėms priskiriami tuo didesni balai, kuo labiau respondentas su teiginiu nesutinka: visiškai sutinku – 1; sutinku – 2; nei sutinku, nei nesutinku – 3; nesutinku – 4; visiškai nesutinku – 5. 3 balai atitinka neutralią poziciją. Balai, aukštesni už 3 (neutralią poziciją), yra „gerai“, jie rodo santykinai geresnę gyvenimo kokybę konkretaus teiginio (klausimo) aspektu. Ir priešingai, balai, mažesni už 3, rodo, kad yra „blogai“, t. y. jie rodo santykinai blogesnę gyvenimo kokybę konkretaus teiginio (klausimo) aspektu.

Pagal Gyvenimo kokybės kalėjime tyrimo (MQPL) metodologiją buvo išskiriamos ir tyrime naudojamos Kembridžo mokslininkų tyrimuose naudotos gyvenimo kokybės dimensijos (aspektai) ir jų grupės.

Darbuotojų apklausoje buvo išskirtos šios dimensijų grupės ir dimensijos:

- Valdymo dimensijos:
  - 1) požiūris į kalėjimo vadovą;
  - 2) požiūris į aukštesnės grandies vadovus;
  - 3) aukštesnės grandies vadovų elgesys;
  - 4) tiesioginių vadovų elgesys;
  - 5) santykiai su tiesioginiais vadovais.
- Pasitenkinimo darbu dimensijos:
  - 6) santykis su Lietuvos kalėjimų tarnyba;
  - 7) įsipareigojimas;
  - 8) pripažinimas ir asmeninis efektyvumas;
  - 9) įsitraukimas ir motyvacija;
  - 10) stresas;
  - 11) santykiai su kolegomis.
- Valdžios dimensijos:
  - 12) sauga, kontrolė ir saugumas;
  - 13) baudimas ir drausmė;
  - 14) dinaminės apsaugos metodo taikymas.

- Nuostatos nuteistųjų atžvilgiu dimensijos:
  - 15) profesionali pagalba nuteistiesiems;
  - 16) teigiamos nuostatos nuteistųjų atžvilgiu;
  - 17) pasitikėjimas, užuojauta ir įsipareigojimas nuteistiesiems;
  - 18) santykiai su nuteistaisiais.
- Papildoma dimensija:
  - 19) Subkultūra – nuteistųjų kriminalinės subkultūros palaikymas.

Kiekviena darbuotojų gyvenimo kokybės kalėjime dimensija buvo matuojama keliais klausimais (teiginiais). Pvz., Požiūrio į kalėjimo vadovą dimensija buvo matuojama šiais klausimais: Stengiuosi per daug neįsitraukti į kalėjimo vadovo darbą, vadovaujant kalėjimui; Šis kalėjimas turi tinkamą vadovą; Aš jaučiuosi lojalus kalėjimo vadovui; Šio kalėjimo vadovas rūpinasi darbuotojų gerove. Kokiais klausimais matuojama kiekviena dimensija galima pamatyti priede Nr. 1 (p. 65).

Be šių dimensijų darbuotojų anketoje buvo įtraukti keli atskiri klausimai: Kaip bendrai įvertintumėte savo darbinio gyvenimo kokybę šiame kalėjime? (kur 1 = žemiausias vertinimas ir 10 = aukščiausias vertinimas); Visi darbuotojai turėtų būti įtraukti į nuteistųjų resocializacijos procesą; Darbuotojams reikia daugiau palaikymo ir mokymų, susijusių su savižudybių ir savęs žalojimo pasekmėmis; Susidūrimas su nuteistųjų / suimtųjų suicidiniu elgesiu ar savęs žalojimu yra ypatingai keliantis stresą; Tiesioginiai vadovai turi per mažai galios ir atsakomybės šiame kalėjime; Darbuotojai turi per mažai galios ir atsakomybės šiame kalėjime; Administracija skiria papildomą dėmesį (dėl galimo piktnaudžiavimo) ilgai sergantiems darbuotojams.

Nuteistųjų apklausoje išskirtos šios dimensijų grupės ir dimensijos:

- Sutarimo, darnos dimensijos:
  - 1) patekimas į kalėjimą – jausmai ir suvokiamas elgesys patekus į kalėjimą;
  - 2) pagarba, mandagumas – teigiamas, pagarbus ir mandagus darbuotojų požiūris į nuteistuosius;
  - 3) darbuotojų ir nuteistųjų santykiai – pasitikėjimas, sąžiningas ir palaikantis darbuotojų ir nuteistųjų bendravimas;
  - 4) žmoniškumas – aplinka, pripažįstanti asmens vertę ir žmogiškumą, būdingas malonus dėmesys ir rūpestis žmogumi;
  - 5) padorumas (elgesys, atitinkantis priimtus moralinius ir pagarbos standartus) – tai, kiek darbuotojai ir režimas laikomi pagrįstais ir tinkamais;
  - 6) rūpinimasis pažeidžiamais – priežiūra ir parama nuteistiesiems, kuriems gresia savęs žalojimas, savižudybė ir/ar patyčios;
  - 7) pagalba ir parama – nuteistiesiems teikiama parama ir padaršinimas dėl problemų, įskaitant narkotikus, sveikatos priežiūrą ir progresavimą.
- Profesionalumo dimensijos:
  - 8) darbuotojų profesionalumas – darbuotojų pasitikėjimas ir kompetencija naudotis valdžia;
  - 9) biurokratinis teisėtumas – kalėjimo/kalėjimų sistemos skaidrumas ir jautrumas bei moralinis asmens pripažinimas;
  - 10) teisingumas, sąžiningumas – suvokiamas bausmių ir procedūrų nešališkumas, proporcingumas ir teisėtumas;
  - 11) organizuotumas ir nuoseklumas – kalėjimo aiškumas, nuspėjamumas ir patikimumas.
- Saugumo dimensijos:
  - 12) priežiūra ir saugumas – priežiūra ir kalėjimo aplinkos kontrolė;
  - 13) nuteistųjų saugumas – saugumo jausmas arba apsauga nuo žalos, grėsmės ar pavojaus;
  - 14) nuteistųjų prisitaikymas – poreikis arba spaudimas įsitraukti į prekybą ir būti ištikimam;
  - 15) narkotikai ir išnaudojimas – narkotikų, patyčių ir viktimizacijos lygis kalėjimo aplinkoje.

- Sąlygų ir bendravimo su šeima dimensijos:
  - 16) sąlygos – kiek nuteistųjų gyvenimo sąlygos kalėjime laikomos tinkamomis;
  - 17) bendravimas su šeima – galimybės nuteistiesiems palaikyti santykius su šeima.
- Gerovės ir asmeninio tobulėjimo dimensijos:
  - 18) asmeninis tobulėjimas – aplinka, padedanti nuteistiesiems elgtis nedarant pažeidimų, pasirengti išeiti į laisvę ir plėtoti savo potencialą;
  - 19) asmeninė autonomija – nuteistųjų savarankiškumo ir apsisprendimo jausmas;
  - 20) gerovė – nuteistųjų patiriami skausmo, bausmės ir įtampos jausmai;
  - 21) emociniai išgyvenimai – stipraus emocinio sutrikimo jausmas.
- Papildoma dimensija:
  - 22) Subkultūra – nuteistųjų kriminalinės subkultūros apraiškos.

Kiekviena dimensija buvo matuojama keliais klausimais (teiginiais). Pavyzdžiui, Emocinių išgyvenimų dimensija buvo matuojama šiais klausimais: Šiame kalėjime aš galvoju apie savižudybę; Jaučiu, kad galiu susitvarkyti su savo emocijomis šiame kalėjime; Man sunku užmigti naktimis. Kokiais klausimais matuojama kiekviena dimensija galima pamatyti priede Nr. 2 (p. 83).

Be šių dimensijų nuteistųjų anketoje buvo įtraukti keli atskiri klausimai: Apveskite apskritimu skaičių (kur 1 = žemiausias įvertinimas, o 10 = aukščiausias įvertinimas), kurio, Jūsų nuomone, šis kalėjimas nusipelno bendrai pagal nuteistųjų gyvenimo kokybę (kur kokybė reiškia bendrą elgesį su jumis); Šiame kalėjime priimant sprendimus pirmenybė teikiama saugumui; Geriausias būdas čia praleisti laiką – rūpintis savo reikalais ir turėti kuo mažiau reikalų su kitais nuteistaisiais (suimtaisiais); Geriausias būdas čia praleisti laiką yra susidraugauti su keletu kitų žmonių; Bet koks judėjimas šiame kalėjime (įskaitant būrius ir už jų ribų) yra per daug kontroliuojamas; Kad ir kur bebūčiau šiame kalėjime, vis tiek negaliu pasislėpti nuo personalo stebėjimo ir vertinimo.

Respondentų atranka buvo netikimybinė. Atrankoje buvo remiamasi tiriamųjų savanoriško dalyvavimo principu. Atliekant tyrimą bei analizuojant gautus duomenis, buvo vadovaujama tokiais etikos principais: informuotumas, asmens sutikimas, anonimiškumas ir konfidencialumas.

P1K 2024 m. gegužės mėnesį dirbo 256 darbuotojai ir bausmę atliko 795 nuteistieji. Tinkamomis statistinei analizei pripažintos 97 darbuotojų užpildytos anketos (38 % visų darbuotojų) ir 313 nuteistųjų užpildytų anketų (39 % visų nuteistųjų). Iš tyrimo duomenų apdorojimo buvo pašalintos kelios darbuotojų ir nuteistųjų užpildytos anketos, kuriose buvo atsakyta mažiau, nei pusė klausimų.

Darbuotojų ir nuteistųjų anketinių apklausų duomenys buvo apdorojami ir analizuojami naudojantis *IBM SPSS Statistics* programa (28 versija). Buvo skaičiuojami atsakymų balų (nuo 1 iki 5) vidurkiai, kiekvieno iš galimų atsakymų dalis procentais, nagrinėjami tiek bendri skaičiai tirtame kalėjime, tiek ir atsakymų pasiskirstymas pagal respondentų grupes. Buvo skaičiuojamas dimensijų vidurkių patikimumas (Cronbacho alfa) ir vidurkių skirtumų patikimumas (Stjudento t kriterijus). Naudoti šie statistinio reikšmingumo lygiai: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ <sup>3</sup>.

### *Tyrimo eiga*

Minėtu laikotarpiu P1K buvo lankytasi iš viso 7 kartus. Pirmojo vizito kalėjime metu dalis darbuotojų buvo supažindinti su būsimo tyrimu, o tyrėjai susipažino su kalėjimo aplinka, nuteistųjų bei darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygomis. Tyrėjai, prieš atvykdami į kalėjimą, parengė, atspausdino ir pirmojo vizito metu atsakingiems darbuotojams išdalino informacinius lapus apie ketinamą atlikti tyrimą, kuriuos buvo paprašyta iškabinti bendroje erdvėse, siekiant supažindinti visus kalėjimo darbuotojus ir nuteistuosius su būsimo tyrimu.

Kitų, iš anksto suderintų, vizitų metu koordinuojant ir padedant kalėjimo pareigūnui pagal galimybes buvo tiesiogiai susitinkama ir kalbama su įvairių sričių kalėjimo darbuotojais bei nuteistaisiais, visiems, savanoriškai sutikusiems dalyvauti tyrime, buvo dalintos ir prašomos užpildyti anketos. Siekiant išsaugoti darbuotojų, dalyvaujančių tyrime, anonimiškumą, buvo sudaryta galimybė užpildyti anketas įdėti į vokus, užklijuoti ir grąžinti tiesiogiai tyrėjui arba perduoti užklijuotose

<sup>3</sup> Prieduose statistiškai reikšmingi vidurkių skirtumai pažymėti raudona spalva, o taip pat nurodytas jų reikšmingumo lygmuo (\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ ). Kuo stipresnis ryšys tuo daugiau žvaigždžių.

vokuose per darbuotojus, kuriais respondentai pasitiki. Siekiant paskatinti dalyvauti tyrime, tyrėjai visų vizitų metu stengėsi sukurti pozityvią bendravimo su respondentais atmosferą – respondentai buvo vaišinami kava, arbata, saldainiais ir sausainiais, raginami pasikalbėti ir užpildyti anketas.

### *Bendra atmosfera*

Bendrai tyrimo metu vaikščiojant po kalėjimą jautėsi gana laisvas nuteistųjų judėjimas kalėjimo teritorijoje. Jautėsi darbuotojų trūkumas. Tyrėjai (5 iš 6 buvo moterys) kalėjime jautėsi gana saugūs, buvo paliekami ilgam be apsaugos po vieną kartu su vienu ar keliais nuteistaisiais vienoje patalpoje.

## **2. Tyrimo imčių charakteristika ir pagrindiniai rezultatai**

### **2.1. Darbuotojai ir jų pagrindiniai vertinimai**

Tyrimo dalyvavo 97 darbuotojai (apie 38 % darbuotojų, tuo metu dirbusių P1K). 37 darbuotojai nurodė, kad dirba Resocializacijos skyriuje (toliau – RS), 58 – Saugumo valdymo skyriuje (toliau – SVS), 2 – kituose struktūriniuose padaliniuose.

42 % darbuotojų<sup>4</sup>, dalyvavusių apklausoje, sudarė vyrai, 54 % – moterys. 40,2 % respondentų turėjo aukštąjį universitetinį išsilavinimą (bakalaurą ar magistrą), 28,9 % turėjo profesinį išsilavinimą, 20,6 % – aukštąjį neuniversitetinį, o 5,2 % – vidurinį išsilavinimą. Apklausti darbuotojai turėjo didelę patirtį bausmių vykdymo sistemoje – 85,8 % nurodė, kad šioje sistemoje dirba ilgiau nei keturis metus, o 56,5 % – 10 metų ir daugiau. 74,2 % apklaustųjų nurodė, kad didžiąją darbo laiko dalį tenka tiesiogiai bendrauti su nuteistaisiais.

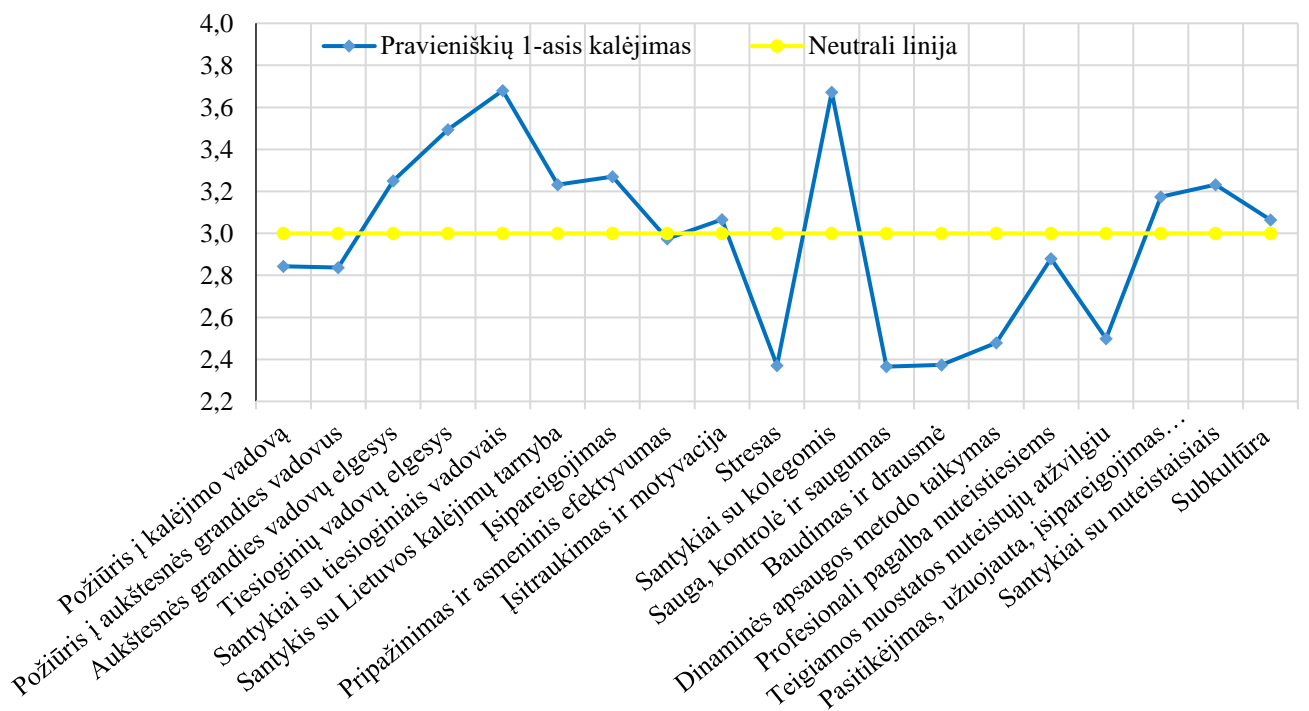
Vertinant visų apklaustų darbuotojų rezultatus, 10 iš 19 dimensijų buvo aukščiau neutralios reikšmės – 3 balų (žr. 1 pav.). Aukščiausi dimensijų rezultatai buvo šiose dimensijose: „Santykiai su tiesioginiais vadovais“ (įvertinimo balo vidurkis – 3,68<sup>5</sup>), „Santykiai su kolegomis“ (3,67), „Tiesioginių vadovų elgesys“ (3,49). Žemiausi įvertinimo balai yra šių dimensijų: „Sauga, kontrolė ir saugumas“ (2,37), „Baudimas ir drausmė“ (2,37), „Stresas“ (2,37), „Teigiamos nuostatos nuteistųjų atžvilgiu“ (2,50) ir „Dinaminės apsaugos metodo taikymas“ (2,48).

RS darbuotojai 11 iš 19 dimensijų įvertino aukščiau neutralios reikšmės (žr. 2 pav.). Prasčiau gyvenimo kokybę kalėjime įvertino SVS darbuotojai, kurie 15 iš 19 dimensijų įvertino žemiau, nei RS darbuotojai.

Didžiausias skirtumas tarp darbuotojų grupių matomas dimensijose „Profesionali pagalba nuteistiesiems“ (RS – 3,44, SVS – 2,50), „Pasitikėjimas, užuojauta ir įsipareigojimas nuteistiesiems“ (RS – 3,69, SVS – 2,84) ir „Santykiai su nuteistaisiais“ (RS – 3,66, SVS – 2,96). Toks didelis skirtumas gali rodyti neigiamas SVS nuostatas nuteistųjų atžvilgiu bei didelį nuostatų atotrūkį tarp RS ir SVS, kas gali kelti problemų ieškant bendrų sprendimų ar sprendžiant išskilusias problemas. RS didžiausia problema yra patiriamas stresas.

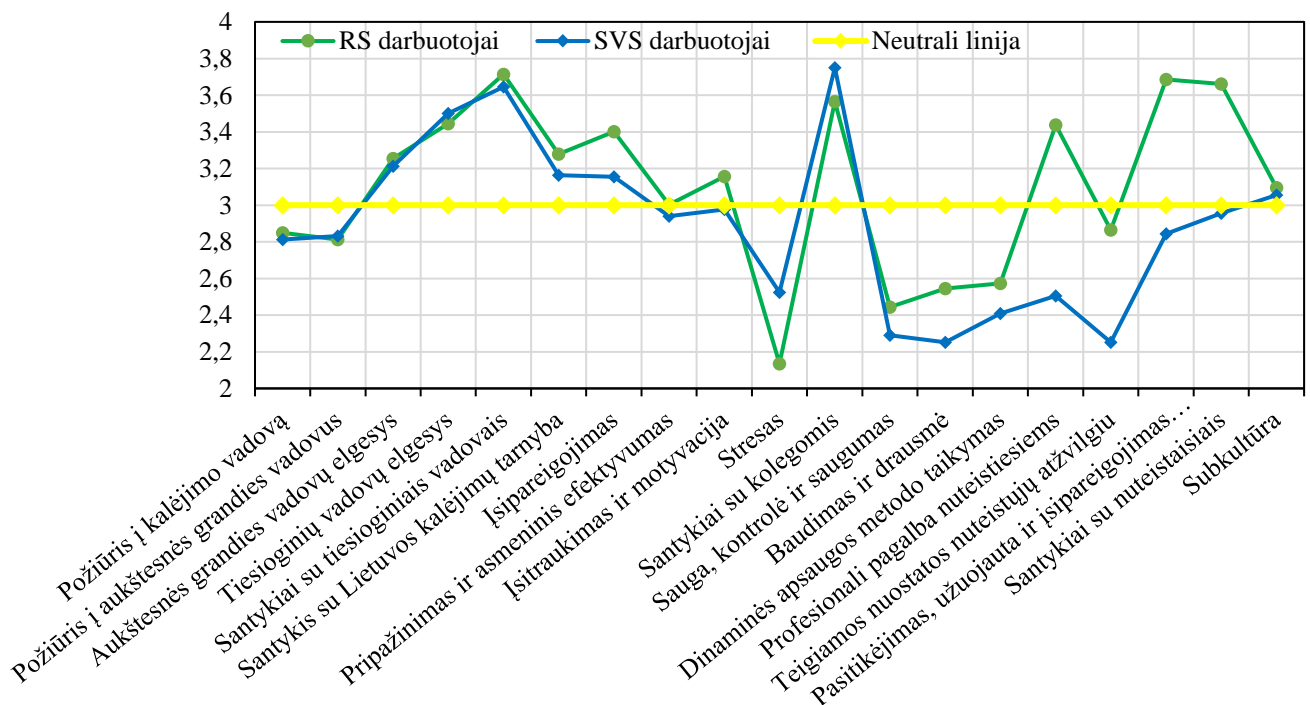
<sup>4</sup> Čia ir toliau dalis procentais apskaičiuota nuo visų atsakiusių į klausimą darbuotojų.

<sup>5</sup> Toliau čia neberašoma „įvertinimo balų vidurkis“ tik pateikiami skliausteliuose triženkliai skaičiai nuo 1 iki 5 balų su tikslumu 2 skaičiai po kablelio. Pavyzdžiui, (3,55) reiškia: įvertinimo balų vidurkis 3,55.



1 pav. Visų darbuotojų atsakymų balų vidurkiai pagal dimensijas

**Valdymo dimensijų grupėje** (žr. 1 ir 2 pav.) dimensijos „Aukštesnės grandies vadovų elgesys“ (3,25), „Tiesioginių vadovų elgesys“ (3,49) ir „Santykiai su tiesioginiais vadovais“ (3,68) buvo įvertintos aukščiau, nei 3 balais. Šias dimensijas tiek RS, tiek SVS darbuotojai įvertino panašiai. Mažesni nei 3 balų įvertinimo vidurkiai buvo „Požiūris į kalėjimo vadovą“ (2,84) ir „Požiūris į aukštesnės grandies vadovus“ (2,84) dimensijose.



2 pav. Dimensijų vertinimai pagal darbuotojų grupes

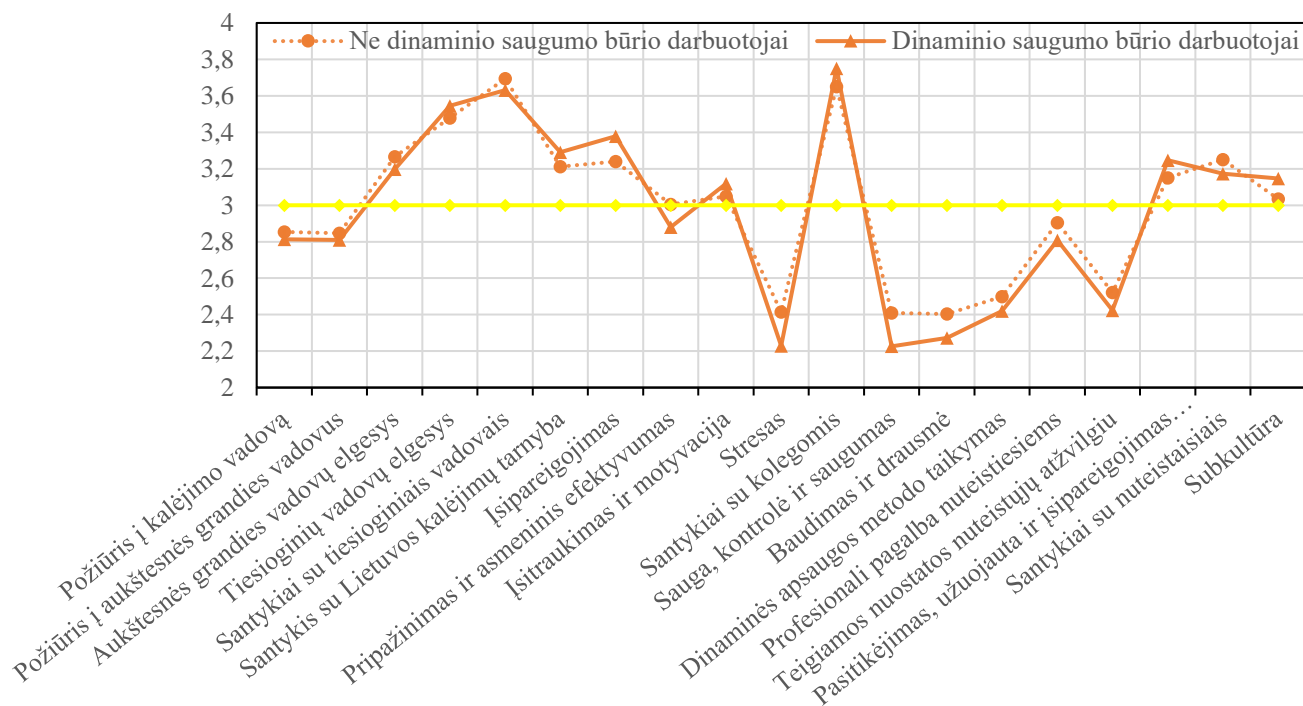
**Pasitenkinimo darbu dimensijų grupėje** dauguma dimensijų buvo įvertintos aukštesniu, nei 3 balų vidurkiu, išskyrus „Pripažinimą ir asmeninį efektyvumą darbe“ (2,97) bei „Stresą“ (2,37). Tiek RS, tiek SVS jaučia aukštą streso lygį darbe. Dimensijas „Santykis su Lietuvos kalėjimų tarnyba“ ir

„Santykiai su kolegomis“ abi darbuotojų grupės įvertino panašiai, tuo tarpu „Įsipareigojimas“ ir „Įsitraukimas ir motyvacija“ RS specialistai įvertino kiek aukščiau, nei SVS.

**Valdžios dimensijų grupėje** nei RS, nei SVS darbuotojai dimensijų neįvertino aukščiau, nei 3 balais. Šioje dimensijų grupėje darbuotojai žemiausiai įvertino „Saugos, kontrolės ir saugumo“ (2,37) bei „Baudimo ir drausmės“ (2,37) dimensijas. Kiek geriau buvo įvertinta „Dinaminės apsaugos metodo taikymas“ (2,48) dimensija. Reikšmingų skirtumų tarp darbuotojų grupių šioje dimensijoje nepastebėta.

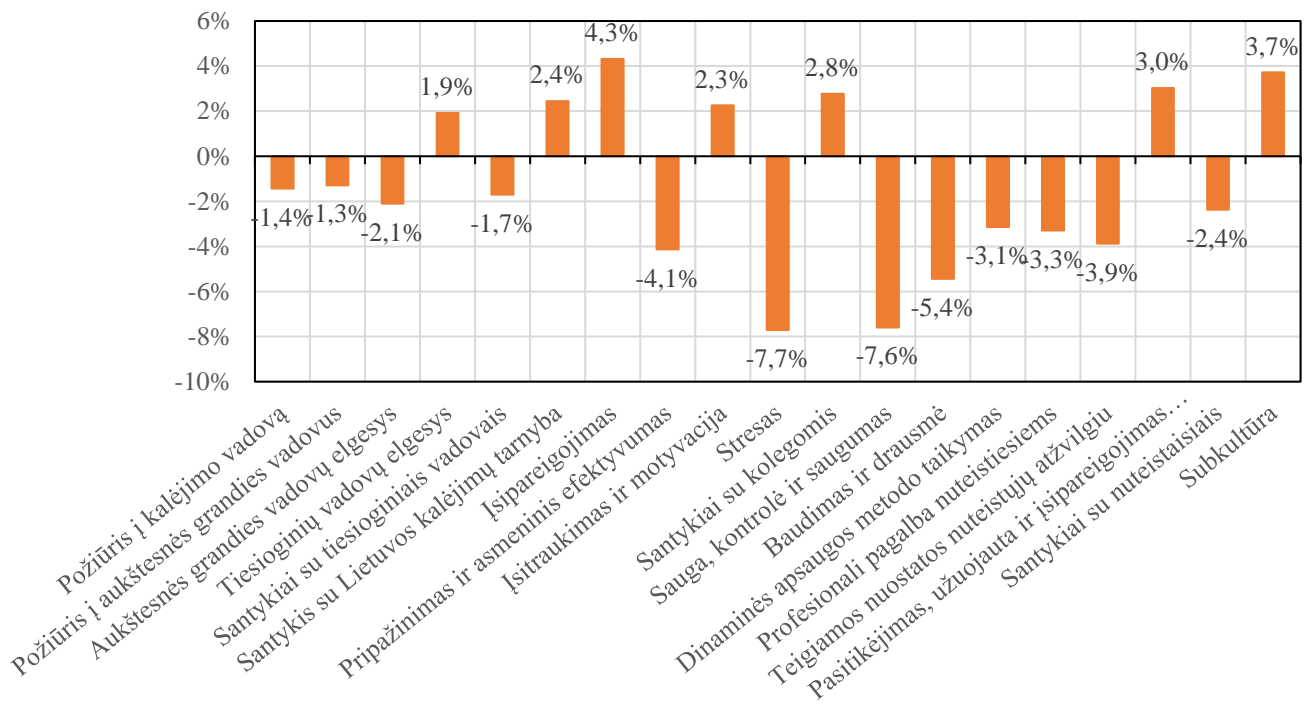
**Nuostatų nuteistųjų atžvilgiu dimensijų grupėje** mažiau nei 3 balais buvo įvertintos „Profesionalus nuteistųjų palaikymas“ (2,88) ir „Teigiamos nuostatos nuteistųjų atžvilgiu“ (2,50) dimensijos. Reikšmingi skirtumai pastebėti lyginant darbuotojų grupes – RS darbuotojai aukščiau įvertino „Profesionalus nuteistųjų palaikymas“ (RS – 3,44; SVS – 2,50), „Pasitikėjimas, užuojauta ir įsipareigojimas nuteistiesiems“ (RS – 3,69; SVS – 2,84) bei „Santykiai su nuteistaisiais“ (RS – 3,66; SVS – 2,96). Tiek RS, tiek SVS žemiau, nei 3 balais įvertino „Teigiamos nuostatos nuteistųjų atžvilgiu“ dimensiją.

Vertinant darbuotojų, dirbančių ir nedirbančių **dinaminio saugumo būryje**, gyvenimo (darbo) kokybę (žr. 3 ir 4 pav.), pastebėta, kad dinaminio saugumo būrio darbuotojai kiek prasčiau yra įvertinę „Streso“, „Saugos, kontrolės ir saugumo“, „Baudimo ir drausmės“ ir „Pripažinimo ir asmeninio efektyvumo“ dimensijas. Tačiau dinaminio saugumo būryje dirbantys darbuotojai jaučia kiek didesnę įsipareigojimą darbe lyginant su darbuotojais, nedirbančiais šiame būryje.

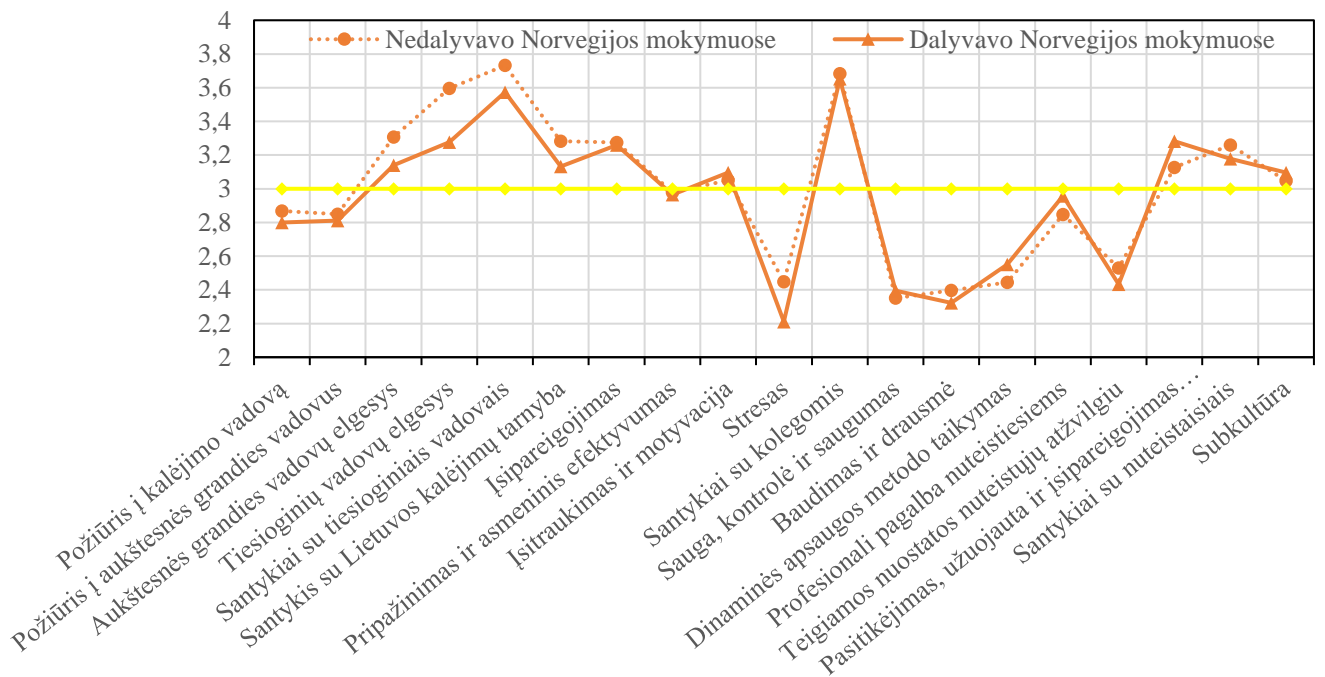


3 pav. Darbuotojų, dirbančių ir nedirbančių dinaminio saugumo būryje, vertinimai

Iš apklausoje dalyvavusių darbuotojų, 32 dalyvavo **Norvegijos mokymuose** (33 %). Darbuotojai, kurie yra dalyvavę Norvegijos mokymuose, 13 iš 19 dimensijų įvertino prasčiau nei darbuotojai, kurie šiuose mokymuose nėra dalyvavę (žr. 5 ir 6 pav.). Didžiausias skirtumas matomas „Tiesioginių vadovų elgesys“, „Santykis su Lietuvos kalėjimų tarnyba“ ir „Stresas“ dimensijose. Tačiau pastebėta, kad šios grupės darbuotojai geriau įvertino dimensiją „Pasitikėjimas, užuojauta ir įsipareigojimas nuteistiesiems“ lyginant su grupe, kurie nėra dalyvavę Norvegijos mokymuose.

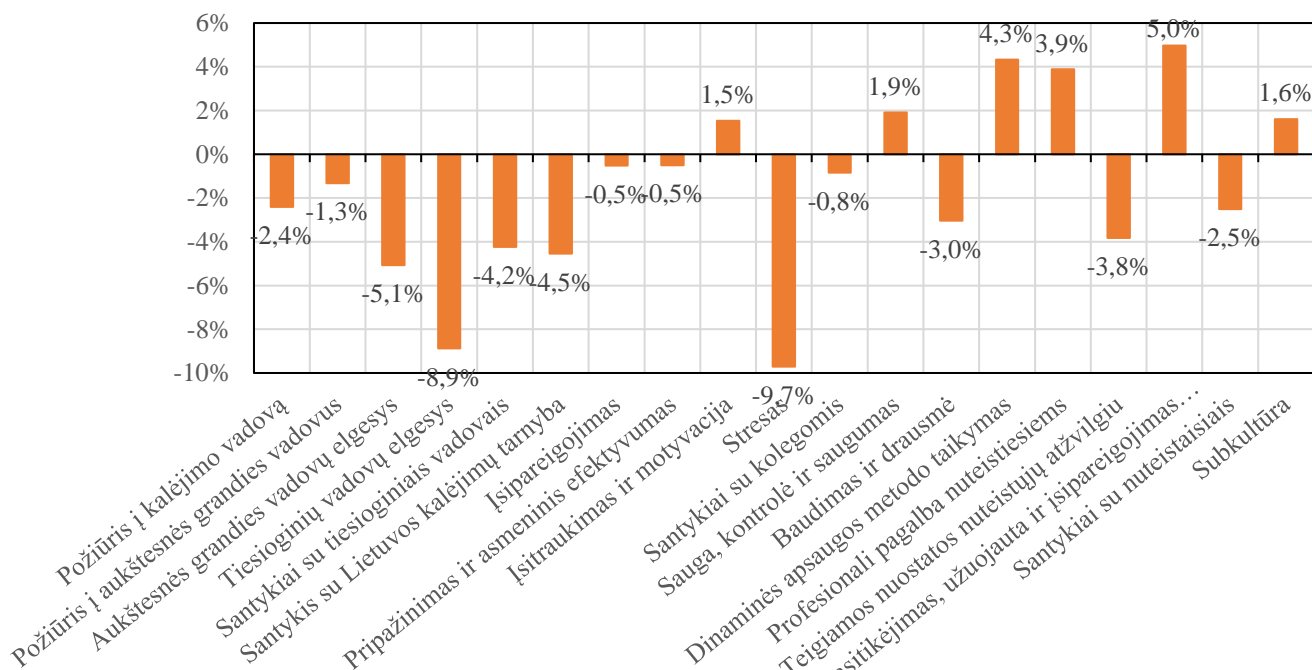


4 pav. Dimensijų vidurkių skirtumai:  
dinaminio saugumo būrio darbuotojai – ne dinaminio saugumo būrio darbuotojai, %



5 pav. Darbuotojų, dalyvavusių ir nedalyvavusių Norvegijos mokymuose, vertinimai





6 pav. Dimensijų vidurkių skirtumai:  
darbuotojų, kurie dalyvavo – nedalyvavo Norvegijos mokymuose, %

**Bendrai darbuotojai gyvenimo kokybę darbe įvertino 6,11 balais** iš 10 (1 balas reiškia labai blogą gyvenimo kokybę, 10 balų – puikią gyvenimo kokybę). SVS specialistai gyvenimo kokybę įvertino kiek prasčiau nei RS (SVS – 5,95 balo, RS – 6,28).

## 2.2. Nuteistieji ir jų pagrindiniai vertinimai

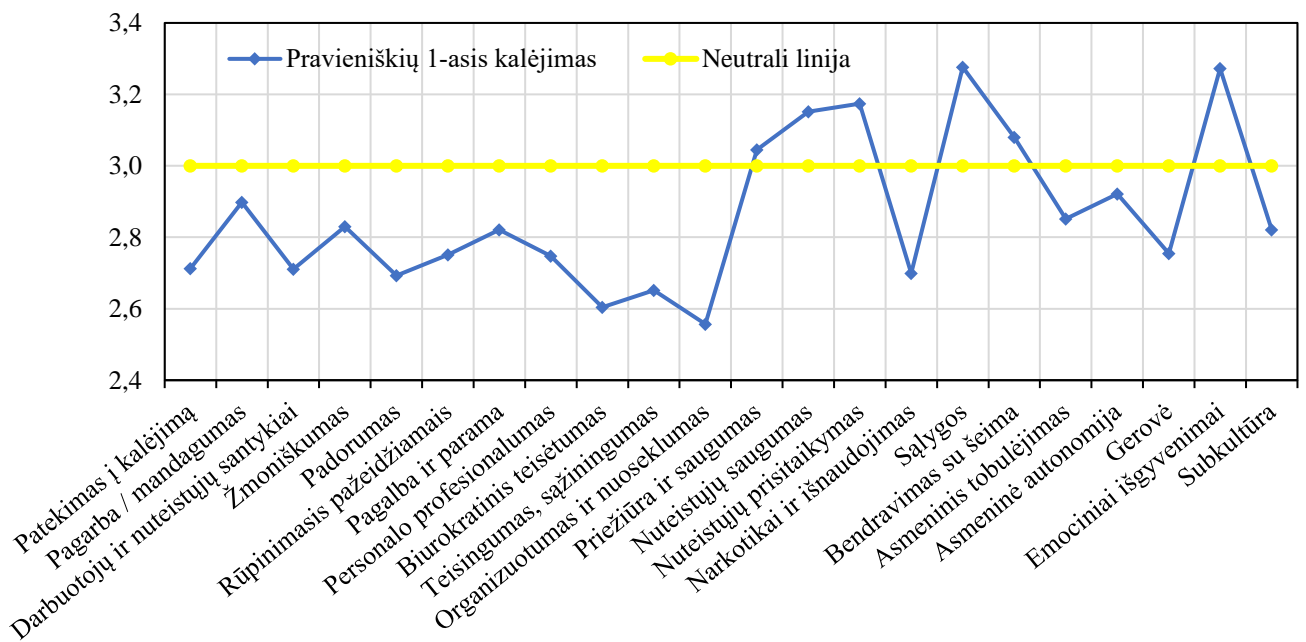
Tyrime dalyvavo 313 P1K esančių nuteistųjų (apie 39 % nuteistųjų, tuo metu atlikusių laisvės atėmimo bausmę P1K). 115 nuteistieji nurodė, kad bausmę atlieka lengvojoje grupėje, 156 – paprastojoje grupėje, 36 – drausmės grupėje, o 6 nuteistieji nenurodė, kokioje grupėje atlieka bausmę.

Didžioji dalis atsakiusių nuteistųjų (34,9 %) <sup>6</sup> buvo 31-40 metų amžiaus. 86,5 % respondentų nurodė esantys lietuviai. 32,4 % atsakiusių nurodė, kad P1K laisvės atėmimo bausmę atlieka 1-6 mėnesius, 28,8 % – daugiau, nei du metus. 64,7 % nurodė, kad laisvės atėmimo vietų įstaigoje yra ne pirmą kartą, 41,7 % asmenų pažymėjo, kad laisvės atėmimo bausmę įkalinimo įstaigoje anksčiau atliko 2-5 kartus, o 36,9 % – anksčiau tik vieną kartą. 23,6 % respondentų atlieka 3-5 metų laisvės atėmimo bausmę, 21 % – 6-10 metų laisvės atėmimo bausmę. 21,1 % nuteistųjų nurodė, kad per visą gyvenimą įkalinimo įstaigoje yra praleidę 6-10 metų, 20,5 % – daugiau, nei 15 metų. 11,7 % atsakiusių nurodė, kad per visą gyvenimą įkalinimo įstaigoje yra praleidę iki vienerių metų. Pasak 52 % nuteistųjų, P1K jiems buvo skirta bent viena drausminė nuobauda.

Apklausoje išskirtas klausimas dėl nuteistųjų pagrindinio dienos užimtumo. 32,4 % nurodė, kad užsiima darbine veikla laisvės atėmimo vietoje (pvz., darbinė veikla ūkio aptarnavimo būryje, kalėjimo teritorijoje esančiame siuvimo ceche), 21,1 % dirba už kalėjimo ribų, o 25,2 % respondentų pažymėjo, kad nedirba ir darbine veikla neužsiima. 7,2 % nuteistųjų pagrindinis užsiėmimas yra mokymasis, saviugda arba dalyvavimas elgesio pataisos programose.

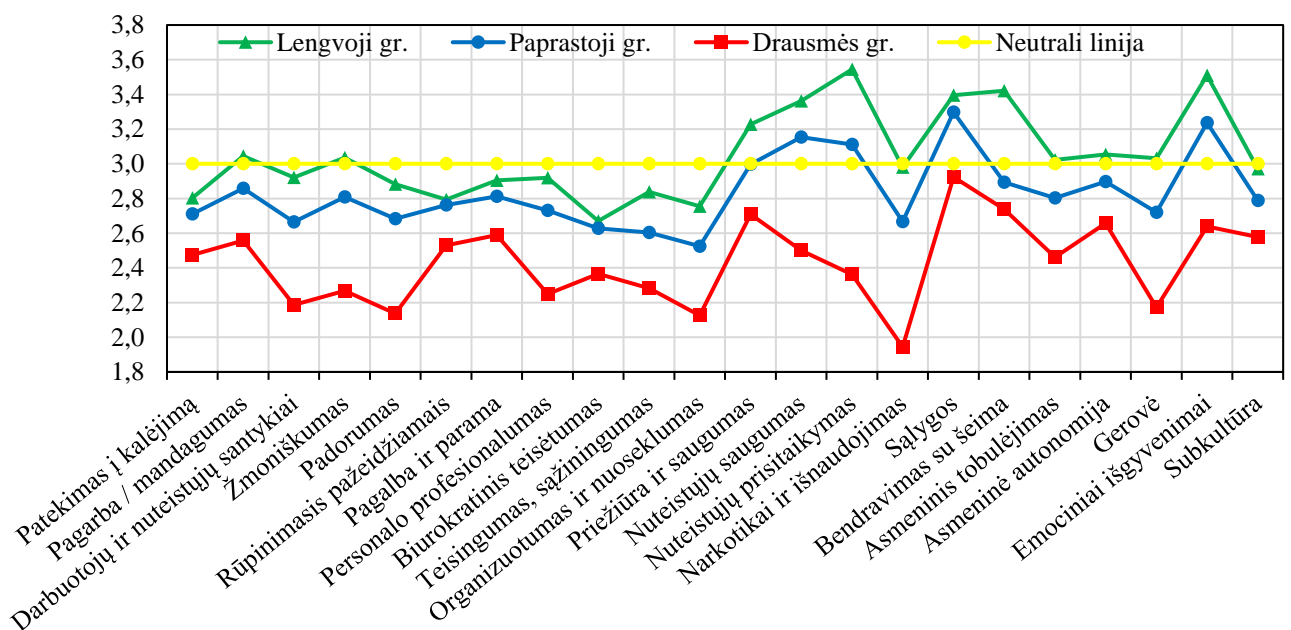
55,2 % atsakiusių nuteistųjų nurodė, kad juos kalėjime aplanko artimieji ir kiti asmenys, o didžioji dauguma (82,8 %) su šeimos nariais reguliariai bendrauja telefonu, paštu bei su jais susitinka. Mažiau, nei pusė atsakiusių (45,9 %) nurodė, kad kalėjimas yra netoli jų namų (t. y. valanda ar mažiau kelio).

<sup>6</sup> Čia ir toliau dalis procentais apskaičiuojama nuo visų atsakiusių į klausimą nuteistųjų skaičiaus.



7 pav. Visų nuteistųjų respondentų atsakymų balų vidurkiai pagal dimensijas

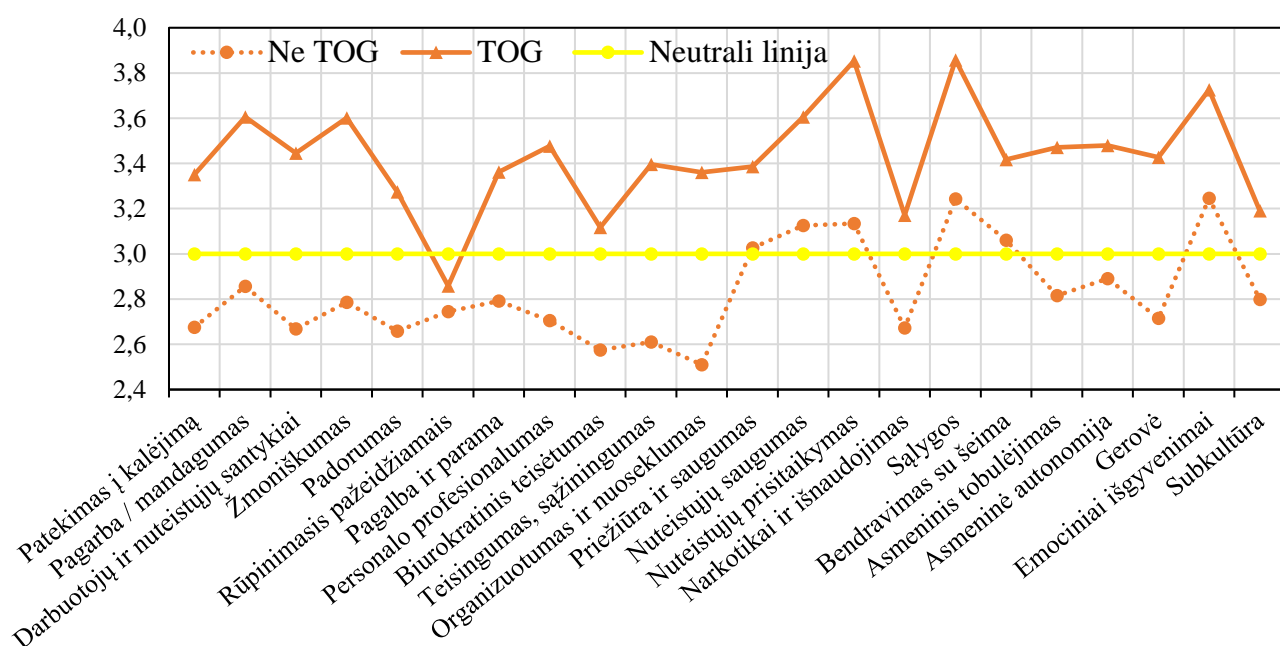
Nuteistieji savo gyvenimo kokybę kalėjime vertina žymiai prasčiau, nei darbuotojai. Vertinant visų apklaustųjų rezultatus, tik 6 iš 22 dimensijų (27 %) buvo aukščiau neutralios reikšmės – 3,00 (žr. 7 pav.). Tai rodo nemažas problemas beveik visose tirtose srityse. Aukščiausi rezultatai stebimi dimensijose „Sąlygos“ (3,28), „Emociniai išgyvenimai“ (3,27) ir „Nuteistųjų prisitaikymas“ (3,17). Žemiausi rezultatai matomi dimensijose „Organizuotumas ir nuoseklumas“ (2,56), „Biurokratinis teisėtumas“ (2,6) ir „Teisingumas, sąžiningumas“ (2,65). Visos žemiausiai įvertintos dimensijos yra susijusios su darbuotojų profesionalumu ir (ar) kalėjimo veikla – „Organizuotumas ir nuoseklumas“ nurodo kalėjimo aiškumą, nuspėjamumą ir patikimumą, „Biurokratinio teisėtumo“ dimensija yra susijusi su baudmės atlikimo biurokratija, kalėjimo sistemos skaidrumu, gebėjimu reaguoti, „Teisingumas, sąžiningumas“ parodo nuteistųjų suvokiamą baudmių ir procedūrų nešališkumą, proporcingumą ir teisėtumą, o „Padorumo“ dimensija taip pat yra susijusi su tuo, kiek darbuotojai ir režimas laikomi pagrįstais ir tinkamais. Tokie rezultatai rodo, jog nuteistieji kalėjime nepasitiki veikiančia sistema, kalėjimo skaidrumu, priimamų sprendimų teisėtumu.



8 pav. Dimensijų vertinimai pagal nuteistųjų grupes

Geriausiai gyvenimo kokybę vertino nuteistieji, esantys lengvojoje grupėje, prasčiausiai – drausmės grupėje (žr. 8 pav.). Tokia tendencija aiškiai pastebima visose 22 tyrimo metu išskirtose dimensijose. Lengvojoje grupėje laisvės atėmimo bausmę atliekantys nuteistieji savo gyvenimo kokybę vertino palankiausiai – 11 iš 22 dimensijų (50 %) lengvosios grupės nuteistieji įvertino daugiau, nei 3 balais, tuo tarpu paprastojoje grupėje bausmę atliekantys nuteistieji 3 ar daugiau balų įvertino tik 5 iš 22 dimensijų (22,7 %), o drausmės grupės nuteistųjų nei viena dimensija nebuvo įvertinta aukščiau 3 balų – tai rodo, kad į šiai grupei priskirtus nuteistuosius būtina atkreipti didelį dėmesį.

P1K taip pat veikia **TOG padalinys**, kuriame pagal Norvegijos partnerių sukurtą programą dirbama su linkusiais pakartotinai nusikalsti asmenimis. TOG padalinio tikslas – nuteistųjų pakartotinio nusikalstamumo mažinimas ir dinaminio saugumo modelio bei tarpinstitucinio bendradarbiavimo tarp Lietuvos probacijos tarnybos ir kalėjimų plėtra. Atsižvelgiant į šios programos išskirtinumą, pateikti TOG padalinyje ir ne TOG padalinyje bausmę atliekančių nuteistųjų įvertinimai (žr. 9 pav.).



9 pav. Dimensijų vidurkiai – TOG padalinyje ir ne TOG padalinyje bausmę atliekantys nuteistieji.

Visos dimensijos, išskyrus vieną („Rūpinimasis pažeidžiamais“ – 2,86) TOG padalinio nuteistųjų buvo įvertintos žymiai aukščiau, negu ne TOG padalinio nuteistųjų ir viršijo 3 balų ribą. Aukščiausiai įvertintos TOG padalinio nuteistųjų dimensijos – „Sąlygos“ (3,86), „Nuteistųjų prisitaikymas“ (3,85) ir „Emociniai išgyvenimai“ (3,73). Tokie aukšti rezultatai rodo šio padalinio prisidėjimą prie geresnio nuteistųjų gyvenimo kokybės kalėjime įvertinimo.

**Sutarimo ir darnos dimensijų grupė** (žr. 7, 8, 9 pav.) tyrime apima šias dimensijas: „Patekimas į kalėjimą“ (2,71), „Pagarba, mandagumas“ (2,90), „Darbuotojų ir nuteistųjų santykiai“ (2,71), „Žmoniškumas“ (2,83), „Padorumas“ (2,69), „Rūpinimasis pažeidžiamais“ (2,75) bei „Pagalba ir parama“ (2,82). Šioje dimensijų grupėje bendru nuteistųjų vertinimu visos sritys yra priskirtinos probleminėms, žemiausiai įvertintos dimensijos – „Padorumas“ (2,69), „Patekimas į kalėjimą“ (2,71) bei „Darbuotojų ir nuteistųjų santykiai“ (2,71), aukščiausiai – „Pagalba ir parama“ (2,82), „Žmoniškumas“ (2,83) bei „Pagarba, mandagumas“ (2,90). Visos dimensijos aukščiausiai įvertintos lengvosios grupės nuteistųjų, žemiausiai – drausmės grupės nuteistųjų. Dvi dimensijos aukščiau nei 3 balais įvertintos lengvajai grupei priklausančių nuteistųjų – „Pagarba, mandagumas“ (3,04) ir „Žmoniškumas“ (3,04). Drausmės grupėje bausmę atliekantys nuteistieji itin prastai įvertino „Padorumo“ (2,14) ir „Darbuotojų ir nuteistųjų santykių“ (2,19) dimensijas. Vienintelę dimensiją – „Rūpinimasis pažeidžiamais“ – mažiau, nei 3 balais įvertino tiek visoms grupėms priklausančios nuteistieji, tiek TOG padalinyje bausmę atliekantys asmenys.

**Profesionalumo dimensijų grupė** apima dimensijas „Personalo profesionalumas“ (2,75), „Biurokratinis teisėtumas“ (2,60), „Teisingumas, sąžiningumas“ (2,65) bei „Organizuotumas ir

nuoseklumas“ (2,56). Visos šios dimensijos nuteistųjų bendru vertinimu buvo įvertintos kaip probleminės. Taip pat šios dimensijų grupės įvertinimai buvo patys žemiausi viso tyrimo kontekste, aukščiausias įvertinimas tesiekė 2,75 balo („Personalo profesionalumas“). Ši dimensijų grupė – vienintelė, kurią tiek lengvosios, tiek paprastosios ir drausmės grupės nuteistieji įvertino mažiau, nei 3 balais. „Organizuotumo ir nuoseklumo“ dimensija bendrai įvertinta žemiausiai iš visų tyrime išskirtų dimensijų (2,56), lengvosios grupės nuteistieji ją įvertino 2,75, paprastosios grupės – 2,52, drausmės grupės – tik 2,13 balo. Žemas įvertinimo vidurkis matomas ir „Biurokratinio teisėtumo“ dimensijoje – aukščiausias įvertinimas (lengvojoje grupėje) tesiekė 2,67, žemiausias (drausmės grupėje) – 2,37. Tokie rezultatai rodo itin didelę problemą šioje srityje.

**Saugumo dimensijų grupė** apima „Priežiūros ir saugumo“ (3,05), „Nuteistųjų saugumo“ (3,15), „Nuteistųjų prisitaikymo“ (3,17) ir „Narkotikų ir išnaudojimo“ (2,70) dimensijas. Vertinant visų nuteistųjų balų vidurkius, viena iš šių dimensijų priskirtina problemai – „Narkotikai ir išnaudojimas“ (2,70), likusios dimensijos įvertintos daugiau, nei 3 balais. Šioje dimensijų grupėje geriausiai bendrai įvertinta sritis – „Nuteistųjų prisitaikymas“ (3,17). Lengvajai grupei priklausantys nuteistieji šią dimensiją įvertino aukščiausiai (3,54), drausmės grupės – žemiausiai (2,36), paprastosios grupės nuteistųjų įvertinimas viršijo 3 balus (3,11). Prasčiausiai įvertinta „Narkotikų ir išnaudojimo“ dimensija mažiau nei 3 balais įvertinta tiek lengvosios (2,98), tiek paprastosios (2,67) grupės nuteistųjų, žemiausias įvertinimas – drausmės grupei priklausančių nuteistųjų (1,94), todėl būtent ši dimensija rodo gana problemingą sritį kalėjime.

**Sąlygų ir bendravimo su šeima dimensijų grupė** sudaryta iš dviejų sričių (dimensijų) – „Sąlygos“ (3,28) ir „Bendravimas su šeima“ (3,08). Abi sritys nuteistiesiems nebuvo probleminės (vertinimų vidurkiai atitinkamai 3,28 ir 3,08), tačiau tik lengvajai grupei priklausantys nuteistieji abi sritis įvertino aukščiau 3 balų (3,40 ir 3,42 atitinkamai). Paprastosios grupės nuteistieji „Bendravimo su šeima“ dimensiją įvertino, kaip probleminę (2,89), o drausmės grupės nuteistieji žemiau, nei 3 balais įvertino abi sritis („Sąlygos“ – 2,92, „Bendravimas su šeima“ – 2,74). Manytina, jog tam įtaką gali daryti pasimatymų tvarką bei kitokį bendravimą su šeima reglamentuojančių teisės aktų nuostatų skirtumai. TOG padalinyje bausmę atliekantys nuteistieji „Sąlygų“ dimensiją vertino kaip aukščiausią iš visų tyrimo dimensijų (3,86).

**Gerovės ir asmeninio tobulėjimo dimensijų grupė** apima šias dimensijas: „Asmeninis tobulėjimas“ (2,85), „Asmeninė autonomija“ (2,92), „Gerovė“ (2,75) bei „Emociniai išgyvenimai“ (3,27). Vienintelė sritis, kurią nuteistieji įvertino kaip ne probleminę – „Emociniai išgyvenimai“ (3,27). Šią dimensiją aukščiau, nei 3 balais įvertino lengvajai (3,51) ir paprastajai (3,24) grupei priklausantys nuteistieji, drausmės grupėje bausmę atliekantys nuteistieji dimensiją įvertino kaip probleminę (2,64). Drausmės grupės nuteistieji šioje dimensijų grupėje žemiausiai įvertino „Gerovės“ sritį (2,17). „Asmeninio tobulėjimo“ ir „Asmeninės autonomijos“ dimensijos įvertinimai tarp lengvosios ir paprastosios grupės nuteistųjų skyrėsi ne itin daug – atitinkamai 3,02 ir 2,80 balo „Asmeninio tobulėjimo“ dimensijoje bei 3,05 ir 2,90 balo „Asmeninės autonomijos“ dimensijoje.

Šio tyrimo metu nuteistųjų apklausoje buvo įtraukta nauja dimensija – **Subkultūra**, kuri buvo suformuota iš 6 naujų klausimų, siekiant įvertinti subkultūros apraiškų paplitimą kalėjime. Ši dimensija buvo įvertinta 2,82 balo, taigi, į ją tikslinga atkreipti dėmesį. Lengvojoje grupėje esantys nuteistieji šią dimensiją įvertino šiek tiek aukščiau – 2,97, paprastojoje ir drausmės grupėse subkultūros sritis įvertinta kaip labiau problemiška – 2,79 ir 2,58 balo atitinkamai. Tik TOG padalinyje bausmę atliekantys nuteistieji „Subkultūros“ dimensiją įvertino aukščiau, nei 3 balais (3,19).

**Bendrai nuteistieji savo gyvenimo kokybę** kalėjime įvertino 5,53 balais iš 10. Dimensijų vertinimuose matoma aiški tendencija, kad geriausiai gyvenimo kokybę kalėjime vertina lengvosios grupės, o prasčiausiai – drausmės grupės nuteistieji, atsispindi ir vertinant gyvenimo kokybę dešimties balų sistemoje. TOG padalinyje bausmę atliekantys nuteistieji gyvenimo kokybę vertino 6,81 balais iš 10, lengvojoje grupėje – 5,84, paprastojoje grupėje – 5,41, drausmės grupėje – 5,19 balo.

### 3. Kokybinio tyrimo temos

Pokalbių su nuteistaisiais ir darbuotojais metu tyrėjai klausinėjo respondentų apie jų gyvenimo ir darbo sąlygų kokybę šiame kalėjime. Buvo naudojami parengtų interviu gairių klausimai, kurie buvo klausiami laisva forma: kas jiems patinka, nepatinka, kas svarbu jų gyvenimo kokybės prasme, kas, jų manymu, galėtų būti kitaip, kaip jie siūlytų spręsti jų gyvenimo kokybės problemas ir pan. Respondentai kalbėjo laisvai, nepriklausomai nuo anketos klausimų ar kiekybinio tyrimo dimensijų. Tyrėjai respondentų pasisakymus įrašinėjo į diktofoną sutinkant respondentui arba užsirašinėjo ranka. Vėliau kokybinio tyrimo informacija buvo transkribuota ir suvesta į Word failus. Tiesioginės respondentų citatos šioje tyrimo ataskaitoje pateiktos originalia kalba su minimaliais pataisymais (panaikinti pertekliniai šnekamosios kalbos elementai, pasikartojimai, nesuderinti linksniai ir kiti smulkūs gramatiniai trūkumai). Siekdami šią medžiagą apibendrinti, sugrupuoti kokybinio tyrimo informaciją, pašalinti respondentų pasisakymų pasikartojimus, tyrėjai išskyrė šias kokybinio tyrimo temas: Darbuotojų darbo sąlygos; Santykiai tarp darbuotojų, asmeninis tobulėjimas, profesionalumas; Nuteistųjų ir darbuotojų santykiai; Nuteistųjų skatinimas, baudimas ir drausmė; Teisingumas; Saugumas; Sveikatos apsauga; Narkotikai; Kriminalinė subkultūra; Nuteistųjų gyvenimo sąlygos (buitis); Nuteistųjų socialiniai ryšiai, bendravimas su šeima; Nuteistųjų užimtumas. Tyrėjai pasiskirstė šias temas, atitinkamai pagal jas išrinko informaciją iš viso kokybinio tyrimo medžiagos, pasirinktų temų informaciją apibendrino ir palygino su kiekybinio tyrimo duomenimis.

Kokybinio tyrimo duomenys atskleidžia tyrimo dalyvių – kalėjimo darbuotojų ir nuteistųjų – požiūrius bei nuomones, kurie nebūtinai tiksliai atspindi objektyvią ir nešališką informaciją apie faktinę situaciją. Tačiau šie pastebėjimai gali suteikti vertingos informacijos, padedančios identifikuoti svarbias problemines sritis ir geriau suprasti emocinį gyvenimo kalėjime kontekstą.

#### 3.1. Darbuotojų darbo sąlygos

Nors kalėjimo darbuotojai pabrėžė, kad darbo sąlygos pastaruoju metu šiek tiek gerėjo, tačiau tyrimo atlikimo metu pastebėti darbo sąlygų netolygumai skirtinguose korpusuose ar padaliniuose. Pokyčiais, prisidėjusiais prie pozityvesnio sąlygų vertinimo, tyrimo metu įvardinti šie aspektai: „*klubo* (aut. past. vieno iš korpusų pavadinimas) *renovacija, kuriame įsikurs RS specialistai, užimtumininkai*“; „*didelis pliusas, kad atsirado kondyškės [kondicionieriai], kurios sukuria tinkamą aplinką dirbti*“; „*kompiuterius dabar turi visi darbuotojai (ne visi turėjo), turi vaizdo registratorius, racijas, daug kur įrengti oro kondicionieriai (pas 80 % darbuotojų)*“; „*darbo priemonių šiaip užtenka, visko yra, ko tik reikia, darbo sąlygos tikrai pagerėjo*“. Išvardinti pokyčiai visgi palietė ne visus darbuotojus, kai kuriuose padaliniuose sąlygos reikšmingai skyrėsi. Prastesnės darbo sąlygos fiksuotos viename iš nerenovuotų atviro tipo baumės atlikimo vietos pastatų, kuriuose fizinės infrastruktūros atnaujinimo poreikis buvo akivaizdžiausias. Nepaisant išvardintų sąlygų gerėjimo, 47,4 % darbuotojų mano, kad „Šiame kalėjime darbuotojams skirtos patalpos yra netinkamos“ (2,66). Kalbinti darbuotojai vardino dalykus, kurių trūksta ir kurie galėtų prisidėti prie patogesnės ir malonesnės darbo aplinkos: „*neturim virtuvėlės, valgom kabinetuose*“; „*negaliu nusiprausti darbe po dušu*“; „*kalėjime trūksta tinkamų kabinetų darbui*“.

Nors fizinės ir materialinės darbo sąlygos gerėjo, darbo krūvio prasme situacija darbuotojų požiūriu tapo itin sudėtinga. Darbuotojų trūkumas ir su juo susijęs darbo krūvis buvo viena labiausiai eskaluojamų problemų, kuriai vieningai pritarė tiek tyrime dalyvavę darbuotojai, tiek nuteistieji. Didžioji dalis tyrime dalyvavusių darbuotojų, nepriklausomai nuo skyriaus, kuriame dirba, darbuotojų trūkumą įvardino kaip vieną pagrindinių problemų kalėjime: „*Opiausia problema manau yra žmonių trūkumas*“; „*problema Nr. 1 – darbuotojų trūkumas*“; „*pareigūnų trūkumas, visos iš to kylančios problemos yra*“. Tyrimo dalyviai svarstė, kokios pagrindinės priežastys nulėmė, kad kalėjime susidarė toks didelis darbuotojų trūkumas, o esamiems darbuotojams darbo krūvis išaugo itin žymiai. Darbuotojai minėjo pačias įvairiausias priežastis, nulėmusias darbuotojų trūkumą, kuris susidarė esamiems darbuotojams išeinant, bet nepritraukiant naujų darbuotojų. Visgi darbuotojai įvardino, kad kažkas vadovaujamoje grandyje buvo/yra daroma ne taip: „*Jei toks didelis darbuotojų trūkumas, reiškia kažkas*

yra praleista. Reikia su kiekvienu darbuotoju, kuris parašė prašymą išeiti iš darbo, pasikalbėti“; „buvusi kalėjimo vadovybė kiršindavo saugumo valdymo ir resocializacijos skyrius, tai sukūrė tam tikras problemas, dėl ko šiuo metu mes keli darbuotojai išeiname į kitą kalėjimą“; „šitam kalėjime ateini, gražų vaizdą matai, visa kita sutvarkyta, bet pati energetika yra bloga kolektyve“. Darbuotojai minėjo, kad problemas vadovybės lygyje suauštrina ne tik konkretūs sprendimai ar jų trūkumas, bet stabilaus vadovavimo stoka apskritai: „Labai daug laikinų kalėjimo, skyrių viršininkų. Tai didelė problema. Gal ir geri tie laikini vadovai, bet supranti, kad tai laikina. Viena iš priežasčių, kodėl išeinu į kitą kalėjimą, yra nežinomybė, nes visada gyveni laukimu“. Be išvardintų vadovaujančios grandies problemų ir prasto mikroklimato buvo vardinamos ir kitos priežastys, lemiančios darbuotojų trūkumą – nekonkurencingas atlyginimas, reorganizacija, pensijų reformos ir jų neapibrėžtumas, neigiamas baudmių vykdymo sistemos darbuotojo įvaizdis žiniasklaidoje ir visuomenėje: „Paskutinis nubyrėjimas įvyko dėl pensijų reformos, jos neapibrėžtumo, amžiaus cenzo kėlimo“; „nauji darbuotojai nebeateina, manau, dėl atlyginimo“; „reorganizacija sugriovė sistemą; nieks nenori ateiti čia dirbti, kadangi žiniasklaida, kai kurie pareigūnai, menkina šią profesiją, kad sunkus darbas, sąlygos blogos, tai kiti ir nedrįsta ateiti išbandyti šio darbo“. Dalis darbuotojų išeina iš šio kalėjimo, bet ne iš visos baudmių vykdymo sistemos, dažniausiai pasirinkdami kitą, šalia esantį kalėjimą: „Daugiausiai darbuotojų išeina į Pravieniškių 2-ąjį kalėjimą (ypač kontaktiniai). Gal dėl to, kad čia yra ir uždaras tipas, kamerinė sistema, sunkiau dirbti“; „mes trys kolegės esame parašę prašymą pereiti į kitą kalėjimą. Buvom psichologiškai pervargę. Susidėjo daug smulkių dalykų per daug metų. Norime pasižiūrėti, kaip yra kituose kalėjimuose“.

Prieš pat pradėdant tyrimą kalėjime įvyko net keletas incidentų, kuomet nuteistieji užpuolė pareigūnus. Todėl darbuotojų trūkumo problema ir su tuo susiję saugumo klausimai buvo ypatingai akcentuojami: „Du užpuolimai, kurie neseniai buvo, yra dėl darbuotojų trūkumo. Darbuotojai turi daug darbų, atsakomybių, yra pervargę, dėl to permeta darbus vieni kitiems, nevykdo savo tiesioginių užduočių. Tada nuteistieji nepatenkinti darbo, gyvenimo kokybe, ir vyksta tokie užpuolimai“; „poste turėtų dirbti 3 pareigūnai, o faktiškai tenka dirbti vienam. Kyla klausimas dėl darbuotojų saugumo užtikrinimo“. Pareigūnai akcentavo, kad esant sudėtingoms situacijoms jiems ypač trūksta palaikymo iš valdžios, kad visa atsakomybė už esamą situaciją tenka jiems patiems: „pavyzdžiui, nuteistiesiems žalojantis arba vykstant užpuolimui, dažnai nesulaukiame administracijos palaikymo, vietoj to, susiduriame su kaltinimais ir kritika dėl situacijos valdymo“; „bet po pirmo atvejo aš be galo džiaugiuosi, kad kolegos kreipėsi į spaudą <...>. Ir kai tu dirbi šitoj vietoj, tu tikrai žinai situaciją ir iš vadovų atrodo kaip pasityčiojimas, mus pačius apkaltina. Mus vienintelis, kas mus gina, tai yra profsąjungos. Nueisi pas vadovą, išsityčios“.

Galima daryti prielaidą, kad darbuotojų trūkumas ir darbuotojų užpuolimai prisideda prie darbuotojų patiriamo streso. Stresas buvo viena iš prasčiausiai visame tyrime įvertintų dimensijų (2,37), RS darbuotojai šią dimensiją įvertino dar prasčiau – 2,14. Su teiginiu „Darbas šiame kalėjime reikalauja emocinės ištvermės“ sutiko 94,8 % darbuotojų. 49,5 % teigė, kad streso lygis šiame kalėjime jiems kelia susirūpinimą, o 47,4 % prisipažino daugelį stresinių savo darbo aspektų „parsinešantys į namus“. Darbuotojai minėjo, kad pati darbo specifiška užprogramuoja tam tikrą streso lygį, o įvairios krizinės situacijos prisideda prie papildomo streso: „Nuteistieji, nesulaukdami norimų dalykų, dažnai griebiasi savęs žalojimo, siekdami paveikti administraciją ir pareigūnus. Šis elgesys kelia papildomą emocinį stresą pareigūnams, kurie ne tik turi tvarkytis su kasdieninėmis užduotimis, bet ir spręsti tokias krizines situacijas“; „pareigūnai, dirbantys drausmės grupėje, susiduria su sunkiomis darbo sąlygomis, kurias apsunkina nuolatinė grėsmė dėl agresyvių nuteistųjų elgesio ir emocinio streso“. Prie streso taip pat prisideda darbuotojų trūkumas ir didžiulis, o kai kuriais atvejais nebeapakeliamas darbo krūvis: „skęstu darbuose. Dėl to didžiulė įtampa, stresas. Ir mano būrys yra vienas sunkesnis. Kas du mėnesius turiu imti atostogų, nes psichologiškai nebeatlaikau, reikia atsitraukti nuo darbo“; „stresą ar įtampą čia sukelia pagrįdė nuteistieji ir nemažas darbo krūvis. Kadangi trūksta pareigūnų, tai tą patį darbo krūvį reikia dalinti ant mažesnio skaičiaus žmonių, o spaudžiant terminams darbą reikia padaryti greitai ir kokybiškai, dėl to ir atsiranda įtampa ir stresas darbe“; „didėjo darbo krūviai, didėjo stresas, tiesiog pasidarė sunkiau dirbti“. Esant tokiam aukštam streso lygiui ypatingai svarbu darbuotojus paruošti ir supažindinti su / mokyti streso įveikos strategijų: „dar aukštesnį streso lygį pasiekiu, bet atsirado tas

atsparumas jam, nes kai tu matai tas stresines situacijas, bet matai išeitis įmanomas, tai kažkaip lengviau darosi. Atsikeli ryte, nuteistasis pasikorė, dar vienas kažką sau padarė, tada galvoji ar čia dėl pareigūnų kaltės ar dėl kokių priežasčių. Žmonės, kurie su tuo nesusiduria, tai nelabai ir supras kas tai yra. Buvo tokių darbuotojų, kurie trenkdami durimis išeidavo, būdavo tokių, kurie sėdėdavo verkdamy, buvo du darbuotojai, kurie korėsi, reikia kažkokių kursų, pamokų ar kažko, kaip valdytis su stresu“.

Situaciją dėl darbuotojų trūkumo bandoma spręsti kviečiant savus darbuotojus dirbti papildomai arba pasitelkiant kitų kalėjimų darbuotojus: „Gerai tai, kad šiuo metu atvyksta pareigūnai iš kitų kalėjimų, pagelbėja mums ir mes patys dirbdami papildomas valandas galime daugiau užsidirbti“; „pastovus prašymas žmonių iš kitų kalėjimų, iš pamainų, kurie atidirbo, kad eitų į kitą pamainą dirbt papildomai. Bet labai fainai yra tas, kad mūsų valdžia tą daro“; „ir kaip tik atvažiavo prevencinės grupės pareigūnai mums padėti, kadangi žiauriai trūksta žmonių ir čia įvykiai visokie, ir ta situacija tokia, kad tikrai reikia vieni kitus palaikyti ir padėti ir pamotyvuoti, tai labai džiaugiamės ir dėkingi jiems“; „va čia šiandien prabanga yra pas mane du pareigūnai, nes šiandien penki atvažiavę papildomai iš Panevėžio. Bet jau poste yra skaičius. Gerai, nes nuteistiesiems būna toks jausmas, kad nėra nei vieno pareigūno, gali daryti ką nori“. Pareigūnai pozityviai vertino tai, kad esant tokiam pareigūnų trūkumui ir didžiuliam darbo krūviui, jiems patiems leidžiama dirbti papildomai, už papildomą darbą sumokant: „Aš atėjus ramiai šeštadienį dirbau visą dieną, nes žinau, kad šeštadienį nei vienas manęs nematė, nei vienas neužėis. Aibę darbų pasidarai“. Pareigūnų teigimu, tokie sprendimai padeda stabilizuoti situaciją, tačiau ilgalaikėje perspektyvoje to nepakanka, nes dirbdami viršvalandžius darbuotojai pervargsta. Lankstumo organizuojant darbą, darbuotojų teigimu, galėtų būti ir daugiau, pavyzdžiui, darbo grafiką labiau individualizuojant: „gal galime pakeisti darbo grafiką, pavyzdžiui, 24 valandų darbas. Tai nėra geras grafikas, bet reikia daryti išimtis, kad išsaugoti darbuotojus“; „kai naikinome dinamistus, jei būtume leidę kontaktiniams dirbti po 12 valandų, mes turėtume apie 10 kontaktinių daugiau. Jiems neleido, liepė dirbti po 8 valandas. Dirbti po 12 valandų yra privalumas, kai reikia iš toliau važiuoti į darbą“.

Darbuotojų trūkumo problemą itin akcentavo ir didžioji dalis nuteistųjų, vardindami įvairias tokio trūkumo pasekmes: „Tai ką jūs matote, čia yra pastiprinimas, nes atvažiavę yra. Taip, čia kokia 70 % daugiau pareigūnų, negu kad būna. O šiaip visur, kur eini, visur lauki, nes vienas pareigūnas negali pasitraukti iš posto, nėra kam tavęs patikrinti“; „iš darbo grįžti ir lauki. Laukiau 20 minučių“; „pas mus visą laiką sėdi pareigūnas ir dar dieninis tas vadinamas, tai mes matom, kad laksto, pavaduoja kitus, bėgioja po kitus būrius, nes čia tai tragedija“; „žinau, kad šį kalėjimą masiškai palieka darbuotojai. Kažkas tame kalėjime negerai! O kaip gyventi mums, nuteistiesiems?“; „iš laisvės savaitgaliais kas į pasimatymus atvažiuoja. Eina su tokiom akim. Kur jūsų pareigūnai?“; „tokie karščiai, žmogus vaikščiojo pirmyn atgal iš pirmo aukšto į antrą aukštą, pastoviai vieną, kitą išvesti. Ventilavimo nėra, sėdi šlapia, prakaituoja. Kiti pareigūnai, kurie turi dirbt kas ketvirtą parą, dirba kas antrą, kas trečią. Su kai kuriais pareigūnais teko bendrauti, jie tiesiog išgyventi negali, nes jiems trūksta pinigų. Jie tas budėjimo pamainas papildomas ima. Vis tik rizikuoja savo gyvybe, savo sveikata prieš kai kuriuos neadekvačius asmenis“.

Kitas svarbus momentas, kurį darbuotojai akcentavo kalbėdami apie darbo sąlygas, yra atlyginimas. Viena vertus, darbuotojai pažymėjo, kad atlyginimas pastaruosius kelis metus kilo: „Per pastaruosius metus situacija pagerėjo, bet ne tiek, kad ši profesija taptų patraukli ir prestižinė“; „kažkiek pagerėjo atlyginimas, bet jis vis tiek mažas“; „bent kontaktiniai pareigūnai turėtų būti patenkinti atlyginimu, nes per 18 metų nėra buvę tokio kėlimo“. Antra vertus, darbuotojų nuomone, atlyginimas yra nepakankamas, ypač dirbant tokiomis įtemptomis sąlygomis: „Nors ir pakėlė, tas atlyginimas nėra vertas to, kad žmogus dirbtų su narkomanais, turėtų riziką užsikrėsti įvairiomis ligomis (liesti kraują, gaivinti nuteistuosius), konfliktuotų su jais“; „bendrai tai atlyginimas mūsų pakankamai juokingas. Dirbant tokį darbą pavojingumo mes gauname 5 %. Aš visą laiką sakau, kad aš nesu iš bailių, bet po visų šitų įvykių mes atsisakome papildomų mokėjimų. Aš tiesiog nebenoriu. Aš tik savaitgalį papildomai ateidavau padirbėti, bet dabar viskas“. Darbuotojus labiau neramina ne pats atlyginimas, bet tai, kad jie jaučiasi neįvertinti už papildomą darbą, kad egzistuoja tam tikra nelygybė: „buvo pernai 20 % priedai 3 mėnesius, dabar dingo. Krūviai baisūs, mes darbą padarome, etatai neužpildyti, o kur tie pinigai dingo? Pas mus kalėjime 30 etatų neužpildyta“; „naujiems darbuotojams koeficientus pakėlė,



*o seniems – ne. Mes juos apmokome, o mūsų atlyginimas skiriasi tik dėl stažo. Mūsų seniai dirbančių darbuotojų koeficientas yra mažesnis, nei naujų darbuotojų. Dabar šiek tiek suvienodino, bet, manau, turėtų labiau skirtis“; „ką reikėtų keisti? Priimti trūkstantus darbuotojus. Mokėti priedus už darbą vietoj trūkstantų darbuotojų“.*

Galiausiai darbuotojai akcentavo biurokratinę našta ir įvairias reformas, nesibaigiančius pokyčius, kurie darbuotojus taip pat nuvargina. Dalis darbuotojų, ypač tų, kurie tiesiogiai kontaktuoja su nuteistaisiais, jaučiasi įstrigę biurokratinuose gniaužtuose, kuomet didžiąją darbo laiko dalį jie praleidžia, anot jų, su popieriais. Darbuotojų teigimu, juos spaudžia terminai, todėl mažai laiko gali skirti tiesioginiam darbui su nuteistaisiais: *„atsirado tokios problemos, kad padidėjo popierizmo ir nebeliko laiko nuteistiesiems, kontaktui, nes dabar tu nuteistiesiems gali skirti dėmesio tik tada, kai laiko yra arba kai būtinumas iškyla“; „daug to popierinio darbo gaunasi, nes reikia viską pildyti, žymėtis ir panašiai, tai laisvo laiko kontaktui beveik nelieka“.* Skiriant mažiau kontaktinio laiko nuteistiesiems, biurokratinė našta dėl nuteistųjų skundų dar labiau išauga: *„jei mes daugiau pasikalbėtume su nuteistaisiais, įsiklausytume į jų problemas, tai mažiau būtų skundų ir atitinkamos biurokratijos“.* Popierinė dokumentacija, darbuotojų teigimu, yra perteklinė: *„dirbam mes viską, ir kompiuteriuose visa dokumentacija, ir dar segama dokumentacija – popierinė. O visus popierius, net visus jų prašymus makulatūrą sega. Įkelia į debesį ir dar popierinius variantus nuneša archyvuoti. Atrodytų kam? Darbas dėl darbo. Saugus laiškas, kurį turėsi vėl skanuoti? Visur yra laikas, visur terminai“; „Kaune popierinių dokumentų jau seniai nėra, o čia popierinių dokumentų dar labai daug. Ten nėra popierinių žurnalų, visas yra registruose, dokumentų valdymo sistemoje“.* Situaciją, darbuotojų teigimu, dar labiau apsunkina nesibaigiančios reformos ir pokyčiai: *„Daug pokyčių ir mes nespėjame kartu su tais pokyčiais. Kai gauni naują programą praeina koks mėnuo, kol išmoksti ją naudoti, ir vėl kita programa. Pokyčiai tokie, kad niekas gerai nežino, negali paaiškinti, pats aiškiniesi, kaip tau reikia dirbti, o darbai turi būti padaryti“; „administracinės reformos pridėjo daugiau darbo pareigūnams, ypač administracinės naštos“.*

### **3.2. Santykiai tarp darbuotojų, asmeninis tobulėjimas, profesionalumas**

**Santykiai tarp darbuotojų.** Remiantis kiekybinio tyrimo duomenimis, darbuotojų požiūris į vadovybę ir santykius su kolegomis yra kontrastingas. Bendras kalėjimo vadovo vertinimas buvo 2,84 balo (neutralus balas yra 3). Tyrimo duomenys rodo, kad 57,3 % darbuotojų stengiasi per daug neįsitraukti į vadovo darbą, vadovaujant kalėjimui. Tik 22,5 % apklaustų darbuotojų mano, kad kalėjimui vadovauja tinkamas žmogus, ir tik penktadalis mano, kad vadovas rūpinasi darbuotojų gerove. Nepaisant to, 61,8 % respondentų išreiškė lojalumą vadovui.

Aukštesnės grandies vadovų vertinimas buvo identiškas kalėjimo vadovo vertinimui (2,84). Tik 31,5 % respondentų pasitiki aukštesnės grandies vadovais, 33,7 % mano, kad vadovų komanda yra kompetentinga, o tik 11 % laiko kalėjimo valdymo stilių pažangiu. Dauguma darbuotojų (56,3 %) jautė vadovų pasitikėjimą, tačiau mažiau nei pusė – tik 35,6 % – jautė pagarbą ir 30 % – palaikymą.

Atliepdamas šiuos rezultatus, kokybinis tyrimas taip pat parodė dalies pokalbiuose dalyvavusių pareigūnų neigiamą požiūrį į vadovybę ir jos kuriamus santykius su darbuotojais. Kai kurie darbuotojai pastebėjo, jog kalėjimo vadovybė yra linkusi skatinti konfliktus tarp skyrių, kas paveikė jų kasdienį darbą ir suformavo nesaugumo jausmą. Darbuotojas nurodė, jog *„Kita problema buvo mūsų kalėjimo vadovas, kuris labai kiršindavo SVS ir RS. Tai sukūrė tam tikras problemas, dėl ko šiuo metu mes 3 kolegės esame parašę prašymą pereiti į kitą kalėjimą“.* Nors tai yra subjektyvi darbuotojų nuomonė, ji rodo jų patiriamą emocinio nuovargio ir nusivylimo vadovu lygį.

Kitas darbuotojas teigė, kad *„Nėra jokio palaikymo iš vadovybės, valdžios. Jaučiamas nuolatinis spaudimas, atrodo, kad tokia neigiama darbuotojų savijauta ‘kažkam naudinga’“.* Tokios darbuotojų patirtys rodo, jog kai kurie darbuotojai jaučiasi emociškai nesaugūs ir įtaria, kad jų prasta emocinė būklė galbūt yra tikslingai nepagerinama iš vadovybės pusės.

Kai kurie interviu dalyviai jaučia, kad RS yra kalėjimo vadovų nuvertinamas ir laikomas mažiau svarbiu: *„Resocas – antrarūšiai kažkokie, čia jos nieko neveikia, nieko nedirba. Šios durnos čia*



*tokios*“. Ši nuomonė atspindi darbuotojų patiriamą nepasitenkinimą bei jų norą būti labiau vertinamais už savo indėlį į resocializacijos procesą.

Institucijos hierarchinė struktūra ir favoritizmas taip pat prisideda prie didesnės įtampos tarp darbuotojų ir vadovybės. Vadovybės pozicija kartais laikoma subjektyvia, kai tam tikri darbuotojai ar padaliniai gauna palankesnę įvertinimą. Tai kuria nuoskaudą tarp darbuotojų ir mažina jų motyvaciją. Darbuotojai nurodė, jog *„atsirinkinėjo gal, ką myliu, ko nemyliu, tai aš buvau toje grupėje nemyliu“*; *„Vadovybei patogiau turėti patogų darbuotoją, nei kritiškai mąstantį“*. Toks vadovybės elgesys lemia nesaugumo jausmą ir nuvertinimą, darbuotojai jaučiasi neįvertinti ir nepelnytai nušalinti, kai kyla poreikis kritiškai pažvelgti į padalinio darbo kokybę. Dėl hierarchinių struktūrų, kai kurių informantų teigimu, pasitaiko darbo disproporcijų, kai tam tikros užduotys perduodamos specifiniams skyriams, nors jų vykdymas dažnai nepatenka į šių skyrių tiesioginę atsakomybę.

Vis dėlto kai kurie darbuotojai pateikė teigiamų nuomonių ir patirčių santykiyje su kalėjimo vadovu. *„kolega sako, aš taip bijojau ateit, aš atėjau, pašnekėjau su viršininku ir viskas gerai, dabar liūdna, kad išeina.“* Ši citata atskleidžia bei leidžia daryti prielaidą apie kalėjimo vadovo gebėjimus savo individualiu bendravimu išsklaidyti neigiamus išorinius stereotipus, įkvėpti pasitikėjimą ir suteikti emocinį palaikymą naujiems darbuotojams, kurti teigiamą pirmąjį įspūdį ir padėti darbuotojams jaustis saugiau bei labiau įsitraukusiems į organizaciją.

Kai kuriems darbuotojams vadovas suteikė asmeninį palaikymą bei pripažinimą, kurie skatino jų pasiryžimą tęsti darbą organizacijoje. *„Buvęs kalėjimo vadovas tai tikrai geras buvo, jis mane sustabdė nuo išėjimo iš darbo... sako, kad gerai dirbu ir nenori tokios darbuotojos paleisti.“* Keletas darbuotojų vertino galimybę laisvai bendrauti su vadovu bei aptarti problemas ar pasidalinti įžvalgomis. *„Vadovybė tai nebloga, tikrai... galėjai pas jį nueiti ir pakalbėti.“* Vertindami santykių su vadovybe kokybę, darbuotojai pažymi, kad vadovybės kaitos problema gali apsunkinti stabilumo ir tęstinumo palaikymą. *„Vadovybė tai nebloga... bet pas mus kaita yra. Tai kai nėra stabilumo, tai nelabai gerai“*.

Tyrimas atskleidė kur kas palankesnę darbuotojų požiūrį į darbuotojų tiesioginius vadovus. 41,1 % darbuotojų sutiko, kad tiesioginis vadovas elgiasi sąžiningai, 75 % – kad vertina darbuotojus, o 58,5 % – jog palaiko juos darbe. Tiesioginio vadovo pasiekiamumas buvo itin aukštas (77,9 % tam pritarė), 66,3 % darbuotojų teigė pasitikintys tiesioginiu vadovu, o 63,2 % teigė turintys gerus santykius su tiesioginiu vadovu.

Pokalbių metu darbuotojai pabrėžė, kad tiesioginiai vadovai yra lengvai prieinami ir palaikantys darbuotojus. *„Su mano tiesioginiu vadovu, kuris koordinuoja mus, socialinius darbuotojus, gerai sutariu, galiu tiesiai pas jį nueiti, nėra jokios baimės“*. Vienas iš kontaktinių pareigūnų pažymėjo, kad jo vadovas yra palaikantis darbuotojus bei prisideda prie teigiamo mikroklimato: *„Mūsų tiesioginis vadovas, atsakingas už kontaktinius, yra mus palaikantis. RS darbuotojų kolektyvas yra susidirbęs“*. Šios patirtys rodo, kad darbuotojai jaučiasi emociškai saugūs ir gali laisvai bendrauti su tiesioginiais vadovais, o tai skatina pasitikėjimą ir atvirą komunikaciją darbo vietoje.

Tiesa, viename pokalbių, nors ir buvo išreikštas pasitenkinimas dėl asmeninio įvertinimo, tačiau kartu buvo atskleistas noras matyti daugiau struktūros, konkretumo ir strateginio mąstymo tiesioginių vadovų veiksmuose: *„Norėtusi konkretumo truputuką. Man reikia ir laisvės, ir konkretumo kai kuriuose atvejuose, kad manęs neblaškytų. <...> Truputį strategijos kitokios turėtų būti. Aš pati ne vadovė. Aš niekada nebuvau kolektyvo kažkokia lyderė ar dar kažkas, bet aš tikrai mačiusi labai stiprių vadovų, labai strateginio mąstymo“*.

Santykių su kolegomis dimensija visų darbuotojų vertinimu – 3,67 balai. SVS darbuotojai šią dimensiją įvertino šiek tiek aukščiau (3,75), nei RS darbuotojai (3,56). Visi šios dimensijos (tarp visų darbuotojų) teiginiai įvertinti daugiau, nei 3 balais. Tai rodo, kad santykiai su kolegomis yra gana geri. 84,4 % respondentų sutiko, kad palaiko gerus santykius su kolegomis. Lojalumą kolegoms jaučia 75,3 %, kolegų palaikymą jaučia 70,8 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų. Komunikacija tarp kolegų vertinama prasčiau: 46,9 % darbuotojų nurodė, kad komunikacija yra gera, tačiau identiška dalis respondentų (46,9 %) manė, kad jos trūksta.

Komunikacijos ir bendradarbiavimo stokos problemą atspindi ir kokybinio tyrimo duomenys. Pavyzdžiui, kai kurie informantai nurodė, kad dėl laiku neperduodamos informacijos ir netikslios komunikacijos tarp skyrių ar atskirų darbuotojų kyla nesklandumų, kurie mažina bendradarbiavimo

efektyvumą ir skatina darbuotojų nepasitenkinimą. Nurodoma, jog „Komunikacija tarp skyrių ir RS vidinė turi didelių problemų. Pavyzdžiui, pasakai kuruojančiam asmeniui, o jis tos informacijos neperduoda kitiems“. Tokie trūkumai apsunkina kasdienės užduotis, nes informacija ne visada pasiekia adresatą laiku ar tinkamai, o tai sukelia papildomą stresą tarp darbuotojų.

Komunikacijos trūkumo problema taip pat susijusi su informacijos apie funkcijų ir užduočių pasidalinimą tarp skirtingų padalinių. Dėl tokio aiškumo stokos darbuotojai dažnai jaučiasi priversti atlikti užduotis, kurios, jų manymu, yra nesusijusios su jų tiesioginėmis funkcijomis: „Tarp skyrių būna piktnaudžiavimų, kai užduotys, kurios turi būti vykdomos vieno skyriaus, kalėjimo viršininko yra pavedamos vykdyti kitam skyriui. Pavyzdžiui, gavau vykdyti tarnybinį, kur nuteistasis skundėsi, kad jį terorizuoja kitas nuteistasis, grasina. Tokį tarnybinį vykdyti gauna SDPI ar užimtumo koordinatorius?!“ Tokie nesusikalbėjimai ir neaiškumai dėl funkcijų pasiskirstymo paskatina situacijas, kurios sukelia nuoskaudas ir nepasitenkinimą darbuotojams.

Nepasitikėjimas tarp skyrių yra dar vienas svarbus veiksnys, kuris gali paskatinti neigiamą mikroklimatą. Kai kurie darbuotojai kalbėjo apie baimę pranešti apie kolegų klaidas, dėl galimų neigiamų pasekmių: „Yra baisus darbuotojų nepasitikėjimas imuniteto skyriumi. Jei kažką žinai, kažkas kažką pažeidinėja, tai turi pasakyti. Bet niekas nesakys, bijo, kad tie, apie kuriuos kažką pasakysi, sužinos, kad pasakei tu“. Šis tarpusavio nepasitikėjimas sukelia atskirtį tarp skyrių, nes kai kurie darbuotojai vengia aktyviai bendrauti su kitais skyriais, kad išvengtų galimų konfliktų ar baimės dėl skundų. Darytina prielaida, kad nepasitikėjimas trukdo darbuotojams jaustis saugiai ir kurti konstruktyvų dialogą.

Dalis darbuotojų susidūrė su nepagarbiu abejingu kolegų elgesiu, kuris dar labiau gilina nesusikalbėjimą ir mažina bendradarbiavimo efektyvumą. Buvo įvardyta, kad kai kurie darbuotojai vengia priimti atsakomybę, perkeldami užduotis kitiems bei nesuteikia pagalbos: „Yra tokių pareigūnų, kurie atlydės nuteistąjį, prižiūrės. Tačiau yra tokių, kurie numeta nuteistąjį tau, ir lieki vienas kabinete su nuteistuoju ir nežinai, kas gali atsitikti.“ Kai kurie pokalbiai išryškino šalto, formalaus bendravimo tarp skyrių patirtis: „tas šaltumas yra, kad kažkaip iš toliau, ar kažkaip su panieka, tai ne. Bet šilto jausmo nėra, nepasakosiu pasakų, kad viskas tobula. Aš paprašau, tą aš gaunu. Ko jie paprašo, aš jiems irgi padarau. Man tiek užtenka. Šiaip, ne draugaut ateinam, ateinam dirbt“. Šis minimalus bendravimas tarp skyrių rodo, kad kai kurie darbuotojai renkasi tik būtiną, formalią komunikaciją, siekdami atlikti pagrindines funkcijas. Viena darbuotoja nurodė, kad RS dirba daugiausia moterys, o SVS – vyrai, ir ši lytinė atskirtis, remiantis jos nuomone, gali tapti papildomu veiksniu, ribojančiu tarpusavio supratimą ir darnią komunikaciją tarp skyrių: „Aš džiaugiuosi, kad mūsų kolektyvas yra vyrai. Čia mažiau yra peno kažkokiom kalbom ar dar kažkas. Mes tai matom iš kito skyriaus, ten pas juos atsiranda tokio kažko, bet aš tai suvarau ant to, kad jos moterys“.

Išsakytose patirtyse ir požiūriuose išryškėjo darbuotojų kartų skirtumai. Vyresni (arba seniau dirbantys) darbuotojai jaučiasi neįvertinti, lyginant su jaunais (arba neseniai dirbančiais) kolegomis, labiau orientuojasi į finansinę naudą nei į ilgalaikį darbo kokybės gerinimą. „Jaunimas dabar toks, kad nori čia ir dabar ir daug pinigų“. Vyresni darbuotojai taip pat jaučiasi nepakankamai apdovanojami už savo patirtį, ypač kai atlyginimai jaunesniems darbuotojams, jų teigimu, didėja greičiau. Galima daryti prielaidą, jog šie skirtumai tarp kartų ir požiūrių į darbo sąlygas didina nesutarimus ir mažina kolektyvinę vienybę bei abipusį pasitikėjimą.

Komunikacijos ir darbuotojų tarpusavio santykių problemos gali turėti įtakos ir nuteistiesiems bei bendram kalėjimo mikroklimatui: „jeigu jie mato, kad ta komanda nevieninga, pajunta, tada randa spragą, manipuliuoja, atranda ką kita padaryti“.

Nepaisant aukščiau aptartų iššūkių, tyrime dalyvavę darbuotojai išsakė nemažai teigiamų santykių su kolegomis patirčių. Šios teigiamos patirtys išgyvenamos atskirų padalinių viduje. Darbuotojai pabrėžė draugišką atmosferą ir tarpusavio palaikymą kolektyve: „Mūsų kolektyvas yra draugiškas“. Tiek RS, tiek SVS darbuotojai teigiamai vertina stiprų tarpusavio ryšį ir vieningą komandinį darbą bei aiškų funkcijų pasidalijimą savo padaliniuose: „darbuotojų kolektyvas yra susidirbęs, tai turim labai draugišką kolektyvą ir visada yra labai gera dalintis informacija ir visi žinom, kas už ką yra atsakingas“.

Informantai pabrėžė pagarbos svarbą tiek tarpusavio santykiams, tiek darbiniam mikroklimatui. Vienas darbuotojas atkreipė dėmesį į tai, kad pagarbūs bendravimas gali ženkliai prisidėti prie pozityvios darbo aplinkos: „*Pirmiausia turėtume suprasti gero bendravimo svarbą su kolegomis ir nuteistaisiais. Svarbu pagirti, padėkoti darbuotojams ar nuteistiesiems, jei jie kažką gero padarė. Geras bendravimas gali padėti kolektyvui susiburti. Tada gali prasidėti geras komandinis darbas*“. Šis tyrimo dalyvio subjektyvus požiūris atskleidžia įsitikinimą, kad pagarba padeda stiprinti kolektyvinę dvasią ir užtikrina efektyvesnę darbo organizaciją.

Tyrimo dalyviai taip pat akcentavo, kad teigiami santykiai tarp kolegų suteikia stiprų tarpusavio palaikymą, padedantį kurti emocinį saugumą darbo vietoje. Kai kurie darbuotojai pabrėžė, kad kolegos padeda vieni kitiems ne tik profesiniais klausimais, bet ir teikdami socialinę bei emocinę paramą: „*yra kolegų palaikymas*“. Kolegų palaikymas padeda užtikrinti, kad, net ir susidūrus su darbo iššūkiais, jie galėtų pasikliauti vieni kitais ir sulaukti tiek emocinės, tiek socialinės paramos. Tai ypač svarbu sudėtingose darbo sąlygose, kurios būdingos kalėjimo aplinkai, nes socialinė parama gali padėti mažinti patiriamą įtampą bei stiprinti darbuotojų atsparumą.

Kai kurių pokalbių metu buvo akcentuota tarpusavio pagalba ir rūpestis vieni kitais, ypač kritinėse situacijose, kurios kyla dėl darbo kalėjime specifikos: „*Aš esu žiauriai rami, kad jeigu man kažkas bus, aš žinau, kad ateis ne tik dėl to, kad kolega, bet todėl, kad girdės mano balsą. Ir tikrai atbėgs ir man padės*“. Šis pasisakymas atskleidžia stiprų pasitikėjimą kolegų pagalba ir yra gyvybiškai svarbus kalėjimo aplinkoje, kur darbuotojai susiduria su pavojingomis situacijomis.

Tyrimo dalyviai dalijosi savo emocijomis ir rūpesčiu dėl kolegų, kurie patyrė incidentus darbe. Vienas dalyvis pasakojo apie savo emocinę reakciją į kolegos sužeidimą: „*labai laukiau žinių po operacijos.. visi dėl jo bijojom*“. Ši darbuotojo patirtis atskleidžia solidarumo jausmą ir rūpestį kolegomis, kurie buvo sužeisti darbo metu.

Kai kurių informantų teigimu, po pavojingų situacijų kolektyvas tampa dar labiau susitelkęs ir pasiryžęs vieni kitus apsaugoti: „*Tarp darbuotojų gal kaip tik atsiradę dar daugiau tokio, kad pasaugoti vienas kitą... kartais būna, kad per daug atsipalaiduoja ir pasimiršta, bet tokie įvykiai parodo, kad tu niekada negali žinoti*“.

**Darbuotojų profesionalumas, tobulėjimas.** Darbuotojai pripažinimo ir asmeninio efektyvumo dimensiją įvertino 2,97 balo. Darbuotojams tenkančią atsakomybę ir įgaliojimus tyrimo dalyviai įvertino palankiai. 50,6 % teigė, kad jiems tenkantis atsakomybės lygmuo jų darbe yra pakankamas, o 46,8 % nurodė, kad jiems suteikti įgaliojimai siekiant atlikti savo darbą yra tinkami. Tačiau tik 26,7 % respondentų jautėsi įtraukti į sprendimų priėmimo procesus, 43,3 % išitraukimo į sprendimo priėmimą nejuto, o 30 % abejojo. Organizacijos (Lietuvos kalėjimų tarnybos) visumos dalimi taip pat jautėsi nedidelė dalis darbuotojų (25,8 %), didesnė dalis (33,7 %) nesijautė, o dar didesnė dalis (40,4 %) šiuo klausimu nuomonės neturėjo.

Nuteistieji personalo profesionalumo dimensiją įvertino gana neigiamai – 2,75 balo. 47,7 % nuteistųjų nesutiko su teiginiu, kad šio kalėjimo personalas turi užtektinai patirties ir žinių, todėl gali išspręsti problemas, kurios man svarbios. Su minėtu teiginiu sutiko 28,4 %, nuomonės neturėjo 40,4 % nuteistųjų. Kita vertus, 40,3 % nuteistųjų teigė, kad taisyklės ir nuostatos šiame kalėjime jiems išdėstomos aiškiai, o 41,3 % prisipažino, kad iškilusios problemos geriausiai išsprendžiamos, kai elgiamasi mandagiai ir kreipiamasi į pareigūnus (darbuotojus) pagalbos pagal nustatytą tvarką. Nors darbuotojų profesionalumą nuteistieji įvertino gana neigiamai, tačiau kokybinio tyrimo duomenys rodo, kad nuteistųjų nuomonės skyrėsi. Jaunesnių ar neilgai sistemoje dirbančių darbuotojų darbą, jų geranoriškumą, požiūrį į nuteistuosius, norą padėti/išspręsti kylančius klausimus nuteistieji vertino palankiau: „*Jaunų darbuotojų reikia, jie kitaip mąsto, pajuokauja, žmogiškai kalba*“; „*gerėja, negaliu pasakyti, kad viskas blogai. Bet čia jauni pareigūnai, kurie ką tik baigę mokslus ir atėję dirbti į sistemą, jie kažką gal ir pakeis. O tokie seni, seniai, kurie senai dirba sistemoje, pas juos sovietinis mentalitetas*“; „*mūsų būrio viršininkai, dvi moterys, tai labai šaunios. Labai geros moteriškės, labai draugiškos. Už tai, kad jaunos*“; „*nauji pareigūnai būna nusmukdomi, sunaikinami, išvejami iš darbo, yra vis dar išlikęs sovietinis požiūris, mąstymas*“.

Kalbant apie kontaktinius pareigūnus (dar vadinamus būrio viršininkais ar auklėtojais), nuteistųjų nuomonės taip pat skyrėsi, vieni teigė, kad iš jų susilaukia daug pagalbos: „*būrio viršininkė*

*yra labai gera, padeda, pataria“; „auklėtoja visada padeda, paaiškina, malonu bendrauti“. Kiti teigė, kad būrio viršininkai bendrauja formaliai, skatina raštu kelti rūpimus klausimus: „Kai kreipiuosi dėl paprasto klausimo į auklėtoją, dažniausiai nieko neatsako. Kai parašau prašymą ar skundą, tai laukiu 20 dienų, tada gaunu atsakymą ir rašau kitą prašymą, nes nesuprantu atsakymo. Taip kas 20 dienų ir rašinėju“; „jei auklėtojai užduodu klausimą, ji sako, kad reikia rašyti prašymą. Tada laukiu 20 dienų atsakymo. Dėl paprastų dalykų“.*

Kalbėdami apie savo darbo efektyvumą ir darbuotojų profesionalumą darbuotojai pažymėjo, kad darbo kokybei trukdo bendrai nusistovėjęs neigiamas požiūris į resocializacijos darbą. Buvo pažymima, kad kalėjime apskritai trūksta supratimo, jog visos šios laisvės atėmimo vietos tikslas yra vienas ir kad funkcinis susiskaldymas, bendrų siekių supratimo trūkumas neprisideda prie kalėjimo darbo kokybės: *„kad kiti suprastų, kad tarnyba yra viena ir tikslai yra bendri. Nes kai kurie pyksta ant tavęs, kad čia ne mano darbas, kai mes turim dirbti kartu, turim bendrą tikslą, paleisti tuos žmones į laisvę kiek įmanoma geriau. Taip, mūsų skyrius turi saugoti, prižiūrėti, kad jie nieko blogo nedarytų, RS turi resocializuoti, užimtumus organizuoti, padėti kiek gali. Darbas skirtingas, bet tikslas vienas ir dauguma to nesupranta“; „mes visi siekiame to bendro tikslo. Tai visų tikslas. Ne tiktai resocializacijos, kad būtų vienas skyrius kažkoks bendras, tai tada nebūtų čia mano, čia tavo“.*

Kalbėdami apie tobulėjimo galimybes darbuotojai jas vertino gana palankiai. Pasitenkinimą mokymų kiekiu, kurį gauna dirbdami šiame kalėjime, pažymėjo 63,2 % darbuotojų. Kai kurie darbuotojai prisipažino, kad norėtų daugiau galimybių mokytis tam tikrų dalykų ar pastiprinti savo žinias bei įgūdžius tam tikrose srityse: *„norėčiau mokytis užsienio kalbų, bet nemokamai nesudaro galimybių, nors nuteistieji mokomi nemokamai“; „reikėtų daugiau pareigūnų ir daugiau mokymų. Tie seniai dirbantys pareigūnai nesupranta, kad dabar reikia dirbti kitaip (dinaminis saugumas)“; „bendrai reikia kažkokių kursų, pamokų ar kažko, kaip valdytis su stresu, nes darbuotojai tokių įrankių neturi, jeigu kažkas su jais pasikalba, tai dar kažkaip, bet jeigu ne“.* Karjeros galimybes darbuotojai įvertino skirtingai, su teiginiu „Šiame kalėjime jaučiuosi nepatenkintas/a savo karjeros galimybėmis“ sutiko 28,3 %, nesutiko – 31,5 %, su teiginiu nei sutiko, nei nesutiko 40,2 % respondentų. Karjeros galimybes statutiniai pareigūnai vertino gana gerai: *„dirbu devinti metai. Pradėjau dirbti SVS ir tęsiu SVS, ir tikiuosi tęsti savo karjerą, nes turiu galimybes, mane skatina augti ir padeda užaugti“*, tačiau tokias galimybes darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis vertino prasčiau: *„jokios karjeros galimybių nėra, pareigūnams taip, sutinku, jie ten laispniais kyla, o paprastiesiems darbuotojams to nėra“.*

Bendrai pareigūnų įsitraukimas ir motyvacija taip pat įvertinti gana palankiai – 3,07 balo. Tačiau 29,2 % darbuotojų nepritarė, jog jie jaučiasi motyvuoti padaryti daugiau nei reikia, kiek daugiau darbuotojų (33,3 %) minėtam teiginiu pritarė, o 37,5% nuomonės šiuo klausimu neturėjo. Panašiai nevienareikšmiai darbuotojų nuomonės pasiskirstė vertinant teiginį apie tai, jog jų pastangos šiame kalėjime yra pastebimos ir skatinamos. 38,5% respondentų šiam teiginiui pritarė, 32,3% teiginiui nepritarė, 29,2% su teiginiu nei sutiko, nei nesutiko.

Kalbėdami apie motyvaciją darbuotojai pažymėjo, kad juos motyvuoja kolektyvas, geri tarpusavio santykiai: *„Palaikymas tikrai yra jaučiamas, nes didžioji dalis pareigūnų yra suinteresuoti, kad darbas būtų atliktas kokybiškai, todėl vieni kitus palaiko ir motyvuoja“; „labiausiai motyvuoja, kad kolegos, su kuriais gali pabendrauti ne tik apie darbą, bet ir apie kitus dalykus, pasidalinti mintimis ar išvalgomis“.* Taip pat darbuotojus motyvuoja ir tai, kad jie mato/jaučia prasmę savo darbe: *„RS pavyzdžiui motyvuoja, kad jų darbas toks prasmingas, ruošia žmones į laisvę“; „kiti sako, kad širdy aš esu resocializacija, aš jaučiu, kad aš galiu kažkaip padėti. Mano mylimiausia darbo dalis, kai mano „vaikai“ išeina į laisvę. Ir tie, į kuriuos tikrai daug darbo yra įdėta“.* Priežastimis, kurios demotyvuoja įvardintos darbuotojų trūkumo, krūvio, vadovybės požiūrio, palaikymo trūkumo problemos: *„trūksta darbuotojų. Darbuotojai nemotyvuoti, vietoj to, darbuotojai neretai susiduria su kaltinimais ir kritika dėl situacijos valdymo. Tai demotyvuoja ir dar labiau apsunkena darbą“.* Darbuotojai akcentavo, kad jie dažnai atiduoda savo laisvą laiką ir dirba daugiau, nei reikalaujama, tačiau jų pastangos nėra tinkamai įvertinamos ar apdovanojamos. 47,8 % tyrime dalyvavusių darbuotojų teigė retai sulaukiantys pagyrų už savo darbą ir pasiekimus. Su teiginiu, kad šiame kalėjime neverta papildomai stengtis, nes tai liktų neįvertinta, sutiko 38,5 % darbuotojų.

Kai kurie darbuotojai prisipažino įvertinimo sulaukiantys ir jiems tas yra itin malonu: „*Manau, kad jaučiu įvertinimą tiek iš vadovų, tiek iš kolegų pusės. Aš nesu toks, kuriam už kiekvieną gerai padarytą darbą reiktų paskatinimo. Kartais pasako, kad šaunuolis ar kad gerai tvarkaisi ir to pilnai užtenka. Esu skatintas, bet geriausias įvertinimas yra, kai tiesiog ateina ir pasako kad gerai dirbi*“; „*aš buvau už savo darbus įvertinta*“. Visgi darbuotojai taip pat pastebėjo, kad aiškios motyvacinės sistemos, sisteminio požiūrio į darbuotojų motyvavimą trūksta: „*Aplamai A2 lygio nustatyti koeficientai yra apverktini, jie nesikeičia, nėra motyvuojančios sistemos, kintamoji dalis apribota, negali motyvuoti*“; „*motyvacinės sistemos aš nematau*“. Galima daryti prielaidą, kad dėl aiškios motyvacinės sistemos trūkumo daugiau nei trečdalis darbuotojų teigė esantys nemotyvuoti padaryti daugiau nei reikia, o 47,9 % nesutiko su teiginiu, kad šis kalėjimas skatina darbuotojus imtis iniciatyvos darbe.

### 3.3. Nuteistųjų ir darbuotojų santykiai

Mokslinėje literatūroje yra pabrėžiama darbuotojų ir nuteistųjų santykių svarba nuteistųjų resocializacijai ir recidyvo mažinimui<sup>7</sup>. Tyrimas atskleidė kontrastingus santykių tarp darbuotojų ir nuteistųjų aspektus. Visi tyrime dalyvavę nuteistieji darbuotojų ir nuteistųjų santykius vertina 2,71 balo. Šis vertinimas yra mažesnis nei neutrali reikšmė (3), todėl galima teigti, kad santykių su darbuotojais kokybė PIK, remiantis nuteistųjų nuomone, nėra aukšta. Geriausiai savo santykius su darbuotojais įvertino lengvojoje grupėje bausmę atliekantys nuteistieji (2,92), kiek blogiau santykius įvertino paprastosios grupės (2,66), o blogiausiai – griežčiausio režimo, drausmės grupės nuteistieji (2,19).

Tik 18,9 % nuteistųjų manė, kad jie pasitiki darbuotojais, tik 22,6 % manė, kad personalas šiame kalėjime demonstruoja sąžiningumą ir dorumą. Tik 28,1 % nuteistųjų sutiko su teiginiu „Kai man reikia, kad kažkas būtų padaryta dėl manęs, paprastai užtenka asmeniškai pasikalbėti“. Kiek geriau nuteistieji įvertino personalo pagalbos suteikimą – 34,7 % sutiko, kad kai jiems reikia, kalėjime jie sulaukia pagalbos iš personalo. 42,3 % respondentų manė, kad jiems nereikia bijoti, kad personalas sužeis, priekabiaus arba gąsdins. Kita vertus, tik šiek tiek mažiau nuteistųjų (38,1 %) mano priešingai.

Pareigūnų pagarbos ir mandagumo dimensija įvertinta 2,90 balo. 37,5 % nuteistųjų sutiko su teiginiu, kad santykiai šiame kalėjime tarp personalo ir nuteistųjų yra geri, nesutinkančių su šiuo teiginiu – 32,4 %. 56,8 % nuteistųjų manė, kad kalėjime nuteistiesiems rodoma mažai pagarbos, tačiau pareigūnų pagarba tiesioginiame bendravime su nuteistaisiais vertinama kur kas geriau – beveik pusė (47,7 %) respondentų manė, kad didžioji dalis personalo į juos kreipiasi ir kalbasi pagarbiai. Palyginus ypač gerai yra vertinami tiesiogiai su nuteistaisiais dirbantys pareigūnai – 63,6 % sutiko su teiginiu „Savo būryje aš asmeniškai gerai sutariu su pareigūnais ir kitais darbuotojais“. Vis dėlto tik 24,5 % nuteistųjų manė, kad personalas su jais kalbasi kaip su sau lygiu ir 27,2 % – kad personalas šiame kalėjime nuteistiesiems leidžia išsakyti priešingą ar skirtingą nuomonę. Šie rezultatai leidžia daryti prielaidą, kad daugumos pareigūnų tiesioginis bendravimas yra vertinamas kaip pagarbus ir mandagus, tačiau kartu jaučiama formali ir atstumą santykyje su nuteistaisiais palaikanti darbuotojų pozicija. Galima daryti prielaidą, kurią sutvirtina ir žemiau pateikti kokybinio tyrimo duomenys – nuteistieji nepagarbų ir nepalaikanti požiūrį labiau jaučia iš vadovybės ir administracijos, nei iš tiesiogiai su jais dirbančių darbuotojų.

Kokybinis tyrimas atskleidė įvairias nuteistųjų patirtis jų santykiuose su kalėjimo darbuotojais. Dalis nuteistųjų akcentavo neigiamus aspektus, pvz., nepagarbus, įžeidžiantis arba pašaipus bei provokuojantis pareigūnų elgesys. Pokalbių metu buvo išsakyta, kad dalis pareigūnų elgiasi grubiai ir nepagarbiai, įžeidinėdami ar žemindami juos bei, jų manymu, provokuodami konfliktus su nuteistaisiais: „*Yra daug pareigūnų, kuriuos reikia apeiti dideliu atstumu, kad neįsivelti į jų provokacijas. Paprasti pareigūnai dažniausiai provokuoja be jokių problemų. Aukštesni pareigūnai „užsikėlę“*“. Nuteistasis: „*aukštas pareigūnas sako nuteistajam: „Sumažink tempą, nes sukūsi!*“ Pas RS viršininką (seniau dirbusį) ateinu, jis man: „dink iš kabineto, ar nematai, kad kalbu telefonu““.

<sup>7</sup> Auty, K. M., & Liebling, A. (2020). Exploring the relationship between prison social climate and reoffending. *Justice Quarterly*, 37(2), 358-381. Arnold, H., Maycock, M., and Ricciardelli, R. (2024). *Prison Officers: International Perspectives on Prison Work*. Palgrave Macmillan.

Kai kurie nuteistieji pastebėjo, kad nepagarbiau bendrauja ne statutiniai pareigūnai, o kiti darbuotojai. Pokalbių metu buvo paminėtas meistras siuivykloje ir valgyklos darbuotoja: „*Tai nepagarbus bendravimas, pastoviai pakeltas tonas ir panašiai*“.

Vienas informantas pasakojo apie atvejus, kai, jo nuomone, pareigūnai piktnaudžiauja perdėtais draudimais ar ribojimais, pavyzdžiui, uždelsdami nuteistiesiems leisti naudotis administracijos paslaugomis ar dušu, nors pagal nuostatus tai yra būtinybė: „*pavyzdžiui, reikia nueiti į administraciją, neišleidžia. Reikia nueiti į dušą. Aš paprastoje grupėje. Man priklauso kiekvieną dieną dušas. Būna, kad neleidžia. Noriu po sporto nusiprausti*“.

Nuteistųjų pasakojimai atskleidė galimai smurtinius pareigūnų veiksmus prieš kalinius, ypač tuos, kurie laikomi neadekvačiais ar agresyviais – pvz., vienas kalinys nurodė atvejį, kai pareigūnas neoficialiai grasino kitam nuteistajam (jo broliui, kuris, jo teigimu, turi psichikos sveikatos problemų), teigdamas, kad nesiliaujant elgtis destruktiviai jis bus „sudaužytas“.

Kaliniai mini, jog kai kurie pareigūnai fizinę jėgą naudoja ne kaip savigynos priemonę, o kaip bausmės būdą, o situacijose, kai reikėtų teikti pagalbą (pvz., priklausomybių nuo narkotikų ar savižalos atvejais) dažniau pasitelkiamos prievartos priemonės: „*pamato pavartojusį narkotikus, ne padeda jam, o baudžia. Užlaužia kaip šunį, įtempia į kamerą, palieka surakintą antrankiais*“; „*Čia daug savižalos atvejų, tačiau padedama tik tada, kai jau „žudosi*“. Pareigūnai kartais net sumuša besižalojančius nuteistuosius“.

Vieno iš tyrimo dalyvių teigimu, teleskopinės, metalinės lazdos, skirtos savigynai, taip pat naudojamos kaliniams tramdyti, o kartais ir sukelti fizinės traumas, kurių, nuteistųjų teigimu, galima būtų išvengti, jei būtų naudojamos guminės ar kitos mažiau traumuojančios priemonės: „*Pareigūnai turi teleskopines lazdas savigynai, tazerį, balionėlį. Tos lazdos yra metalinės, nesilanksto, gale bumbulas. Jų neturėtų turėti. Nuo jų smūgių (pavyzdžiui, per koją) yra atviri lūžiai. Turėtų būti guminiai, lankstyti, būtų tik mėlynės ant kūno*“.

Svarbu akcentuoti, kad nuteistieji neigiamai atsiliepė tik apie dalį pareigūnų. Kai kurie informantai pastebėjo, kad vyresnio amžiaus ir ilgiau kalėjime dirbantys pareigūnai taiko griežtesnį, ribojantį požiūrį ir, pasak nuteistųjų, yra linkę elgtis taip, kaip „sovietiniais laikais“. Pasak nuteistųjų, nauji pareigūnai, kurie rodo daugiau empatijos ir atvirumo, dažnai patiria spaudimą ar diskriminaciją, ir jiems trukdoma įsitvirtinti: „*Visi nauji pareigūnai būna „nusmukdomi“, sunaikinami, išvejami iš darbo. Naujiems, jauniems pareigūnams „neleidžiama likti darbe“, kadangi juos apšmeižia*“. Pasak nuteistųjų, kartais būna atvejų, kai pareigūnai „pakišami“ (pvz., randami draudžiami daiktai), kad būtų pašalinti iš darbo.

Nuteistųjų nuomone, prie neigiamo mikroklimato tarp nuteistųjų ir darbuotojų prisideda ir nekokybiškas kalėjimo valdymas. Nuteistieji gana vieningai neigiamai atsiliepė apie kalėjimo vadovybę, kurią santykiuose su nuteistaisiais apibūdina kaip abejingą bei stokojančią pagarbos nuteistiesiems. Nuteistieji išreiškia nusivylimą vadovybe, kurią laiko trumparege ir nesugebančia spręsti esminių problemų. Kritika vadovybei, kad ši rūpinasi labiau savo karjeros siekiais nei realiomis kalėjimo problemomis, atsispindi teiginyje: „*Pas mus užpuolė pareigūnų, o čia mūsiškis kopia karjeros laiptais... ir tu eini į aukštesnę instanciją. Pavaduotoju. Apie ką mes?*“.

Nuteistieji, jų teigimu, patiria vadovybės nepagarbą bei arogantišką požiūrį į savo prašymus ir problemas: „*Kalėjimo viršininkas – kosmonautas! Atėjau pas jį su reikalu, jis pasilenkęs skaito kažką telefone, sako man: kalbėk, kalbėk, paskui pagalvosiu*“. Tyrimo dalyviai pastebėjo, kad vadovybė nesiekia konstruktyvių sprendimų ir nesirūpina kalėjimo mikroklimato gerinimu. Jie apibūdino vadovybės sprendimus kaip netinkamus ir neatitinkančius nuteistųjų gerovės interesų, kas atspindi gilų nusivylimą: „*Nudaigojo vieną kalėjimą, nudaigos visą sistemą*“. Šis komentaras dar kartą pabrėžia, kad vadovybės politika laikoma destruktivia visai kalėjimo sistemai ir nuteistiesiems sukelia jausmą, kad jų problemos dabartinėje vadovybės struktūroje niekada nebus išspręstos.

Nepasitikėjimas tarp nuteistųjų ir kalėjimo pareigūnų pasireiškia kaip svarbi kliūtis, trukdanti užmegzti kokybiškus, konstruktyvius ir teigiamus santykius. Nuteistieji teigia, kad kai kurie pareigūnai linkę įtarti juos galimais pažeidimais net ir tada, kai jie yra laikęsi tvarkos ilgesnį laiką. Šis įtarumas sukuria barjerą, ribojantį nuteistiesiems galimybes dalyvauti įvairiose veiklose ar siekti lengvesnių bausmės atlikimo sąlygų. Nuteistasis apgailestavo dėl pareigūnų nepasitikėjimo: „*Čia labai didelis*

*nepasitikėjimas nuteistaisiais, nes galėtų uždėti gi apykoję, ir eičiau dirbti, bet ne, nepasitiki. Tu gali labai senai neturėti nuobaudų ir panašiai, bet vis tiek galvoja, kad tu kažką padarysi“.*

Nepasitikėjimo aspektas sukuria užburta ratą, kuriame nuteistieji jaučiasi neįvertinti ir apriboti, o pareigūnai – nesaugūs ir atsargūs. Šis barjeras trukdo kurti abipusę pagarbą ir gerą bendradarbiavimo atmosferą, kuri galėtų skatinti nuteistųjų socialinį prisitaikymą bei teigiamus pokyčius.

Vertinant neigiamas nuteistųjų nuomones apie jų santykius su darbuotojais, svarbu akcentuoti, kad kiekvieno nuteistojo patirtis yra individuali. Neigiamą nuomonę formuoja ankstesnės neigiamos patirtys, patirtos nuoskaudos. Vis dėlto nemažai nuteistųjų pokalbių metu akcentavo ir teigiamus jų santykių su pareigūnais aspektus.

Nuteistieji pastebėjo, kad bėgant laikui atsiranda pokyčių bausmių vykdymo sistemoje, o kai kurie pareigūnai stengiasi laikytis supratingesnio ir mažiau represyvaus požiūrio. Tai skatina nuteistuosius siekti geresnės integracijos į visuomenę po bausmės atlikimo – *„Yra dinamika, nestovim vietoj. Dabar bus lengviau daugeliui su integracija, daugiau dirba iš tikrųjų, tas gerai“.*

Nuteistieji buvo linkę teigiamai vertinti tiesiogiai su jais dirbančius darbuotojus. Ypač vertinami pareigūnai, kurie yra paslaugūs, suteikia emocinę paramą ir pataria įvairiais klausimais. Kai kurie pareigūnai, nuteistųjų teigimu, demonstruoja pagarbą ir mandagumą, o tai padeda nuteistiesiems jaustis geriau. Tokio bendravimo dėka sumažėja įtampa, o nuteistieji teigia, kad jie su pareigūnais dažnai sugyvena be didesnių konfliktų: *„Pareigūnai mandagūs. Žodžiu, jokių problemų. Aš mandagus, su manim visada mandagiai, niekada nieko nebuvo“.*

Kai kurie nuteistieji supranta pareigūnų darbo sudėtingumą ir krūvį. Jie mato, kad pareigūnų trūksta, ir dažnai jie yra priversti dirbti sunkesnėmis sąlygomis, todėl nuteistieji jaučia jiems užuojautą: *„Labai gaila, kad jie verčiasi per galvą, vos spėja suktis... sąlygos tikrai gana nenormalios ir nežmoniškos“.*

Nuteistųjų požiūriu, santykiai su pareigūnais priklauso nuo pačių pareigūnų asmeninių savybių ir nuo paties nuteistojo elgesio bei emocinės būklės. Santykiai gali pablogėti ir dėl pačių nuteistųjų veiksmų ar netinkamo elgesio. Pasitaiko, kad vienas kalinys apgauna pareigūną, o tai sukelia abejingumą ar neigiamą požiūrį į kitus nuteistuosius. Vienas iš nuteistųjų pažymėjo, kad tarp pareigūnų yra labai žmogiškų ir supratingų asmenų, nors yra ir tokių, kurie sukelia įtampą arba nebando suprasti nuteistųjų padėties: *„Aišku, negalim sakyti, kad visi tokie yra, aišku, ir labai gerų yra, ir labai žmogiškų. Kiti kaliniai net sugadina tuos pareigūnus, jie pasitiki daugiau, dar kažką, pats kalinys jį kažkaip apgauna, nuvilia, ir tas žmogus apie mus visus susidaro tą nuomonę tokią“.*

Taip pat santykius veikia ir kalinio emocinė būklė bei aplinkybės. Kalėjime ilgesnį laiką gyvenantys nuteistieji gali būti emociškai paveikti izoliacijos, o šios būklės paskatinti konfliktai su pareigūnais dažniausiai vertinami kaip normalūs. Kartais tam tikros situacijos gali kelti abipusį nepasitenkinimą ir sukelti priešišumą, tačiau tokie santykiai nėra apibendrinami kaip visiškai neigiami: *„Čia priklauso nuo pareigūno. Vienas pareigūnas vienoks, kitas kitoks. Vienam gali nepatikti, būti kažkur užkliuvęs... čia žmonės gyvena du, trys metai, ir, kai būna kažkokios problemos, ir tu gali būt visiškai nervuotas, ir kažkoks pareigūnas tave užkabins, ir tu gali jam kažką atsakyti, kad jam nepatiks“.*

Kalėjimo darbuotojai savo santykius su nuteistaisiais vertina pozityviau, nei nuteistieji. Tyrime dalyvavusių darbuotojų atsakymai balais į visus paminėtus klausimus viršija neutralią reikšmę, o bendras darbuotojų santykių su nuteistaisiais įvertinimas yra 3,23 balo. 43 % respondentų manė, kad nuteistieji jais pasitiki, 39,8 % tyrime dalyvavusių darbuotojų sutiko su teiginiu „Nuteistieji/suimtieji linkę su savo problemomis ateiti pas mane, nes jie žino, kad aš padėsiu jas išspręsti“. 36,8 % tyrime dalyvavusių darbuotojų sutiko, kad jie palaiko „gerus santykius su nuteistaisiais ir/ar suimtaisiais šiame kalėjime“. Tik 34,4 % tyrime dalyvavusių darbuotojų manė, kad nuteistieji juos gerbia.

Tyrimas taip pat atskleidė pusės respondentų pasiryžimą siekti pozityvių santykių su nuteistaisiais. Pavyzdžiui, 53,8 % sutiko, kad stengiasi kurti pasitikėjimą su nuteistaisiais, 54,8 % manė, kad yra svarbu domėtis nuteistaisiais ir jų problemomis. Kiek mažiau, bet gana didelė dalis tyrime dalyvavusių darbuotojų sutiko su teiginiais „Man patinka padėti nuteistiesiems siekti tikslų ir uždavinių“ (43,8 %) ir „Svarbi mano darbo dalis yra nuteistųjų ir / ar suimtųjų palaikymas“ (43,8 %).

Kur kas mažiau respondentų manė, kad svarbu užjausti nuteistuosius (28,7 %) arba, kad tiesioginis kontaktas su nuteistuoju yra viena maloniausių darbo dienos dalių (9,4 %). Tai leidžia daryti prielaidą apie pareigūnų siekį emociškai atsiriboti nuo nuteistųjų. Tai atskleidžia ir kokybinis tyrimas.

Darbuotojai yra nusivylę nuteistųjų elgesiu ir moralinėmis vertybėmis. Tik 11,5 % sutiko su teiginiais „Dauguma nuteistųjų šiame kalėjime yra padorūs žmonės“ ir „Laikui bėgant imu mėgti nuteistuosius ir suimtuosius šiame kalėjime“, tik 5,3 % darbuotojų pasitiki nuteistaisiais kalėjime. Kita vertus, kur kas daugiau respondentų (29 %) tiki nuteistųjų galimybėmis resocializuotis.

Taigi, kiekybinis tyrimas atskleidė tam tikrą kontrastą tarp pareigūnų vidinio įsipareigojimo ir pasiryžimo siekti pozityvių santykių su nuteistaisiais ir profesionaliai atlikti savo darbą bei netikėjimo nuteistaisiais ir nepasitikėjimo jais.

Kokybinis tyrimas atliepia šiuos rezultatus, atskleisdamas kompleksinį šių santykių pobūdį: tyrime dalyvavę darbuotojai vertino šiuos santykius kaip reikšmingus darbo aspektu, matė tam tikrą teigiamą įtaką bendravimo kokybei ir santykių išlaikymo svarbą, tačiau pabrėžė ir tam tikrus iššūkius, kurie kyla dėl specifinės kalėjimo aplinkos bei nuteistųjų elgesio. Šiame kontekste darbuotojų patirtys santykiuose su nuteistaisiais apima tiek pozityvias bendravimo formas, tiek ir sudėtingas, įtampos kupinus aspektus.

Bendrai vertinant, kai kurie darbuotojai pabrėžė pozityvią santykių su nuteistaisiais pusę, ypač kai yra galimybė palaikyti pagarbius ir konstruktyvius santykius. Vienas darbuotojas nurodė, kad bendravimas su nuteistaisiais neretai prisideda prie darbo prasmės pojūčio ir skatina siekti konstruktyvaus bendradarbiavimo: „*Mane motyvuoja nuteistųjų kolektyvo taryba, pats joje dalyvauju, sakau, kad ne vien keltume problemas, bet siūlytume, ką mes galime padaryti. Nuteistieji ne vien reikalauja iš administracijos, bet ir patys siūlo, daro.*“ Ši citata atspindi norą palaikyti abipusį bendradarbiavimą, kur tiek darbuotojai, tiek nuteistieji prisideda prie problemų sprendimo ir konstruktyvių santykių.

Vis dėlto nemaža dalis darbuotojų minėjo ir sudėtingas santykių su nuteistaisiais puses. Dažnai įvardijamas nesaugumo jausmas, ypač dirbant su psichikos problemų turinčiais arba agresyviai nusiteikusiai nuteistaisiais. Vienas darbuotojas pažymėjo, kad egzistuoja situacijos, kai nuteistieji linkę manipuliuoti arba netgi grasinti: „*Yra neadekvačių nuteistųjų, kurie agresyviais būdais (užpildami pareigūnus ir pan.) bando kažko išsireikalauti*“.

Taigi, darbuotojų vertinimai atspindi tiek teigiamą bendravimo reikšmę, tiek ir su tuo susijusius psichologinius bei fizinius iššūkius. Darbuotojai bando palaikyti konstruktyvų bendravimą su nuteistaisiais, tačiau pabrėžia ir būtinybę laikytis tam tikro atsargumo, siekiant užtikrinti saugumą bei išvengti manipuliavimo.

Darbuotojai akcentavo, kad efektyvus bendravimas su nuteistaisiais padeda spręsti problemas ir mažina skundų skaičių, tačiau šiam procesui trukdo biurokratija: „*Jeigu mes daugiau pasikalbėtume su nuteistaisiais, įsiklausytume į jų problemas, tai mažiau būtų skundų ir atitinkamos biurokratijos*“. Šis teiginys atskleidžia poreikį kalėjimo aplinkoje daugiau dėmesio skirti tiesioginiam bendravimui, nes tai gali ne tik prisidėti prie sklandesnio darbo proceso, bet ir mažinti dokumentų tvarkymo našumą. Šiuo atveju bendravimas traktuojamas kaip prevencinė priemonė, galinti pagerinti santykius ir spręsti galimas konfliktines situacijas dar jų pradžioje.

Kai kurie darbuotojai jaučiasi saugūs bendraudami su nuteistaisiais, kurie, kaip teigė vienas pareigūnas, dažniausiai nenaudoja fizinių grasinimų. Visgi, nemažai darbuotojų atkreipė dėmesį į tai, kad agresyvūs arba nestabilios psichikos nuteistieji kelia realią grėsmę saugumui. Darbuotojai turi būti nuolat budrūs ir pasiruošę rizikingoms situacijoms.

Bendraudant su nuteistaisiais, kalėjimo darbuotojai taiko dinaminio saugumo principus, kurie skatina mandagų ir pagarbių bendravimą. Vis dėlto darbuotojai pabrėžė, kad tokia praktika gali būti rizikinga, nes ne visi nuteistieji supranta arba įvertina tokį geranorišką požiūrį: „*Man dinaminės apsaugos principas atrodo slidus, nes yra labai plona riba pareigūno santykiuose su nuteistuoju, kai gali viskas blogai pasibaigti*“.

Kalėjimo darbuotojai dažnai taiko individualų požiūrį, bendraudami su nuteistaisiais pagal jų asmenybę ir elgesį: „*Kaip bendrauti su nuteistuoju, žiūriu individualiai pagal žmogų. Mano būryje, su kuriuo dirbu daug metų, visus gerai pažįstu*“.



Kai kurie darbuotojai pastebi, kad nuteistieji neretai linkę manipuliuoti situacijomis, norėdami gauti specialių sąlygų ar naudos: „*Jie žino, kad viskam yra sudaryti grafikai, tačiau nuolat reikalauja to, kas jiems nepriklauso*”. Nuteistieji gali bandyti pasinaudoti kalėjimo sistemos taisyklėmis ir darbuotojų geranoriškumu, o tai reikalauja aiškiai apibrėžtos tvarkos ir drausmės palaikymo.

### 3.4. Nuteistųjų skatinimas, baudimas ir drausmė

Nuteistųjų skatinimas ir baudimas atliktame kiekybiniame tyrime buvo priskirti Valdžios dimensijų grupei. Apklausti darbuotojai Baudimo ir drausmės dimensiją vidutiniškai įvertino 2,37 balais, tai rodo šioje srityje esančias nemažas problemas. Tyrime dalyvavusių RS veiklose dirbančių asmenų rodiklis šioje dimensijoje buvo aukštesnis (2,55), nei SVS darbuotojų (2,25). SVS dirbantys asmenys tyrime sudarė 59,8 % atsakiusiųjų, todėl jų atsakymai lėmė ir žemesnį bendrąjį dimensijos vidurkį.

Pokalbių metu darbuotojai išskyrė dėl pareigūnų trūkumo ir per didelio biurokratizmo kylančias problemas, susijusias su nuteistųjų nebaudžiamumu ir per mažu drausminimo lygiu: „*Rašiau tarnybinį, kad jie grasino pareigūnam. Aš informavau visą valdžią. Aš surašiau tarnybinį, kad grasino, kad būkit atsargūs su juo ir mūsų valdžia kažkas nesureagavo, kažkas nepadare*“; „*Pirmadienį, kai ateinu į darbą pas mane dažniausiai būna apie 20 tarnybinių už pažeidimus. Kaip aš pirmadienį turėčiau sureaguoti į tuos 20 tarnybinių ir dar visus nuteistuosius suvedžioti?*“; „*koks prižiūrėtojas žino, kad jam ten pagrasino, tai pas jį ta informacija ir lieka, ir viskas, būrio viršininkas surašė ar nesurašė to tarnybinių, įrašė tai su registratoriumi ar ne, KŽS pakalbėjo, kažką vėl nuteistasis pagrasino, vėl niekas nieko nežino*“. Darbuotojų nuomone, nuteistiesiems yra suteikta per daug teisių, pažeidimus jie neretai daro tyčia ir sąmoningai, o pareigūnai jaučia spaudimą į kritines situacijas visais atvejais reaguoti tinkamai: „*Tai jeigu jie [nuteistieji] kažką pridirbtų, tai kas būtų kaltas? Aišku mes. Gerai, tu gali ant jo tą tarnybinį surašyti, bet kas iš to? Kai kurie to nebijo. O jeigu užpultų ar kažkas, tai mes būtume kalti, nors gi jie pridaro, ne mes*“; „*Jei panaudoji spec. priemones, tai iškart tarnybinis tyrimas. Visada gali suklysti. Darbuotoją tampo po teismus*“; „*vienas nuteistasis, kai jam užėina, ištisai daužo duris ne tik dieną, bet ir naktį. Jis tiesiog nori išeiti iš kameros. Jam nesvarbu dienotvarkė, kad negalima bet kada skambinti ir pan. Jis supranta viską, yra adekvatus, bet tiesiog nenori to suprasti, sąmoningai taip elgiasi, jam taip reikia, jis taip nori*“. 55,2 % darbuotojų sutiko su teiginiu „Šis kalėjimas nuteistiesiems, suimtiesiems yra per daug patogus“ (2,31), o su teiginiu „Nuteistųjų galios lygis šiame kalėjime yra per aukštas“ (1,87) sutiko net 81,1 % darbuotojų. Tai vienas iš žemiausių balų Baudimo ir drausmės dimensijoje, rodantis itin ryškias problemas šioje srityje. Darbuotojai šiuos aspektus įvardijo ir kaip vienus iš blogiausių, susijusių su darbu kalėjime: „*Nepakankamas nuteistųjų galios mažinimas iš vadovybės*“; „*Nuteistųjų vis didesnis galios demonstravimas*“; „*Labai daug kas yra leidžiama nuteistiesiems, ko pasekoje jie prie to pripranta ir tuo naudojasi. Gaunasi taip, kad nuteistieji yra aukščiau negu pareigūnai!*“; „*Per didelė nuteistųjų laisvė, teisės, nebaudžiamumas*“.

Nuteistieji pokalbių metu pažymėjo, kad juos motyvuoja lygtinio paleidimo galimybė, perkėlimas į lengvąją grupę ir trumpalaikės išvykos į namus, tačiau kalėjimo administracija neleidžia pasinaudoti įstatyme numatytais galimybėmis, nuteistieji jaučiasi neskatinami keistis: „*Iš čia pagal įstatymą galima išeiti atostogų 10 parų per metus. Kas iš čia yra išėjęs tokių atostogų?*“; „*jeigu tu turi administracinių baudų, tai tu negali eiti namo. Tai realiai tas žmogus nebe suinteresuotas iš vis jų mokėti, nes jis ar taip, ar taip, visų nepadengs, kad išeitų. Suprantu, jeigu žmogus piktavališkai nemoka, bet jei žmogus nori motyvuotai mokėti, daryti, o tu jį pats suriši, nustumi į dugną, kad ai, būk tenais ir viskas. O kiekviena ta paskatinamoji priemonė dar labiau skatina keistis*“; „*yra teorinė galimybė, bet administracija neleidžia*“.

Nuteistieji taip pat nurodė, kad paskatinimus kalėjime gauti yra įmanoma, tačiau atkreipė dėmesį, kad jie dažniausiai nedaro pakankamos teigiamos įtakos, skiriami neteisingai ir yra nereikšmingi: „*Kas iš to, kad mes dirbame ir gauname paskatinimus? Aš gavau paskatinimą, nes darau pažangą, dirbu gerai, vykdu normas, drausmingas, todėl man skirtas paskatinimas – didžiausia suma, už kurią per mėnesį galiu įsigyti asmeninių daiktų, už 300 eurų. Aš neturiu tiek pinigų! O mane skatina tokiais dalykais, kuriais aš negaliu pasinaudoti! Man svarbu šeima, noriu daugiau laiko praleisti su*

žmona. Administracija viską žino. Tačiau man kišo tokį paskatinimą ir nepaklausė, kas man tiktų“; „Yra, kas gauna, aš dar negavęs, turėčiau gauti kitą savaitę, bet dar neaišku, spęs ta komisija. Bet vėl, tas paskatinimas, nu ką jisai, ant popieriaus paskatinimas. Kad geresnis žodis, negu blogesnis“; „Paskatinimai yra akivaizdžiai nesąžiningi. Neaišku kodėl vieniems skiria juos, kodėl kitiems ne, nors atrodo, kad daro tą patį dalyką“; „Pareigūnai geriau neleis, negu kažką leis“. Toks požiūris atsispindi ir nuteistųjų atsakymuose, susijusiuose su paskatinimų skyrimais kalėjime – tik 25,5 % nuteistųjų sutiko su teiginiu „Personalas su nuteistaisiais (suimtaisiais) elgiasi sąžiningai, kai skiriami paskatinimai“ (2,63), o su teiginiu „Šiame kalėjime paskatinimai skiriami sąžiningai“ sutiko dar mažiau – 22,7 % nuteistųjų (2,61).

Darbuotojai pažymėjo, jog patys pareigūnai kartais linkę nereaguoti į tam tikrus pažeidimus: „Drausmės grupėje kameroje negalima rūkyti, bet jie rūko, nes nėra kur rūkyti. Mums reiktų kiekvieną išvedinėti. Tam mes neturime darbuotojų. Patys suprantame, jei neleistume jiems rūkyti kameroje, tai turėsime patys daug papildomo darbo ir problemų“; „Pavyzdžiui, matau, kad iš kiemo į stadioną permetamas kažkoks paketas. Taip neturėtų būti, bet čia jie pripratę, neužtikrina, kad taip nebūtų. Aš sakau pareigūnams, kad permestas paketas. Jie žiūri į mane, aš čia skundžiu ar ką? Jie nenori nieko tvarkyti“. Beveik pusė apklaustų darbuotojų (48,9 %) sutiko su teiginiu „Tvarka ir drausmė šiame kalėjime užtikrinama prastai“ (2,46), ir net 74 % pritarė teiginiui „Nuteistieji turi būti griežtai drausminami“ (2,04).

Skirtingai šį aspektą vertina nuteistieji – aptariant baudimo tendencijas, nuteistieji išskiria, kad nors drausmines nuobaudas pareigūnai dabar dalina ne tokia „lengva ranka“, jos vis dar neretai paskiriamos už gana mažareikšmius, smulkius pažeidimus, didelė svarba suteikiama ir nuteistųjų bei pareigūnų santykiams: „Čia santykiuose su administracija, jeigu tu „mutini“ vandenį, tai bus tu problema, aišku“; „Čia priklauso nuo pareigūno. Vienas pareigūnas vienoks, kitas kitoks. Gali tu jam nepatikti, būti kažkur užkliuvęs.. <...> kitą kartą tu jau jam nepatiksi, be ženklų – gali surašyt, kitas tau gali iš vis nieko nesakyt, žmogiškesnio požiūrio turintis“; „Gal kito žmogaus ūmus būdas yra, jis gauna nuobaudą už tai, kad pakeltu tonu kalbėjo, nors jis taip išauklėtas yra, jo kitaip nemokė šnekėti. O čia yra traktuojama kaip nepagarba, grasinimai pareigūnams“. Tai atsispindi ir kiekybiniuose tyrimo duomenyse – tik 19,1 % nuteistųjų sutiko su teiginiu „Personalas „užmerkia akis“, kai nuteistieji (suimtieji) nusižengia taisyklėms“ (3,43), 28,4 % pritarė teiginiui „Už padarytus režimo reikalavimų pažeidimus nuobaudos skiriamos tik tuomet, kai jau būna išbandytos kitos priemonės (įspėjimai, motyvaciniai pokalbiai“ (2,56). Šiuos aspektus nuteistieji įvardija ir nurodydami tris blogiausių dalykus, susijusius su gyvenimu kalėjime: „Labai sunku gauti paskatinimus, o nuobaudas dalina kaip saldinius“; „Nenori skatinti nors ir gerai elgiasi“.

Nuteistieji itin dažnai akcentavo, kad drausminių nuobaudų gavimas gali pakeisti bausmės atlikimo sąlygas į griežtesnes, sumažinti gaunamas teises (pvz., išvykas į namus, perkėlimą į atviro tipo bausmės atlikimo vietą), o pareigūnai, skirdami nuobaudas, neatsižvelgia ir neįvertina kiekvieno pažeidimo aplinkybių: „Už vieną girtumą perkelia atgal į zoną. Dėl pirmos nuobaudos jie gali perkelti į zoną, bet gali ir neperkelti. Manęs niekas neprašo pasiaiškinti, kodėl taip įvyko. Buvo labai sunku ir išgėriau. Buvau dirbantis, dabar jau nebegalėsiu dirbti. Iš viso nėra žmoniškumo“; „radau baltame maišelyje skysčius elektroninėms cigaretėms ir keturis lapelius vaistų. Įsimečiau viską į kuprinę ir pareinu į kalėjimą. Užmiršau, kad tuos vaistus turiu. Dabar mane nori patraukti baudžiamojon atsakomybėn, bet aš prieš jiems tikrinant pasisakiau, kad radau. Kur teisybė?“; „Atvirame tipe labai trūksta vietų, tai pareigūnai stengiasi surasti, kam pritaikyti nuobaudas, kad perkeltų nuteistuosius į zoną“.

Nuteistųjų nuomone, kalėjime taikoma kolektyvinė atsakomybė, kai pažeidimą padarius vienam asmeniui, nubaudžiami ir kiti: „Ką daro administracija? Jie atėjo ir uždarė mums apskritai. Padarė mums kalėjimo režimą. Uždarė kameroje visus, visus, ne tik tuos, kurie yra apsvartoję. <...> tikrai daugiau nei pusė nevartoja nieko, [bet] turi atsakyti, turi kentėti už kitus. Tai mes sakom tai administracijai, administracija sako, o kaip jūs norėjot? Tai čia skaityk tarp eilučių – mums reiktų juos patiems baust, kad jie daugiau nesugalvotų kartoti savo klaidų, kad tai nepaliestų mūsų ateity?“. „Mūsų žargonu vadinamosios masinės šou atvažiuoja su kaukėmis, išveda kitus nuteistuosius į lauką. Reikia tvorą laikyti, ar dar ką nors? Turi stovėti dvi valandas nemuleidžiant rankų. Laikyti rankas. Kodėl?

*Kodėl visi turi kentėti? Nes vienas kažkoks padarė pažeidimą. <...> duoda suprasti, kad dėl to, kad tas užpuolė pareigūną, dabar visi kentės, ne vienas atvejais čia“.* Taigi, nuteistiesiems drausminė sistema bei taikoma kolektyvinė atsakomybė yra nesuprantama, nesąžininga kitų nuteistųjų atžvilgiu bei gali demotyvuoti asmenis laikytis įtvirtintų taisyklių – tyrimo metu 52,9 % nuteistųjų pritarė teiginiui „Bendrai vertinant, manau, kad drausminė sistema čia yra nesąžininga“ (2,54) ir tik 20,9 % nuteistųjų sutiko, kad „Kontrolės ir suvaržymo procedūros šiame kalėjime taikomos sąžiningai“ (2,74).

Nuteistieji skundėsi, jog vieną kartą gautas nubaudimas (tiek administracine tvarka, tiek paskiriant drausmines nuobaudas) turi didelę įtaką visam bausmės atlikimui – nuteistųjų teigimu, neižvelgiamos jų pastangos ir pasikeitimai, iš pareigūnų ir kitų darbuotojų jaučiamas nepasitikėjimas, neigiamas požiūris, todėl išvelgiamas beviltiškumo pojūtis: „yra nuostata, kad nuteistasis negali turėti administracinių baudių, [jei turi] negali vykti į trumpalaikes išvykas ir pan., tačiau baudių sumokėti negali, nes mokama per mažai pinigų už darbinę veiklą“; „esi pažeidęs vidaus tvarkos taisykles, nesvarbu, kad nuobaudos galiojimo laikas pasibaigė. Bet jie vis tiek traktuoja, kad esi baustas. Tai aš įvaizduoju, ir po penkių, ir po dešimt metų bus tas faktas, kad aš esu baustas. Tas faktas niekur nedingsta, tu neturi galimybės pasitaisyti“; „mane neišleidžia į atvirą. Vieną kartą, kažkada senai, esu pasišalinęs ir dabar dėl to neišleidžia“; „užskaito prieš 2-3 metus atliktas drausmės nuobaudas, jau nebegaliojančias nuobaudas, už kurias jau atsėdėjo“. Nuteistųjų manymu, tai, jog priimant sprendimus, susijusius su jų teisine padėtimi, vertinami ir ankstesni sprendimai, jų elgesys bei jau atliktos drausminės nuobaudos, yra nesąžininga ir laikytina pakartotiniu baudimu už tą patį nusižengimą. Tuo tarpu 44,8 % darbuotojų pritaria teiginiui „Šiame kalėjime sprendimų priėmimo nuteistųjų atžvilgiu sistema jų nieko nemoko“ (2,60).

Dalis nuteistųjų, nors ir pripažindami savo padaromus nusižengimus, jų priežastimi įvardija pareigūnų provokacijas arba kitas, išorines priežastis: „Man nervai neišlaikė ir pasakiau jam „ką aš tau į klouną panašus“? Tai [pareigūnas] liko nepatenkintas <..>. Jis ką, turi teisę mane įžeidinėti?“. Kai kurie nuteistieji nurodė, kad jų daromi pažeidimai yra susiję su jų teisių gynimu, atskirais atvejais vertinami ir kaip priemonė tikslui pasiekti: „Aš esu tas nuteistasis, kuris dariau šiuos pažeidimus, bet aš dariau tam, kad save apginti. Aš dariau tuos pažeidimus, aš juos darysiu ir telefonu. Priemonės pirkau, pirksiu, aš fiksuoju nuotraukas, fiksuoju, įrašinėju garso įrašus“; „Jei matau neteisybę, kovoju. Daug neteisybės čia. Nuteistieji negali pasigerinti sąlygų. Išreiškiau savo nuomonę, kad viena pareigūnė dirba keliuose aukštuose, už tai gavau nuobaudą“.

Baudimo ir drausmės temai priskiriamas ir klausimas, susijęs su polinkio į savižudybę ir manipuliacijos atvejais – su teiginiu „Nuteistieji, linkę nusižudyti, dažniausiai bando manipuliuoti darbuotojais ir siekia jų dėmesio“ sutiko net 81,7 % darbuotojų. Šio teiginio balas (1,86) yra žemiausias baudimo ir drausmės dimensijoje, rodantis itin problemišką situaciją. Nors pokalbių su darbuotojais metu nuteistųjų savižala nebuvo išskirta kaip dažnas problemų sprendimo būdas, tačiau darbuotojų teigimu, nuteistieji jiems kylančias problemas neretai sprendžia ne tik skundų teikimu ar nuomonės pareiškimu, bet ir kitais būdais, pvz., agresyviu elgesiu, už kurį nuteistieji, vadovaujantis teisės aktų nuostatomis, turi būti baudžiami: „Yra neadekvačių nuteistųjų, kurie agresyviais būdais (užpuldami pareigūnus ir pan.) bando kažko išsireikalauti. Būna atvejų, kad pareigūnas nieko nepasakė ir nepadarė, bet buvo nuteistojo užpultas. Pavyzdžiui, atvežtas nuteistasis, kuris nuo vaikystės kalėjime. Jis užpuldamas kitus bandydavo kažko išsireikalauti. Taip įpratęs“; „Yra tokių, kurie labai reikalauja, piktybiškai kažko nori“; „kurie atsisėda ir toliau siekia užsiimti neleistina veika, su tais santykiai yra prasti, nes jie visada stengiasi apeiti sistemą, apgauti, siekia tik sau naudos. Problemos dažniausiai kyla, kai nuteistieji negauna tai ko nori ir nesupranta, kad negalima“; „Pasiūlom sprendimus, kitus būrius, tada jei atsisako, tada baudžiam, nes čia yra žiauri manipuliacija“. Išvelgiamos ir tam tikros nuteistųjų manipuliacijos turima informacija, siekiant gauti tam tikras geresnes sąlygas – pokalbio metu nuteistasis nurodė, kad už turimą tam tikrą informaciją, pareigūnų terorizavimą galima gauti lengvesnes grupes, perkėlimą, „besargybą“ (galimybę išvykti iš kalėjimo teritorijos be palydos) ir pan., o tyrimo metu 38,5 % nuteistųjų sutiko su teiginiu „Šiame kalėjime galima gauti tai, ko reikia (pvz., perkėlimą, paskatinimą ar išvengti nuobaudos), jeigu suteikiama vertingos informacijos“ (2,93).

### 3.5. Teisingumas

Teisingumas ir sąžiningumas šio tyrimo kontekste yra apibrėžiamas kaip sprendimų ir procedūrų nešališkumas, proporcingumas ir teisėtumas. Kiekybinio tyrimo duomenimis, teisingumo ir sąžiningumo dimensija buvo įvertinta šiek tiek aukščiau (2,65 balo), palyginti su 2022 metais (2,59 balo), tačiau vis dar išlieka problemine sritimi.

51 % nuteistųjų sutiko su teiginiu „Šiame kalėjime nuteistiesiems (suimtiesiems) nepaaiškinamos priimtų sprendimų priežastys“, 26,6 % nepritarė (2,67). 47 % apklausoje dalyvavusių nuteistųjų nepritarė teiginiui „Šiame kalėjime gerbiamos mano, kaip nuteistojo (suimtojo), teisės“ (2,64). Tik 20,9 % nuteistųjų sutiko su teiginiu „Kontrolės ir suvaržymų procedūros šiame kalėjime taikomos sąžiningai“ (2,74). Beveik 52,9 % nuteistųjų pritarė teiginiui „Šiame kalėjime kas nors dėl tavęs daroma tik tada, kai kam nors įtink“ (2,58).

Lengvojoje grupėje laisvės atėmimo bausmę atliekantys nuteistieji teisingumo dimensiją įvertinimo šiek tiek palankiau (2,84), nei paprastojoje grupėje (2,60), žemiausias įvertinimas – drausmės grupėje (2,28).

Kokybinis tyrimas atliepia šiuos rezultatus, atskleisdamas nuteistųjų suvokiamo neteisingumo kilmę ir pasekmes. Nuteistieji neteisingumą įžvelgia įvairiuose gyvenimo kalėjime situacijose ir jų atžvilgiu priimamuose sprendimuose.

**Išmokų skyrimas už darbinę veiklą.** Kalbėdami apie darbinę veiklą, nuteistieji skundžiasi dėl neteisingo atlygio (išmokos). Nuteistųjų teigimu, darbinė veikla už tokį mažą atlyginimą yra „vergovė“, jų aiškinimu, pagal darbo kodeksą jiems priklauso atostogos, ir po metų darbinės veiklos privalo leisti juos „atostogų“, tačiau kalėjimas neleidžia. Nuteistieji tokius kalėjimo sprendimus laiko nepagrįstais ir nemotyvuotais, vadina kalėjimo administraciją melagiais. Kitas nuteistasis pastebi: *„darbo užmokestis labai mažas. Daugiausia į dieną gali uždirbti 16 eurų. Iš tikrųjų tu uždirbi 2 eurus ir centus per tas 8 valandas. Ten dirbam apie 9 valandas. Įsivaizduokit, 2 eurai su centais per dieną! Ir dirbi sunkiai! Jie net nemoka Sodrai už mus nieko, mums nesiskaičiuoja darbo stažas, niekas“.*

Neteisingumo jausmas kyla, kai be pagrindo, nuteistojo nuomone, ribojamos jo teisės, nepateikiant aiškių motyvų ir pagrindų. Pvz., nuteistasis teigia: *„Aš dabar buvau izoliuotas 48 valandoms, nes susimušiau su kitu nuteistuojau, susiginčijau ir man neatlaikė nervai. Lėkštelę paleidau su karštais sumuštiniais ant žemės. Aš 48 valandoms esu sulaikomas ir nuvedamas į karantino patalpas, kur yra atvežami nauji nuteistieji iš kitų įkalinimo įstaigų. Esu įvedamas į patalpą, kurioje 8 miegamos vietos, o aš ir dar keli nuteistieji yra atvedami nauji. Į karantiną! Aš jame buvau ne 48 valandas, o būnu 4 dienas. Čia buvo praeitas savaitgalis. Ilgasis. Tai mane penktadienį izoliuoja 48 valandoms iki sekmadienio, sekmadienį baigėsi 48 valandos, man be jokios motyvuotos priežasties pratęsė dar 48 valandas, nes pirmadienį nedarbo diena iki antradienio, mane pralaukė iki antradienio. Paaiškinkit, kas čia buvo? Yra numatyta, kad negali būti izoliavimas ilgiau negu 48 valandas. Sako, nėra priežiūros darbuotojų. Tegu važiuoja per šventines dienas. Dėl to, kad jie negali atvažiuoti į įkalinimo įstaigas, turi pažeidinėti mano teises, mano orumą ir mane laikyti karantine su sergančiais žmonėmis. Gavo aišku skundų kopijas, kviečiasi vadovybė mane apsiraminėti. Jūs pažeidinėjate mano teises, ir aš turiu sėdėti ir tylėti. Paskui stebėtis, kad mano gynėjas atvažiuoja su Imuniteto tarnyba, su kitais pareigūnais ir pakelia vėją, daro tarnybinius patikrinimus.“*

**Teisinis reguliavimas.** Nuteistieji skundėsi, kad daug įstatymų normų neveikia: *„įstatymas vaikšto tik į vieną pusę“*; *„Nors įstatymas vienas, bet kiekviename kalėjime savo taisyklės“.* Taip pat ne visi įstatymai „teisingai sudaryti“. Pvz., nuteistasis pastebi: *„Jei neturi su kuo būti, neturi ir tų savaitgalių namuose. Ir tu eini tada dirbti, ir tu jau tada vėl ieškai ten darbe išeičių, kaip tau anksčiau išėiti iš to darbo, kad tau susitikt su savo artimais žmonėmis, bent valandai su jais kažkur pasikalbėti, kad jie pas tave atvažiuotų į darbą kažkur per pietų pertrauką, ieškai vėl apėjimų įstatymų. Kur viskas galėtų būti, jei teisingai sudaryti tie įstatymai, tada žmogui net nereikėtų jų ieškoti. Visi būtų patenkinti, nes dirbi, žinai, kad savaitgalį grįši namo, nes moki savo skolą, viską. Ir visi būtų patenkinti“.*

**Bausmės atlikimo sąlygų keitimas į lengvesnes.** Nuteistieji skundėsi, kad yra labai sunku patekti į lengvąją grupę. Vienas iš pagrindinių reikalavimų norint patekti į šią grupę yra užsiimti darbine veikla bent tris mėnesius, tačiau tokių galimybių yra mažai. Dauguma darbinės veiklos vietų yra

užimtos, o siūlomi ūkio darbai yra laikomi žeminančiais dėl subkultūros taisyklių. Nuteistieji, nenorintys prarasti savo statuso, vengia imtis šių darbų, todėl jiems tampa praktiškai neįmanoma patekti į lengvąją grupę. Tai kelia didelį nusivylimą, nes jie jaučia, kad sistemos reikalavimai nėra realistiški ir jiems sunku atitikti šiuos kriterijus.

**Rizikos vertinimas ir lygtinis paleidimas.** Nors kai kurie nuteistieji dalyvauja programose, nedaro nusižengimų ir aktyviai siekia gero elgesio įvertinimo, tačiau jų rizikos vertinimo rezultatai nesikeičia, o tai apsunkina jų galimybes gauti lygtinį paleidimą. Ši problema kyla dėl to, kad rizikos vertinimas dažnai būna neaiškus ir nepaaiškinamas – nuteistieji nesupranta, kodėl, nepaisant gerų elgesio įrašų, jų rizika nesumažėja: „*Viską dirbi, viską išpildai. Kodėl mane neišleidžia?!*“; „*jei būtum narkomanu, tave išleistų, nes nustojus vartoti, laikoma, kas esi padaręs pažangą, o kai nevartoji, dirbi – tai nėra pažangos*“; „*Pakartotinio nusikalstamo elgesio rizikos lygis pas mane kaip buvo aukštas, taip ir išliko aukštas. Aš renku diplomus, kad aš baigiau ten socialinių ryšių atkūrimo programą, pykčio valdymo programą, aš lankau biblijos studijas. Ir tai nemažina mano pakartotinio nusikalstamumo rizikos lygio*“. Ši situacija daro didelę įtaką jų motyvacijai dalyvauti programose ir laikytis taisyklių.

**Kalėjimo vadovybės sprendimai ir biurokratija.** Kalėjimo vadovybė dažnai priima sprendimus, kurie atrodo ne tik biurokratiniai, bet ir pertekliniai. Pvz., nuteistieji negali į ilgalaikių pasimatymų kambarius atsinešti savo patalynės, nors kalėjimo suteikta patalynė yra prastos kokybės. Taip pat yra diskriminacinių taisyklių, pavyzdžiui, jų teigimu, į tam tikrus kalėjimo padalinius gali patekti tik nuteistieji, kurių gyvenamoji vieta yra Kaune. Toks biurokratinis taisyklių griežtumas kelia didelį nepasitenkinimą, nes nuteistieji mano, kad jų gyvenimo kokybė kalėjime yra apsunkinama dėl neesminių priežasčių. Kolektyvinės atsakomybės taikymas, kai pažeidimą padarius vienam nuteistajam, baudžiami ir kiti nuteistieji – sprendimai, kurie taip pat kelia nuteistųjų pasipiktinimą ir neteisingumo jausmą: „*Aš, stengdamasis gyventi sveikai, nevaruoti narkotikų <...> daugiau, nei pusė nevartoja nieko, turi atsakyti, turi kentėti už kitus*“; „*Kodėl visi turi kentėti? Nes vienas padarė pažeidimą*“; „*specialistė duoda suprasti, kad dėl to, kad tas užpuolė pareigūną, dabar visi kentės. Čia ne vienas atvejis*“.

**Nuobaudų skyrimas.** Nepasitenkinimą kelia sprendimai dėl administracinių nuobaudų skyrimo. Nuteistieji teigia, kad už tą patį pažeidimą yra baudžiami kelis kartus. Pvz., nuteistasis skundžiasi, kad „*senos nuobaudos yra įskaičiuojamos priimant naujus sprendimus*“. Nuteistieji taip pat skundžiasi dėl lengvai gaunamų nuobaudų už smulkius pažeidimus, kas dar labiau mažina jų galimybes patekti į lengvąją grupę ar gauti lygtinį paleidimą. Nuobaudos gali būti skiriamos už labai mažareikšmius nusižengimus, o tai dar labiau demotyvuoja nuteistuosius laikytis taisyklių.

### 3.6. Saugumas

Baimę dėl savo fizinio saugumo išreiškė trečdalis apklausoje dalyvavusių nuteistųjų. Su teiginiu „Paprastai aš bijau dėl savo fizinio saugumo“ sutiko 28,2 % nuteistųjų (3,18). Su teiginiu „Čia man nereikia bijoti, kad kiti nuteistieji (suimtieji) mane sužeis, priekabiaus prie manęs arba gąsdins“ nesutiko 39,7 % nuteistųjų (2,95). 38,7 % nuteistųjų nesutiko su teiginiu „Šiame kalėjime galiu atsipalaiduoti ir būti savimi tarp kitų nuteistųjų“ (2,87). Tačiau 63 % nuteistųjų sutiko su teiginiu „Čia neturiu jokių sunkumų su kitais nuteistaisiais, suimtaisiais“ (3,59).

Nežymiai skiriasi vertinimai nuteistųjų, esančių lengvojoje ir paprastojoje grupėje. Nuteistieji lengvojoje grupėje dimensiją Nuteistųjų saugumas įvertino 3,36 balais, nuteistieji paprastojoje grupėje – 3,15 balais. Didesni skirtumai stebimi tarp nuteistųjų lengvojoje grupėje (3,36) ir drausmės grupėje (2,50) ir yra statistiškai reikšmingi ( $p < 0,001$ ).

Lyginant kiekybinius tyrimo duomenis su 2022 m. tyrimu, reikšmingų pasikeitimų neįvyko. 2024 m. visos saugumo dimensijos buvo įvertintos šiek tiek mažesniais balais, bet išliko virš 3 balų (išsikrus su narkotikais susijusia dimensija): „Priežiūra ir saugumas“ (2022 m. – 3,14; 2024 m. – 3,05), „Nuteistųjų saugumas“ (2022 m. – 3,22; 2024 m. – 3,15) ir „Nuteistųjų prisitaikymas“ (2022 m. – 3,25; 2024 m. – 3,17), „Narkotikai ir išnaudojimas“ (2022 m. – 2,76; 2024 m. – 2,7).

Nuteistųjų vertinimais daugiausiai konfliktų tarp nuteistųjų įvyksta dėl skolų už narkotines medžiagas: „*daugiausiai konfliktų ir muštynių, ir savęs žalojimų, ir atsisakymų gyventi tau paskirtame*

*būryje, yra dėl skolų už narkotines medžiagas*“. Darbuotojai taip pat pastebi, kad tenka nagrinėti atvejus, kur nuteistieji skundžiasi, kad juos terorizuoja kiti nuteistieji, grasina.

Pastaraisiais mėnesiais kalėjime padaugėjo fizinės jėgos panaudojimo atvejų prieš pareigūnus. Nuteistieji šiuos atvejus linkę vertinti kaip pavienius agresyviai nusiteikusių, „neadekvačių“ nuteistųjų išpuolius, bet ne kaip plačiai paplitusį reiškinį. Pavyzdžiui, vienas iš nuteistųjų situaciją apibūdino taip: *„Baudos izoliatoriuje vienas neadekvatus asmuo užpuolė pareigūną. Antras neadekvatus pareigūną apipylė verdančiu vandeniu. Atvažiuoja pareigūnai kiti, kurie eina ir šturpina nuteistuosius*“.

Darbuotojų nuomone, problemos šaknys yra gilesnės – pareigūnų statuso mažėjimas. Jų manymu, nuteistųjų teisės yra labiau pabrėžiamos nei pareigūnų atsakomybės. Dėl šios priežasties darbuotojai jaučia, kad jų autoritetas kasdien vis labiau mažėja, o tai dar labiau apsunkina jų galimybes suvaldyti nuteistuosius ir palaikyti tvarką. Be to, darbuotojai pastebi, kad pareigūnų užpuolimai dar labiau paskatino nuteistuosius rodyti galią: *„Kai buvo tie pareigūnų užpuolimo įvykiai, tai nuteistieji pradėjo manipuliuoti, grasinti pareigūnams, kad aš padarysiu kaip tas, supjaustysiu, apipilsiu ir pan.*“.

Tyrimė dalyvavę darbuotojai „Sauga, kontrolė ir saugumas“ dimensiją įvertino gana neigiamai – 2,37 balo. Tai viena iš prasčiausiai įvertintų gyvenimo kokybės sričių šiame kalėjime. Panašiai buvo įvertinta streso dimensija (2,37). Su saugumu susijusius aspektus panašiai įvertino tiek SVS darbuotojai (2,29), tiek RS darbuotojai (2,44). Tai rodo bendrą, visam kalėjimui aktualią saugumo užtikrinimo problemą.

Tik 15,4 % darbuotojų sutiko su teiginiu, kad šis kalėjimas yra gerai kontroliuojamas, 8,3 % sutiko, kad šiame kalėjime dirbti saugu. 11,5 % nurodė, kad šiame kalėjime darbas yra gerai organizuotas, tik 10,3 % darbuotojų sutiko, kad nuteistųjų išpuoliai prieš darbuotojus šiame kalėjime yra reti. Šiek tiek saugiau darbuotojai jaučiasi savo darbo aplinkoje. 21,1 % nurodė, kad savo darbo aplinkoje jaučiasi saugūs. Kad bendra atmosfera šiame kalėjime yra įtempta, mano 70,8 % darbuotojų.

Kokybinio tyrimo duomenys atliepia aukščiau pateiktus rezultatus. Bendraujant su darbuotojais klausėme, ar jaučiatės saugiai šiame kalėjime, ar dažnai kyla pavojingos situacijos, kokio pobūdžio tai atvejai.

Viena vertus, dalis darbuotojų nurodė, kad jaučiasi gana saugiai, nebuvo užpulti nuteistųjų, tik retai sulaukia grasinimų iš nuteistųjų: *„Aš jaučiuosi visiškai saugus darbe. Man nuteistieji negrasina. Vienintelio tipo grasinimai – kai nuteistasis gauna jam netinkamą sprendimą, sako susitiksime teisme*“; *„Aš čia jaučiuosi saugiai. Turiu spec. priemones ir jas panaudočiau. Dauguma pareigūnų jaučiasi saugiai*“; *„Aš retai sulaukiu grasinimų iš nuteistųjų*“; *„Aš nesijaučiu čia nesaugi, bet aš pergyvenu dėl to, kaip pergyvena mano šeima, kai aš išeinu į tarnybą*“.

Kita vertus, darbuotojai pabrėžia, kad kalėjimas nėra „minkšta“ arba „šilta“ darbo vieta, nuolat yra grėsmė būti užpultam: *„Ateidamas čia dirbti prisiimi riziką, žinai, kad gali būti visaip ir bus. Mane nėra užpuolę. Grasinę yra*“; *„Mums reikia neprarasti juodo humoro jausmo, aš visada stalčių turiu parūkyt, nes aš nežinau, ar aš šiandien eisiu namo, ar ne. Jeigu tu „užsiciklinsi“ ant to, tai aš grubiai pasakysiu, bet tu esi per silpnas mūsų sistemai. Nėra mūsų sistema kažkokia minkšta arba pūkuota, mes tai ateidami turim suvokt. Užeidamas čia, pro tas tris duris, tu jau supranti, kad čia kažkas kitaip būna*“; *„Aš nesijaučiu kol kas nesaugi. Aišku visokių būna, bet ir ne su visais pareigūnais pabendrausi, nes jie irgi būna pikti, ir suprantu kodėl, nes krūviai ir stresas darbe. Kai atėjau, tai man sakė „sek ką jis rankoje turi”, mokino, gal aš sugebu kažkaip kalbėdama nuraminti juos, bet nebuvo taip, kad aš tą mygtuką spausčiau. Aišku, būna, kad jie ir balsą pakelia, išeina susinervinę, bet nepuola manęs, o pro duris išeina*“; *„Šiame darbe saugiai jaustis nelabai yra įmanoma, kadangi darbas vyksta tarp asmenų, kurie padarė nusikaltimus ir nelabai yra prognozuojami*“.

Drausmės grupėje dirbantys pareigūnai akcentavo, kad jiems daug dažniau tenka susidurti su pavojingomis situacijomis. Nuteistieji yra agresyvūs, linkę užpulti pareigūnus. Fizinio smurto ir agresijos pavojaus yra nuolatinė grėsmė. Tenka išgyventi nuteistųjų daromą emocinį spaudimą, kuris pasireiškia šauksmais, keiksmiais ir psichologiniu spaudimu. Visa tai kelia didelį stresą.

Darbuotojai atkreipia dėmesį į smurto rizikos valdymo aspektus. Jų teigimu, net jaučiantis saugiai, pareigūnas turėtų likti „šalto proto“, nerodyti savo psichoemocinės būsenos nuteistiesiems: *„jeigu aš rodysiu, kad aš jaučiuosi nesaugus, tai labai paveiks visus*“; *„Save visada reikia raminti, kad*

*tu jautiesi saugiai, nes jeigu tu pradėsi galvoti, tai tada pradeda psichologiškai atsirasti baimė ir tu nebegalėsi dirbt. Visada galvoju, kad aš jaučiuosi saugiai –psichologiškai sau tą bandau pasakyti“.*

Bendrai saugumą darbuotojai įvardijo kaip vieną iš esminių kalėjimo kokybės rodiklių ir savo veiklos užduočių. Darbuotojai pažymėjo, kad saugumo lygis priklauso nuo jų pačių, nuo to kaip gerai vykdyt savo pareigas: „visi suprantam, kad nuo to, kaip dirbu aš, priklauso ir mano, ir mano artimo saugumas“. Darbuotojai teigė, kad ne tik jie turėtų jaustis saugiai, bet ir nuteistieji, nes nuo to priklauso jų resocializacijos sėkmė: „saugumas yra labai svarbu! Jei klientas nesijaus saugus (dėl subkultūros), tai apie jo resocializaciją negalime net kalbėti“; „visi stengiamės eiti į nuteistojo resocializaciją, į jo pagerinimą, jo bent jau nesunaikinimą kaip asmenybės. Bet jeigu mes neturėsime saugumo jausmo patys, mes negalėsime nieko kito padaryti. Čia kaip Maslow piramidė – jeigu tu esi nepavalgęs, tu negali galvoti apie teatrą. Mūsų sistemoje yra taip, jei nesijauti saugiai, tu negali nieko gero padaryti“.

Darbuotojai pateikė pavydžius grėsmių, su kuriomis tenka susidurti darbe: „Situacijų tokių buvo, kur buvo realios grėsmės, kur galvojau, kad aš šiandien namo negrįšiu. Buvo kur septyniasdešimt nuteistųjų aplinkui tave su lazdom stovi, jeigu tu kažkaip ne taip sujudėsi ar kažką ne taip pasakysi, jie tau trenks ir gyvas neišeisi. Ir tokių situacijų buvo ne viena. Buvo kur su peiliu stovi, buvo kokie septini, aštuoni kartais, kad tau grasina, kad rytoj tave papjausiu ir atvažiuosiu pas tave namo ir tavo visą šeimą papjausiu. Situacijos, kur grasina tau pokalbio metu su nuteistuoju... na, aš nebeskaičiuoju. Bet mes esame prie to pripratę, nes jeigu tu tai papasakosi kokiai moteriškei, kuri niekada gyvenime nėra su tuo susidūrusi, tai nualptų.“

Nemažai darbuotojų atkreipė dėmesį į nuteistųjų impulsyvumą, jų elgesio spontaniškumą, nuotaikų kaitą: „Šneka maloniai nuteistasis ir pamato, kad aš randu pas jį maisto papildus. Ir akimirksniu pasikeičia, pradeda, ką čia tu, aš tau.“; „Buvo tokių situacijų, kur bendrauji su žmogumi, atrodo ramus ir normalus, o kitą dieną jis kažką papjauna“; „Yra neadekvačių nuteistųjų, kurie agresyviais būdais (užpuldami pareigūnus ir pan.) bando kažko išsireikalauti. Būna atveju, kad pareigūnas nieko nepasakė ir nepadarė, bet buvo nuteistojo užpultas. Pavyzdžiui, nuteistajam yra pripažintas protinis atsilikimas. Sunku įvertinti, kas jo galvoje dedasi. Būna atveju, kad ir pareigūnas kažką pasako“. Vienas iš darbuotojų atkreipė dėmesį, kad pasikeitė nuteistųjų grasinimų pobūdis: „seniau būdavo grasinimų iš nuteistųjų pusės, kad jie kažką mums padarys laisvėje. Dabar grasina, kad čia kalėjime kažką mums padarys“.

Prieš pat šį tyrimą buvo užpuolimai prieš pareigūnus. Klausėme, ar po įvykusių užpuolimų padidėjo įtampa tarp darbuotojų? Įvykiai skirtingai paveikė darbuotojus. Nemaža dalis darbuotojų nurodė patyrę didžiulį nerimą, darbuotojai teigė, kad pirmą kartą pasijuto nesaugiai: „atsipalaidavimo sumažėjo“. Kita dalis darbuotojų užpuolimus vertino neutraliai, kaip įprastus įvykius: „kalėjime taip gali atsitikti“; „Faktas, negalim sakyti, kad niekas nepasikeitė po įvykių, kadangi žmonės yra mums svarbūs, mylimi“; „Nebijojom būti čia, bet bijojom dėl pareigūno sveikatos, nes vis tiek priimi per save, kad gal kažko nepadarei. Tai labai laimingi, kad su juo viskas gerai“; „Po tokių užpuolimų prisimeni, kad nežinai, kada ir tave gali užpulti, nežinai, kas gali būti. Pareigūnų trūkumas didžiulis, niekas tavęs neapsaugos“; „Dabar 100 % bus paaštrėję tai, kad jaučiasi nesaugiai. To nereikia slėpti, nes įvykiai skaudūs, nes čia ne grasinimai, prie ko esam pripratę, o tiesioginiai veiksmai“; „aš pirmą kartą atėjusi į darbą po dviejų savaičių atostogų pasijaučiau nesaugiai čia. Po šitų paskutinių dviejų įvykių. Per tuos šešis metus niekada taip nesijaučiau, kaip dabar. Visko buvo, buvo ir konfliktinių situacijų, reikia ir tarnybinius, kartais parašyti, apsiginti save. Taip, nes tu turi parodyti, kas yra veiklos šeiminkas. Bet pirmąkart gyvenime aš pajutau nesaugumo jausmą. Ne tai, kad mane čia kažkas puls ar dar kažką. Vidinė įtampa yra kažkokia“.

Vienas iš darbuotojų minėjo, kad šie įvykiai tapo paskutiniu lašu priimant sprendimą išeiti iš darbo: „Šiaip man patiko šiame kalėjime dirbti. Mūsų tiesioginis vadovas, atsakingas už kontaktinius, yra mus palaikantis. RS darbuotojų kolektyvas yra susidirbęs. Sunkiai, bet nusprendžiau pakeisti kalėjimą. Gal dar kažkiek pastūmėjo keisti kalėjimą tie paskutiniai užpuolimai prieš pareigūnus“.

Nuteistųjų išpuoliai prieš pareigūnus kai kuriuos darbuotojus, atvirkščiai, mobilizavo. Darbuotojai teigia, kad kaip tik atsirado stipresnis stimulus labiau pasaugoti vienas kitą, būti budriems: „Tarp darbuotojų gal kaip tik atsiradę dar daugiau tokio, kad pasaugoti vienas kitą“; „mes kalėjime dirbam, nesam mes čia jautrūs, tai labai grubiai juokaujam, kad kai kurie suprato, kur dirba“; „Man

*labai keista, kaip gali būti kitaip. Nes mes esame saugumas! Nuo manęs priklauso ir aš, ir tas, kas šalia“.*

Dalis darbuotojų pastebėjo, jog jie patys kartais pamiršta rūpintis savo saugumu, per daug atsipalaiduoja: „*Aš iš arti mačiau tuos įvykius, kur pareigūnui ranką įpjovė, gerai bendrauju su tuo, kurį nupylė. Kai dirbi ilgiau, pripranti, pamiršti saugumo jausmą. Aš sėdžiu prie stalo. Arčiau nei už metro nuo manęs nuteistieji. Aš visiškai nejaučiu baimės. Po tokių užpuolimų prisimeni, kad nežinai, kada ir tave gali užpulti, nežinai, kas gali būti. Pareigūnų trūkumas didžiulis, niekas tavęs neapsaugos“; „*Kartais būna, kad per daug atsipalaiduoja ir pasimiršta. Atrodo, kad nuteistuosius gerai pažįsti ir žinai, ko iš jų tikėtis, bet va tokie įvykiai parodo, kad tu niekada negali žinoti, ir ko iš jo tikėtis“.**

Darbuotojų klausėme, kokias mato padažnėjusių užpuolimo atvejų priežastis. Buvo vardijami įvairūs saugumą įtakojantys veiksniai nuo infrastruktūrinių iki žmogiškųjų išteklių: „*Nuteistiesiems yra sudarytos sąlygos vienas kitą užpulti, pvz., kiemeluose, o pareigūnams suteikiama nepakankama galimybė užtikrinti saugumą“.* Tiek kalėjimo vadovybė, tiek darbuotojai akcentavo didelį darbuotojų skaičiaus trūkumą ir su tuo, pirmiausiai, siejo nuteistųjų išpuolių prieš pareigūnus padidėjimą: „*Dirbant vienam darbuotojui poste, jo saugumas neužtikrinamas, jis turi laviruoti“; „Pareigūnai jaučiasi daug saugiau, kai yra daugiau pareigūnų, pvz., kai atvažiuoja LKT prevencinė grupė“; „yra didelės SVS spragos, darbuotojų trūkumas, organizavimas, nevaldymas savęs nuteistųjų tarpe“; „po paskutinio įvykio nesijaučiu saugi. Jeigu trūksta žmonių, tu nesijauti saugiai, nes, tarkim, kai tu ateini dirbt į sunkiausią postą, ten yra vienas vyrukas, jis automatiškai saugodamas mane, neprileidžia manęs. Aš esu, bet jis manęs niekur neprileidžia. Jam paprasčiau, geriau jei ateitų koks vyrukas. Į jokių rėmus netelpa. Bet mūsų vadovai pasako, ką? Maždaug visi pareigūnai, mes žinom, kur mes ateinam. Taip, mes žinom, kur mes ateinam“.*

Ne vien darbuotojų skaičius lemia saugumą, svarbiausia darbuotojų kompetencija: „*Aš pasakysiu taip, kiek tų darbuotojų bebūtų, svarbiausia yra jų kompetencija, nes jeigu tu laikysiesi visu saugumo taisyklių, tai jis nieko tau ir nepadarys. Jeigu tu palaikysi tinkamą atstumą, ar tinkamai jį vesi, ar neisi pas jį taip paprastai į patalpą, ir kai visi supras šituos dalykus, sumažės užpuolimo atvejų“.*

Kita priežastis – bloga komunikacija tarp pareigūnų, nepasidalinimas informacija, nepasitikėjimas vieni kitais. Dinaminio saugumo modelio įgyvenimas, darbuotojų vertinimu, yra raktas saugumui: „*Trūksta darbuotojų. Darbuotojai nemotyvuoti. Kitas dalykas – komanda nevieninga. Bendravimo trūksta, psichologų. Jeigu kolektyve nuotaika bloga, tai persiduoda nuteistiesiems. O jeigu jie mato, kad ta komanda nevieninga, pajunta, tada randa spragą, manipuliuoja, atranda ką kita padaryti. kažkas tokio iškart atsiliepia, nes ir norvegų akcentuotas komandos vieningumas duoda saugumą. Juk tai akivaizdu iš vieningumo ir darnos eina gera nuotaika, gera nuotaika duoda ir saugumą, ir nuteistiesiems irgi persiduoda“; „*Nuteistiesiems visada yra spraga pažeidimų ir kažkam neprognozuojamam. Čia yra ir dinaminio saugumo modelio dalykas. Aš gi esu instruktorius, norvegų ruoštas, esminis pirmas dalykas jį įgyvendinti, tai yra komunikacija tarp pareigūnų ir atskirų tarnybų, ir informacijos dalinimasis. Kai jie yra supjudyti, jie vieni kitais nepasitiki. Atsiranda niša kažko nesužinoti ir vienas kito neapsaugoti. Tai akivaizdu net ir su mažesnėmis pajėgomis. Jeigu supranti, kad tarp tarnybų nėra komunikacijos, nėra tarp dieninių ir pamainų komunikacijos, tai kažkas kažko nežino, kažkas nepridėjo, kažkas nepamatė ir visa kita. Darnus kolektyvas tai paprastai apsisaugo. Čia saugumo esmė yra, nes tu valdai situaciją“.**

Darbuotojų nuomone, saugumą pagerintų esamų teisės aktų sugriežtinimas, patalpų rekonstravimas į kamerinio tipo patalpas, t. y. įrengiant kalėjimą taip, kad nuteistieji gyventų ne daugiau kaip po du, ir būtų kuo mažesnė tikimybė bendrauti su nelinkusiais taisyti nuteistaisiais. Be to, darbuotojai atkreipė dėmesį į savo darbo vietų gerinimą: „*Turėtų nors būti kabinetai tinkamesni, nes dabar sugrūsti sėdi darbuotojai, kur priešais juos sėdi nuteistasis vat koku atstumu kaip aš su tavimi, nesakau, kad jis tave užpuls, bet yra tokių, kurie yra neprognozuojami“.*

Komunikacijos gerinimas – kitas saugumo užtikrinimo akcentas. Darbuotojų nuomone, svarbu nuolat priminti darbuotojams saugaus elgesio taisykles, nuolat dalintis informacija: „*darbuotojų saugumo užtikrinimas kalėjime yra prastas. Nes yra tokių, kad visiškai yra neprognozuojami. Trūksta ištransliavimo, dalis žino saugaus elgesio taisykles, kiti – nelabai. Kai kurie per daug drąsiai jaučiasi, ne tik pareigūnai, bet ir laisvai samdomi, užimtumo, psichologai, KŽS“; „Ir reikia įdirbio, ypač RS ir*



*psichologų, dar reikia kad kažkas paimtų ir visą tą informaciją sudėtų į krūvą. Nes koks prižiūrėtojas žino, kad jam ten pagrasino, tai pas jį ta informacija ir lieka, ir viskas, būrio viršininkas surašė ar nesurašė to tarnybinio, įrašė tai su registratoriumi ar ne, KŽS pakalbėjo, kažką vėl nuteistasis pagrasino, vėl niekas nieko nežino. Reikia, kad kažkas visa tą informaciją sudėtų ir tada galima daryti bendresnę paveikslą, o ne paskui stebėtis, kad kažkoks nuteistasis užpuolė pareigūną. Kai bus taip, tada galėsime visi geriau saugotis“.*

*Ypač darbuotojai akcentavo greito reagavimo į įvykius svarbą: „be galo pikta, kad buvo kažkaip per vėlai sureaguota į tai, o dėl to kenčia mano kolegos ir aš kaltę dėl to jaučiu, kad aš kažko nepadariau. Aš turėjau dar kažką padaryti, nors atrodo maksimaliai, ką aš, kaip pareigūnė, galėjau padaryti? Paskui mes stebimės, kodėl pas mus iš kitų kalėjimų neateina žmonės. Paskutinį kartą buvo gaisras pas mus, sudegė kamera“; „Aš informavau visą valdžią. Aš surašiau tarnybinį, grasino. Būkit atsargūs su juo. Ir mūsų valdžia kažkas nesureagavo, kažkas nepadarė. Baisu“.*

*Darbuotojų kompetencijos didinimas taip pat buvo minimas tarp saugumo užtikrinimo kryptių, nes vien darbuotojų skaičiaus padidinimas savaime nepadaro kalėjimą saugiu. Trūksta darbuotojų suinteresuotumo, motyvacijos. Neretai vadovaujamosi mąstymu „štai, iki šiol nieko nenutiko, tai ir toliau nieko nenutiks“. Pvz., vienas iš darbuotojų mini: „niekas netrukdo tik jų nenoras. Nes jie sėdi, niekas nenutiko, ir galvoja, kad niekas ir nenutiks. Aš jiems sakydavau, kad jūs vaikštote kalėjime, patruliuojat ir taip kiekvieną akimirką gelbėjate gyvybes. Sakau, pamatysite, kad bus taip kaip sakau. Tai paskui ir būna, kad vienas perdozavo, pareigūnai nepamatė, ir mirė. Kažkas pasikorė, jeigu pareigūnas gerai būtų patruliuavęs, tikrintų jį kiek reikia, tai to nebūtų atsitikę. Toks jų darbas, kad prižiūrėtų ir kontroliuotų situaciją, nes beveik visada galima pastebėti tam tikrus dalykus, iki kol neatsitinka kažkas blogo. Aišku, tas atsimuša į resursus, kuo daugiau prižiūrėtojų, tuo daugiau stebės, bet visų pirma turi būti žmonių noras“.*

### **3.7. Sveikatos apsauga**

*Darbuotojai, kalbėdami apie asmens sveikatos priežiūros paslaugas, suteikiamas nuteistiesiems ir suimtiesiems, akcentavo dažnai nuteistųjų keliamus reikalavimus pas sveikatos priežiūros darbuotojus juos nuvesti kuo skubiau, neatsižvelgiant į sudarytus grafikus. Pokalbių metu pareigūnė, kuri, be kitų vykdomų funkcijų, yra atsakinga už nuteistųjų išvedimą iš kamerų, įvardijo atvejį, kai nuteistasis reikalavo pas sveikatos priežiūros specialistus patekti kuo skubiau, tačiau jam paaiškinus, kad nuvestas bus pagal sudarytą grafiką, „nuteistasis nurodė, kad „vis tiek nuvesit“ ir po kiek laiko susižalojo, <...> nurodė „sakiau, kad vis tiek nuvesit““. Tuo tarpu nuteistieji įvardijo jaučiamą pareigūnų nepasitenkinimą dėl poreikio nuteistuosius vesti į medicininę dalį: „Jis veda tave į med. dalį, eina ir keikiasi, „kiek aš čia galiu jus vedžioti, sugalvojo, ne po šešis žmones vesti, o po du, po tris“, reiškiasi, jam du kartus reikės suvaikščioti“.*

*Nuteistieji, aptardami sveikatos priežiūros užtikrinimą kalėjime, išskyrė kelias problemines sritis – dažniausiai pasikartojo išskirti nusiskundimai, susiję su sveikatos priežiūros darbuotojų trūkumu, kad nėra pakankamai gydytojų, sunku gauti specializuotas sveikatos priežiūros paslaugas: „Aš suprantu, kad reikia palaukti, tada ir med. dalį nenuėisi greitai, kaip nori, ar pagalbos nesulauksi, nes daktaras atostogauja“; „nors pas šeimos gydytoją galima patekti greitai, specializuota sveikatos priežiūra yra sunkiai pasiekama“; „Daktarai išrašė leidžiamų vaistų sudėliotą gydymą. Reikia susileisti, parašo daktarė, kad esant būtinumui arba esant skausmui, ateitų susileisti vaistų. Man skauda aš naktį prasikankinu, man reikia eiti susileisti aštuntą devintą ryto. Tai mes turim laukti iki vienuolikos“. Problemas dėl sveikatos priežiūros personalo trūkumo išsako ir darbuotojai: „Būna situacija sumodeliuota taip, kad čia ir dabar jam reikia pas gydytoją, jei tas negali čia ir dabar priimti, jis ateina, skundžiasi. Bet jeigu medikai negali kitaip. Tarkim nėra medikų, atostogauja daktarai“.*

*Tačiau kiti nuteistieji nurodė, kad sveikatos priežiūros paslaugos yra pakankamos, kaip teigiamą aspektą išskyrė, kad tam tikrą gydymą, vaistų paskyrimą galima gauti vietoje, tačiau suprantama, kad kartais paslaugų gali tekti palaukti: „Medicininis aptarnavimas iš tikrųjų yra, nežinau, kaip kiti pasakys, gal kažkam per pusę valandos nespėjo tabletės atnešt... iš tikrųjų yra viskas labai gerai, nes viskas šalia, viskas vietoj. Tarkim, jums bloga pasidarė, reikia važiuoti į polikliniką laisvėje,*

*o čia va, šalia. Kaip mini infrastruktūra padaryta“; „Tu viską žmoniškai supranti. Aš manau problemos, kad nori čia ir dabar ant smūgio. Laisvėj tos pačios problemos, dar sunkiau viskas pasiekama, gaunama. Mano žmona medicinos įstaigoje dirba ir mes kartu susirgom viena liga, tai aš greičiau čia pasveikau. Nėra ko norėt palyginus kaip mūsų valstybėje gyvena ir kaip mes čia kaliniai, tai čia išvis kaip vaikų darželis“.* Tokios nuteistųjų nuomonės atsispindi ir atsakant į teiginį „Šio kalėjimo personalas noriai padeda sutvarkyti mano sveikatos priežiūros poreikius“ – su juo sutiko 36 % nuteistųjų, nesutiko 39,7 % (2,88).

Nuteistieji atkreipė dėmesį, kad neretai negauna tinkamo gydymo (pvz., jų norimų vaistų), nesudaromos pakankamos galimybės sveikatos priežiūros paslaugas gauti ne laisvės atėmimo vietų įstaigoje, todėl sukeliama papildomi sunkumai: „Aš neturiu pinigų, persirežiau koją, kalėjimas neskiria pinigų jos gydymui. Neturiu binto, neduoda. Negaliu dirbti“; „neleidžia privačiai gydyti dantis, siuntinėja po Lietuvą, nors žinau Rumšiškėse man padarytą“. Išskiriamas atvejis, kai į gydymo įstaigą asmuo buvo lydėtas su antrankiais ir elektroninio stebėjimo įranga (apykoje), todėl jautė pažeminimą.

Akcentuotas ir tinkamos psichologinės bei psichiatrinės pagalbos trūkumas sveikatos priežiūros kontekste – nuteistieji nurodė, kad dėl kvalifikuotų darbuotojų trūkumo negauna pakankamai psichikos sveikatos priežiūros paslaugų: „Tokia ta pagalba. Jokios nėra. Jeigu yra atkrytis yra blogai. Tai yra jaunas psichologas, ta psichologė. <...> žmogus nežino, kaip padėti galima“; „Psichiatrė sėdi ir, aš atsimenu, virš dviejų savaitių jau buvau uždarytas, ir aš jai va taip atsisėdęs aiškinu, sakau, man bloga, aš nemiegu, vežkit mane į laisvės atėmimo vietų ligoninę, skirkit man gydymą. Jinai žinot ką sako? Palauk, tai tuoj čia pažiūrėsim, aha, aštuoniolika dienų jau sėdi, tai tau jau tuoj ir taip bus gerai. Jo, nes vis tiek praeis. Aštuoniolika dienų sėdi, ko tu nori, čiuožk tu iš čia“. Išskirtas nepakankamas dėmesys, skiriamas nuteistiesiems, patiriantiems detoksikaciją: „Dvėsk lėtai, bet užtikrintai, ir nebūk pavojingas aplinkiniams. O detoksikacijos nėra. Duoda minimaliai vaistų, kurie neskirti detoksikacijos praktikai. O kai paprašai kažką rimčiau, sako, tu net nedrįsk to prašyt pas mus, mes tau neduosim, užsimanė jisai migdomųjų. Pasvajok“. Nors toks psichologinės ir psichiatrinės pagalbos trūkumas nuteistiesiems gali sukelti emocinius išgyvenimus, didesnė dalis nuteistųjų (44,4 %) tyrimo metu sutiko su teiginiu „Jaučiu, kad šiame kalėjime galiu susitvarkyti su savo emocijomis“, nesutiko mažesnė apklaustų nuteistųjų dalis – 32,2 % (3,10).

### 3.8. Narkotikai

Tiek darbuotojai, tiek nuteistieji nurodė, kad narkotikai yra didelė problema. Darbuotojas teigė, kad „Narkotikų čia bet kiek! Turbūt visur įmanoma gauti. Šiame mano būryje po pietų kai nueinu, kas antra kamera būna iškritusi“. Nuteistieji teigė, kad narkotikai kalėjime yra plačiai paplitę ir lengvai prieinami bei dažnai yra naudojami kaip „valiuta“. Pasak nuteistojo, „Ką jūs... čia tas „spaisas“ [spice] vadinamas, čia yra valiuta. Čia už suktinę „spaiso“ gali įsigyti pakelį tabako, kuris kainuoja apie 8 eurus. Arba du pakelius cigarečių. Ir atvirkščiai. Ir daugiausiai konfliktų, ir muštynių, ir savęs žalojimų, ir atsisakymų gyventi tau paskirtame būryje, yra skolų problema už narkotines medžiagas“.

Šias problemas patvirtino ir kiekybinis tyrimas. Su teiginiu „Šiame kalėjime nuteistieji (suimtieji) dėl narkotikų turi daug bėdų“ sutiko 56,2 % nuteistųjų, tik 17,5 % nurodė nesutinkantys su šiuo teiginiu. 54,4 % sutiko su teiginiu „Šiame kalėjime ganėtinai daug vartojama narkotikų“. Tačiau nuteistieji, esantys atviro tipo bausmės atlikimo vietoje, nurodė, kad šioje bausmės atlikimo vietoje narkotinių medžiagų beveik nėra.

Narkotinės medžiagos į kalėjimą patenka įvairiais būdais – pasimatymo metu atnešamos artimųjų (taip pat ir kūno ertmėse), yra permetamos per kalėjimo sieną ar patenka su dronų pagalba. Didelę problemą kelia tos narkotinės medžiagos, kurių vartojimo neparodo testai, nustatantys apsvaigimą nuo psichiką veikiančių medžiagų. Darbuotojas teigė: „Neturim testų, kurie rodytų narkotikus. Tą problemą turi visa LKT. Laukiam pirkimų, žadėjo, kad bus. Pas mus, ačiū dievui, neprisivartoja visko, pas mus yra medžiagos, kurios eina, kurias kartais randam, kartais jie spėja surūkyti.“ Šią problemą išskyrė ir kai kurie nuteistieji: „Ypač su chimke, su spaisu. Ir šios problemos neišspręsit, galit net nelaužyt galvos. Nes pastoviai yra keičiamos formulės, testai stipriai atsilieka, plius įvairumas labai lengvas.“

Kai kurie asmenys, kalbėdami apie narkotinių medžiagų paplitimą kalėjime ir jų problematiką, išskyrė metadoną. Priemonė, kuri turėtų padėti nuteistiesiems, turintiems priklausomybę nuo psichiką veikiančių medžiagų, pasak kai kurių nuteistųjų ir darbuotojų, veikia atvirkščiai. Darbuotojas teigė, kad metadonas dažnai yra išnešamas ir parduodamas, tad asmenys, kuriems jis nėra paskirtas, gali jį naudoti ir tokiu būdu svaigintis. Nuteistieji nurodė, kad metadoną gauti kalėjime yra labai lengva: „Metadonas dabar yra legalizuotas, iš neturėjimo ką veikt jie pradeda visi užsirašinėti. Ir gaunasi, kad į pataisos namus atvažiuoja žmogus, pavogęs vištą, kuris su gatvės pasauliu neturėjęs reikalų, ir jis po pataisos namų, baigęs bausmę, būna visiškai dvasiškai supuvęs, narkomanas ir dar su ŽIV koku“. 23,3 % apklaustųjų nuteistųjų nurodė, kad piktnaudžiavo narkotikais prieš patenkant į įkalinimo įstaigą. Kai yra terpė, kurioje narkotinės medžiagos yra lengvai prieinamos, asmenims, kurie jau turi/turėjo priklausomybę, tampa dar didesnis iššūkis jų atsisakyti, o kiekybinio tyrimo duomenimis, 47,7 % nuteistųjų nesutiko, kad šiame kalėjime yra sudarytos tinkamos sąlygos pagerinti savijautą nuteistiesiems, turintiems problemų su narkotikais.

### 3.9. Kriminalinė subkultūra

Darbuotojai pripažino kriminalinės subkultūros buvimą šiame kalėjime: „Kastos yra“; „yra, bet ne tiek kiek anksčiau“; „zonoje klesti“; „jeigu į kokį renginį eina šustri, tai tie žemos kastos eiti negali“; „Kad būtų labai stipriai, ar iš būrių vartytų, ar neleistų miegoti, ne, to nėra“; „subkultūrą galima pamatyti valgykloje. Pirma eina mandresni, kiti iš paskos“; „Kai atvyksta naujas nuteistasis, iš kokios kastos jis pasimato, kaip jis žiūri į darbą. Būna pasako, kad nedirbsiu. Matosi, kur nuteistasis gali gyventi ir ką daryti. Jei sako nedirbsiu, reiškia jis laiko save aukštesniu už kitus. Jie turi dirbti. Žinoma, negalime dabar visų aprūpinti darbine veikla“.

Darbuotojo manymu, „labiausiai [kastos] pasireiškia per skirstymą nuteistųjų iš kameros į kamerą. Jie dažniausiai ateina patys ir pasisako, kad aš negaliu su tuo ir tuo gyventi. Mes jo ten tada nekeliame. Kam daryti papildomą konfliktą? Žinome, kad jį vis tiek išvarys. Gali jį sumušti ir bus dar daugiau darbo, problemų“.

Darbuotojas, imdamas pavyzdį iš Norvegijos, bandė valgyti valgykloje kartu su nuteistaisiais tą patį jų maistą. „Klausiu, ar galiu pavalgyti su nuteistaisiais? Sako, taip. Atsistojau į eilę, gavau padėklą, atsisėdau prie nuskriaustųjų kastos stalo (nežinojau, atsitiktinai atsisėdau). Tada man vienas nuteistasis šaukia, kur jūs atsisėdote, ateiškite čia. Nuteistieji manęs klausia, jūs normalus? Sakau, ką tai reiškia? Pasakė, kad ten nuskriaustieji sėdi“. Šiam darbuotojui, jo teigimu, kalėjimo administracija uždraudė kartu su nuteistaisiais valgyti nuteistųjų valgykloje valgyti jų maistą.

Dalis darbuotojų vartoja nuteistųjų subkultūros žargoną. Jų teigimu, „Retai, bet tenka išgirsti, kai pareigūnai išstampytai nervais pasako nuteistajam „gaidys“ ar pan.“ Tačiau vadovaujančio pareigūno teigimu, „Nepastebėjau, kad darbuotojai palaikytų kriminalinę subkultūrą. Jei pamatyčiau, pasikviesčiau darbuotoją, sakyčiau, ką mes nemokame dirbti kitaip?“

Kaip vieną didžiausių blogybių subkultūroje darbuotojai mato nuteistųjų nesaugumą: „Jei klientas nesijaus saugus [dėl subkultūros], tai apie jo resocializaciją negalime net kalbėti. Todėl stengiamės apgyvendinti taip, kad jie būtų saugūs“; „Man svarbiausia, kad tai neperaugtų į smurtą, o kad kažkas nenori su kažkuo gyventi, tai nėra problema“.

Kai kurie darbuotojai aktyviai priešinasi kriminalinei subkultūrai, bando ją naikinti: „Dėl subkultūros kalbamės su pareigūnais, su nuteistaisiais ir Nuteistųjų kolektyvo taryboje“; „Stengiausi lygiai elgtis su visais, nekreipti dėmesio į kastas, ir kartu su visais kalbėti. Pavyko. Buvo tokių, kurie kažko nedarydavo kartu su visais, arba tiesiog stovėdavo. Prie stalo visi sėdime, o vienas stovi. Suprantu, kad dėl kastų, subkultūros taisyklių“; „[kur mums] sunkiai sekasi, nes nežinom, kokių įrankių imtis, tai valgykla <...> indai skirtingi, ir visa kita. Daug visko mėginom, ir gaunasi, kad yra socialiai silpnesni, jie lieka be maisto. Nes tie stipresni, jie ateina, o kiti neva savo noru išeina. <...> ir patys stovėjom, ir patys vos ne eilę darėm. Taip, kol, tu stovi, jie ateina, klausiam, o kodėl išeini, sako, ai, pažiūrėjau, meniui blogas. Kai tu matai, kad realiai jam tie pietūs yra vienintelis maistas, kurį jis išgali turėt. Liūdna, ir žiauru yra tų labai drastiškų priemonių imtis, bandom taip atsargiai, žingsneliais“.

Yra patvirtintas ir vykdomas Kriminalinės subkultūros apraiškų Pravieniškųjų 1-ajame kalėjime prevencijos priemonių planas. Darbuotojas: „*Aš vykduo kriminalinės subkultūros mažinimo užsiėmimus. Šviečiamuosius. Visi skyriai gavo užduotis. Pavedė man atlikti nuteistųjų apklausą apie subkultūrą. Sukūriau klausimyną iš 16 klausimų. Apklausiau. Reikia parašyti tyrimo ataskaitą*“.

Darbuotojai pesimistiškai vertina galimybes išnaikinti kriminalinę subkultūrą: „*kol bus bendrabučio tipo patalpos, tol bus subkultūra. Čia reikia keisti infrastruktūrą, kai kuriuos darbuotojus, kurie realiai palaiko tą subkultūrą, ir pačių nuteistųjų nuomonę, nes jie sukuria ją*“.

Darbuotojai gana gerai žino nuteistųjų neformalų statusą. Su teiginiu „Šiame kalėjime man yra aiškios ir žinomos nuteistųjų neformalaus statuso pozicijos“ sutiko didesnė dalis (36,9 %) darbuotojų, nesutiko tik 15,5 % (2,74). Tačiau darbuotojai nemano, kad atsižvelgti į šį statusą yra labai svarbu. Su teiginiu „Šiame kalėjime bendraujant su konkrečiu nuteistuoju (suimtuuju), svarbu atsižvelgti į neformalų jo statusą“ sutiko tik 15,5 % darbuotojų, nesutiko 45,2 % (3,39). Be to, darbuotojai nemano, jog atvejai, kai darbuotojai paiso subkultūros taisyklių, jiems yra naudingi palaikant tvarką kalėjime. Su teiginiu „Atsižvelgimas į neformalias nuteistųjų taisykles padeda užtikrinti tvarką šiame kalėjime“ sutiko žymiai mažiau, tik 17,2 %, darbuotojų, nesutiko 44,8 % (3,34), ir su teiginiu „Dirbti yra lengviau, kai nuteistieji (suimtieji) iškilusias problemas išsprendžia tarpusavyje“ sutiko mažesnė dalis darbuotojų (25,3 %), nesutiko – 41,8 % (3,14). Visgi didesnė dalis, 43,2 % darbuotojų, sutiko su teiginiu „Šiame kalėjime yra nuteistųjų (suimtųjų), kurie gali daryti įtaką darbuotojų sprendimams“, nesutiko – 18,2 % (2,67). Tačiau mažesnė dalis darbuotojų (25,3 %) jautė „susirūpinimą, kad kai kurie darbuotojai šiame kalėjime gali būti paperkami“, 36,8 % tokio susirūpinimo nejautė (3,17). Šiame tyrime 2024 m. darbuotojų apklausoje buvo įtraukta nauja dimensija „Subkultūra“, kuri buvo suformuota iš šioje pastraipoje minimų šešių klausimų. Darbuotojų subkultūros dimensijos vidurkis (3,06 balo) rodo santykinai neblogą situaciją.

Nuteistieji taip pat tvirtino, kad šiame kalėjime yra kriminalinė subkultūra: „*Kastos čia yra*“; „*pirmas barakas nuo atėjimo į bendrą zoną, tenai yra aukščiausia kasta*“; „*Aš iš vidurinės kastos be "poniatijų", be subkultūros, pats ant savęs. Esu pasirašęs dokumentą, kad atsisakau subkultūros. Mane neskriaudžia iš aukštesnių kastų*“; „*Nuteistieji kamerose gyvena pagal kastas. Vienose kamerose „nuskriaustieji“, kitose seniai (su jais niekas nenori turėti reikalų), dar kitose „drambliai“*“; „*Valgykloje dubenėliai yra skirtingi skirtingų kastų nuteistiesiems. Galim nueiti ir parodysiu. Aš nebijau pasakyti ir parodyti! Tie nuteistieji, kurie dirba, jie nieko nepasakos, nes jie bijo. Man liko 2 mėnesiai bausmės. Ką jie man padarys? Normaliems nuteistiesiems pila pieną į puodukus, o „nuskriaustiesiems“ – į dubenėlius kaip katinams. Kalėjimo valdžia tai žino ir nieko nedaro. Normalūs nuteistieji valgykloje eina valgyti pirmi, o „nuskriaustieji“ laukia gale, kol visi paims maistą, tada jie eina. Normaliems daugiau maisto deda, o „nuskriaustiesiems“ mažiau. Tai yra dabar! Prie tam tikrų stalų negali sėsti „nuskriaustieji“. Jei atsisėsi ne prie savo stalo, gali gauti į „kuprą“. Jei kažkas atsisėda ne prie to stalo, prie kurio gali valgyti, tai jau pro langelį jam šaukia, kad ten nesėstų. Pareigūnai šalia viską mato ir nieko nesako*“.

Deja, tyrėjui paprašius nueiti į valgyklą, kad nuteistasis visa tai galėtų parodyti, darbuotojas, kuris vedžiojo tyrėjus po kalėjimą, sutriko. Tyrėjo nuomone, darbuotojas nenorėjo to rodyti.

Nuteistųjų subkultūros buvimą kalėjime parodė ir kiekybinio tyrimo rezultatai. 30,8 % nuteistųjų pritarė teiginiui „Šiame kalėjime tarp nuteistųjų (suimtųjų) yra griežta hierarchija“, o 35,4 % nepritarė (3,02). Tačiau pritariančių ir nepritariančių dalis skiriasi nedaug. Panašios atsakymų proporcijos buvo ir teiginiui „Čia kyla daug nesutarimų tarp nuteistųjų (suimtųjų) iš skirtingų grupių“, kuriam pritarė 34,2 % nuteistųjų, nepritarė 37,4 % (3,02).

Kiekybinio tyrimo rezultatai parodė, kad kalėjime yra paplitęs silpnesnių nuteistųjų išnaudojimas. Su teiginiu „Silpni“ nuteistieji (suimtieji) šiame kalėjime yra išnaudojami ir tampa aukomis“ sutiko didesnė dalis (44,6 %) nuteistųjų, 32,9 % nesutiko (2,79). Net 36,1 % nuteistųjų sutiko su teiginiu „Šiame kalėjime turi priklausyti tam tikrai nuteistųjų (suimtųjų) grupei, kad galėtum išgyventi“, 41,5 % nesutiko (3,04).

Bendrose virtuvėse, anot nuteistųjų, kastos atskiriamos net šaldytuvuose, kriauklėse indams plauti ir virduliuose: „*Vienas šaldytuvas nuskriaustųjų, kitas – kitiems. Kriauklės ir virduliai taip pat atskirti. Negali prisiliesti prie kitų indų ar įrangos, nes viskas turi būti atskira, ir administracija tam netrukdo, net lengviau prižiūrėti*“.

Tai, kad svarbu laikytis neformalių nuteistųjų elgesio taisyklių,

patvirtino didesnė dalis nuteistųjų (36,5 %), sutikusių su teiginiu „Šiame kalėjime nuteistiesiems svarbiau laikytis neformalių nuteistųjų taisyklių nei darbuotojų reikalavimų“, su kuriuo nesutiko 25,4 % nuteistųjų (2,85). Su teiginiu „Šiame kalėjime neverta skųstis darbuotojams dėl iškylančių problemų“ sutiko dauguma (54,8 %) nuteistųjų, nesutiko – 20,7 % (2,51). Šią situaciją iš dalies paaiškina tai, kad didesnė dalis (45,7 %) nuteistųjų sutiko su teiginiu „Paprastai nuteistieji, turintys autoritetą, iškylančias problemas sprendžia geriau, nei kalėjimo darbuotojai“, 28,9 % su teiginiu nesutiko (2,77).

Nuteistieji pabrėžė, kad patalpų valymo darbus atlieka „nuskriaustųjų“ kastos nariai: „*Jeigu nori valyti ar tvarkyti, tai turi būti „gaidys“. Jei nori dirbti, turi net atsiprašyti prieš pradėdamas. Jie turi eiti ir valyti patalpas tų, kurie priklauso aukštesnei kastai, nes kitaip darbo negausi*“. Dėl to daugelis nuteistųjų atsisako tokios darbinės veiklos, nes tai kenkia jų reputacijai ir padėčiai kalėjimo hierarchijoje. Atsisakę darbinės veiklos, jie negali patekti į lengvesnes bausmės atlikimo sąlygas.

Moduliniuose korpusuose gyvenantys nuteistieji teigė, kad subkultūros įtaka ten mažesnė. Skirtingų kastų nuteistieji gyvena tame pačiame korpuse ir tame pačiame aukšte, dalijasi bendra virtuve, skalbimo mašinomis ir džiovyklėmis. Kai kurie nuteistieji dėl geresnių gyvenimo sąlygų moduliniuose nameliuose yra pasiryžę mažiau laikytis subkultūros taisyklių. Darbuotojas teigė, jog „*Sąlygos – tai pagrindinė priežastis, kodėl jie ten eina. Jie nori geresnių sąlygų, dėl jų atsisako laikytis subkultūros principų. Ten yra dušai, dėl to eina į modulinius namus*“.

Pokalbiuose dalyvavę nuteistieji teigė, kad subkultūra kalėjime tam tikra dalimi yra palaikoma administracijos. Pavyzdžiui, nuteistieji teigė, kad į kameras jie skirstomi pagal kastas, valgykloje pateikiami skirtingų spalvų indai, o maistas dalijamas per atskirus langelius: „*Prie tų indų – tai subkultūros dalykas. Kodėl jie nėra vienodi? Yra du langeliai, per vieną eina viena subkultūra, per kitą – kita. <...> indai ir padėklai skiriasi*“; „*pareigūnai palaiko subkultūrą*“; „*Subkultūra kalėjime buvo ir bus*“.

Klausėme, ar šiame kalėjime galioja taisyklė skalbti „bachurų“ drabužius tik tam tikroje skalbimo mašinoje. Nuteistasis atsakė, kad ne, taip jau nedaroma, prisiminė senus laikus, kai duše nuteistajam netyčia nukrenta skutimosi peiliukas ir negalima buvo jo pakelti nuo grindų – dabar to nėra.

Nuteistųjų teigimu, „*TOG būryje nėra subkultūros*“; „*atvirame tipe šiame pastate nėra subkultūros. Jei kas bando kažką daryti, greitai juos iškelia*“.

Nuteistasis: „*aš aplamai niekinu subkultūrą. Bet aš esu priverstas laikytis, ten pavyzdžiui, su tam tikrais žmonėmis aš negaliu iš vieno puodelio atsigerti arbatos. Negaliu, nes po to su manim niekas negers arbatos iš kitų nuteistųjų*“. Dalis nuteistųjų mano, kad kriminalinė subkultūra yra natūraliai atsirandanti ir nieko blogo tame nemato: „*Niekada nebus taip, kad aš bendrausiu su žmogum, kuris prie konteinerio gyveno*“.

Šiame tyrime 2024 m. nuteistųjų apklausoje buvo įtraukta nauja dimensija „Subkultūra“, kuri buvo suformuota iš šešių naujų klausimų. Nuteistųjų subkultūros dimensijos vidurkis – 2,82 balo – rodo santykinai prastus rezultatus. Didžiausias skirtumas nuo šio vidurkio yra drausmės grupės nuteistųjų – jų subkultūros dimensijos vidurkis yra 2,58 (žymiai mažesnis už visų nuteistųjų).

### 3.10. Nuteistųjų gyvenimo sąlygos (buitis)

Darbuotojų ir tyrėjų vertinimu, nuteistųjų gyvenimo sąlygos pagerėjo, lyginant su 2022 metais. Renovuotas taip vadinamas „klubas“. Nuteistasis, šiame kalėjime gyvenantis jau 10 metų, teigė: „*Seniau viskas buvo nušiurę, sienos vienodos tamsiai žalios spalvos*“. Kalėjime pastatyti moduliniai nameliai, kuriuose nuteistieji gyvena gana geroje sąlygose – kameroje yra oro kondicionieriai, atskiri sanitariniai mazgai su dušu, klozetu ir kriaukle, šiuolaikiškai įrengtos bendrosios virtuvėlės – beveik kaip Norvegijos kalėjimuose. Tačiau taip gerai yra ne visur. Yra likę pastatų, bendrabutinių patalpų, kuriose sąlygos labai prastos – patalpos neremontuotos daugybę metų, daug kas sulūžę, neveikia ir pan. Tyrėjų pastebėjimu, 2022 m. nuteistieji labai skundėsi blogais čiuziniais, kurie dabar pakeisti į naujus, tačiau, nuteistųjų teigimu, „*lovų spyruoklės sulaužytos, pasikišame lentas, kad neišsilenktų*“. Kaip ir anksčiau, kai kurie nuteistieji turi galimybes užsiauginti lauke daržovių, tačiau koplyčia dienos metu buvo užrakinta – „*Ji renovuojama*“.

Kiekybinio tyrimo duomenys rodo nuteistųjų nepasitenkinimą buitimi – didesnė dalis (40,5 %) nuteistųjų sutiko su teiginiu „Šiame kalėjime mano gyvenimo sąlygos yra prastos“, nesutiko – 37,8 %. Šio teiginio balo vidurkis (2,91) patvirtina egzistuojančią problemą. Tačiau nuteistieji didžiąja dalimi mano, kad yra tinkamos sąlygos pasirūpinti jų išvaizda. Su teiginiu „Šiame kalėjime užtenka priemonių ir tam skirtų patalpų, kad galėčiau pasirūpinti savo išvaizda (asmens higiena, drabužiai ir pan.)“ sutiko 51 % nuteistųjų (3,14). Net 59 % apklaustų nuteistųjų sutiko su teiginiu „Šiame kalėjime suteikiamos tinkamos galimybės pasirūpinti savo švara ir padoriai atrodyti“ (3,44). Su teiginiu „Man suteikiamos tinkamos galimybės palaikyti gyvenamojoje vietoje švarą ir tvarką“ sutiko 66,6 % apklaustų nuteistųjų (3,61). Visų nuteistųjų dimensijos Sąlygos įvertinimas yra 3,28 balų – tai rodo santykinai neblogą situaciją.

Tačiau nuteistieji skundėsi, kad yra labai sunku patekti į lengvąją grupę. Vienas iš pagrindinių reikalavimų, norint patekti į šią grupę, yra užsiimti darbine veikla bent tris mėnesius, tačiau darbinės veiklos galimybių yra mažai, dauguma šios veiklos vietų yra užimtos. Tai kelia didelį nusivylimą, nes nuteistieji jaučia, kad sistemos reikalavimai nėra realistiški ir jiems sunku atitikti šiuos kriterijus. Iš kitos pusės, jei kalėjime nėra laisvų darbinės veiklos vietų, ši sąlyga perkeliama į lengvąją grupę nėra vertinama, pagal nusistovėjusią praktiką ir Teisingumo ministerijos išaiškinimus. Tuomet vertinamos nuostatos į darbinę veiklą – ar buvo teikęs prašymus, rodė iniciatyvą ir pan.

Nuteistieji nuogaštavo dėl vis atsirandančių apribojimų, pavyzdžiui, „*laikraščių jau nebeliko, televizorius pagrindinis naujienų šaltinis, bet ir jį buvo bandymų atimti...Kaip be informacijos sėdėti 21 amžiuje?!*“

#### **Gyvenimo sąlygos skirtingose nuteistųjų grupėse.**

Sąlygų dimensijos vidurkiai skirtingose nuteistųjų grupėse išsidėstę logiškai – didžiausias balas yra lengvojoje grupėje (3,4), mažesnis – paprastojoje (3,3), mažiausias – drausmės grupėje (2,92). Matome, kad yra panaikinta nelogiška situacija, kai 2022 m. sąlygų dimensijos aukštesni balai buvo paprastojoje, nei lengvojoje grupėje.

Nuteistieji paprastojoje grupėje pusiau atvirame tipe teigė: „*Čia sąlygos patenkinamos. Ilgalaikių pasimatymų kambariuose yra pelėsis. Gamybos pastate dušai, tualetai – baisūs*“; „*Man priklauso kiekvieną dieną dušas. Būna, kad neleidžia. Noriu po sporto nusiprausti*“; „*Mūsų baraką aptvėrė, dabar liko tik mažas kiemelis, nėra kur pasivaikščioti lauke*“.

Nuteistieji paprastojoje ir lengvojoje grupėse skundėsi dėl plastikinių peilių. Problema, kad su jais neįmanoma pjaustyti lašinius, mėsą. Nuteistasis nesupranta, kodėl neleidžiama turėti kitokių įrankių – jei dėl saugumo, tai „papjauti“ galima ir su kitais daiktais.

Drausmės grupėje bausmę atliekantis nuteistasis nurodė, kad sunkiausia yra būti kameroje 23 valandas per parą, jam trūksta daugiau laiko lauke. Drausmės grupėje kalintiems nuteistiesiems ypač aktuali patiekiamo maisto kokybė, nes jie turi ribotas galimybes įsigyti maisto produktų parduotuvėje. Tyrėjas matė, kaip nuteistasis, panašiu, nešvariomis rankomis, ima ir dalina kitiems nuteistiesiems sūrį. Nuteistieji: „*Drausmės grupėje nėra kondicionierių kameroje, turime tik vėjelius. Vasarą labai karšta*“.

SVS pareigūno nuomone, „*nuteistiesiems sąlygos yra per geros*“; „*Nuteistieji nuolat gadina kameras, jas daužo ir pan., o po to skundžiasi blogomis kalinimo sąlygomis, nors jos geros ir patys nuteistieji jas sugadino*“.

Nuteistieji, gyvenantys moduliniuose nameliuose, labai teigiamai vertina gyvenimo sąlygas. Jie turi oro kondicionierius, atskirus vonios kambarius su sanitariniais mazgais, gali naudoti bendras skalbimo mašinas ir džiovykles, taip pat turi erdvias bendras virtuves. Kameros erdvios, dauguma nuteistųjų gyvena po du, keli po tris, taip pat buvo nuteistųjų, kurie gyveno po vieną.

Nuteistųjų teigimu, moduliniuose nameliuose gyvenimo sąlygos daug kartų geresnės, negu atvirajame tipe. Nuteistieji siekia pereiti į atviro tipo bausmės atlikimo vietą, bet dalis svarsto, ar verta, nes buities sąlygos ten daug blogesnės.

Nuteistasis perstatė šaldytuvą, kuriame laiko savo maistą, į virtuvės vidurį priešais koridoriaus duris, kad galėtų matyti iš koridoriaus, kas vaikšto, stovi prie jo šaldytuvo, ar „nelenda“ į jo šaldytuvą. Nuteistasis sako, kad vagystės iš šaldytuvo įvyksta, kai jie užsiėmę darbine veikla.

Nuteistieji: „*Viskas kaip ir gerai, bet anksčiau buvo daugiau valdiškų puodų, įrankių, o dabar mes, nuteistieji, perkame iš savo lėšų*“; „*kalinimo sąlygos yra geros*“; „*kameroje yra oro*

kondicionierius, įjungtas, nustatytas 24 laipsniams. Kondicionieriaus valdymo pulto mes neturime, neduoda. Jei labai karšta, reikia eiti pas pareigūną ir prašyti, kad įjungtų. Už kondicionierių aš neturiu mokėti. Mokėti aš turiu už televizoriaus ir virdulio elektrą. Nėra kiekvienoje kameroje elektros skaitiklių. Jie yra suskaičiavę suvartojimo vidurkį. Man per mėnesį gaunasi mokėti už elektrą apie 5 eurus“; „Mano žmona negali naudotis kalėjimų patalyne ilgalaikiuose pasimatymuose. Ji jautri. Tikriausiai kalėjimo patalynę plaunant su chemikalais gerai neišskalauja, dėl to paskui niežti. Aš turiu savo individualią patalynę, kurią kalėjimas leidžia perduoti mano žmonai 2 komplektus man, ir aš ją naudojuosi. Prašau, kad man leistų naudoti tą mano patalynę į pasimatymą su mano žmona. Darbuotojai neleidžia!“; „Nėra sporto inventoriaus, jo neduoda, neleidžiama sportuoti“.

**Atviras tipas.** Kambariuose yra šaldytuvai, kai kuriuose kambariuose kabo musgaudžiai (lipnios juostelės). Vienuose kambariuose nuteistieji gyvena švariau, tvarkingiau, nėra blakių, tarakonų, kituose – didelė netvarka, nešvaru, blakės, tarakonai. Taigi, nuteistieji tvarkosi skirtingai. Renovuotose patalpose nėra tarakonų, sąlygos geresnės. Metaliniuose korpusuose „gyvenamosiose patalpose nėra jokio ryšio, negalime nei paskambinti, neturime ir interneto. Lauke yra ryšys“. Nuteistieji: „kambariuose neleidžia naudoti ventiliatorių, nors vasarą labai karšta“; „guli ventiliatoriai sandėlyje“; „Kai kuriose gyvenamosiose patalpose nėra kur rūbų pasikabinti, nėra spintų“; „atėmė iš mūsų sporto inventorių (štangas, hantelius ir t. t.). Sako, kad eitume dirbti, o ne sportuotume“; „Neaišku, kodėl darbuotojai išvarė visus katinus. Jie gaudė peles“.

Nerenovuotose patalpose daug problemų. Nuteistieji: „Viena iš dviejų džiovyklų neveikia. Šiltas vanduo kriauklėje nebėga. Po darbo, kai grįžtame, duše boileris būna atšalęs, todėl bėga tik šaltas vanduo, nes kiti nuteistieji jau prausėsi ir išnaudojo karštą vandenį, jis nespėjo pašilti. Duše labai kemšasi nuotekos“; „Skalbimo mašina, kuri yra duše, yra labai sena ir sugedusi. Būna, kad besisukant atsidaro durelės. Duše nulūžę laikikliai, reikia viena ranka laikyti dušo galvutę virš galvos, kita praustis. Galėtume patys susitaisyti, bet neduoda mums tokių įrankių. Virtuvėje išdegė rozetė. Prašėme, kad leistų susitaisyti rozetę, esame nusipirkę naują rozetę, neleido. Bijo, kad sau ką nors nepasidarytume ar kitam nuteistajam nepadarytume. Nusipirkau izoliacijos, neleido įsinešti. Kartais leidžia, kartais ne. Kai kuriuose dušuose bėga tik šaltas vanduo. Santechnikai kartais taiso, bet jiems neduoda medžiagų su kuo taisyti. Gyvenamuosiuose kambariuose daug tarakonų ir blakių“. Tyrėjai matė kambariujame bėgiojančius tarakonus, siena virš lovos buvo nutraiškyta kraujo prisisiurbusių blakių. „Jei pakeli čiužinį, tai randi blakių visą krūvą“; „Čia mes kaip šunys voljere“ – sakė nuteistieji.

Nuteistieji: „Zonoje gyvenau geriau, ten mes gyvenome kambariujame su kondicionieriumi dviese ir kambariujame buvo atskiras tualetas, dušas ir kriauklė“; „Gyvename suremontuotame pastate. Pilna blakių. Turiu vaizdo įrašus. Valdžia tą žino. Ministrei, net prezidentui rašiau, bet aš vis tiek miegu tarp blakių. Aš užmingu paryčiais, nes blakės puola. Aš darausi nestabilus nuo tų blakių“.

Atvirajame tipe darbo sąlygomis skundėsi ir darbuotojai: „Atėjo pas mus Teisingumo viceministras. Sakome jam, kad nėra ventiliacijos kambariujame, nėra kur valgių pasišildyti. Jis sako: pas nuteistuosius, jų virtuvėje pasišildykite“.

**TOG.** TOG padalinyje nuteistųjų gyvenimo sąlygų dimensijos vidurkis yra pats didžiausias – 3,86 balų. Nuteistieji: „nuo 1996 m. buvau įkalinimo įstaigoje. Kai dabar [vėl] papuoliau čia, tai man buvo šokas. Gerąją prasme. <...> kaip pasikeitė kalėjimai, kaip iki Mėnulio!“; „[Čia] kitaip žiūri, su bet kokia problema ateini, viskas būna išspręsta čia ir dabar“. Tačiau kitas nuteistasis skundėsi: „Kiti žmonės išvis neturi pinigų ir nėra kas padeda iš laisvės. Reikia rūbus skolintis, jie neturi su kuo rūbus išskalbti. Skalbimo priemonių, dušo želės per tris mėnesius kažkiek duoda, bet neužtenka“.

**Maitinimas.** Nuteistieji pabrėžė, kad maisto kokybė valgykloje yra prasta, kartais net patiekiamas sugedęs maistas: „mes vieną dieną čia praeitą savaitę valgėm pragižusią varškę, net pykino, žmonėms buvo bloga“.

Nuteistieji modulinuose nameliuose maistą gaminasi patys, į valgyklą nevaikšto, nes labai neskanu. Nors parduotuvėje kainos aukštos, bet prisitaiko, išmoksta gaminti.

Kai kurių informantų nuomone, maisto kokybės problema yra susijusi su tiekėju bei kalėjimo administracijos kontrolės stoka. Jų teigimu, tas pats tiekėjas tiekia maistą kalėjimui dešimt metų, tačiau administracija neatsižvelgia į nuteistųjų nusiskundimus dėl maisto kokybės ir tiekėjo nekeičia.

Nuteistieji skundėsi, kad porcijos yra mažos, nors daug nuteistųjų valgykloje nevalgo. „Būna, tarkim, obuolių duoda per mėnesį keletą kartų, per pusę pjautas obuolys, tiesiog duokit po visą obuolį, tiek žmonių neina į valgyklą”.

Atvirame tipe (nerenovuotas pastatas) tyrėjams matant tarakonas pabėgo iš puodo, kuriame buvo atneštas maistas iš valgyklos. Nuteistasis atvirame tipe (nerenovuotas pastatas): „Čia turi dirbti ir kalėjimui turi mokėti už tai, kad čia gyveni, gauni maistą. Jei nedirbi, tai maistą žvejojai kaip šuo. Daug nuteistųjų supuola ant vieno puodo ir nieko nelieka. Čia toks maitinimas, kad per tą laiką, kiek čia esu, nuo 75 kg mano svoris nukrito iki 55 kg. Maistas toks, kad naminis šuo tikriausiai jo neėstų. Laukiniai šunys ėstų. Prieskonių nėra. Makaronai taip suverdami, kad vos galima atpažinti, kad tai buvo makaronai. Sugedusio maisto nebūna. Vieną kartą buvo sugižęs pienas. Tai nesiskaito, nes ir namuose pas mane taip gali atsitikti. Beveik visada duodamo maisto neužtenka. Pietums, pavyzdžiui, duoda košę su trupučiu mėsos, kopūstais ir sriuba. Atsigerti nieko neduoda. Duonos duoda, jos visada užtenka ir net lieka“.

Nuteistieji pusiau atvirame tipe: „Valdiško maisto nevalgau. Neskanu, nekokybiška“; „Maistas be druskos. Žinoma, pats galiu įsidėti papildomai. Bulvės neišvirtos, žalios. Valgau viską. Neužtenka. Kad nusipirkčiau papildomai, reikia turėti pinigų. Kai gaunu tik 39 eurus, turiu mesti rūkyti, kavą gerti“; „maistas nepilnavertis, nėra produktų, kurie turėtų būti (pvz., į košę turėtų būti pilamas pienas, dedamas sviestas). Aš kaip dirbantis turiu gauti didesnę porciją: 2 kiaušinius, gaunu; turiu gauti didesnę kotletą, bet jie vienodo dydžio. Tie kotletai – tai duona. Vakar buvo įvykis, mums neleido valgyti širdžių guliašą, nes jis buvo supuvęs, davė dešreles. Pats pareigūnas sustabdė sugedusio maisto patiekimą. Dešrelės geros. Žuvies kotletus duoda, aš jų nevalgau. Net katė mano neėsdavo jų. Baisu!“

Darbuotojai apie nuteistųjų valgyklos maistą: „Maitinimas jų labai prastas. Negalėčiau valgyti jų maisto“; „Tą dieną buvo labai vandeninga sriuba, antras patiekalas buvo griekiai, griekuose buvo truputį mėsos, arbata kažkuo pasaldinta, kažko į ją įdėta, gal arbatžolių. Maistas neatrodė maloniai, bet valgomas“.

**Parduotuvė.** Nuteistieji skundėsi dėl prastos maisto kokybės bei didelių kainų parduotuvėje: „Čia kalėjime beveik kiekvieno produkto galiojimo data yra ant ribos“; „mes perkame produktus parduotuvėje su pasibaigusiu galiojimu“; „Vištą nusiperki parduotuvėje, praplėši pakelį – jau sugedusi, jei kartu su savimi nepasiėmėi čekio, jau gali ją išmesti. Niekas jos nekeis ir niekas nieko nedarys“; „pašarines daržoves mes valgom. Senos, suskeldėjusios, sukirmijusios daržovės ir kainuoja brangiai“; „kainos labai didelės, taip pat labai dideli pabrangimai, lyginant kelis mėnesius“; „Pasirinkimo nėra. Tarkime, jei aš noriu pirkti obuolių, man turi būti duota pasirinkti iš trijų rūšių obuolių“.

Nuteistieji mini atvejus, kai parduotuvėje buvo apgaulinėjama dėl svorio ir kainų. Šios problemos yra susijusios su ilgamečiu parduotuvės tiekėjo dominavimu. Nuteistieji, esantys atviro tipo bausmės atlikimo vietoje skundėsi, kad buvo sutrumpintas laikas nuėjimui į parduotuvę (į parduotuvę, esančią už 2,5 km skiriama 50 min.).

### 3.11. Nuteistųjų socialiniai ryšiai, bendravimas su šeima

Kiekybinio tyrimo duomenimis, 55,2 % nuteistųjų lanko artimieji, net 82,8 % nuteistųjų reguliariai bendrauja su šeimos nariais (telefonu, paštu, pasimatymų metu).

Didesnė dalis apklaustų nuteistųjų (48,8 %) manė, kad šiame kalėjime jie gali gauti pasimatymus pakankamai dažnai, tam nepritarė 29,8 % (3,17). Tačiau su tuo nesutiko didesnė dalis nuteistųjų drausmės grupėje (40 %), sutiko – 34,3 % (2,94).

Vienas nuteistasis iš TOG džiaugėsi kitokiais pasimatymais: „Būna „Langas“ pas mus vyksta, atvažiuot gali artimieji, virtuvėj susėdam, bendrai leidžia artimuosius, kažką valgyt pagaminam, iškepat, parodai, kaip gyveni, pavalgai kartu, į lauką išleidžia, parodyti, kaip viskas. Kažkoks kitoks [pasimatymas], nei tarp tų sienų prispaustas“.

Net 57,6 % nuteistųjų pritarė teiginiui „Būdamas šiame kalėjime galiu palaikyti prasmingus (glaudžius) ryšius su savo šeimos nariais“, nepritarė 22,6 % (3,42). Tam pritarė ir didesnė dalis (48,5 %) nuteistųjų drausmės grupėje, nepritarė – 30,3 % (3,18). Tačiau kai kurių nuteistųjų, kurių artimieji gyvena Klaipėdos apylinkėse, galimybes palaikyti ryšius su savo artimaisiais mažina didelis atstumas



iki namų. „Klaipėdos pusėje reikia naujo kalėjimo. Pas nuteistuosius artimieji, kai nori atvykti iš kaimų, jei senyvi žmonės, kurie nevairuoja automobilio, jiems yra toli ir labai sunku atvykti, reikia daug laiko“. Be to, nuteistiesiems, savaitgaliais išleidžiamiems namo, lieka labai mažai laiko bendrauti su šeima, nes daug laiko jie praleidžia kelionėje.

Nuteistasis skundėsi, kad negali gauti trumpalaikių išvykų dėl turimų administracinių baudų (Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodeksas numato, kad tam tikrais atvejais, pvz., siekiant išvykų namo, nuteistasis negali turėti neįvykdytų administracinių nuobaudų), tačiau baudų sumokėti negali, nes už darbinę veiklą mokama per mažai.

Nuteistieji nepatenkinti per mažą apsilankymų, pokalbių trukme. 50,3 % nuteistųjų nepritarė teiginiui „Kiekvieno apsilankymo / telefoninio pokalbio trukmė yra pakankamai ilga“, 31,2 % jam pritarė (2,67).

Nuteistieji skundėsi dėl didelių telefono skambučių tarifų, kurie riboja jų galimybes palaikyti ryšį su artimaisiais. Jų teigimu, 15 minučių pokalbis kainuoja 1 eurą, kas daugeliui nuteistųjų, ypač tiems, kurie gyvena toliau nuo savo šeimos, apsunkina galimybę dažnai bendrauti su artimaisiais.

Kaip ir tyrimo 2022 m. metu, nuteistieji nepatenkinti telefoninių pokalbių privatumo pažeidimais. Taksofonai yra koridoriuose, kur viską girdi šalia esantys darbuotojai ir nuteistieji. „Kodėl taksofonas nėra įstiklintas? Kodėl nėra privati erdvė?“ Nuteistasis, gyvenantis moduliniame namelyje: „Taksofonai galėtų būti įrengti kiekvienoje kameroje, kaip Norvegijoje“.

Nuteistieji tarpusavio bendravimą vertina gerai: „Visko pasitaiko, bet iki kažkokių kritinių situacijų nedatempiam“. Nuteistieji TOG padalinyje akcentavo geresnį tarpusavio bendravimą: „Kai mažiau žmonių [TOG'e], kokie vienuolika, tai visi tokie draugiškesni vienas kitam. Jei vienas kažko neturės kokią dieną, tai visi duos maisto, kai turėsi – atiduosi“; „nėra jokių intrigų. Pykčių būna, nes išsiskiria nuomonės, normalu“; „pas mus vieno žmona mirė neseniai, tai jis neturi, kas juo rūpintųsi, tai visi sumetė jam pinigų ant laidotuvių, kad jį nuvežtų ten. Gal virš dviejų šimtų kainuoja, bet visi sumetė, kas kiek galėjo“.

RS socialinė darbuotoja atkreipė dėmesį į savanorių, ateinančių iš laisvės, svarbą: „anksčiau ateidavo savanoriai, pravedavo kažkokį užsiėmimą jiems, dabar to mažiau <...> jie tada visiškai kitaip elgėsi, žymiai ramesni, negu bendraujant su pareigūnais ar darbuotojais iš kalėjimo. Jiems laisvės gurdėnis labai reikalingas, jeigu mes norim resocializacijos, tai reikia kažko iš laisvės. Nes ne visi turi šeimas, ne [pas visus] atvažiuoja, tai [labai svarbu], kad būtų kažkas iš laisvės, jiems tas labai padeda ir jie visiškai kitaip bendrauja“.

Nuteistųjų vertinimai dėl klausimo, ar personalas padeda nuteistiesiems palaikyti ryšius su savo šeimos nariais, pasiskirstė apylygiai – 39,3 % tam pritarė, o 39 % nepritarė. Atsakymų balų vidurkis – 2,94 balo – rodo esančią problemą šiuo aspektu.

Bendravimo su šeima dimensijos vidurkis (3,08 balo) rodo apskritai gana neblogą situaciją.

### 3.12. Nuteistųjų užimtumas

Nuteistieji užimtumo galimybes vertino skirtingai. Viena dalis nuteistųjų teigė, kad veiklos pakanka: „Yra daug. Rankdarbiai visokie, kas saviraiškai, su religiniais atstovais daug kas bendrauja“; „Beveik kasdien lankau įvairius užimtumus, pavyzdžiui, subkultūros tema, politikos... Čia yra užimtumo specialistas Jokūbas, jis gerai veda, ateina pasiruošęs, stengiuosi nepraleisti jo užimtumo. Yra muzikos terapija, galiu mokytis groti, tai truputį susiję su tikėjimu. Man patinka ateiti paklausti gyvos muzikos“. Kita dalis nuteistųjų skundžiasi užimtumo stoka arba teigia, kad visai nėra jokio užimtumo. Nuteistieji: „be kunigų nėra jokio užimtumo“; „Atvažiuoja. Kas mums rodo didžiausią dėmesį, tai tikinčiųjų grupės, organizacijos. Aš pats esu tikintis, protestantas. Pas mane išsilavinimas dvasininko. Man tai aktualu. Ateina trečiadieniais, ketvirtadieniais. Ne visada, kas antrą, bet iš ko sulaukiam daugiausia dėmesio, tai iš religinių organizacijų. Viskas, daugiau nieko. Iki naujų metų aš taip suprantu, kad buvo finansavimas didesnis, aš galėčiau parodyti savo pažymėjimus, kiek aš turiu atlankęs visko, aš pusę kambario ištapetavęs jais“. Drausmės grupės nuteistasis skundėsi, kad neleido organizuoti šaškių turnyro: „Patekau čia iš Vilniaus į drausmės grupę. Užimtumo čia nebeik nebuvo. Mes pradėjome skundais reikalauti. Užsirašiau į priėmimą pas tuometinį SVS viršininką. Paprašiau, kad leistų padaryti

šauskių turnyrą tarp nuteistųjų. Jis pasakė, kad to niekada nebuvo ir nebus, jūs esate drausmės grupėje ir turite būti izoliuoti“; „Į užsiėmimus atvažiuoja savanoriai, kunigai, kiti, tačiau nėra koplyčios, ji renovuojama, uždaryta“. Užimtumo galimybės priklauso nuo sezoniškumo. Vasaros metu užimtumo yra mažiau arba, pasak nuteistųjų, visai nevyksta jokio užimtumo: „Jei rudenį vyksta mokslai, įvairios programos, tai vasarą vienintelė veikla – darbinė veikla“. Nuteistųjų manymu, dėl užimtumo stokos nuteistieji pradeda vartoti narkotikus. Jų nuomone, tai gali būti patogu darbuotojams, nes „apsvaigęs žmogus nieko neprašo, nieko jam nereikia. Jis gali tiesiog sėdėti kameroje ir viskas – administracijai nereikia dirbti“.

TOG padalinio nuteistieji užimtumą vertina kaip pakankamą, teigia, kad užimtumo veiklų yra daugiau: „Čia mums yra lengviau su užimtumais, pas mus ateina užimtumai, ne mes, ir jūs pas mus atvažiavot, ir kiti žmonės pas mus ateina. Nes mes čia beveik visi stengiamės būti pavyzdingi, mes visi anksčiau namo norim, mes visiškai esam prieš vartojimą, visas mūsų būrys, mes visi sportuojam“; „Čia daugiau dirba su mumis specialistai ir probacija. Atvažiuoja, jie čia veda užimtumus visokius“.

Tiek nuteistieji, tiek darbuotojai akcentavo „prasmingo užimtumo“ trūkumą ir tai, kad siūlomos veiklos nėra orientuotos į nuteistųjų poreikį. „Man skaudu ir tikrai žiauru, ir aš suprantu jų pyktį. Nes ir pas mane ateina, normaliai su manimi šneka. Ateina po pokalbio su „užimtumininkais“. Sako, man keturiasdešimt metų, o ji man siūlo spalvinti kiaušinius. Spalvinti, daryti gėlytes iš tampomo popieriaus, sako, taigi tavo vaikai tą darželyje daro“ – kalbėjo viena iš darbuotojų. Pasak TOG padalinio nuteistojo: „TOG principas neveikia, tačiau užimtumo veiklų būna nemažai, bet tik kai kurie yra naudingi“.

Nuteistieji akcentavo pablogėjusias sportavimo sąlygas, skundėsi sporto įrangos trūkumu ir nepakankama jos kokybe: „Administracija išmontavo štangas, liko keli skersiniai“; „Kas išmontavo ir kodėl?“ Neseniai nupirktus lauko treniruoklius-dviračius nuteistieji vertina, kad tai „tiesiog pasityčiojamas“; „tik dėl gražaus vaizdelio nuotraukai“. Kadangi treniruokliai neatitinka nuteistųjų poreikių, beveik niekas jais nesinaudoja. Pablogėjusias sportavimo sąlygas nuteistieji sieja su kalėjimo vadovybės pasikeitimu ir jos nuostatomis nuteistųjų atžvilgiu: „Tai įvyko atėjus naujam viršininkui. Administracija pasakė, kad jiems nereikia, kad kaliniai atrodytų geriau už pareigūnus“; „Administracijai būtų geriau, kad mes būtume apsvaigę!“ Dalis nuteistųjų teigė, kad jiems neleidžiama sportuoti: „nėra sporto inventoriaus, jo neduoda, neleidžiama sportuoti“; „Man neleidžia sportuoti, nes aš galiu užpulti pareigūnus, nors tokios asmens kortelės neturiu, kur duodamos linkusiems užpulti. Mūsų baraką aptvėrė, dabar liko tik mažas kiemelis, nėra kur pasivaikščioti lauke“.

Nuteistieji skundėsi ribotomis galimybėmis naudotis sporto aikštelėmis. Nustatytos ribotos valandos, per kurias galima naudotis aikštelėmis, apsunkina komandinių sporto šakų, tokių kaip futbolas, organizavimą. „Aikštelės tuščios, kodėl negali mums leisti jomis naudotis?“ – klausia vienas iš nuteistųjų, išreiškdamas savo nepasitenkinimą. Nuteistieji norėtų turėti sporto salę, įrengtą viduje, kad galima būtų sportuoti žiemą arba siūlė padaryti bent taip, kaip buvo anksčiau – sporto inventorių įrengti lauke, bet po stogu: „Nors buvo šalta, bet vis tiek buvo įmanoma sportuoti“.

Nuteistieji neigiamai pasisakė apie įdarbinimą ir darbinės veiklos galimybes, kad šiame kalėjime jos yra labai ribotos. Nors daugelis norėtų užsiimti darbine veikla, jos vietos beveik visada būna užimtose, todėl darbinės veiklos galimybių trūksta. Siūlomi ūkio darbai dažnai yra atmetami nuteistųjų, nes yra asocijuojami su „nuskriaustųjų“ kastomis kalėjimo subkultūroje, todėl daugelis jų vengia šių pareigų, kad išvengtų neigiamų pasekmių socialiniame hierarchijos kontekste. Kita alternatyva – pradėti vykdyti individualią veiklą, tačiau nuteistųjų vertinimu: „Dėl individualios veiklos daugiau vargo, negu naudos. Niekas neaiškina kaip tai padaryti“. Drausmės grupės nuteistasis mini, kad kameroje augina gėles ir norėtų, kad administracija leistų įsigyti daugiau augalų, taip pat daro įvairius rankdarbius, apyrankes iš karoliukų, piešinius. Norėtų įregistruoti individualią veiklą, bet drausmės grupėje nuteistiesiems tai nėra leidžiama. Nuteistųjų vertinimu: „teoriškai jie galėtų dirbti, bet praktiškai neleidžiama, nes tai susiję su saugumo klausimais, darbuotojų trūkumu“; „Lengvoje grupėje esantys asmenys nėra išleidžiami dirbti už kalėjimo ribų, nors BVK tokią galimybę numato, nėra pateikiamos prieštaravimo priežastys“. Kai kurie nuteistieji norėtų užsiimti veikla „Žaliojoje oazėje“, tačiau patekti ten yra sudėtinga dėl riboto vietų skaičiaus.

Savanorystė – kita reikšminga sritis, tačiau tiek nuteistieji, tiek darbuotojai pastebėjo vis mažėjantį savanorių įsitraukimą. Nuteistųjų vertinimu, kalėjimo vadovybė sudaro sunkumus, kad

neįleistų savanorių. Nuteistasis: „*Viskas jau buvo sutarta, jie atvažiavo ir juos neįleido*“. Kitas nuteistasis skundėsi dėl teritorijoje pasodintų augalų, kurie „nudvėse“ dėl administracijos neveikimo.

Nuteistieji apie savanorių vedamus užsiėmimus kalba kaip apie labiau įsimintinus ir naudingus, pavyzdžiui: „*Mes turim atsidavusią tokią moterį kaip Genutė. Nežinau jos pavardės, bet gal dešimt metų čia savanoriškais pagrindais dirba muzikos mokytoja ir labai daug padeda kaliniams. Nueini ir miegi ant stalo. Muzikos terapija, pianinas, gyva muzika. Ji moka elgtis, moka paguosti kam reikia*“. Kiti nuteistieji prisiminė finansinio raštingumo mokymus, kurie, jų vertinimu, buvo labai įdomūs. Tokio pobūdžio mokymų norėtų daugiau. Darbuotojai atkreipė dėmesį į nuteistųjų teigiamus elgesio pokyčius dirbant su savanoriais. Jie teigė, kad nuteistieji visiškai kitaip elgiasi, yra žymiai ramesni, negu bendraujant su kalėjimo pareigūnais: „*Paskutiniu metu mažiau ateina užimtumo iš laisvės, anksčiau ateidavo savanoriai, pravesdavo kažkokį užsiėmimą, dabar to mažiau. Nežinau kodėl, bet jie (nuteistieji) tada visiškai kitaip elgėsi, žymiai ramesni, negu bendraujant su darbuotojais iš kalėjimo*”.

Darbuotojų vertinimu, užimtumo veiklų šiuo metu trūksta labiausiai dėl patalpų, skirtų užimtumui (klubas), remonto darbų. Dalis nuteistųjų viliasi, kad po remonto užimtumo veiklų pasiūla padidės, tačiau kiti mano, kad šiose patalpose bus įrengti kabinetai darbuotojams, o ne erdvės nuteistųjų užimtumui. Darbuotojai taip pat deda daug vilčių į naują renovuotą užimtumo centrą ir nerimauja, ar pavyks realizuoti lūkesčius. Užimtumo specialistų trūkumas – viena iš galimų kliūčių. Kita kliūtis – negebėjimas efektyviai panaudoti turimus išteklius, nemokėjimas įsisavinti geriausių užsienio šalių (pirmiausia Norvegijos) praktikos pavyzdžius, juos adaptuoti Lietuvos kalėjimuose. Pvz., darbuotojai pastebėjo: „*tikiu, kad einam teisinga linkme, nes turėsim laisvalaikio centrą, kur labai giriasi, kad labai daug darbo įdėjo. Tai labai faina, nes daug visko supirkta, norvegų pinigai išnaudoti neblogai, tik reikia specialistų, kurie tuo užsiimtų ir tai galėtų daryti. Nes yra ir staliai, ir suvirintojai, ir elektrikai, mokymo priemonės visokios. Reikia rimtesnio dalyko, reikia nepamiršt, kad jie eis į laisvę, tai ką jie darys, spalvins ir pardavinės požeminėj? Reikia bent kažkokį tokį, prasmingesnį [užimtumą], kad jis galėtų ne eit vogt iš karto, o kažką suvirint kokiai močiutei*“; „*Mes kopijuojam norvegų modelį, bet neįsisaviname tų principų, aklai kopijuojame, prisiperkame, pavyzdžiui, fotoaparatus, stovų. Nupirko 4 stovus ir 3 fotoaparatus. Nežinau, kam dar vienas stovas...*“.

Darbuotojai atkreipė dėmesį į per didelius biurokratinis suvaržymus organizuojant užimtumo veiklas kalėjime: „*Problema tokia, kad, pvz., reikia nuteistajam išduoti lipalo. Aš turiu paruošti raštą, kad iš jo tų priemonių neatimtų. Negalio aš forminti jo užimtumo, kad jis pats viską daro. Turiu būtinai organizuoti būrelį, jis turi lankyti tą būrelį, aš turiu fiksuoti lankomumą ir t. t. Biurokratinis apsunkinimas. Jei nuteistasis pats organizuotų savo užimtumą, tai nėra kas tikrina. Tačiau, jei aš žinau, kad jis tai daro, parodo savo darbo rezultatus, reiškia jis dirbo. Šiuo metu 2 nuteistieji organizuoja jogos užsiėmimus. Jie klausia, gal galima tai užskaityti kaip užimtumą? Sakau, negalima, nes turi stebėti pareigūnai bent per kameras, bet čia ne jų darbas. Sutarėme laiką, kada jie ir aš kartu vedame tuos užsiėmimus. Dar nuteistieji patys daro futbolo turnyrus*“; „*Užimtumui su nuteistaisiais reikia paruošti nuostatus, ką kaip darysi. Nuostatų ruošimui užtruksi valandą, o užimtume 5 minutes. Tada nenori to daryti. Ateina nuteistieji, klausia, ar mums bus diplomai, sakau ne*“; „*Reikėtų įgalinti pačius nuteistuosius į užimtumo organizavimą, kad nuteistieji patys save užimtų. Yra talentingų nuteistųjų, kurie galėtų gerinti kalėjimo aplinką, pvz., sodinti gėles, gaminti suoliukus ar daryti muilo skulptūreles*“.

### **3.13. Darbuotojų ir nuteistųjų komentarai anketose**

Tyrimo metu tiek nuteistiesiems, tiek darbuotojams buvo suteikta galimybė pildant anketas nurodyti tris geriausius ir tris blogiausius dalykus apie kalėjimą bei pateikti papildomą komentarą.

#### **3.13.1. Darbuotojų komentarai anketose**

##### **Geriausi dalykai darbe**

Iš 97 darbuotojų, dalyvavusių apklausoje, 54 darbuotojai (55,7 %) nurodė nors vieną teigiamą dalyką apie savo darbą. Analizuojant duomenis, buvo išskirtos šešios pagrindinės kategorijos/temos, kurias darbuotojai įvardino kaip geriausias savo darbe: kolegos/vadovai; darbo grafikas/pobūdis;

teigiami darbo rezultatai; atlyginimas/socialinės garantijos; darbo prasmė/principai bei poilsis. Iš viso buvo gauti 146 teigiami komentarai apie darbą.

44 komentaruose (30,1 %) kaip geriausi dalykai savo darbe nurodyti **kolegos ir/ar vadovybė**, geri santykiai su jais, komandinis darbas, bendradarbiai, pas kuriuos drąsiai gali klausti klausimų, kolegų pasitikėjimas bei suteikiama pagalba. Darbuotojai taip pat išskyrė tiesioginius vadovus, jų palaikymą sunkiomis akimirkomis bei teigiamus santykius su jais.

Kaip teigiamą dalyką darbe darbuotojai taip pat išskyrė **darbo grafiką ir/ar pobūdį**. 27 komentaruose (18,5 %) teigiama, kad pamaininis darbo grafikas yra geriausias dalykas dirbant šiame darbe arba nurodė, kad darbas yra nenuobodus, yra tinkamas darbo krūvis, pats darbas yra įvairus bei nemonotoniškas. **Atlyginimas ir socialinės garantijos** – 17 komentarų (11,6 %) buvo susiję su geru atlyginimu, gaunama kompensacija už kurą ar socialinėmis garantijomis, o dviejuose komentaruose geriausiu dalyku darbe buvo nurodytos **atostogos arba laisvadieniai**.

Teigiamus darbo rezultatus darbuotojai taip pat išskyrė kaip geriausią dalyką darbe. 7 komentaruose (4,8 %) darbuotojai teigė, kad geriausias dalykas yra **pasiiekti rezultatai, teisingai įvykdytos užduotys**, grįžtamasis ryšys iš nuteistųjų bei jų padėka už atliktą darbą. Ne mažiau svarbu darbuotojams yra atliekamo **darbo prasmė ir principai**. 30,1 % (44 komentarai) komentaruose nurodoma, kad geriausias dalykas darbe yra galėjimas padėti nuteistiesiems spręsti jų problemas, prisidėti prie valstybės politikos įgyvendinimo, galėjimas tobulėti ir save realizuoti. „*Tikėjimas, kad mano bendravimas padės ateityje bent vienam iš šimto nuteistųjų*” – teigė darbuotojas.

### **Blogiausi dalykai darbe**

60 darbuotojų (61,9 %) nurodė nors vieną neigiamą dalyką apie savo darbą. Šioje dalyje buvo išskirtos septynios kategorijos: darbuotojų trūkumas; darbo krūvis; saugumo neužtikrinimas ir stresas; darbas su nuteistaisiais (suimtaisiais); kolegos/vadovai; atlyginimas; darbo sąlygos. Iš viso buvo gauti 153 komentarai, nurodantys blogiausius dalykus darbe.

31 komentare (20,3 %) kaip blogiausias dalykas darbe buvo nurodytas **darbo krūvis**. Darbuotojai teigė, kad jiems tenka didelis darbo krūvis, o dėl didelio krūvio prastėja atliktų užduočių kokybė ar yra praleidžiami užduočių terminai. Darbo krūvio problema dažnai buvo siejama su **darbuotojų trūkumu**. Virš 7 % visų komentarų buvo susiję su pareigūnų ir kitų specialistų trūkumu. Darbuotojai teigė, kad yra didelis darbuotojų trūkumas, žmonės išeina iš darbo.

Dalis apklaustų darbuotojų kaip blogiausią dalyką darbe įvardino **stresą ir/ar pavojų saugumui**. 19 % komentarų nurodoma, kad darbe yra nesaugu, vyksta pareigūnų sužalojimai ir užpuolimai, jaučiama nuolatinė įtampa ir nesaugumo jausmas. **Darbas su nuteistaisiais (suimtaisiais)** 18,3 % atvejų buvo įvardinamas kaip blogiausias dalykas darbe. Darbuotojai teigė, kad nuteistieji yra neprognozuojami, jie dažnai manipuliuoja, žaloja save ar elgiasi agresyviai.

Tyrimo metu kaip vienas iš išvardintų blogiausių dalykų buvo **kolegos ir/ar vadovai**. 32 komentaruose (20,9 %) nurodoma, kad trūks komunikacijos, egzistuoja favoritizmas, kai kurie darbuotojai yra nedraugiški, trūksta bendradarbiavimo. Kai kurie darbuotojai blogiausiu dalyku darbe įvardino laikinus vadovus ir jų sprendimų nebuvimą, tai, jog vadovai nesiima veiksmų mažinant nuteistųjų galią, jų nuolaidžiavimą nuteistiesiems bei aplaidumą jaunesniosios grandies atžvilgiu.

2,6 % komentarų buvo dėl netinkamo **darbo užmokesčio**, nurodant, kad gaunamas atlyginimas yra mažas. Dar viena problema, kurią išskyrė darbuotojai – **darbo sąlygos**. Beveik 3 % iš visų komentarų buvo nurodyta, kad darbuotojų darbo sąlygos yra netinkamos, darbo vietos (virtuvė, poilsio vieta ir pan.) yra įrengtos prastai.

Darbuotojams taip pat buvo suteikta galimybė pateikti bet kokius komentarus, susijusius su jų gyvenimo kokybe šiame kalėjime. Jie rašė, kad itin trūksta darbuotojų, todėl didėja darbo krūviai, nuteistiesiems yra suteikiama per daug teisių, pažymėjo, kad reikia gerinti saugumą ir didinti atlyginimą, trūksta palaikymo iš aukštesnių vadovų bei juntamas nuolatinis stresas: „*Manau daugiau dėmesio reikia skirti patiems pareigūnams. Daugiau pasitikėjimo, problemų sprendimų, darbo krūvio atsižvelgimo, praktinių mokymų*“.

### 3.13.2. Nuteistųjų komentarai anketose

#### Geriausi dalykai

Iš 313 nuteistųjų, dalyvavusių apklausoje, 214 nuteistieji (68,4 %) įvardino nors vieną teigiamą dalyką apie P1K. Darant duomenų analizę, buvo išskirtos šios temos, kurias kalinamieji įvardino kaip geriausias: darbuotojai; buities sąlygos; užimtumas; asmeninis tobulėjimas; ryšiai su kitais asmenimis; režimas. Iš viso buvo gauti 422 teigiami komentarai apie nuteistųjų gyvenimą P1K.

109 teigiami komentarai (25,8 %) buvo susiję su **buities sąlygomis**. Nuteistieji teigė, kad patalpos yra švarios, nėra blakių, modulinuose nameliuose yra geros sąlygos, užtikrinamas privatumas, kameroje kai kurie gyvena po du asmenis, yra šiltas vanduo bei lauke yra aikštynas, kuriuo galima naudotis. Nuteistieji, esantys atviro tipo bausmės atlikimo vietoje, kaip geriausią dalyką dažnai įvardino mobilaus telefono turėjimą bei galimybę išeiti į parduotuvę už kalėjimo ribų.

Nemaža dalis nuteistųjų kaip geriausią dalyką kalėjime išskyrė **užimtumą**. 29,1 % visų komentarų buvo susiję su užimtumu, nurodant, kad yra suteikiama galimybė dirbti už kalėjimo ribų, vyksta daug užimtųjų, suteikiama galimybė gauti išsilavinimą ir įgyti profesiją ar sportuoti. 13,6 % komentarų geriausias dalykas kalėjime yra **asmeninis tobulėjimas**. Nuteistieji teigė, kad kalėjime nustojo vartoti alkoholį, pradėjo skaityti knygas, pradėjo lankyti Anoniminių alkoholikų susirinkimus ar išmoko gaminti valgyti. Kai kurie nuteistieji rašė, kad buvimas kalėjime padarė juos stipresniais, pasikeitė mąstymas, pradėjo labiau vertinti laisvę, atrado tikėjimą ar pradėjo dirbti su trauminių patirčių įveika: „*galiu tobulėti ir ruoštis naujam gyvenimui*“ – teigė nuteistasis.

**Ryšiai su kitais asmenimis** irgi išsiskyrė kaip geriausias dalykas šiame kalėjime. 12,6 % komentarų buvo susiję su bendravimu su artimaisiais ar kitais nuteistaisiais. Nuteistieji teigė, kad geriausias dalykas kalėjime yra galimybė palaikyti socialinius ryšius, aplankyti ar paskambinti artimiesiems, taip pat yra galimybė šeimos nariams atvažiuoti į pasimatymus. Dalis nuteistųjų taip pat nurodė, kad gerai sutaria su kitais nuteistaisiais, jie padeda sunkiose situacijose ir yra galimybė susirasti naujų pažįstamų.

Dalis nuteistųjų, kaip teigiamą dalyką šiame kalėjime išskyrė **darbuotojus**. 7,8 % visų komentarų buvo susiję su darbuotojais, nurodant kad tinkamai rūpinamasi nuteistųjų sveikata, pareigūnai elgiasi mandagiai ir rūpestingai. Kai kurie nuteistieji rašė, kad dalis pareigūnų yra linkę problemas spręsti greitai bei ištiesia pagalbos ranką.

#### Blogiausi dalykai

192 nuteistieji (61,3 %), dalyvavę apklausoje, nurodė nors vieną neigiamą dalyką apie gyvenimą P1K. Analizės metu buvo išskirtos šios kategorijos: darbuotojai; buities sąlygos; užimtumas; ryšiai su kitais asmenimis; sprendimų neteisėtumas; emocinė savijauta; nesąžininga veikla ir subkultūra; režimas/kontrolė. Iš viso buvo gauti 432 komentarai, nurodant blogiausius dalykus šiame kalėjime.

107 komentarai (24,8 %) buvo susiję su darbuotojais. Nuteistieji teigė, kad **darbuotojai jų negirdi**, jaučiamas diskriminavimas ir nenoras padėti, sunku spręsti problemas, provokuojama, meluojama ir t. t. „*Pareigūnų priekabiavimas ir komentarai, kodėl man nededama apykojė ir pasisakoma, kad tokio kaip aš iš vis negalima išleisti į laisvę*“ – nurodė nuteistasis. Dalis nuteistųjų teigė, kad nėra kontakto tarp darbuotojų ir nuteistųjų, nuolat yra primenama, kad esi nuteistas, jaučiama viršenybė bei blogai atliekamas darbas.

20,4 % visų komentarų buvo dėl netinkamų buities sąlygų. Nuteistieji teigė, kad pateikiamas maistas yra blogos kokybės, gyvenamosios ir kitos patalpos nėra sutvarkytos, **yra blakių, vabalų ir žiurkių**, nėra asmeninės erdvės, prekės parduotuvėje yra labai brangios bei neužtikrinamos tinkamos medicininės paslaugos.

Dalis nuteistųjų kaip blogiausią dalyką šiame kalėjime išskyrė **sprendimų priėmimą**. 16,7 % komentarų nurodoma, kad šiame kalėjime kai kurių nuteistųjų neišleidžia į trumpalaikes išvykas, skiriamos nepagrįstos drausminės nuobaudos, nėra laikomasi terminų, nustatytų Bausmių vykdymo kodekse, neveikia lygtinio paleidimo institutas, nemažinama pakartotinio nusikalstamo elgesio rizika bei nesuteikiama galimybė dirbti už kalėjimo ribų.

Kai kurie nuteistieji (10,4 % komentarų) kaip didžiausią problemą nurodė neteisėtą veiklą bei subkultūrą. Nuteistieji teigė, kad kalėjime vyrauja **alkoholis, narkotikai ir subkultūra**. Narkotinės medžiagos yra labai lengvai prieinamos, tarp nuteistųjų yra smurto ir šmeižto.

Dalis nuteistųjų (8,8 % visų komentarų) kaip blogiausią dalyką kalėjime išskyrė užimtumą. Jie rašė, kad yra **mažas darbo/darbinės veiklos pasirinkimas**, o **užmokestis už darbinę veiklą yra labai mažas**. Teigė, kad yra vykdoma mažai užsiėmimų ir programų, **trūksta psichologų ir kitų specialistų**, dažnai tenka daug laiko praleisti kameroje, nors sporto aikštynai yra laisvi.

Kaip blogiausių dalykus šiame kalėjime nuteistieji taip pat nurodė **motyvacijos stoką ir/ar emocinius išgyvenimus**. Apie 7,2 % komentarų buvo nurodyta, kad visada bijoma gauti nuobaudą, jaučiami neigiami išgyvenimai, prarasta gyvenimo prasmė, nuteistieji jaučiasi vieniši „*grižęs, būsiu dar labiau savimi nusivylęs*“ – rašė nuteistasis.

24 komentarai (5,6 %) buvo susiję su ryšiais su kitais asmenimis. Nuteistieji teigė, kad bausmės atlikimo metu jaučiasi atskirti nuo šeimos, nesuteikiamos galimybės palaikyti socialinius ryšius, bei **ne visada yra suteikiamos galimybės pasimatyti su šeima**. Kai kurie nuteistieji nurodė, kad jaučia pavydą ir nepagarbą iš kitų nuteistųjų, kai kurie nuteistieji daro blogą įtaką.

## 4. Tyrimų 2022 ir 2024 metais Pravieniškių 1-ajame kalėjime rezultatų palyginimas

### 4.1. Kiekybinių tyrimų rezultatų palyginimas

#### Darbuotojai ir jų pagrindiniai vertinimai

Abiejuose tyrimuose tiek 2022 m., tiek 2024 m. darbuotojų tyrimo imtis reikšmingai nesiskyrė. 2022 m. tyrime dalyvavo 99 darbuotojai, tai yra apie 37 % darbuotojų, tuo metu dirbusių Pravieniškių pataisos namų-atvirosios kolonijos III sektoriuje (toliau – PN-AK III). 2024 m. tyrime dalyvavo 97 darbuotojai, tai yra apie 38 % darbuotojų, tuo metu dirbusių P1K. 2024 m. tyrime daugiau dalyvavo RS ir SVS skyrių darbuotojų, mažiau iš kitų struktūrinių padalinių.

Tyrimo 2024 m. metu nuteistųjų skaičius, tenkantis vienam darbuotojui P1K, (3,1) buvo net 1,7 karto didesnis, nei 2022 m. (1,8). Pravieniškių PN-AK III sektoriuje 2022 m. gegužės mėnesį atliko bausmę 497 nuteistieji ir dirbo 271 darbuotojas, o Pravieniškių 1-ajame kalėjime 2024 m. gegužės mėnesį bausmę atliko 795 nuteistieji ir dirbo 256 darbuotojai.

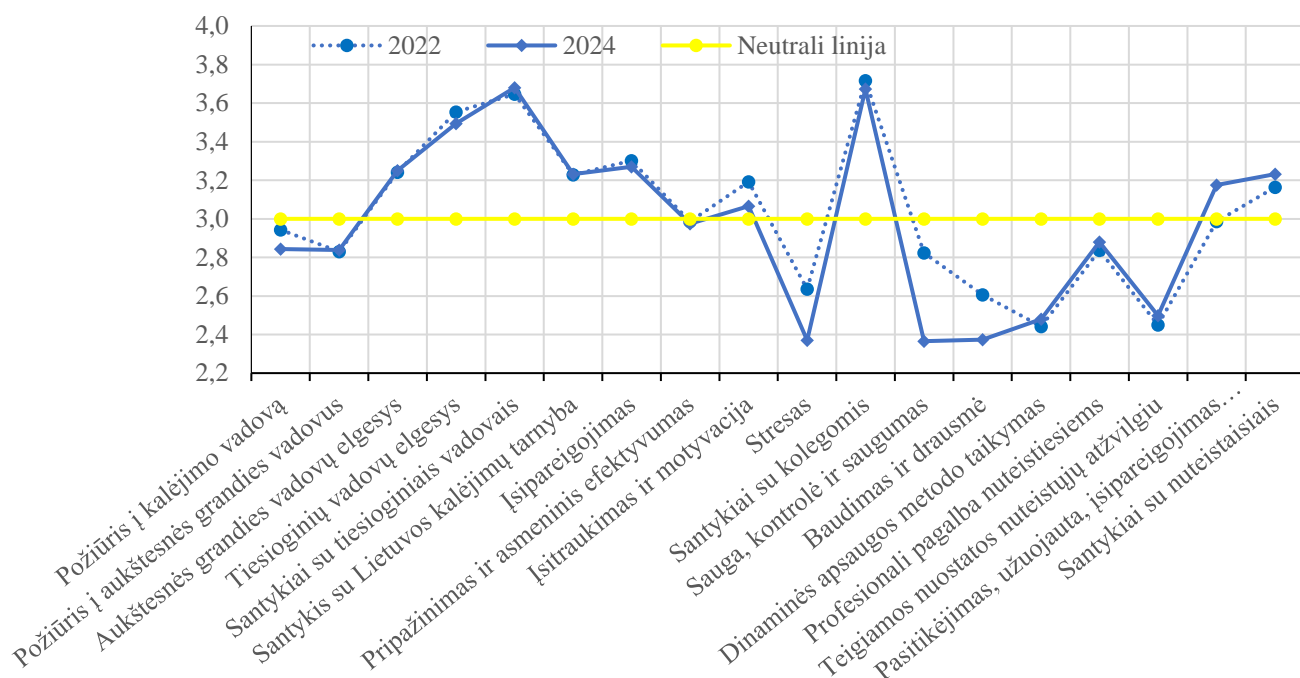
Vertinant visų apklaustų darbuotojų rezultatus, matome (žr. 11 pav.), kad 50 % dimensijų vertinimo rezultatai 2024 m. pablogėjo, lyginant su 2022 m. Didesni pokyčiai yra blogėjimo kryptimi. Tačiau 2024 m. nežymiai daugiau dimensijų buvo įvertinta aukščiau neutralios 3 balų reikšmės (2022 m. 8 iš 18 dimensijų, 2024 m. 10 iš 19<sup>8</sup>). 2024 m. prie tų dimensijų, kurios buvo įvertintos teigiamai, prisidėjo dimensija „Pasitikėjimas, užuojauta, išpareigojimas nuteistiesiems“, kuri 2022 m. įvertinta 2,99 balo, o 2024 m. įvertinta 3,17 balo, taip pat aukščiau neutralios reikšmės įvertinta ir nauja dimensija „Subkultūra“. Aukščiausiai įvertintos dimensijos: „Santykiai su kolegomis“ (2022 m. – 3,72, 2024 m. – 3,67), „Santykiai su tiesioginiais vadovais“ (2022 m. – 3,65, 2024 m. – 3,68), „Tiesioginių vadovų elgesys“ (2022 m. – 3,55, 2024 m. – 3,49). Žemiausi įvertinimo balai 2022 m. ir 2024 m. šiek tiek skyrėsi. 2022 m. žemiausi įvertinimo balai buvo šių dimensijų: „Dinaminės apsaugos metodo taikymas“ (2,44), „Teigiamos nuostatos nuteistųjų atžvilgiu“ (2,45) ir „Baudimas ir drausmė“ (2,61). 2024 m. žemiausi vertinimo balai: „Sauga, kontrolė ir saugumas“ (2,37), „Baudimas ir drausmė“ (2,37) bei „Stresas“ (2,37). Tos dimensijos, kurios 2022 m. buvo įvertintos žemiausiai, 2024 m. taip pat susilaukė itin žemų įvertinimų, tai yra „Teigiamos nuostatos nuteistųjų atžvilgiu“ įvertintos 2,5 balo, o „Dinaminės apsaugos metodo taikymas“ – 2,48 balo.

<sup>8</sup> 2024 m. tyrimo metu darbuotojų ir nuteistųjų apklausose buvo įtraukta nauja dimensija – „Subkultūra“, kuri buvo suformuota iš 6 naujų klausimų darbuotojams ir 6 naujų klausimų nuteistiesiems. Todėl dimensijų skaičius 2022 m. ir 2024 m. tyrimuose skyrėsi.

**Valdymo dimensijų grupėje** vertinant dimensijas „Požiūris į kalėjimo vadovą” ir „Tiesioginių vadovų elgesys“ matomas nedidelis neigiamas pokytis (žr. 11 pav.). Dimensijos „Požiūris į aukštesnės grandies vadovus”, „Aukštesnės grandies vadovų elgesys“ ir „Santykiai su tiesioginiais vadovais“ 2024 m. įvertintos nežymiai aukštesniu balu.

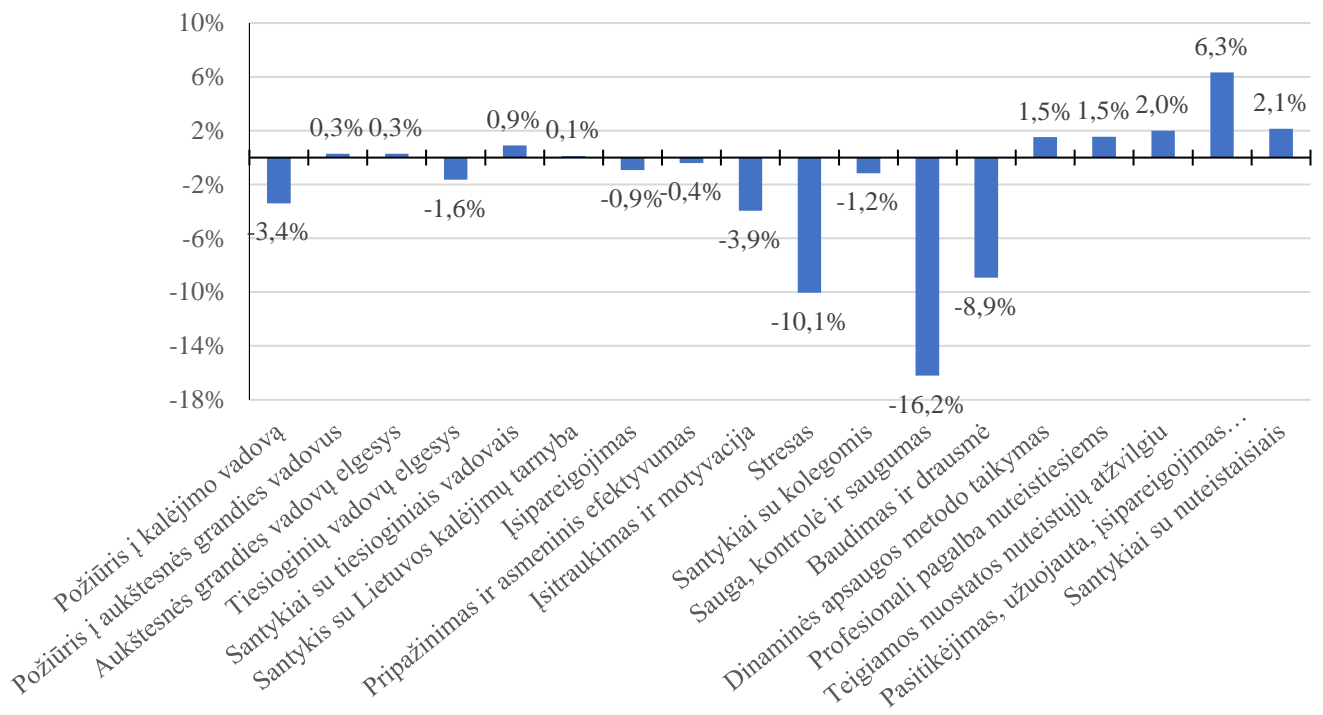
**Pasitenkinimo darbu dimensijų grupėje** daugumoje dimensijų matomas neigiamas pokytis. Vienintelė dimensija „Santykis su Lietuvos kalėjimų tarnyba“ 2022 m. ir 2024 m. susilaukė tokio paties vertinimo. Kai kuriose, pvz., „Įsipareigojimas“, „Pripažinimas ir asmeninis efektyvumas“ „Santykiai su kolegomis“, neigiamas pokytis labai nedidelis, tad galima teigti, kad įvertinimas tiek 2022 m., tiek 2024 m. yra panašus. Ryškiausias neigiamas pokytis šioje grupėje matomas vertinant dimensiją „Stresas“, kuris 2022 m. įvertintas 2,64 balo, o 2024 m. 2,37 balo. Tiek 2022 m., tiek 2024 m. lyginant visus darbuotojus streso lygį aukščiausiu laikė RS darbuotojai.

**Valdžios dimensijų grupė** arba, kitaip tariant, dimensijos, susijusios su saugumo, kontrolės ir priežiūros klausimais tiek 2022 m., tiek 2024 m. įvertintos gana neigiamai. „Saugos, kontrolės ir saugumo” (2022 m. – 2,82, 2024 m. – 2,37) bei „Baudimo ir drausmės” (2022 m. – 2,61, 2024 m. – 2,37) dimensijose matomas ryškiausias neigiamas pokytis lyginant bendrai abiejų metų darbuotojų tyrimo rezultatus. Nors „Dinaminės apsaugos metodo taikymas” dimensijos vertinimas nežymiai pagerėjo (2022 m. – 2,44, 2024 m. – 2,48), bendrai dimensija įvertinta taip pat gana neigiamai.



10 pav. 2022 m. ir 2024 m. visų darbuotojų atsakymų balų vidurkiai pagal dimensijas

**Nuostatų nuteistųjų atžvilgiu dimensijų grupėje** visose dimensijose („Profesionali pagalba nuteistiesiems“, „Teigiamos nuostatos nuteistųjų atžvilgiu“ ir „Santykis su nuteistaisiais“) matomas teigiamas pokytis. Ryškiausias teigiamas pokytis matomas dimensijos „Pasitikėjimas, užuojauta, įsipareigojimas nuteistiesiems“ įvertime, ši dimensija 2022 m. buvo įvertinta žemiau neutralios reikšmės, o 2024 m. įvertina aukščiau – 3,17 balo.



11 pav. Visų darbuotojų dimensijų vidurkių pokyčiai per 2022-2024 m., %

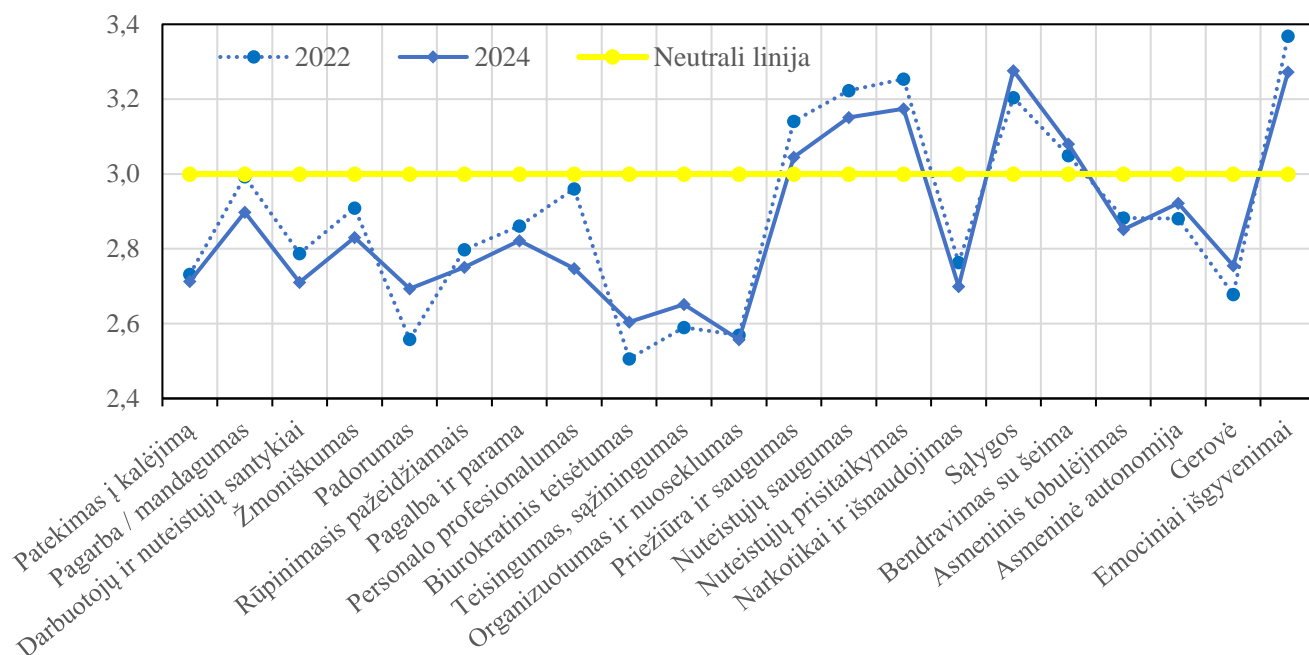
**Bendrai darbuotojų gyvenimo kokybės darbe įvertinimas pablogėjo.** 2022 m. darbuotojai gyvenimo kokybę darbe įvertino 6,5 balo, o 2024 m. – 6,11 balo iš 10 (1 balas reiškia labai blogą gyvenimo kokybę, 10 balų – puikią gyvenimo kokybę). Apibendrinant galima pastebėti, kad matomi neigiami pokyčiai vadovavimo srityje kalėjimo viršininko ir saugumo, kontrolės ir priežiūros užtikrinimo sferose, o tai nežymiai neigiamai veikė ir darbuotojų pasitenkinimo darbu bei motyvacijos ir įsitraukimo vertinimą. Didžiausi teigiami pokyčiai matomi vertinant darbuotojų nuostatas nuteistųjų atžvilgiu.

### Nuteistieji ir jų pagrindiniai įvertinimai

Nuteistųjų, dalyvavusių tyrimuose, imtis gana panaši. 2022 m. tyrime dalyvavo 216 nuteistųjų. 72 nuteistieji nurodė, kad jie bausmę atlieka lengvojoje grupėje, 109 – paprastojoje ir 16 – drausminėje grupėje (19 nuteistųjų nenurodė, kokioje grupėje). 2022 m. apklausti 216 nuteistųjų sudarė gana aukštą dalyvavimo apklausoje lygį – tyrime dalyvavo apie 43 % nuteistųjų, tuo metu atliekančių laisvės atėmimo bausmę Pravieniškių PN-AK III sektoriuje. 2024 m. tyrime dalyvavo 313 P1K esančių nuteistųjų. 115 nuteistieji nurodė, kad bausmę atlieka lengvojoje grupėje, 156 – paprastojoje grupėje, 36 – drausmės grupėje, o 6 nuteistieji nenurodė, kokioje grupėje atlieka bausmę. 2024 m. tyrime dalyvavo apie 39 % nuteistųjų, tuo metu atlikusių laisvės atėmimo bausmę P1K.

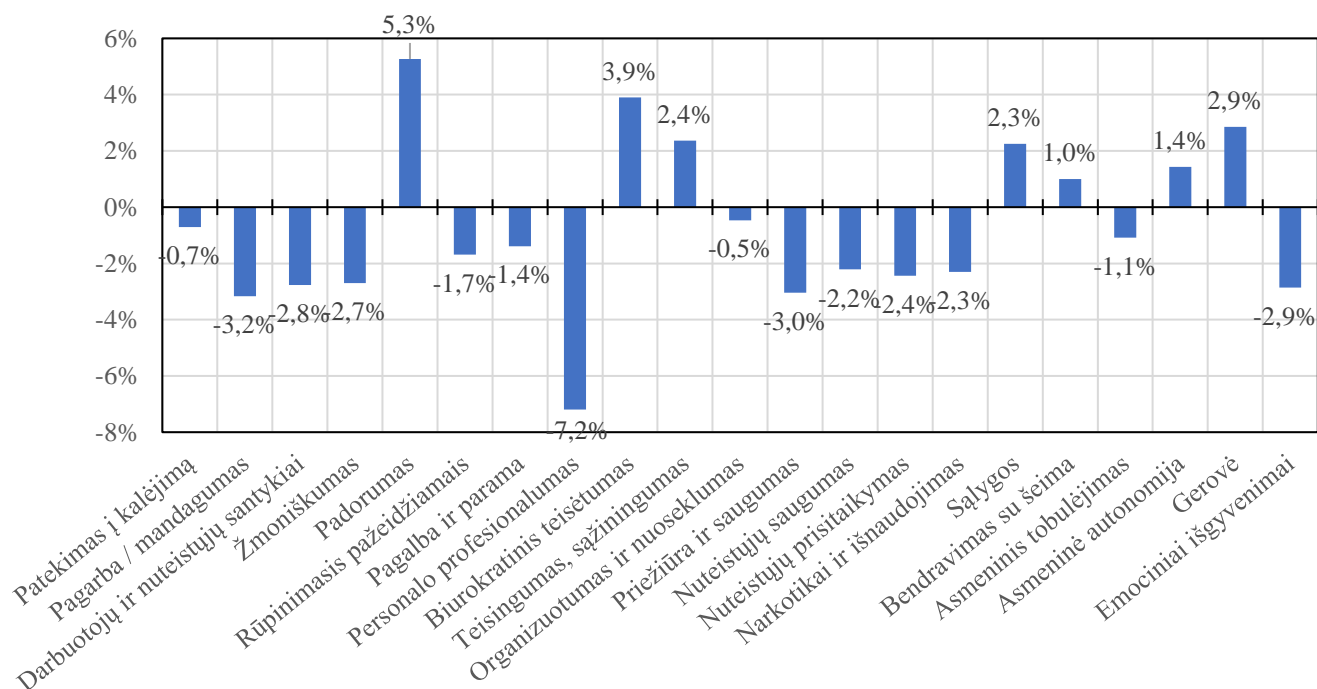
Nuteistieji savo gyvenimo kokybę kalėjime vertina žymiai prasčiau, nei darbuotojai. Vertinant visų apklaustų nuteistųjų rezultatus, matome (žr. 13 pav.), kad 67 % dimensijų vertinimo rezultatai 2024 m. pablogėjo, lyginant su 2022 m. Didesni pokyčiai yra blogėjimo kryptimi. Tiek 2022 m., tiek 2024 m. tik 6 dimensijos įvertintos aukščiau neutralios 3 balų reikšmės – 2022 m. 6 iš 21 dimensijos, 2024 m. 6 iš 22 (žr. 12 pav.) Aukščiausi rezultatai 2022 m. stebėti dimensijose „Emociniai išgyvenimai“ (3,37), „Nuteistųjų prisitaikymas“ (3,25) ir „Nuteistųjų saugumas“ (3,22). 2024 m. geriausiai įvertintomis dimensijomis buvo: „Sąlygos“ (3,28), „Emociniai išgyvenimai“ (3,27) ir „Nuteistųjų prisitaikymas“ (3,17) bei „Nuteistųjų saugumas“ (3,15). Dimensija „Sąlygos“ 2024 m. įvertinta geriau. Žemiausi rezultatai 2022 m. buvo matomi dimensijose „Biurokratinis teisėtumas“ (2,51), „Padorumas“ (2,56), „Organizuotumas ir nuoseklumas“ (2,57) ir „Teisingumas, sąžiningumas“ (2,59). Panašios įvertinimo tendencijos matomos ir 2024 m. – dimensijos „Organizuotumas ir nuoseklumas“ (2,56), „Biurokratinis teisėtumas“ (2,60) ir „Teisingumas, sąžiningumas“ (2,65) įvertintos prasčiausiai, „Padorumo“ dimensija 2024 m. įvertinta kiek geriau (2022 m. – 2,56, o 2024 m. – 2,69).





12 pav. Visų nuteistųjų respondentų atsakymų balų vidurkiai pagal dimensijas 2022 ir 2024 metais

**Sutarimo ir darnos dimensijų grupėje** („Patekimas į kalėjimą“, „Pagarba, mandagumas“, „Darbuotojų ir nuteistųjų santykiai“, „Žmoniškumas“, „Padorumas“, „Rūpinimasis pažeidžiamais“ bei „Pagalba ir parama“) beveik visos dimensijos 2024 m. įvertintos labiau neigiamai, nei 2022 m. Ryškesni neigiami pokyčiai matomi dimensijose „Pagarba, mandagumas“, „Darbuotojų ir nuteistųjų santykiai“, „Žmoniškumas“. Vienintelis teigiamas pokytis matomas dimensijos „Padorumas“ įvertinime (2022 m. – 2,56, 2024 m. – 2,69), kurios teigiamas pokytis buvo didžiausias iš visų dimensijų per 2 metus, tačiau šios dimensijos įvertinimo vidurkis nepasiekė neutralios 3 balų reikšmės (žr. 12 pav.).



13 pav. Visų nuteistųjų respondentų dimensijų vidurkių pokyčiai per 2022-2024 m., %

**Profesionalumo dimensijų grupėje** („Darbuotojų profesionalumas“, „Biurokratinis teisėtumas“, „Teisingumas, sąžiningumas“ ir „Organizuotumas ir nuoseklumas“) didžiausias neigiamas pokytis matomas vertinant „Personalo profesionalumą“ (2022 m. – 2,96, 2024 m. – 2,74), šis neigiamas

pokyti yra didžiausias lyginant visus abiejų tyrimų dimensijų įvertinimo rezultatus. „Biurokratinis teisėtumas“ ir „Teisingumas, sąžiningumas“ įvertintas aukštesniais balais, o „Organizuotumas ir nuoseklumas“ beveik identiška. Visos profesionalumo dimensijos grupės dimensijos abiejuose tyrimuose buvo įvertintos žemiau neutralios reikšmės.

**Saugumo dimensijų grupėje** matomas ne itin žymus neigiamas įvertinimo pokytis. Visos šios grupės dimensijos („Priežiūros ir saugumo“, „Nuteistųjų saugumo“, „Nuteistųjų prisitaikymo“ ir „Narkotikų ir išnaudojimo“) 2024 m. buvo vidutiniškai įvertintos žemesniais balais, nei 2022 m., tačiau tik viena iš jų „Narkotikai ir išnaudojimas“ (2022 m. – 2,76, 2024 m. – 2,70) įvertinta žemiau neutralios reikšmės. 2024 m. reikšmingai išsiskyrė drausmės grupei priklausančių nuteistųjų dimensijos „Narkotikai ir išnaudojimas“ įvertis, kuris nesiekė net 2 balų (1,94).

**Sąlygų ir bendravimo su šeima dimensijų grupėje** matomas nežymus pozityvus pokytis. Abi šios grupės dimensijos „Sąlygos“ ir „Bendravimas su šeima“ 2024 m. įvertintos nežymiai geriau bei įvertintos aukščiau neutralios reikšmės. Tačiau lyginant skirtingas nuteistųjų grupes šių dimensijų vertinimuose matomi tam tikri pokyčiai. Pvz., 2022 m. sąlygas prastomis laikė lengvosios grupės nuteistieji (2,75), tačiau gerai įvertino paprastosios grupės nuteistieji (3,53), o sąlygas gana pozityviai įvertino drausminės grupės nuteistieji (3,05). 2024 m. stebimos kitos tendencijos – TOG padalinyje ir lengvai grupei priklausančios nuteistieji sąlygas vertino geriausiai, drausmės grupės nuteistieji – prasčiausiai.

**Gerovės ir asmeninio tobulėjimo dimensijų grupėje** dimensijų „Asmeninis tobulėjimas“ ir „Asmeninė autonomija“ įvertinimo pokyčiai itin nežymūs, abi dimensijos tiek 2022 m., tiek 2024 m. įvertintos žemiau neutralios reikšmės. Kiek žymesni teigiami pokyčiai matomi dimensijos „Gerovė“ įvertinime, tačiau įvertinimas nepasiekia neutralios reikšmės. Vienintelė sritis, kurią nuteistieji įvertino kaip ne probleminę – „Emociniai išgyvenimai“, tačiau šioje dimensijoje matomas neigiamas pokytis (2022 m. – 3,37, 2024 m. – 3,27).

**Bendrai nuteistųjų gyvenimo kokybės** įvertinimas 2024 m. pagerėjo, 2022 m. kokybė buvo vertinta 4,9 balo, 2024 m. – 5,53 balo iš 10. Apibendrinant, ryškesnis neigiamas pokytis nuteistųjų įvertinime matomas vertinant darbuotojų profesionalumą. Vertinant padorumą ir biurokratinį teisėtumą matomas teigiamas pokytis, tačiau abi šios dimensijos išliko žemiau neutralios reikšmės.

Vertinant pokyčius tiek darbuotojų, tiek nuteistųjų tyrimų rezultatuose galima pastebėti, kad darbuotojų gyvenimo kokybė darbe prastėjo, o nuteistųjų gyvenimo kokybės įvertinimas nežymiai pagerėjo. Žemesnį darbuotojų gyvenimo kokybės darbe įvertinimą galėjo lemti jaučiamas saugos, kontrolės ir saugumo lygmens mažėjimas, baudimo ir drausmės lygmens kritiškesnis įvertinimas ir dėl to gana ryškiai padidėjęs streso lygmuo. Galima daryti prielaidas, kad prie geresnio nuteistųjų gyvenimo kokybės įvertinimo galėjo prisidėti ir pozityvesnis darbuotojų pasitikėjimo, užuojautos, įsipareigojimo nuteistiesiems įvertimas ir dėl to šiek tiek labiau teigiamasis dimensijos „Padorumas“ vertinimas iš nuteistųjų perspektyvos.

## 4.2. Kokybinių tyrimų rezultatų palyginimas

Kokybinių tyrimų 2022 m. ir 2024 m. darbuotojų ir nuteistųjų rezultatai palyginami 1 lentelėje, išskiriant pasikartojančius ir naujai išryškintus teigiamus ir neigiamus darbuotojų ir nuteistųjų gyvenimo kokybės aspektus.

1 lentelė. Pokyčiai PIK 2022-2024 m. laikotarpiu remiantis kokybinių tyrimų informacija (darbuotojų ir nuteistųjų požiūriais)

Tema	Pasikartojantys	Nauji teiginiai apie teigiamus, pagerėjusius aspektus (2024 m.)	Nauji teiginiai apie neigiamus, pablogėjusius aspektus (2024 m.)
Darbuotojų darbo sąlygos	Darbuotų trūkumas, per didelis darbo krūvis. Biurokratinė našta.	Pagerėjo fizinės darbo sąlygos (kondicionieriai, renovuoti pastatai).	Kritinis darbuotojų trūkumas, būtina

	Prasta darbo sąlygų kokybė (nerenovuotose patalpose). Nemotyvuojantis atlyginimas.	Pagerėjo aprūpinimas darbo priemonėmis (kompiuterine technine ir programine įranga). Darbuotojai, esant dideliam darbo krūviui, gali dirbti papildomai ir už tai gauti atlygį, pasitelkiami darbuotojai iš kitų kalėjimų. Darbuotojams padidėjo atlyginimai.	darbuotojų pagalba iš kitų kalėjimų. Darbuotojų trūkumas siejamas su buvusio kalėjimo viršininko vadovavimo ypatumais. Padidėjęs streso lygis dėl didžiulio darbo krūvio ir darbuotojų užpuolimų. Laikini kalėjimo ir RS viršininkai.
<b>Santykiai tarp darbuotojų, asmeninis tobulėjimas, profesionalumas</b>	Geras daugelio santykių tarp darbuotojų aspektų įvertinimas, ypač padaliniuose. Neigiamas buvusio kalėjimo viršininko vadovavimo kompetencijų įvertinimas. Neigiamas, nuvertinantis požiūris į RS. Trūksta bendradarbiavimo ir komunikacijos tarp kalėjimo padalinių, jaučiamas susiskaldymas. Favoritizmo apraiškos, nesąžiningas giminystės ryšiais susijusių darbuotojų vertinimas. Palaikymo, įvertinimo už papildomus darbus trūkumas.	Darbuotojų susitelkimas ir pagalba vieni kitiems sudėtingų, krizinių situacijų metu. Teigiamas kai kurių darbuotojų profesionalumo ir atliekamo darbo įvertinimas iš nuteistųjų perspektyvos.	Motyvacinės sistemos tobulinimo poreikis.
<b>Nuteistųjų ir darbuotojų santykiai</b>	Neigiamas (nepagarbus, įžeidžiantis, nehumaniškas, provokuojantis, formalizuotas) darbuotojų požiūris į nuteistuosius iš nuteistųjų perspektyvos. Trūksta abipusio pasitikėjimo. Didelė biurokratija.	Darbuotojų, kurie stengiasi padėti, laikytis supratingesnio ir mažiau represyvaus požiūrio teigiamas įvertinimas iš nuteistųjų perspektyvos. Nuteistieji pastebi tam tikrus teigiamus pokyčius darbuotojų požiūryje į nuteistuosius.	Neigiamas nuteistųjų požiūris į buvusį kalėjimo viršininką ir jo buvusį kalėjimo valdymą.
<b>Nuteistųjų skatinimas, baudimas ir drausmė</b>	Darbuotojų požiūris į nuteistųjų drausminimą (nuteistieji turi per daug teisių, jų drausminimo,		Kolektyvinės atsakomybės nuteistiesiems taikymas, kai vienam asmeniui

	<p>baudžiamumo lygmuo per žemas). Nuteistųjų nusivylimas paskatinimo sistema. Nuteistųjų manipuliacijos (pvz., savęs žalojimas).</p>		<p>padarius pažeidimą, nubaudžiami ir kiti.</p>
<b>Teisingumas</b>	<p>Nuteistųjų nepasitenkinimas paskatinimų, nuobaudų, lygtinio paleidimo ir rizikos vertinimo praktika.</p>		
<b>Saugumas</b>	<p>Nesaugi bendrabutinio tipo gyvenamoji aplinka. Nepakankamas saugumą užtikrinančių pareigūnų skaičius. Pareigūnų nesaugumo jausmas dėl agresyvaus, manipuliatyvaus nuteistųjų elgesio. Drausminėje grupėje dirbantiems pareigūnams kyla papildomų su saugumu susijusių iššūkių.</p>	<p>Darbuotojų supratimas, kad saugumui svarbus profesionaliai atliekamas darbas, komunikacija tarp padalinių ir bendrai tarp darbuotojų.</p>	<p>Padidėjęs darbuotojų nesaugumo jausmas dėl padažnėjusių pareigūnų užpuolimų.</p>
<b>Sveikatos apsauga</b>	<p>Sunku patekti pas gydytojus, ilgos eilės. Nesudaromos pakankamos galimybės sveikatos priežiūros paslaugas gauti ne laisvės atėmimo vietų įstaigoje.</p>		<p>Sunku gauti specializuotas sveikatos priežiūros paslaugas, akcentuotas tinkamos psichologinės bei psichiatrinės pagalbos trūkumas.</p>
<b>Narkotikai</b>	<p>Lengvas narkotikų patekimas į kalėjimą. Didelis narkotikų vartojimo tarp nuteistųjų paplitimas.</p>		<p>Ribotos testavimo galimybės. Metadono naudojimas svaiginimuisi, perpardavinėjimas.</p>
<b>Kriminalinė subkultūra</b>	<p>Subkultūra egzistuoja, kastos išlieka aiškios. Subkultūra daro įtaką nuteistųjų santykiams, išnaudojimui, darbinei veiklai, nuteistųjų priežiūros organizavimui.</p>	<p>Prie subkultūros įtakos mažėjimo prisideda siekis gauti geresnes gyvenimo sąlygas (pvz. modulinuose nameliuose).</p>	
<b>Nuteistųjų gyvenimo sąlygos (buitis)</b>	<p>Didelis nuteistųjų skaičius bendrabutinėse patalpose.</p>	<p>Pagerinta buitis (moduliniai nameliai, nauji čiužiniai).</p>	

	Materialinių – buitinių gyvenimo sąlygų skirtumai (ypač prastos sąlygos atviro tipo nerenovuotose patalpose). Prasta valgykloje tiekiamo maisto kokybė. Prasta maisto kokybė ir didelės kainos parduotuvėje.		
<b>Nuteistųjų socialiniai ryšiai, bendravimas su šeima</b>	Ribotos galimybės palaikyti ryšius su šeima (ypač, kai šeima gyvena toli nuo kalėjimo). Brangūs telefono skambučiai, pokalbių privatumo trūkumas.		Ribotos galimybės palaikyti santykius su šeima dėl administracinių baudų, kurių negali susimokėti.
<b>Nuteistųjų užimtumas</b>	Mažai galimybių užsiimti darbine veikla, ypač tam tikroms nuteistųjų grupėms. Esama darbinė veikla siuvant maišus vertinama kaip menkai apmokama, išnaudojanti, darbo sąlygos prastos. Ūkio, aptarnavimo darbai dėl savo pobūdžio patrauklūs tik mažai daliai nuteistųjų.	Tikimasi užimtumo galimybių didėjimo pradėjus naudoti naujai renovuotas „klubo“ patalpas.	Sumažėjo galimybių sportuoti. Mažėja savanorių įtraukimas ir jų vykdomų veiklų kiekis.

**Apibendrinant pokyčius, kurie išryškėjo kokybinio tyrimo su darbuotojais metu** pažymėtina, kad 2022 m. tyrime darbuotojai pabrėžė gana prastas darbo sąlygas ir didžios dalies pastatų renovacijos poreikį, darbo vietose trūko kondicionierių, trūko kabinetų, tinkamos vietos papietauti. Darbuotojų viltys buvo nukreiptos į planuojamus pastatyti naujus modulinius namelius, kur tiek darbuotojams, tiek nuteistiesiems numatomos geresnės darbo sąlygos. 2024 m. tyrimas parodė tam tikrą fizinių darbo sąlygų pagerėjimą: renovuotas vadinamasis „Klubas“, darbuotojų darbo vietose atsirado kondicionieriai, darbuotojai aprūpinti būtinomis darbo priemonėmis (kompiuteriais, registratoriais). Tačiau vis dar matomas darbo sąlygų netolygumas skirtinguose korpusuose ar padaliniuose. Nors fizinės darbo sąlygos gerėjo, darbuotojų trūkumo ir darbo krūvio prasme situacija darbuotojų požiūriu tapo itin sudėtinga. Darbuotojų trūkumas siejamas ne tik su sisteminėmis problemomis, tokiomis kaip nekonkurencingas atlyginimas, neigiamas bausmių vykdymo sistemos darbuotojo įvaizdis, bet ir su buvusio kalėjimo viršininko vadovavimo ypatumais. Darbuotojų trūkumo problema 2024 m. tapo viena pagrindinių, bandant ją spręsti pasitelkti darbuotojai iš kitų kalėjimų, kurių pagalbą P1K darbuotojai vertino teigiamai. Tačiau situaciją užaštrino prieš pat tyrimą įvykę darbuotojų užpuolimai, kurie padidino darbuotojų nesaugumo jausmą ir darbe patiriamą streso lygį. Darbuotojų tarpusavio santykiai padaliniuose 2024 m., kaip ir 2022 m., buvo gana pozityvūs, tačiau kai kurie neigiami santykių aspektai, tokie kaip bendradarbiavimo tarp skyrių stoka, komunikacijos problemos, nuvertinantis požiūris į RS skyriaus veiklą, išliko. Darbuotojų ir nuteistųjų santykiuose abiejuose tyrimuose buvo išskirti panašūs aspektai, akcentuojant tarpusavio pasitikėjimo stoką, nuteistiesiems pabrėžiant darbuotojų nepagarbą,

formalizuotą, represyvų požiūrį, tuo tarpu darbuotojams pabrėžiant, kad nuteistųjų drausminimas yra nepakankamas, todėl nuteistieji elgiasi manipuliatyviai, agresyviai, neprognozuojamai.

**Apibendrinat pokyčius, kurie susiję su nuteistųjų gyvenimo kokybe**, pažymėtina, kad nors dalies nuteistųjų gyvenimo sąlygos ir butis dviejų metų laikotarpyje gerėjo (moduliniai nameliai, renovuotos patalpos, nauji čiužiniai), dalis sisteminių problemų, tokių kaip gyvenimo sąlygų skirtumai, maisto kokybė nuteistųjų valgykloje, prekių kainos ir kokybė parduotuvėje, telefoninių pokalbių kainos ir privatumo stoka, darbinės veiklos prieinamumo, įvairovės, atlygio ir darbo sąlygų problemos, išliko aktualios. Kaip ir 2022 m., 2024 m. nuteistieji jautėsi nesuprantantys su jais susijusių priimamų sprendimų ir išreiškė nepasitenkinimą paskatinimų, nuobaudų, lygtinio paleidimo ir rizikos vertinimo praktika. Nuteistieji įvardijo galimybių gauti psichologinę ir psichiatrinę pagalbą trūkumą, sumažėjusį užimtumo, ypač sportinės veiklos prieinamumą, santykių su šeima palaikymo ribojimus (dėl administracinių baudų, kurių neįstengia susimokėti). Nuteistųjų gyvenimo kokybė daugeliu aspektų išliko panaši, ją sąlygojo didelis narkotinių medžiagų paplitimas kalėjime, subkultūros taisyklių laikymosi svarba. Geresnė gyvenimo kokybė kai kuriuose padaliniuose (moduliniuose nameliuose, TOG padalinyje) prisideda prie subkultūros įtakos mažėjimo, kai nuteistieji dėl geresnių gyvenimo sąlygų ir kitų lengvatų atsisako laikytis subkultūros taisyklių. Nuteistieji, dalyvavę 2024 m. tyrime, pastebėjo tam tikrus pokyčius darbuotojų požiūryje į nuteistuosius, teigiamai vertina tuos, kurie stengiasi padėti, laikytis supratingesnio ir mažiau represyvaus požiūrio. Teigiami pokyčiai buvo pabrėžiami kalbant apie kasdieninį, nuolatinį kontaktą su nuteistaisiais turinčius darbuotojus, taip pat tuos, kurie dar neturi ilgametės darbo kalėjime patirties.

Visgi sisteminių problemų, tokių kaip teisinio reguliavimo pokyčiai, pakankamas bausmių vykdymo sistemos finansavimas, investicijos į kalėjimų infrastruktūrą, kalėjimas nepajėgus išspręsti, o šie sisteminiai klausimai reikšmingai sąlygoja tiek darbuotojų, tiek nuteistųjų gyvenimo ir darbo sąlygas bei nuteistųjų resocializacijos įgyvendinimą.

## IŠVADOS

- 1) Darbuotojų trūkumas kalėjime yra viena esminių problemų, sukeliančių didelį darbo krūvį, fizinį ir emocinį pervargimą bei padidėjusį nesaugumą. Šią situaciją apsunkina neadekvatus atlyginimų lygis, perteklinė biurokratinė našta ir nuolatinės administracinės reformos. Aukštas streso lygis, neigiamai veikiantis darbuotojų gerovę ir persikeliantis į jų asmeninį gyvenimą, mažina motyvaciją ir darbo efektyvumą. Nors laikini sprendimai, tokie kaip darbuotojų iš kitų kalėjimų pasitelkimas ir viršvalandinio darbo galimybės, tyrimo dalyvių vertinimu, padeda stabilizuoti situaciją, tačiau jie nėra pakankami.
- 2) Nors tyrimo metu kalėjimo darbuotojai pažymėjo kai kuriuos buitinių darbo sąlygų pagerinimus (pvz., kondicionierių įrengimą, infrastruktūros atnaujinimą, darbo priemonių prieinamumą), šie pokyčiai nepalietė visų darbuotojų vienodai. Kai kuriuose padaliniuose, ypač nerenovuotuose pastatuose, infrastruktūros būklė išlieka itin prasta. Beveik pusė darbuotojų mano, kad darbuotojams skirtos patalpos yra netinkamos.
- 3) Tyrimas atskleidė įvairialypius kalėjimo darbuotojų santykius, kuriuose persipina skirtingi požiūriai į vadovus, tiesioginius vadovus ir kolegas. Santykiai su tiesioginiais vadovais dažniausiai įvertinami geriau, nei su aukštesnės grandies vadovybe, pabrėžiant tiesioginės komunikacijos ir tarpusavio pasitikėjimo svarbą. Tačiau darbuotojų požiūris į aukštesnės grandies vadovybę rodo pasitikėjimo ir vieningumo jausmo stoką – vadovybės iniciatyvos neretai suvokiamos kaip fragmentiškos ar net skatinančios įtampą tarp skyrių. Darbuotojų lūkesčiai, kad sprendimai ir politika būtų aiškūs, pagrįsti ir suvokiami kaip naudingi visiems padaliniams.
- 4) Darbuotojų tarpusavio santykiuose ypač ryškėja komandos vidinė sanglauda, kuria grįstas emocinis saugumas ir palaikymas, ypač krizinėse situacijose. Vis dėlto tarp padalinių pastebimas pasitikėjimo ir atviros komunikacijos trūkumas, o tai apsunkina kasdienį darbą ir kelia papildomą įtampą. Tai gali būti ženklas, kad kalėjime trūksta bendros strategijos ar komunikacijos mechanizmų, kurie padėtų efektyviau keistis informacija. Tokia strategija galėtų

paskatinti didesnę pasitikėjimą tarp skirtingų padalinių, leistų geriau koordinuoti veiklą ir skatintų vieningesnę darbo klimata.

- 5) Tyrimo metu išryškėję kartų skirtumai kolektyve atskleidė skirtingą požiūrį į darbo vertybes ir atlyginimą. Vyresni darbuotojai, kurie labiau vertina stabilumą ir patirtį, dažniau jaučiasi mažiau įvertinti, lyginant su jaunesniais kolegomis. Ši tendencija atspindi kolektyve esantį poreikį dėmesio paskirstymui tarp skirtingų kartų darbuotojų, siekiant palaikyti ilgalaikę vienybę ir motyvaciją, kartu mažinant įtampos tarp darbuotojų riziką, kad visi darbuotojai jaustųsi svarbūs ir deramai įvertinti.
- 6) Gana neigiamas darbuotojų savo pripažinimo ir asmeninio efektyvumo dimensijos įvertis, taip pat dar kritiškesnis darbuotojų profesionalumo įvertinimas iš nuteistųjų perspektyvos rodo, kad darbuotojų profesionalumas yra viena iš probleminių sričių. Nuteistieji darbuotojų neprofesionalumo klausimą siejo su stagnacija, nepakankamu kolektyvo atsinaujinimu. O darbuotojai kritiškai pasisakė dėl jų menko įtraukimo į sprendimų priėmimą, gana vangaus iniciatyvų palaikymo ir geresnių darbo rezultatų skatinimo. Viso kalėjimo darbo efektyvumui ir kokybei bendrai kliūdo ir nusistovėjęs funkcinis susiskaldymas, vieningo supratimo bei bendrų tikslų siekimo trūkumas.
- 7) Santykiai tarp nuteistųjų ir darbuotojų yra sudėtingi ir įtempti, su aiškiai išreikštu pasitikėjimo trūkumu ir abipusio atsargumo atmosfera. Nuteistųjų santykius su darbuotojais ypač veikia kalėjimo hierarchinė struktūra, kurioje nuteistieji jaučia didelį jų statuso skirtumą. Tai apsunkina jų galimybę atvirai kalbėti, išreikšti nuomonę ar gauti abipusį supratimą. Nuteistieji dažnai pabrėžė, kad jų prašymai ir problemos ignoruojami, ypač kalėjimo vadovybės lygmenyje, o dalis darbuotojų elgiasi su jais nepagarbiai ir netgi provokuoja konfliktus. Nepaisant to, nuteistieji geriau vertina tiesiogiai su jais dirbančius darbuotojus, kurių empatija ir pagarbus elgesys padeda mažinti įtampą. Individualus darbuotojų požiūris gali turėti teigiamą poveikį santykių kokybei, tačiau nepakankamai kompensuoja neigiamą kalėjimo hierarchinės struktūros ir tarpusavio nepasitikėjimo atmosferos įtaką.
- 8) Darbuotojai savo ruožtu vertina santykius su nuteistaisiais šiek tiek pozityviau. Jie supranta, kad pagarbus bendravimas yra svarbus, nes padeda spręsti kasdienes problemas ir mažina skundų skaičių. Vis dėlto darbuotojai taip pat susiduria su iššūkiais, kuriuos kelia pavojinga kalėjimo aplinka (pvz., rizika būti užpultiems) ir nuteistųjų manipuliacijos. Nuolatinis atsargumo jausmas riboja darbuotojų galimybes pasitikėti nuteistaisiais. Abipusis nepasitikėjimas sukuria užburta ratą, kai tiek nuteistieji, tiek darbuotojai jaučiasi nesaugūs ir neįvertinti, o tai dar labiau apsunkina galimybes užmegzti konstruktyvius santykius. Dėl hierarchinio ir formalizuoto kalėjimo valdymo nuteistieji dažnai jaučia kalėjimo vadovybės distanciją. Tai formuoja jų nusivylimą kalėjimo vadovybe, kurią jie suvokia kaip abejingą nuteistųjų poreikiams. Ši distancija mažina nuteistųjų resocializacijos galimybes ir trukdo mikroklimato gerinimui, nes tiek nuteistieji, tiek darbuotojai linkę riboti atvirą komunikaciją.
- 9) Tyrimas atskleidė kontrastuojantį darbuotojų ir nuteistųjų požiūrį į pastarųjų teises ir kalinimo sąlygas. Darbuotojų nuomone, nuteistieji turi per daug teisių, drausminės priemonės taikomos per retai, o pažeidimai, jų nuomone, dažnai daromi tyčia ir sąmoningai. Darbuotojai mano, kad nuteistųjų galios lygis kalėjime yra per didelis, o gyvenimo sąlygos – patogios. Tuo tarpu nuteistieji savo padėtį vertina kaip neteisingą ir nesąžiningą, nurodydami, kad jų teisės neretai ribojamos be aiškių motyvų ar pagrindimo, ypač sprendžiant dėl lygtinio paleidimo, trumpalaikių išvykų, perkėlimo į lengvąją grupę ar atvirą tipą. Nepasitenkinimas, kylantis tarp darbuotojų ir nuteistųjų, sąlygotas skirtingų perspektyvų ir prioritetų. Darbuotojai akcentuoja gerėjančias nuteistųjų kalinimo sąlygas, tačiau patys nemato pagerėjimo savo darbo sąlygose, o tai gali skatinti jų suvokimą apie augančią nuteistųjų „galios“ poziciją. Tuo tarpu nuteistieji savo padėties gerėjimą suvokia ne per patogesnes buvimo nelaisvėje sąlygas, bet per galimybes siekti laisvės – pereiti į atvirojo tipo kalinimą ar gauti lygtinį paleidimą.
- 10) Skirtingai darbuotojai ir nuteistieji vertina skatinimo ir baudimo praktiką. Nuteistieji dažniausiai ją apibūdina neigiamai, akcentuodami sprendimų neaiškumą, individualių aplinkybių ignoravimą ir pastangų neįvertinimą. Tai sukelia beviltiškumo jausmą ir mažina motyvaciją

keistis. Nors skatinimo priemonės gauti įmanoma, jos dažnai vertinamos kaip nereikšmingos arba neteisingai taikomos. Drausminės nuobaudos, nuteistųjų manymu, kartais skiriamos už smulkius pažeidimus, o jų taikymą nulemia ne tik pažeidimai, bet ir pareigūnams neįtinkantis bendravimas. Kai kuriais atvejais drausminės nuobaudos suvokiamos kaip spaudimo ar susidorojimo priemonė, ypač taikant kolektyvinę atsakomybę už individualius nusižengimus. Darbuotojai savo ruožtu pabrėžė, kad nuteistieji siekia savo tikslų manipuliacijomis, savęs žalojimu, pertekliniu skundų rašymu ar agresyviu elgesiu. Tuo tarpu nuteistieji šiuos veiksmus laiko kovos už savo teises ir problemų sprendimo priemonėmis. Tokia situacija atskleidžia esminius komunikacijos trūkumus ir įtampą tarp nuteistųjų ir darbuotojų, kuri neleidžia užtikrinti aiškiai suprantamos bei motyvuojančios skatinimo ir baudimo sistemos.

- 11) Nuteistieji dėl esamo sveikatos priežiūros specialistų trūkumo susiduria su patekimo pas specialistus problemomis, o patekus pas gydytoją suteikiama pagalba laikoma nepakankamai gera, itin sunku gauti specializuotas sveikatos priežiūros paslaugas. Nuteistieji nurodė, jog suteikiamas gydymas yra prastas, nepaskiriami norimi vaistai, sunku sveikatos priežiūros paslaugas gauti už laisvės atėmimo vietos ribų. Nuteistiesiems itin trūksta tinkamos psichologinės ir psichiatrinės pagalbos, įvardijamas specialistų trūkumas, ypač priklausomybes turintiems asmenims, kuriems nėra suteikiamas tinkamas gydymas.
- 12) Tiek darbuotojai, tiek nuteistieji nurodė, kad kalėjime narkotinių medžiagų vartojimas yra labai paplitęs. Susiduriama su iššūkiu, kai testai, nustatantys apsvaigimą nuo psichiką veikiančių medžiagų, nefiksuoja naujų narkotinių medžiagų, o metadonas tampa nauju svaiginimosi būdu. Nors problemą suvokia tiek darbuotojai, tiek nuteistieji, tačiau ne visiems pagalba ir gydymas nuo priklausomybės yra pasiekiamas.
- 13) Po atlikto tyrimo 2022 m. buvo parengtas Kriminalinės subkultūros apraiškų Pravieniškių 1-ajame kalėjime prevencijos priemonių planas ir įgyvendinamos priemonės, tačiau 2024 m. pastebėti tik nedideli pokyčiai. Viena vertus, pokalbių 2024 m. metu nepastebėta darbuotojų, atvirai palaikančių kriminalinę subkultūrą, išryškėjo darbuotojų siekis vienodai elgtis su visais nuteistaisiais, nekreipiant dėmesio į kastas. Kita vertus, kriminalinės subkultūros apraiškos išliko nuteistųjų santykiuose, valgykloje, bendrųjų patalpų ir tualetų valyme, nuteistųjų paskirstyme į gyvenamąsias patalpas pagal kastas, nuteistųjų dalyvavime bendruose renginiuose. Dalis darbuotojų ir toliau vartoja nuteistųjų subkultūros žargoną, skeptiškai vertina kriminalinės subkultūros išnaikinimo kalėjime galimybes.
- 14) Pagrindinėmis subkultūros egzistavimo priežastimis išlieka nuteistųjų, kuriančių subkultūrą ir besilaikančių jos taisyklių, nuostatos, palaikančių subkultūrą darbuotojų požiūris, bendrabučio tipo patalpos, nuteistųjų, pirmą ir ne pirmą kartą atliekančių laisvės atėmimo bausmę, neatskyrimas. Kriminalinė subkultūra reikšmingai mažina ar net naikina nuteistųjų resocializacijos kalėjime galimybes – skatina jų išnaudojimą, didina neteisingumo jausmą, mažina saugumą, norą siekti savo tikslų teisėtais būdais. Siūlomi ūkio darbai yra laikomi žeminančiais dėl subkultūros taisyklių. Nuteistieji, nenorintys prarasti savo statuso, vengia imtis šių darbų, todėl jiems tampa beveik neįmanoma gauti lengvesnes bausmės atlikimo sąlygas. Kalėjimo modernizavimas užtikrinant kamerinį kalinimą nors ir visiškai neišspręstų problemos, bet įgalintų kalėjimo vadovybę ir personalą efektyviau valdyti kriminalinės subkultūros rizikas.
- 15) Kai kurie nuteistieji renkasi atsisakyti kriminalinės subkultūros arba laikytis jos ne taip griežtai, siekdami pasinaudoti geresnėmis kalinimo sąlygomis, ypač galimybe pereiti į atviro tipo kalinimą ar lengvąją grupę. Šis aspektas atskleidžia galimą subkultūros įtakos mažinimo kryptį, paremtą nuteistųjų stipria motyvacija siekti laisvės ir geresnių sąlygų.
- 16) Socialinių ryšių palaikymas su artimaisiais yra vienas svarbiausių veiksnių, skatinančių nuteistųjų resocializaciją, padedančių prisitaikyti visuomenėje atlikus ilgalaikes bausmes. Dauguma nuteistųjų reguliariai bendrauja su šeimos nariais, tačiau galimybes palaikyti ryšius su savo artimaisiais mažina didelis atstumas iki namų, per maža apsilankymų, pokalbių trukmė, dideli skambučių tarifai. Nuteistieji negali gauti trumpalaikių išvykų dėl turimų administracinių baudų, tačiau baudų sumokėti negali, nes jiems mokama mažai pinigų už darbinę veiklą. Kaip ir



tyrimo 2022 m. metu nuteistieji nepatenkinti telefoninių pokalbių privatumo pažeidimais, nes taksofonai yra koridoriuose, kur viską girdi šalia esantys darbuotojai ir nuteistieji.

- 17) Nuteistųjų gyvenimo sąlygos pagerėjo, lyginant su 2022 m. Geros sąlygos renovuotuose pastatuose, čiužiniai pakeisti į naujus. Ypač geros gyvenimo sąlygos moduliniuose nameliuose ir TOG padalinyje padeda palaikyti teigiamą atmosferą. Tačiau yra likę pastatų, bendrabutinių patalpų, kuriose sąlygos labai prastos. Lovų spyruoklės išsitampiusios, kai kuriose patalpose yra blakių, tarakonų, pelėsis, nėra spintų rūbams pasikabinti. Dalis naudojamos įrangos (skalbimo mašinos, kriauklės, maišytuvai) yra kritinės būklės, nuteistiesiems neleidžiama pasiremontuoti, yra problemų užtikrinant galimybę nusiprausti šiltu vandeniu.
- 18) Maitinimo kokybė kalėjimo valgykloje dažnai kritikuojama dėl prastų, kartais net sugedusių patiekalų, mažų porcijų ir nevisavertės mitybos. Nuteistieji šią problemą sieja su daug metų nekeičiamu maisto tiekėju, silpna kontrole ir netinkamu maisto gaminiu. Dėl šių trūkumų dalis nuteistųjų renkasi gaminti maistą patys, tačiau tai didina jų asmenines finansines išlaidas ir kelia nepasitenkinimą.
- 19) Nuteistieji kritikuoja kalėjimo pardutuvę dėl prastos maisto kokybės, pasibaigusių galiojimo terminų, riboto prekių pasirinkimo ir itin didelių kainų. Jie pastebi apgavysčių atvejus dėl svorio neatitikimų. Šios problemos ypač apsunkina gyvenimą tiems, kurie pasikliauja pardutuve kaip alternatyva valgyklos maistui. Atviro tipo baumės atlikimo vietose papildomų iššūkių kelia ir per trumpas laikas, skiriamas apsipirkimui.
- 20) Pozityvaus užimtumo organizavimo galimybės kalėjime yra ribotos dėl žmogiškųjų išteklių, patalpų ir inventoriaus trūkumo. Nepaisant esamų iššūkių, nemaža dalis nuteistųjų užimtumo galimybes įvertino kaip pakankamas. Tačiau trūksta veiklų, susijusių su kryptingu pasiruošimu išėjimui į laisvę. Teigiamai vertinami savanorių vedami užsiėmimai, tačiau pastebimas jų sumažėjimas. Neigiamai vertinamos galimybės užsiimti sportu. Nuteistieji akcentuoja sporto įrangos trūkumą ir nepakankamą jos kokybę bei skundžiasi ribotomis galimybėmis naudotis sporto aikštelėmis. Pablogėjusias sportavimo sąlygas nuteistieji linkę sieti su kalėjimo vadovybės pasikeitimu bei neigiamomis nuostatomis nuteistųjų atžvilgiu. Kad situacija gerėtų, darbuotojų nuomone, svarbu mažinti biurokratinis suvaržymus organizuojant užimtumo veiklas kalėjime, įgalinti pačius nuteistuosius įsitraukti į pozityvaus užimtumo organizavimą.
- 21) Nuteistųjų darbinės veiklos organizavimas išlieka opi problema. Nors daugelis nuteistųjų norėtų užsiimti darbine veikla, jos vietos beveik visada užimtose. Siūlomi ūkio darbai dažnai yra atmetami nuteistųjų, nes šie darbai asocijuojami su „nuskriaustųjų“ kastomis kalėjimo subkultūroje, todėl daugelis jų vengia šių pareigų, kad išvengtų neigiamų pasekmių socialiniame hierarchijos kontekste. Nuteistieji, kurie vykdo darbinę veiklą, skundžiasi dėl neteisingo atlygio (išmokos). Kita alternatyva – pradėti vykdyti individualią veiklą – daugelio nuteistųjų vertinama kaip sukurianti daugiau vargo, negu naudos, nuteistiesiems trūksta aiškumo ir konkretumo dėl individualios veiklos registravimo, jos priskyrimo darbinei veiklai kriterijų.
- 22) Nuteistųjų neteisingumo jausmą stiprina jų atžvilgiu priimami sprendimai, kurie jiems atrodo nepagrįsti ar neaiškūs. Informacijos trūkumas apie sprendimų motyvus, nenuoseklus teisės normų taikymas ir perteklinė biurokratija gilina šį jausmą.
- 23) Nuteistieji nusivylę nusikalstamo elgesio rizikos vertinimo sistema. Jų teigimu, nepaisant dalyvavimo programose, gerų elgesio įrašų ir pastangų gauti teigiamą įvertinimą, jų rizikos vertinimo rezultatai dažnai nesikeičia, o tai apsunkina galimybes gauti lygtinį paleidimą. Nuteistiesiems rizikos vertinimas neretai atrodo neaiškus – jie nesupranta, kodėl, nepaisant gero elgesio, rizika nesumažėja. Toks nusivylimas kai kuriuos nuteistuosius demotyvuoja aktyviai dalyvauti resocializacijos procese ir laikytis taisyklių. Viena vertus, ši situacija galimai indikuoja rizikos vertinimo sistemos trūkumus, kita vertus, ji gali būti susijusi su nepakankamu nuteistųjų supratimu apie rizikos vertinimo instrumentus, jų veikimo principus ir paskirtį.
- 24) Tyrimas atskleidė aukštą sprendimų biurokratizacijos lygį. Biurokratinių taisyklių griežtumas kelia didelį nepasitenkinimą, nes nuteistieji mano, kad jų gyvenimo kokybė kalėjime yra apsunkinama dėl neesminių priežasčių.

- 25) Saugumas yra viena iš aukščiausiai įvertintų nuteistųjų gyvenimo kokybės dimensijų, tačiau negalima teigti, kad visų kategorijų nuteistieji jaučiasi saugūs. Tik trečdalis nuteistųjų mano, kad nereikia bijoti kitų nuteistųjų grasinimų, priekabiavimo ar smurto. Drausmės grupėje saugumo įvertinimai yra žemiausi. Konfliktai tarp nuteistųjų dažniausiai kyla dėl skolų už narkotines medžiagas, o šių situacijų valdymas kelia iššūkių tiek nuteistiesiems, tiek darbuotojams. Nepakankama infrastruktūra ir prastos gyvenimo sąlygos taip pat prisideda prie saugumo jausmo trūkumo.
- 26) Darbuotojų saugumo užtikrinimas yra viena iš prasčiausiai vertinamų kalėjimo gyvenimo kokybės sričių, atspindinti visam kalėjimui aktualią problemą. Pareigūnai jaučiasi nesaugūs dėl dažnėjančių nuteistųjų išpuolių, agresyvaus ir manipuliatyvaus elgesio bei nuolatinės grėsmės susidurti su fiziniu smurtu ar emociniu spaudimu, ypač drausmės grupėje. Gana žemi saugumo vertinimo rodikliai sietini ne tik su personalo trūkumu, bet ir su nepakankamu reagavimu į pavojingus incidentus, komunikacijos stoka tarp skyrių, informacijos nepasidalijimu ir tarpusavio pasitikėjimo stoka.
- 27) Nors nuteistieji išpuolius prieš pareigūnus dažniausiai vertina kaip pavienius atvejus, darbuotojai mano, kad šie įvykiai atspindi nuteistųjų ir darbuotojų galių disbalansą, kur nuteistųjų teisės pabrėžiamos labiau nei jų atsakomybės, o pareigūnai jaučiasi praradę autoritetą. Tai apsunkina galimybes palaikyti tvarką ir užtikrinti saugumą. Be to, įvykusių užpuolimų kontekste kai kurie nuteistieji dar labiau ryžtasi demonstruoti savo galią. Nepaisant iššūkių, tam tikra darbuotojų dalis išpuolius vertina kaip mobilizuojantį veiksni, skatinantį stiprinti kolektyvinį budrumą ir tarpusavio palaikymą. Darbuotojų nuomone, siekiant pagerinti saugumo situaciją, būtina įgyvendinti dinaminio saugumo modelį, didinti darbuotojų kompetencijas, užtikrinti pakankamą resursų skyrimą, gerinti komunikaciją ir stiprinti pasitikėjimą tarp kolegų bei vadovybės.
- 28) Iš darbuotojų perspektyvos bendras gyvenimo kokybės kalėjime įvertinimas šiek tiek blogėjo, lyginant su 2022 m., pusės dimensijų įvertinimo rezultatai pablogėjo ir didesni pokyčiai yra blogėjimo kryptimi. Toks neigiamas pokytis gali būti siejamas su darbuotojų trūkumu, labai dideliu nuteistųjų skaičiumi kalėjime, ženkliai padidėjusiu nuteistųjų skaičiumi tenkančiu vidutiniškai vienam darbuotojui, dėl to kylančiomis saugumo, kontrolės užtikrinimo ir bendro situacijos valdymo problemomis, kurios galėjo sąlygoti padidėjusį darbuotojų streso lygį ir visą darbuotojų gyvenimo kokybės įvertinimą. Tyrėjai atvyko į kalėjimą daryti tyrimą beveik iš kart po nuteistųjų užpuolimų ir vadovų pasikeitimų. Tai taip pat galėjo turėti įtakos bendrai atmosferai, darbuotojų saugumo ir stabilumo jausmui. Darbuotojų vertinimuose identifikuotas pozityvesnis pasitikėjimo, užuojautos, išipareigojimo nuteistiesiems įvertinimas, nežymūs teigiami pokyčiai, susiję su darbuotojų santykiais su nuteistaisiais, nuostatomis nuteistųjų atžvilgiu, pagalba jiems ir dinaminės apsaugos metodo taikymu.
- 29) Iš nuteistųjų perspektyvos bendras gyvenimo kokybės kalėjime įvertinimas nežymiai pagerėjo, lyginant su 2022 m. Šiek tiek pozityviau įvertintas darbuotojų padrumas, biurokratinis teisėtumas ir nuteistųjų gerovė. Tačiau daugiau kaip pusės dimensijų vertinimo rezultatai pablogėjo ir didesni pokyčiai yra blogėjimo kryptimi. Didžiausias neigiamas pokytis – nuteistieji žymiai blogiau įvertino personalo profesionalumą. Nors kalėjimo darbuotojams buvo sudarytos galimybės dalyvauti dinaminio saugumo metodo taikymo mokymuose, dalis iš jų dalyvavo, tačiau nuteistųjų vertinimuose matome neigiamus pokyčius, susijusius su dinaminės apsaugos metodo taikymu ir darbuotojų nuostatomis nuteistųjų atžvilgiu (dimensijose: patekimas į kalėjimą, pagarba, mandagumas, darbuotojų ir nuteistųjų santykiai, žmoniškumas, rūpinimas pažeidžiamais, pagalba ir parama).
- 30) Apibendrinant kalėjimą galima būtų apibūdinti kaip susijaukusį – kalėjimo valdymas sutrikęs, dėl problemų gausos darbuotojams sunku išlaikyti psichologinę pusiausvyrą, tirtų rodiklių visuma nerodo aiškios teigiamų pokyčių krypties. Sisteminių problemų, tokių kaip teisinio reguliavimo pokyčiai, labai didelis nuteistųjų skaičius, nepakankamas bausmių vykdymo sistemos finansavimas, investicijos į infrastruktūrą, kalėjimas išspręsti yra nepajėgus, nors šie sisteminiai klausimai reikšmingai sąlygoja tiek darbuotojų, tiek nuteistųjų gyvenimo ir darbo

sąlygas bei nuteistųjų resocializacijos įgyvendinimą. Atsižvelgiant į tai, pasiekti ryškaus pagerėjimo per dvejų metų laikotarpį yra labai sudėtinga.

## SIŪLYMAI

- 1) LKT ir kalėjimo viršininkui rekomenduotina ieškoti įvairesnių padėčių stabilizuojančių sprendimų, susijusių su darbuotojų trūkumo ir krūvio klausimais, jeigu būtina, kiek įmanoma labiau individualizuoti darbo sąlygas (grafiko derinimas, nuotolinis, papildomas darbas).
- 2) Kompetencijų ugdymo valdybai organizuoti mokymus, skirtus stiprinti kalėjimo vadovybės kompetencijas ir lyderystės gebėjimus.
- 3) Kalėjimo viršininkui vykdyti mikroklimato stebėseną bei prireikus imtis atitinkamų priemonių mikroklimato gerinimui.
- 4) Kalėjimo viršininkui ir LKT užtikrinti, kad darbuotojams esant poreikiui būtų teikiama pagalba, susijusi su patiriamu stresu (pvz., nukreipimas pas įstaigos psichologą). Kompetencijų ugdymo valdybai organizuoti mokymus susijusius su streso valdymo / įveikos strategijomis.
- 5) Kalėjimo viršininkui ir LKT įgyvendinti priemones, leidžiančias didinti darbuotojų įtraukimą į sprendimų priėmimą, susijusių su kalėjimo veiklos organizavimu, tokiu būdu stiprinant ryšį su vadovaujančiąja grandimi.
- 6) Lietuvos kalėjimų tarnybai ir kalėjimo viršininkui tobulinti darbuotojų motyvacinę sistemą, naudojant papildomas „minkštąsias“ motyvacinės priemones: iniciatyvų skatinimą, paskatinimus, palaikymą, grįžtamąjį ryšį.
- 7) Siekiant gerinti santykius tarp nuteistųjų ir darbuotojų, Kompetencijų ugdymo valdybai organizuoti darbuotojų mokymus apie konstruktyvią komunikaciją bei didinti jų kompetencijas sprendžiant bei suprantant nuteistųjų poreikius.
- 8) Kalėjimo viršininkui stiprinti vadovybės išitraukimą į darbuotojų ir nuteistųjų kasdienes problemas, skatinti daugiau dialogo ir didesnio vadovų matomumo.
- 9) LKT vyriausiajai gydytojai ir Saugumo koordinavimo ir kontrolės skyriui bei kalėjimo viršininkui įvertinti tyrimo metu pareigūnų įvardintą problemą dėl nuolatinio ir daug laiko bei žmogiškųjų išteklių kainuojančio nuteistųjų vedimo pas sveikatos priežiūros specialistus.
- 10) Kalėjimo viršininkui užtikrinti, kad priimant sprendimus nuteistųjų atžvilgiu visais atvejais būtų pateikiami priimto sprendimo motyvai bei teisinis ir faktinis pagrindai, o pateikiant rašytinius atsakymus – laikomasi Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo.
- 11) Kalėjimo viršininkui užtikrinti, kad svarstant dėl skatinimo priemonės skyrimo ar neskyrimo nuteistajam, priėmus neigiamą sprendimą, būtų paaiškinamos priimto sprendimo priežastys, o skiriant skatinimo priemonę, ji būtų skiriama atsižvelgiant į jos tikslingumą bei daromą įtaką nuteistojo resocializacijai.
- 12) Kalėjimo viršininkui rekomenduotina užtikrinti susistemintos aktualios teisinės informacijos prieinamumą nuteistiesiems, pateikiant konkrečius argumentus ir motyvus nuteistiesiems teisinės padėties pokyčių klausimais. Esant galimybei įtraukti nuteistuosius į sprendimų priėmimą, o skiriant drausmines nuobaudas – atsižvelgti į jų pasiaiškinimus bei kiekvieno įvykio individualias aplinkybes.
- 13) LKT užtikrinti, kad visiems nuteistiesiems, o ypač priklausomybes nuo psichoaktyvių medžiagų turintiems asmenims, būtų suteikiama reikalinga psichologinė pagalba.
- 14) LKT užtikrinti, kad visiems norintiems priklausomybės ligomis sergantiems nuteistiesiems būtų teikiamos prevencijos, diagnostikos ir pagalbos paslaugos, o visi nuteistieji būtų informuoti apie vykdomų programų ir gydymo prieinamumą.
- 15) LKT, kalėjimo viršininkui ir Kompetencijų ugdymo valdybai užtikrinti, kad psichologines paslaugas nuteistiesiems teikiantiems darbuotojams būtų organizuojami mokymai apie darbą su itin pažeidžiamais, į savižalą linkusiais asmenimis bei didinti psichologinių paslaugų prieinamumą kalėjime.
- 16) Kalėjimo viršininkui sustiprinti metadono vartojimo kontrolę, užtikrinant, kad asmenys, kuriems paskirtas šis gydymas, jį vartotų vietoje ir nebandytų išsinešti medikamento, siekdami galimo

- platinimo tarp kitų nuteistųjų. Priklausomybių nuo psichoaktyvių medžiagų turintiems nuteistiesiems teikti informaciją apie galimas reabilitacijos programas ir psichologo konsultacijas.
- 17) Kalėjimo viršininkui kartu su darbuotojais diskrecijos ribose skirti geresnes įkalinimo sąlygas tiems nuteistiesiems, kurie nesilaiko kriminalinės subkultūros. Siūloma kurti tokias situacijas, kad nuteistiesiems būtų nenaudinga laikytis kriminalinės subkultūros (pvz., žemesniųjų kastų nuteistieji pirmi eitų į valgyklą, parduotuvę ir pan.).
  - 18) LKT ir kalėjimo darbuotojams vykdyti priemones, numatytas 2024 m. LKT direktoriaus patvirtintame „Kriminalinės subkultūros apraiškų laisvės atėmimo vietų įstaigoje mažinimo plane“. Kalėjimų viršininkui užtikrinti priemonių įgyvendinimo kontrolę.
  - 19) LKT pagal galimybes sudaryti sąlygas nuteistiesiems atlikti bausmę netoli namų (ne daugiau kaip 1 valanda kelio).
  - 20) Turto valdymo skyriui ir kalėjimo viršininkui užtikrinti bent minimalų privatumą nuteistiesiems telefoninių pokalbių metu.
  - 21) Informacinių technologijų ir Turto valdymo skyriams atlikti analizę dėl galimybių plėsti kitokias skambinimo vietas ir technologijas (internetinę telefoniją), siekiant spręsti telefoninių pokalbių nuteistiesiems aukštų tarifų ir ryšio kokybės problemą.
  - 22) Kriminalinės žvalgybos skyriui ir SVS reguliariai tikrinti, ar nėra pasisavinami maisto produktai nuteistųjų valgykloje.
  - 23) Turto valdymo skyriaus vedėjui peržiūrėti nuteistųjų valgykloje tiekiamo maisto kokybės kontrolės tvarką, siekiant užtikrinti, kad nebūtų gaminamas netinkamos kokybės maistas (pavyzdžiui, žuvies kotletai, kurių beveik niekas nevalgo, pervirtas ar nepakankamai termiškai apdorotas maistas ir pan.).
  - 24) Lietuvos Respublikos vyriausybei skirti finansavimą naujam kalėjimui Vakarų Lietuvoje (pvz., prie Klaipėdos).
  - 25) Teisingumo ministerijai ir Vyriausybei skirti Lietuvos kalėjimų tarnybai tiek lėšų, kad būtų galima pasiekti nuteistųjų resocializacijos tikslus (būtų sukurta nuteistųjų resocializacijai reikiama infrastruktūra, pastatyti ir renovuoti kalėjimai, kuriuose būtų ne daugiau kaip po 500 nuteistųjų, nuteistieji gyventų ne daugiau kaip po 2 vienoje patalpoje, būtų sudarytos užimtumo galimybės visiems to norintiems nuteistiesiems, kad būtų užtikrinti konkurencingi darbuotojų atlyginimai, patrauklios darbo sąlygos, kad būtų sukurtas reikiamas kiekis pareigybių ir jos būtų užimtoms reikiamą kvalifikaciją turinčių darbuotojų).
  - 26) **Darbuotojų siūlymai:** didinti darbuotojų skaičių; užtikrinti darbuotojų saugumą; neturėtų likti atskirų skyrių – turi būti vienas universalus pareigūnas, kuriam rūpėtų ir saugumas, ir resocializacija; mažinti darbo krūvį; gerinti darbo užmokestį; didesnis palaikymas iš vadovų; didinti nuteistųjų kontrolę; gerinti fizines darbo sąlygas; skatinti darbuotojus už gerai atliktą darbą; organizuoti bendrą mankštą; trumpinti darbo laiką.
  - 27) **Nuteistųjų siūlymai:** gerinti buitines gyvenimo sąlygas; mažinti biurokratizmą bei į klausimus atsakinėti paprastai, o ne įstatymiškai; didinti jaunų žmonių skaičių darbuotojų tarpe; mažinti narkotinių medžiagų kiekį kalėjime; drausminti darbuotojus, kurie netinkamai atlieka savo funkcijas; leisti nuteistiesiems patiems spręsti savo problemas; gerinti maitinimą; didinti užimtumą bei įrengti geresnę erdvę sportui; leisti patiems pasirinkti, su kuo atlikti bausmę vienoje gyvenamojoje patalpoje; didinti pareigūnų kompetenciją; didinti privatumo užtikrinimą naudojantis taksofonu; suteikti daugiau pasimatymų ir skambučių.

**Pravieniškių 1-ojo kalėjimo darbuotojų apklausa (2024 m. liepos mėn.)**

**Imtis.** Iš viso darbuotojų tyrime dalyvavo 97 Pravieniškių 1-ojo kalėjimo darbuotojai. Toliau lentelėse pateikiami šios imties demografiniai ir su darbo patirtimi susiję duomenys.

<b>Bendras apklaustų darbuotojų skaičius:</b>		<b>97</b>	
		<b>Darbuotojų skaičius<sup>9</sup></b>	<b>% nuo visų atsakusių darbuotojų</b>
<b>Lytis</b>	Moteris	54	56,3
	Vyras	42	43,8
<b>Amžius</b>	18-25 m.	4	4,1
	26-30 m.	10	10,3
	31-40 m.	20	20,6
	41-50 m.	45	46,4
	51-60 m.	16	16,5
	daugiau nei 60 m.	2	2,1
<b>Išsilavinimas</b>	Vidurinis išsilavinimas	5	5,2
	Profesinis išsilavinimas (specialusis vidurinis)	28	28,9
	Aukštesnysis išsilavinimas	5	5,2
	Aukštasis neuniversitetinis (koleginis) išsilavinimas	20	20,6
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (bakalauro)	24	24,7
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (magistras)	15	15,5
<b>Padalinys</b>	Resocializacijos skyrius	37	38,1
	Saugumo valdymo skyrius	58	59,8
	Kitas padalinys	2	2,1
<b>Kaip dažnai tenka tiesiogiai bendrauti su nuteistaisiais</b>	Didžiąją darbo laiko dalį (daugiau kaip 50 %)	72	74,2
	Mažesnę darbo laiko dalį (mažiau nei 50 %)	14	14,4
	Labai mažą darbo laiko dalį (mažiau nei 25 %)	11	11,3
<b>Darbo patirtis bausmių vykdymo sistemoje</b>	Mažiau 1 metų	3	3,1
	1-3 metai (įskaitant)	10	10,3
	4-6 metai (įskaitant)	20	21,7
	7-9 metai (įskaitant)	7	7,6
	10 metų ir daugiau	52	56,5
<b>Darbo patirtis Pravieniškių 1-ajame kalėjime</b>	Mažiau 1 metų	6	6,3
	1-3 metai (įskaitant)	23	24,2
	4-6 metai (įskaitant)	21	22,1
	7-9 metai (įskaitant)	7	7,4
	10 metų ir daugiau	38	40,0
<b>Keliuose kalėjimuose dirbo anksčiau (įskaitant P1K)</b>	1 kalėjime	49	28,9
	2 kalėjimuose	21	56,6
	3 kalėjimuose	5	10,5
	4 kalėjimuose	2	2,6
	7 kalėjimuose	1	1,3

<sup>9</sup> Pastaba: visame dokumente yra pateikiami absoliutūs atsakusių nuteistųjų skaičiai. Procentinė dalis taip pat apskaičiuota nuo visų atsakusių nuteistųjų.

**Dimensijų vidurkiai ir jų patikimumas<sup>10</sup>**

		<b>N=97</b>
	<i>Cronbach'o alfa</i>	Visi darbuotojai
<b><i>Valdymo dimensijos</i></b>		
Požiūris į kalėjimo vadovą	0,681	2,84
Požiūris į aukštesnės grandies vadovus	0,884	2,84
Aukštesnės grandies vadovų elgesys	0,903	3,25
Tiesioginių vadovų elgesys	0,586	3,49
Santykiai su tiesioginiais vadovais	0,869	3,68
<b><i>Pasitenkinimo darbu dimensijos</i></b>		
Santykis su Lietuvos kalėjimų tarnyba	0,837	3,23
Įsipareigojimas	0,854	3,27
Pripažinimas ir asmeninis efektyvumas	0,875	2,97
Įsitraukimas ir motyvacija	0,713	3,07
Stresas	0,663	2,37
Santykiai su kolegomis	0,809	3,67
<b><i>Valdžios dimensijos</i></b>		
Sauga, kontrolė ir saugumas	0,808	2,37
Baudimas ir drausmė	0,684	2,37
Dinaminės apsaugos metodo taikymas	0,389	2,48
<b><i>Nuostatų nuteistųjų atžvilgiu dimensijos</i></b>		
Profesionalus nuteistųjų palaikymas	0,817	2,88
Teigiamos nuostatos nuteistųjų atžvilgiu	0,642	2,50
Pasitikėjimas, užuojauta ir įsipareigojimas nuteistiesiems	0,806	3,17
Santykiai su nuteistaisiais	0,745	3,23
<b><i>Subkultūros dimensijos</i></b>		
Subkultūra	0,459	3,06
<b>Bendras darbo sąlygų kokybės vertinimo (1-10 balais) vidurkis</b>		<b>6,11</b>

<sup>10</sup> Balai, aukštesni už 3 (už neutralią poziciją) paryškinti geltonai.

**Dimensijų vidurkiai pagal darbuotojų grupes**

	N=97	n=37	n=58
	Visi darbuotojai	RS	SVS
<b><i>Valdymo dimensijos</i></b>			
Požiūris į kalėjimo vadovą	2,84	2,85	2,81
Požiūris į aukštesnės grandies vadovus	2,84	2,81	2,83
Aukštesnės grandies vadovų elgesys	3,25	3,25	3,21
Tiesioginių vadovų elgesys	3,49	3,44	3,50
Santykiai su tiesioginiais vadovais	3,68	3,71	3,65
<b><i>Pasitenkinimo darbu dimensijos</i></b>			
Santykis su Lietuvos kalėjimų tarnyba	3,23	3,28	3,16
Įsipareigojimas	3,27	3,40	3,16
Pripažinimas ir asmeninis efektyvumas	2,97	3,00	2,94
Įsitraukimas ir motyvacija	3,07	3,16	2,98
Stresas	2,37	2,14	2,52
Santykiai su kolegomis	3,67	3,56	3,75
<b><i>Valdžios dimensijos</i></b>			
Sauga, kontrolė ir saugumas	2,37	2,44	2,29
Baudimas ir drausmė	2,37	2,55	2,25
Dinaminės apsaugos metodo taikymas	2,48	2,57	2,41
<b><i>Nuostatos nuteistųjų atžvilgiu dimensijos</i></b>			
Profesionalus nuteistųjų palaikymas	2,88	3,44	2,50
Teigiamos nuostatos nuteistųjų atžvilgiu	2,50	2,86	2,25
Pasitikėjimas, užuojauta ir įsipareigojimas nuteistiesiems	3,17	3,69	2,84
Santykiai su nuteistaisiais	3,23	3,66	2,96
<b><i>Subkultūros dimensijos</i></b>			
Subkultūra	3,06	3,10	3,05
<b>Bendras darbo sąlygų kokybės vertinimo (1-10 balų) vidurkis</b>	<b>6,11</b>	<b>6,28</b>	<b>5,95</b>

**Resocializacijos skyriaus ir Saugumo valdymo skyriaus darbuotojų  
dimensijų vidurkių palyginimas<sup>11</sup>**

	<i>n=37</i>	<i>n=58</i>
	<b>RS</b>	<b>SVS</b>
<b><i>Valdymo dimensijos</i></b>		
Požiūris į kalėjimo vadovą	2,85	2,81
Požiūris į aukštesnės grandies vadovus	2,81	2,83
Aukštesnės grandies vadovų elgesys	3,25	3,21
Tiesioginių vadovų elgesys	3,44	3,50
Santykiai su tiesioginiais vadovais	3,71	3,65
<b><i>Pasitenkinimo darbu dimensijos</i></b>		
Santykis su Lietuvos kalėjimų tarnyba	3,28	3,16
Įsipareigojimas	3,40	3,16
Pripažinimas ir asmeninis efektyvumas	3,00	2,94
Įsitraukimas ir motyvacija	3,16	2,98
Stresas	2,14	2,52
Santykiai su kolegomis	3,56	3,75
<b><i>Valdžios dimensijos</i></b>		
Sauga, kontrolė ir saugumas	2,44	2,29
Baudimas ir drausmė	2,55	2,25
Dinaminės apsaugos metodo taikymas	2,57	2,41
<b><i>Nuostatos nuteistųjų atžvilgiu dimensijos</i></b>		
Profesionalus nuteistųjų palaikymas	3,44	2,50***
Teigiamos nuostatos nuteistųjų atžvilgiu	2,86	2,25***
Pasitikėjimas, užuojauta ir įsipareigojimas nuteistiesiems	3,69	2,84***
Santykiai su nuteistaisiais	3,66	2,96***
<b><i>Subkultūros dimensijos</i></b>		
Subkultūra	3,10	3,05
<b>Bendras darbo sąlygų kokybės vertinimo (1-10 balų) vidurkis</b>	<b>6,28</b>	<b>5,95</b>

<sup>11</sup> Vidurkių palyginimui taikytas Stjudento t kriterijus (t- testas). Visame dokumente vartojamos šios žymos: † <0,1; \* < 0,05; \*\* < 0,01; \*\*\* < 0,001. Statistiškai reikšmingi skirtumai tarp grupių pažymėti raudonu šriftu, o balai, aukštesni už 3 (neutralią poziciją) paryškinti geltonai.



**Valdymo dimensijos.** VS reiškia visiškai sutinku, S – sutinku, NN – nei sutinku, nei nesutinku, N – nesutinku, VN – visiškai nesutinku.

**Požiūris į kalėjimo vadovą**

			Visiškai sutinku/ Sutinku	Visiškai nesutinku/ Nesutinku	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
qq65	Stengiuosi per daug neįsitraukti į kalėjimo vadovo darbą, vadovaujant įstaigai.	2,39	57,3	4,9	9,8	47,6	37,8	3,7	1,2
rq57	Šis kalėjimas turi tinkamą vadovą.	2,75	22,5	32,5	2,5	20,0	45,0	15,0	17,5
rq29	Aš jaučiuosi lojalus kalėjimo vadovui.	3,49	61,8	12,4	4,5	57,3	25,8	7,9	4,5
rq110	Šio kalėjimo vadovas rūpinasi darbuotojų gerove.	2,63	20,2	42,7	1,1	19,1	37,1	27,0	15,7
<b>Požiūris į kalėjimo vadovą</b>		<b>2,84</b>							

**Požiūris į aukštesnės grandies vadovus**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq60	Aš pasitikiu aukštesnės grandies vadovų komanda šiame kalėjime.	3,04	31,5	20,7	3,3	28,3	47,8	10,9	9,8
rq69	Šiame kalėjime komunikacija tarp darbuotojų ir vadovų yra gera.	2,74	21,3	38,3	1,1	20,2	40,4	28,7	9,6
rq61	Aš dažnai sutinku aukštesnės grandies vadovus šiame kalėjime.	3,26	45,7	19,1	3,2	42,6	35,1	14,9	4,3
rq58	Šiame kalėjime aukštesnės grandies vadovų komanda yra kompetentinga.	3,00	33,7	26,7	3,5	30,2	39,5	16,3	10,5
rq59	Aš pasitikiu darbo atlikimo vertinimo sistema šiame kalėjime.	2,77	25,3	35,2	2,2	23,1	39,6	19,8	15,4
rq11	Aš pasitikiu šio kalėjimo aukštesnės grandies vadovais.	2,96	37,2	34,0	6,4	30,9	28,7	20,2	13,8
rq77	Esu gerai informuotas apie tai, kas vyksta šiame kalėjime.	2,92	29,5	32,6	3,2	26,3	37,9	24,2	8,4
rq86	Darbuotojų moralė šiame kalėjime yra gera.	3,20	40,2	16,3		40,2	43,5	12,0	4,3
rq93	Šiame kalėjime valdymo stilius yra pažangus.	2,49	11,0	49,5	1,1	9,9	39,6	36,3	13,2
qq25	Šiame kalėjime darbuotojams skirtos patalpos yra netinkamos.	2,66	47,4	28,9	19,6	27,8	23,7	24,7	4,1
qq90	Kartais aukštesnės grandies vadovai negeba palaikyti pareigūnų dirbant su nuteistaisiais.	2,12	72,8	7,6	25,0	47,8	19,6	5,4	2,2
<b>Požiūris į aukštesnės grandies vadovus</b>		<b>2,84</b>							

**Aukštesnės grandies vadovų elgesys**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq46	Aš palaikau gerus santykius su aukštesnės grandies vadovais šiame kalėjime.	3,41	46,9	8,3	5,2	41,7	44,8	5,2	3,1
rq34	Aš jaučiuosi gerbiamas aukštesnės grandies vadovų šiame kalėjime.	3,16	35,6	17,8	3,3	32,2	46,7	12,2	5,6
rq38	Aukštesnės grandies vadovai su manimi elgiasi teisingai šiame kalėjime.	3,17	38,7	16,1	1,1	37,6	45,2	9,7	6,5
rq54	Aukštesnės grandies vadovai yra pasiekiami, kai man reikia su jais aptarti problemą.	3,40	53,1	11,5	5,2	47,9	35,2	4,2	7,3
rq21	Aš esu vertinamas aukštesnės grandies vadovų šiame kalėjime.	2,93	29,3	26,1	1,1	28,3	44,6	15,2	10,9
rq18	Manimi pasitiki šio kalėjimo aukštesnės grandies vadovai.	3,51	56,3	8,0	5,7	50,6	35,6	4,6	3,4
rq27	Aš jaučiu, kad šiame kalėjime aukštesnės grandies vadovai mane palaiko darbe.	3,06	30,0	21,1	2,2	27	48,9	15,6	5,6
<b>Aukštesnės grandies vadovų elgesys</b>		<b>3,25</b>							

**Tiesioginių vadovų elgesys**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq40	Šiame kalėjime tiesioginiai vadovai su manimi elgiasi sąžiningai (teisingai).	3,26	41,1	15,8	5,3	35,8	43,2	11,6	4,2
rq24	Mano tiesioginis vadovas mane vertina kaip darbuotoją.	3,74	75,0	3,3	4,3	70,7	21,7	1,1	2,2
<b>Tiesioginių vadovų elgesys</b>		<b>3,49</b>							

**Santykiai su tiesioginiais vadovais**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq26	Aš jaučiu, kad tiesioginis mano vadovas palaiko mane darbe.	3,53	58,5	8,5	6,4	52,1	33,0	5,3	3,2
rq53	Mano tiesioginis vadovas/ė yra pasiekiamas, kai man reikia su juo/ja aptarti problemą.	3,86	77,9	7,4	18,9	58,9	14,7	4,2	3,2
rq12	Aš pasitikiu savo tiesioginiu vadovu.	3,62	66,3	15,2	16,3	50,0	18,5	9,8	5,4
rq45	Aš palaikau gerus santykius su tiesioginiu vadovu šiame kalėjime.	3,67	63,2	6,3	12,6	50,5	30,2	4,2	2,1
rq36	Aš jaučiu, kad tiesioginis mano vadovas mane gerbia.	3,63	66,7	7,5	5,4	61,3	25,8	6,5	1,1
rq19	Manimi pasitiki mano tiesioginis vadovas.	3,78	71,1	5,6	14,4	56,7	23,3	3,3	2,2
<b>Santykiai su tiesioginiais vadovais</b>		<b>3,68</b>							

***Pasitenkinimo darbu dimensijos***

**Santykis su Lietuvos kalėjimų tarnyba**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq13	Aš pasitikiu Lietuvos kalėjimų tarnyba.	2,97	29,9	30,9	7,2	22,7	39,2	21,6	9,3
rq23	Lietuvos kalėjimų tarnybos darbuotojai mane vertina kaip darbuotoją.	3,22	38,6	13,6	1,1	37,5	47,1	9,1	4,5
rq89	Aš sutinku su Lietuvos kalėjimų tarnybos tikslais ir uždaviniais.	3,37	51,6	13,7	5,3	46,3	34,7	7,4	6,3
rq16	Manimi pasitiki Lietuvos kalėjimų tarnyba.	3,31	48,1	16,0	3,7	44,4	35,8	11,1	4,9
rq39	Su manimi Lietuvos kalėjimų tarnyba elgiasi teisingai	3,20	38,7	17,2	3,2	35,5	44,1	12,9	4,3
<b>Santykis su Lietuvos kalėjimų tarnyba</b>		<b>3,23</b>							

**Įsipareigojimas**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq31	Aš jaučiuosi lojalus Lietuvos kalėjimų tarnybai.	3,70	70,3	6,6	8,8	61,5	23,1	4,4	2,2
rq52	Aš jaučiuosi įsipareigojęs/usi Lietuvos kalėjimų tarnybai.	3,02	38,3	34,0	7,4	30,9	27,7	24,5	9,6
rq51	Aš jaučiuosi įsipareigojęs/usi šiam kalėjimui.	2,74	26,6	41,5	2,1	24,5	31,9	27,7	13,8
rq32	Aš jaučiuosi lojalus šiam kalėjimui.	3,56	58,9	8,9	7,8	51,1	32,2	6,7	2,2
<b>Įsipareigojimas</b>		<b>3,27</b>							

**Pripažinimas ir asmeninis efektyvumas**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
qq95	Retai sulaukiu pagyrų už savo darbą ir pasiekimus.	2,58	47,8	15,2	10,9	37,0	37,0	14,7	1,1
qq80	Šiame kalėjime aš retai jaučiuosi įtrauktas į sprendimų priėmimo procesus.	2,75	43,3	26,7	8,9	34,4	30,0	25,6	1,1
qq94	Šiame kalėjime jaučiuosi nepatenkintas/a savo karjeros galimybėmis.	2,99	28,3	31,5	6,5	21,7	40,2	29,3	2,2
qq82	Šiame kalėjime nesijaučiu organizacijos visumos dalimi.	2,92	33,7	25,8	4,5	29,2	40,4	21,3	4,5
qq55	Šiame kalėjime neverta papildomai stengtis, nes tai liktų neįvertinta.	2,71	38,7	22,6	17,2	21,5	38,7	18,3	4,3
rq1	Mano pastangos darbe šiame kalėjime yra pastebimos ir skatinamos.	2,99	38,5	32,3	2,1	36,5	29,2	22,9	9,4
rq3	Man suteiktas tinkamas atsakomybės lygis mano darbe šiame kalėjime.	3,34	50,6	19,1	7,9	42,7	30,3	13,5	5,6
rq87	Šiame darbe man suteikiamos galimybės panaudoti savo iniciatyvą.	3,02	32,2	21,1		32,2	46,7	12,2	8,9
rq2	Šis kalėjimas skatina darbuotojus imtis iniciatyvos darbe.	2,58	14,6	47,9	2,1	12,5	37,5	37,5	10,4
rq101	Man suteikti atitinkami įgaliojimai, kad galėčiau tinkamai atlikti savo darbą.	3,26	46,8	16,0		46,8	37,2	10,6	5,3
rq9	Aš esu patenkintas mokymų kiekiu, kurį gaunu dirbdamas šiame kalėjime.	3,46	63,2	22,1	8,4	54,7	14,7	18,9	3,2
<b>Pripažinimas ir asmeninis efektyvumas</b>		<b>2,97</b>							

**Isitraukimas ir motyvacija**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq6	Man labai gera dirbti šiame kalėjime.	2,69	16,0	36,2	2,1	13,8	47,9	23,4	12,8
rq104	Aš laikiu kada galėsiu ateiti į darbą.	2,41	7,5	46,2	1,1	6,5	46,2	24,7	21,5
rq106	Aš didžiuojuosi savo darbu šiame kalėjime.	2,96	27,4	22,1		27,4	50,5	12,6	9,5
rq5	Jaučiuosi motyvuotas padaryti daugiau nei reikia.	2,97	33,3	29,2	6,3	27,1	37,5	15,6	13,5
qq102	Mano darbo diena šiame kalėjime praeina lėtai.	3,60	14,6	63,5	5,2	9,4	21,9	46,9	16,7
rq85	Aš jaučiu, kad mano darbas yra prasmingas.	3,39	56,3	16,7	6,3	50,0	27,1	9,4	7,3
rq84	Esu pasiruošęs sunkiai dirbti, kad įgyvendinčiau kalėjimo tikslus ir uždavinius.	3,42	52,6	14,7	8,4	44,2	32,6	10,5	4,2
<b>Įsitraukimas ir motyvacija</b>		<b>3,07</b>							

**Stresas**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %					
qq81	Streso lygis mano darbe kelia man susirūpinimą.	2,54	49,5	21,6	21,6	27,8	28,9	18,6	3,1					
qq91	Daugelį stresinių savo darbo aspektų "parsinešu į namus"	2,68	47,4	28,4	15,8	31,6	24,2	25,3	3,2					
qq70	Darbas šiame kalėjime reikalauja emocinės ištvermės.	1,58	94,8	3,1	50,5	44,3	2,1	3,1						
rq116	<b>Bendras savo dabartinio streso lygio, susijusio su darbu, vertinimas (1-10 balais)</b>	<b>Vidurkis</b>	<b>1-4, %</b>	<b>7-10, %</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
		<b>2,69</b>	30,8	48,9	3,2	6,4	13,8	7,4	11,7	8,5	8,5	18,1	13,8	8,5
<b>Stresas</b>		<b>2,37</b>												

**Santykiai su kolegomis**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq28	Aš jaučiu, kad kolegos šiame kalėjime palaiko mane darbe.	3,75	70,8		4,2	66,7	29,2		
rq37	Kolegos su manimi elgiasi teisingai šiame kalėjime.	3,67	65,6	2,1	3,1	62,5	32,3	2,1	
rq47	Aš palaikau gerus santykius su kolegomis šiame kalėjime.	3,96	84,4	1,0	12,5	71,9	14,6	1,0	
rq14	Aš pasitikiu kolegomis šiame kalėjime.	3,68	63,9	6,2	11,3	52,6	29,9	5,2	
rq33	Aš jaučiuosi gerbiamas kolegų šiame kalėjime.	3,53	57,9	5,3	1,1	56,8	36,8	4,2	1,1
rq30	Aš jaučiuosi lojalus kolegomis šiame kalėjime.	3,78	75,3	5,4	9,7	65,6	19,4	4,3	1,1
rq22	Aš esu vertinamas kolegų šiame kalėjime.	3,57	58,1	4,3	4,3	53,8	37,6	3,2	1,1
rq76	Komunikacija tarp kolegų yra gera.	3,34	46,9	14,6	4,2	42,7	38,5	12,5	2,1
rq17	Manimi pasitiki šio kalėjimo kolegos.	3,76	70,0	2,2	7,8	62,2	27,8	2,2	
<b>Santykiai su kolegomis</b>		<b>3,67</b>							

**Valdžios dimensijos**

**Sauga, kontrolė ir saugumas**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq103	Šis kalėjimas yra gerai kontroliuojamas.	2,59	15,4	50,5	2,2	13,2	34,1	42,9	7,7
rq7	Šiame kalėjime dirbti saugu.	2,17	8,3	64,6	1,0	7,3	27,1	36,5	28,1
rq67	Šiame kalėjime darbas yra gerai organizuotas.	2,46	11,5	54,2	3,1	8,3	34,4	39,6	14,6
rq66	Nuteistųjų išpuoliai prieš darbuotojus šiame kalėjime yra reti.	2,24	10,5	66,3		10,5	23,2	46,3	20,0
rq96	Savo darbo aplinkoje jaučiuosi saugus.	2,62	21,1	46,3		21,1	32,6	33,7	12,6
qq83	Bendra atmosfera šiame kalėjime yra įtempta.	2,09	70,8	8,3	28,1	42,7	20,8	8,3	
<b>Sauga, kontrolė ir saugumas</b>		<b>2,37</b>							

**Baudimas ir drausmė**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
qq98	Šiame kalėjime sprendimų priėmimo nuteistųjų atžvilgiu sistema jų nieko nemoko.	2,60	44,8	16,1	11,5	33,3	39,1	16,1	
qq99	Tvarka ir drausmė šiame kalėjime užtikrinama prastai.	2,46	48,9	13,8	19,1	29,8	37,2	13,8	
qq79	Šis kalėjimas nuteistiesiems, suimtiesiems yra per daug patogus.	2,31	55,2	12,5	28,1	27,1	32,3	10,3	2,1
qq44	Nuteistųjų galios lygis šiame kalėjime yra per aukštas.	1,87	81,1	8,4	41,1	40,0	10,5	7,4	1,1
qq107	Šiame kalėjime nuteistieji per daug laiko praleidžia už kameros ribų.	3,13	27,0	34,8	2,2	24,7	38,2	27,0	7,9
qq105	Nuteistieji, linkę nusižudyti, dažniausiai bando manipuliuoti darbuotojais ir siekia jų dėmesio.	1,86	81,7	3,2	36,6	45,2	15,1	2,2	1,1
<b>Baudimas ir drausmė</b>		<b>2,37</b>							

**Dinaminės apsaugos metodo taikymas**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
qq50	Draugiški santykiai su nuteistaisiais ir / ar suimtaisiais kenkia mano autoritetui.	2,93	30,8	33,0	14,3	16,5	36,3	27,5	5,5
qq43	Geriausias būdas dirbti su nuteistaisiais – išlaikyti ribas ir būti tvirtu.	1,94	82,1	5,3	30,5	51,6	12,6	4,2	1,1
qq49	Su nuteistaisiais / suimtaisiais stengiuosi kalbėti trumpai ir dalykiškai.	1,97	87,6	5,2	20,6	67,0	7,2	5,2	
qq71	Dažnai nesu tikras, kaip palaikyti nuteistuosius ir/ ar suimtuosius, todėl vengiu tokio tipo darbo.	3,54	12,9	64,7	3,5	9,4	22,4	58,8	5,9
qq56	Jei esi geranoriškas (negriežtas), nuteistieji pradeda tuo naudotis.	2,14	72,0	9,7	24,7	47,3	18,3	8,6	1,1
qq88	Nuteistieji turi būti griežtai drausminami.	2,04	74,0	5,2	29,2	44,8	20,8	3,1	2,1
qq109	Jei nuteistasis man meluoja, aš nesistengiu jam padėti.	2,90	34,1	29,5	8,0	26,1	36,4	27,3	2,3
<b>Dinaminės apsaugos metodo taikymas</b>		<b>2,48</b>							

***Nuostatų nuteistųjų atžvilgiu dimensijos***

**Profesionali pagalba nuteistiesiems**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq100	Man patinka padėti nuteistiesiems siekti tikslų ir uždavinių.	3,22	43,8	21,3	4,5	39,3	34,8	16,9	4,5
rq8	Svarbi mano darbo dalis yra nuteistųjų ir / ar suimtųjų palaikymas.	3,25	43,8	22,5	9,0	34,8	33,7	16,9	5,6
rq78	Tiesioginis kontaktas su nuteistuoju yra viena maloniausių darbo dienos dalių.	2,24	9,4	59,4	2,1	7,3	31,3	31,3	28,1
rq92	Aš pasiruošęs padaryti daugiau nei iš manęs reikalaujama, kadangi man rūpi nuteistieji.	2,94	23,7	26,9	5,4	18,3	49,5	18,3	8,6
<b>Profesionali pagalba nuteistiesiems</b>		<b>2,88</b>							

**Teigiamos nuostatos nuteistųjų atžvilgiu**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq75	Dauguma nuteistųjų šiame kalėjime yra padorūs žmonės.	2,67	11,5	40,6	1,0	10,4	47,9	35,4	5,2
rq72	Laikui bėgant imu mėgti nuteistuosius ir suimtuosius šiame kalėjime.	2,19	11,5	65,6	2,1	9,4	22,9	36,5	29,2
rq15	Aš pasitikiu nuteistaisiais šiame kalėjime.	2,10	5,3	72,6	1,1	4,2	22,1	49,5	23,2
rq97	Dauguma nuteistųjų šiame kalėjime gali būti resocializuojami.	3,06	29,0	22,6	3,2	25,8	48,4	19,4	3,2
<b>Teigiamos nuostatos nuteistųjų atžvilgiu</b>		<b>2,50</b>							

**Pasitikėjimas, užuojauta ir įsipareigojimas nuteistiesiems**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq73	Kartais turi atlikti nuteistojo advokato vaidmenį.	2,82	28,7	41,5	3,2	25,5	29,8	33,0	8,5
rq74	Yra svarbu domėtis nuteistaisiais ir jų problemomis.	3,44	54,8	17,2	8,6	46,2	28,0	15,1	2,2
rq64	Yra svarbu užjausti nuteistuosius ir / ar suimtuosius.	2,97	28,7	28,7	3,2	25,5	42,6	22,3	6,4
rq62	Aš stengiuosi kurti pasitikėjimą su nuteistaisiais ir / ar suimtaisiais.	3,45	53,8	13,2	6,6	47,3	33,0	11,0	2,2
<b>Pasitikėjimas, užuojauta ir įsipareigojimas nuteistiesiems</b>		<b>3,17</b>							



**Santykiai su nuteistaisiais**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq20	Manimi pasitiki nuteistieji ir / ar suimtieji šiame kalėjime.	3,38	43,0	9,3	7,0	36,0	47,7	7,0	2,3
rq35	Aš jaučiu, kad nuteistieji ir / ar suimtieji mane gerbia šiame kalėjime.	3,22	34,4	12,9	2,2	32,3	52,7	10,8	2,2
rq48	Aš palaikau gerus santykius su nuteistaisiais ir / ar suimtaisiais šiame kalėjime.	3,11	36,8	23,2	5,3	31,6	40,0	14,7	8,4
rq114	Nuteistieji / suimtieji linkę su savo problemomis ateiti pas mane, nes jie žino, kad aš padėsiu jas išspręsti.	3,25	39,8	20,4	9,7	30,1	39,8	16,1	4,3
<b>Santykiai su nuteistaisiais</b>		<b>3,23</b>							

**Subkultūros dimensijos**

**Subkultūra**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
qq63	Šiame kalėjime bendraujant su konkrečiu nuteistuoju (suimtuoju), svarbu atsižvelgti į neformalų jo statusą.	3,39	15,5	45,2	2,4	13,1	39,3	33,3	11,9
qq68	Atsižvelgimas į neformalias nuteistųjų taisykles padeda užtikrinti tvarką šiame kalėjime.	3,34	17,2	44,8	2,3	14,9	37,9	35,6	9,2
qq117	Man kelia susirūpinimą, kad kai kurie darbuotojai šiame kalėjime gali būti paperkami.	3,17	25,3	36,8	3,4	21,8	37,9	27,6	9,2
qq118	Šiame kalėjime yra nuteistųjų (suimtųjų), kurie gali daryti įtaką darbuotojų sprendimams.	2,67	43,2	18,2	12,5	30,7	38,6	13,6	4,5
qq108	Dirbti yra lengviau, kai nuteistieji (suimtieji) iškilusias problemas išsprendžia tarpusavyje.	3,14	25,3	41,8	5,5	19,8	33,0	38,5	3,3
qq113	Šiame kalėjime man yra aiškios ir žinomos nuteistųjų neformalaus statuso pozicijos.	2,74	36,9	15,5	7,1	29,8	47,6	13,1	2,4
<b>Subkultūra</b>		<b>3,06</b>							

**Atskiri klausimai**

**Atskiri klausimai**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq4	Visi darbuotojai turėtų būti įtraukti į nuteistųjų resocializacijos procesą.	3,59	61,1	21,1	25,3	35,8	17,9	14,7	6,3
qq111	Darbuotojams reikia daugiau palaikymo ir mokymų, susijusių su savižudybių ir savęs žalojimo pasekmėmis.	2,60	49,5	13,2	8,8	40,7	37,4	7,7	5,5
qq112	Susidūrimas su nuteistųjų / suimtųjų suicidiniu elgesiu ar savęs žalojimu yra ypatingai keliantis stresą.	2,28	65,2	14,1	22,8	42,4	20,7	12,0	2,2
qq42	Tiesioginiai vadovai turi per mažai galios ir atsakomybės šiame kalėjime.	2,88	33,0	24,5	8,5	24,5	42,5	19,1	5,3
qq41	Darbuotojai turi per mažai galios ir atsakomybės šiame kalėjime.	2,42	55,9	12,9	16,1	39,8	31,2	11,8	1,1
rq10	Administracija skiria papildomą dėmesį (dėl galimo piktnaudžiavimo) ilgai sergantiems darbuotojams.	2,64	16,7	38,1	3,6	13,1	45,2	20,2	17,9

		Vidurkis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
q115	<b>Bendras darbo sąlygų kokybės-vertinimo (1-10 balų) vidurkis ir vertinimo balų dalis procentais.</b>	<b>6,11</b>	7,4%	1,1%	1,1%	11,7%	14,9%	12,8%	14,9%	30,9%	4,3%	1,1%

**Pravieniškųjų 1-ojo kalėjimo nuteistųjų apklausa (2024 m. liepos mėn.)**

Iš viso apklausoje dalyvavo 313 nuteistųjų. Toliau pateiktose lentelėse rodomi šios imties demografiniai rodikliai ir kitos charakteristikos.

<b>Bendras apklaustųjų nuteistųjų skaičius:</b>		<b>313</b>	
		<b>Atsakiusių nuteistųjų skaičius<sup>12</sup></b>	<b>% nuo visų atsakiusių nuteistųjų</b>
		Abs. sk.	%
<b>Grupė</b>	Lengvojoje grupėje	115	37,5
	Paprastojoje grupėje	156	50,8
	Drausmės grupėje	36	11,7
<b>Amžius</b>	18-20 metų	8	2,6
	21-25 metų	39	12,5
	26-30 metų	48	15,4
	31-40 metų	109	34,9
	41-50 metų	79	25,3
	51 metų ir daugiau	29	9,3
	<b>Laikas praleistas šiame kalėjime</b>	Mažiau nei 1 mėn.	24
1-6 mėn.		100	32,4
7-12 mėn.		52	16,8
13-18 mėn.		31	10,0
19-24 mėn.		13	4,2
Daugiau nei 2 metus		89	28,8
<b>Ar pirmą kartą įkalinimo įstaigoje</b>	Taip	109	35,3
	Ne	200	64,7
<b>Kiek kartų anksčiau atlikote bausmę įkalinimo įstaigoje</b>	0 kartų	17	6,7
	Anksčiau tik kartą	93	36,9
	Anksčiau 2-5 kartus	105	41,7
	Anksčiau 6-9 kartus	27	10,7
	Anksčiau 10 kartų arba daugiau	10	4,0
<b>Laisvės atėmimo bausmės atlikimo vieta (iki šio įkalinimo)</b>	Lietuvos įkalinimo įstaigoje	168	70,9
	Įkalinimo įstaigoje kitoje šalyje	11	4,6
	Lietuvos įkalinimo įstaigoje ir kitoje šalyje	58	24,5
<b>Paskirtos laisvės atėmimo bausmės trukmė</b>	Mažiau nei 6 mėn.	13	4,2
	Nuo 6 mėn. iki 1 m.	34	11,0
	1-2 m.	59	19,1
	3-5 m.	73	23,6
	6-10 m.	65	21,0
	11-15 m.	33	10,7
	Daugiau nei 15 m.	32	10,4

<sup>12</sup> Pastaba: visame dokumente yra pateikiami absoliutūs atsakiusių nuteistųjų skaičiai. Procentinė dalis taip pat apskaičiuota nuo visų atsakiusių nuteistųjų.

<b>Laikas praleistas įkalinimo įstaigoje per visą gyvenimą</b>	Mažiau nei 6 mėn.	14	4,7
	Nuo 6 mėn. iki 1 m.	21	7,0
	1-2 m.	35	11,7
	3-5 m.	58	19,5
	6-10 m.	63	21,1
	11-15 m.	46	15,4
	Daugiau nei 15 metų	61	20,5
<b>Pagrindinis dienos užimtumas</b>	Administracijos pasiūlytas darbas (apmokamas darbas įstaigos viduje)	64	24,1
	Darbinė veikla ūkio aptarnavimo būryje	22	8,3
	Užsiimu individualia, kūrybine veikla	19	7,1
	Darbas už įstaigos ribų	56	21,1
	Dalyvavimas elgesio pataisos programose	6	2,3
	Nedirbu	67	25,2
	Mokymasis / saviugda	13	4,9
Kita	19	7,1	
<b>Tautybė</b>	Lietuvis	269	86,5
	Lenkas	16	5,1
	Rusas	10	3,2
	Baltarusis	1	0,3
	Kita	15	4,8
<b>Tikėjimas</b>	Netikintis	29	9,6
	Katalikų	219	72,8
	Budistas	9	3,0
	Stačiatikių	16	5,3
	Judėjų	5	1,7
	Musulmonų	3	1,0
	Kitas tikėjimas	20	6,6
<b>Ar buvo skirta nuobauda</b>	Taip	157	52,0
	Ne	144	47,7
<b>Savęs žalojimo atvejai</b>	Ne, niekada savęs nežalojau	206	67,5
	Taip, tik už įkalinimo įstaigos ribų	23	7,5
	Taip, tik įkalinimo įstaigoje	66	21,6
	Taip, už įkalinimo įstaigos ribų ir įkalinimo įstaigoje	10	3,3
<b>Bandymai nusižudyti</b>	Ne, niekada nebandžiau žudyti	246	81,7
	Taip, tik už įkalinimo įstaigos ribų	18	6,0
	Taip, tik įkalinimo įstaigoje	29	9,6
	Taip, už įkalinimo įstaigos ribų ir įkalinimo įstaigoje	9	3,0
<b>Piktnaudžiavimas narkotikais ar alkoholiu prieš patenkant į įkalinimo įstaigą</b>	Jokių problemų nei dėl vieno, nei dėl kito	142	46,0
	Taip, piktnaudžiavau tik alkoholiu	95	30,7
	Taip, tik dėl narkotikų	49	15,9
	Taip, ir dėl narkotikų, ir dėl alkoholio	23	7,4

<b>Pagalba dėl detoksikacijos atvykus į įkalinimo įstaigą</b>	Ne, nereikėjo jokios detoksikacijos	231	78,6
	Taip, reikėjo detoksikacijos nuo alkoholio	22	7,5
	Taip, reikėjo detoksikacijos nuo narkotikų	28	9,5
	Taip, reikėjo detoksikacijos nuo narkotikų ir alkoholio	13	4,4
<b>Aplanko artimieji ar kiti asmenys šiame kalėjime</b>	Taip	171	55,2
	Ne	139	44,8
<b>Reguliarus bendravimas su šeimos nariais (telefonu, paštu, pasimatymų metu)</b>	Taip	255	82,8
	Ne	53	17,2
<b>Šis kalėjimas yra netoli namų</b>	Taip	141	45,9
	Ne	166	54,1

**Dimensijų vidurkiai ir jų patikimumas (N=313)**

	Patikimumas		Vidurkiai
	Cronbach'o alfa	Standartizuota Cronbach'o alfa	
<b><i>Sutarimo, darnos dimensija</i></b>			
Patekimas į kalėjimą	0,596	0,596	2,71
Pagarba / mandagumas	0,845	0,844	2,9
Darbuotojų ir nuteistųjų santykiai	0,844	0,844	2,71
Žmoniškumas	0,859	0,863	2,83
Padorumas	0,658	0,663	2,69
Rūpinimasis pažeidžiamais	0,565	0,568	2,75
Pagalba ir parama	0,690	0,687	2,82
<b><i>Profesionalumo dimensija</i></b>			
Personalo profesionalumas	0,879	0,880	2,75
Biurokratinis teisėtumas	0,556	0,559	2,6
Teisingumas, sąžiningumas	0,765	0,767	2,65
Organizuotumas ir nuoseklumas	0,758	0,758	2,56
<b><i>Saugumo dimensija</i></b>			
Priežiūra ir saugumas	0,650	0,653	3,05
Nuteistųjų saugumas	0,709	0,711	3,15
Nuteistųjų prisitaikymas	0,684	0,683	3,17
Narkotikai ir išnaudojimas	0,813	0,812	2,7
<b><i>Sąlygų ir bendravimo su šeima dimensija</i></b>			
Sąlygos	0,705	0,706	3,28
Bendravimas su šeima	0,639	0,644	3,08
<b><i>Gerovės ir asmeninio tobulėjimo dimensijos</i></b>			
Asmeninis tobulėjimas	0,845	0,846	2,85
Asmeninė autonomija	0,517	0,518	2,92
Gerovė	0,718	0,720	2,75
Emociniai išgyvenimai	0,470	0,467	3,27
<b><i>Subkultūra</i></b>			
Subkultūra	0,546	0,548	2,82
<b>Bendras gyvenimo kokybės vertinimo (1-10 balų) vidurkis</b>			<b>5,53</b>

**Dimensijų vidurkių palyginimas pagal nuteistųjų bausmės atlikimo grupes**

	<b>Lengvoji</b> <i>n = 115</i>	<b>Paprastoji</b> <i>n = 156</i>	<b>Drausmės</b> <i>n = 36</i>
<b><i>Sutarimo, darnos dimensijos</i></b>			
Patekimas į kalėjimą	2,80	2,71	2,47
Pagarba / mandagumas	3,04	2,86	2,56
Darbuotojų ir nuteistųjų santykiai	2,92	2,66	2,19
Žmoniškumas	3,04	2,81	2,27
Padorumas	2,88	2,68	2,14
Rūpinimasis pažeidžiamais	2,79	2,76	2,53
Pagalba ir parama	2,90	2,81	2,59
<b><i>Profesionalumo dimensijos</i></b>			
Personalo profesionalumas	2,92	2,73	2,25
Biurokratinis teisėtumas	2,67	2,63	2,37
Teisingumas, sąžiningumas	2,84	2,60	2,28
Organizuotumas ir nuoseklumas	2,75	2,52	2,13
<b><i>Saugumo dimensijos</i></b>			
Priežiūra ir saugumas	3,23	3,00	2,71
Nuteistųjų saugumas	3,36	3,15	2,50
Nuteistųjų prisitaikymas	3,54	3,11	2,36
Narkotikai ir išnaudojimas	2,98	2,67	1,94
<b><i>Sąlygų ir bendravimo su šeima dimensija</i></b>			
Sąlygos	3,40	3,30	2,92
Bendravimas su šeima	3,42	2,89	2,74
<b><i>Gerovės ir asmeninio tobulėjimo dimensijos</i></b>			
Asmeninis tobulėjimas	3,02	2,80	2,46
Asmeninė autonomija	3,05	2,90	2,66
Gerovė	3,03	2,72	2,17
Emociniai išgyvenimai	3,51	3,24	2,64
<b><i>Subkultūra</i></b>			
Subkultūra	2,97	2,79	2,58
<b>Bendras gyvenimo kokybės vertinimo (1-10 balų) vidurkis</b>	<b>5,84</b>	<b>5,41</b>	<b>5,19</b>

**Dimensijų vidurkių palyginimas pagal nuteistųjų bausmės atlikimo grupes:  
lengvoji ir paprastoji grupės<sup>13</sup>**

	Lengvoji <i>n = 115</i>	Paprastoji <i>n = 156</i>
<b><i>Sutarimo, darnos dimensijos</i></b>		
Patekimas į kalėjimą	2,80	2,71
Pagarba / mandagumas	3,04	2,86
Darbuotojų ir nuteistųjų santykiai	2,92	2,66
Žmoniškumas	3,04	2,81
Padorumas	2,88	2,68
Rūpinimasis pažeidžiamais	2,79	2,76
Pagalba ir parama	2,90	2,81
<b><i>Profesionalumo dimensijos</i></b>		
Personalo profesionalumas	2,92	2,73
Biurokratinis teisėtumas	2,67	2,63
Teisingumas, sąžiningumas	2,84	2,60
Organizuotumas ir nuoseklumas	2,75	2,52
<b><i>Saugumo dimensija</i></b>		
Priežiūra ir saugumas	3,23	3,00***
Nuteistųjų saugumas	3,36	3,15
Nuteistųjų prisitaikymas	3,54	3,11***
Narkotikai ir išnaudojimas	2,98	2,67
<b><i>Sąlygų ir bendravimo su šeima dimensija</i></b>		
Sąlygos	3,40	3,30
Bendravimas su šeima	3,42	2,89***
<b><i>Gerovės ir asmeninio tobulėjimo dimensijos</i></b>		
Asmeninis tobulėjimas	3,20	2,80
Asmeninė autonomija	3,05	2,90
Gerovė	3,03	2,72
Emociniai išgyvenimai	3,51	3,24
<b><i>Subkultūra</i></b>		
Subkultūra	2,97	2,79
<b>Bendras gyvenimo kokybės vertinimo (1-10 balų) vidurkis</b>	<b>5,84</b>	<b>5,41</b>

<sup>13</sup> Vidurkių palyginimui taikytas Stjudento t kriterijus (t- testas). Visame dokumente vartojamos šios žymos: † <0,1; \* < 0,05; \*\* < 0,01; \*\*\* < 0,001. Statistiškai reikšmingi skirtumai tarp grupių pažymėti raudona spalva, o vidurkių balai, aukštesni už 3 (neutralią poziciją), paryškinti geltonai.



**Dimensijų vidurkių palyginimas pagal nuteistųjų bausmės atlikimo grupes:  
lengvoji ir drausmės grupės**

	<b>Lengvoji</b>	<b>Drausmės</b>
	<i>n=115</i>	<i>n=36</i>
<b><i>Sutarimo, darnos dimensijos</i></b>		
Patekimas į kalėjimą	2,80	2,47
Pagarba / mandagumas	3,04	2,56***
Darbuotojų ir nuteistųjų santykiai	2,92	2,19***
Žmoniškumas	3,04	2,27***
Padorumas	2,88	2,14***
Rūpinimasis pažeidžiamais	2,79	2,53
Pagalba ir parama	2,90	2,59
<b><i>Profesionalumo dimensijos</i></b>		
Personalo profesionalumas	2,92	2,25***
Biurokratinis teisėtumas	2,67	2,37
Teisingumas, sąžiningumas	2,84	2,28***
Organizuotumas ir nuoseklumas	2,75	2,13***
<b><i>Saugumo dimensija</i></b>		
Priežiūra ir saugumas	3,23	2,71***
Nuteistųjų saugumas	3,36	2,50***
Nuteistųjų prisitaikymas	3,54	2,36***
Narkotikai ir išnaudojimas	2,98	1,94***
<b><i>Sąlygų ir bendravimo su šeima dimensija</i></b>		
Sąlygos	3,40	2,92
Bendravimas su šeima	3,42	2,74***
<b><i>Gerovės ir asmeninio tobulėjimo dimensijos</i></b>		
Asmeninis tobulėjimas	3,20	2,46***
Asmeninė autonomija	3,05	2,66
Gerovė	3,03	2,17***
Emociniai išgyvenimai	3,51	2,64***
<b><i>Subkultūra</i></b>		
Subkultūra	2,97	2,58***
<b>Bendras gyvenimo kokybės vertinimo (1-10 balų) vidurkis</b>	<b>5,84</b>	<b>5,19</b>

**Dimensijų vidurkių palyginimas pagal nuteistųjų bausmės atlikimo grupes:  
paprastoji ir drausmės grupės**

	<b>Paprastoji</b>	<b>Drausmės</b>
	<i>n=156</i>	<i>n=36</i>
<b><i>Sutarimo, darnos dimensijos</i></b>		
Patekimas į kalėjimą	2,71	2,47
Pagarba / mandagumas	2,86	2,56
Darbuotojų ir nuteistųjų santykiai	2,66	2,19***
Žmoniškumas	2,81	2,27***
Padorumas	2,68	2,14***
Rūpinimasis pažeidžiamais	2,76	2,53
Pagalba ir parama	2,81	2,59
<b><i>Profesionalumo dimensijos</i></b>		
Personalo profesionalumas	2,73	2,25***
Biurokratinis teisėtumas	2,63	2,37
Teisingumas, sąžiningumas	2,60	2,28
Organizuotumas ir nuoseklumas	2,52	2,13
<b><i>Saugumo dimensija</i></b>		
Priežiūra ir saugumas	3,00	2,71
Nuteistųjų saugumas	3,15	2,50
Nuteistųjų prisitaikymas	3,11	2,36***
Narkotikai ir išnaudojimas	2,67	1,94***
<b><i>Sąlygų ir bendravimo su šeima dimensija</i></b>		
Sąlygos	3,30	2,92
Bendravimas su šeima	2,89	2,74
<b><i>Gerovės ir asmeninio tobulėjimo dimensijos</i></b>		
Asmeninis tobulėjimas	2,80	2,46
Asmeninė autonomija	2,90	2,66
Gerovė	2,72	2,17***
Emociniai išgyvenimai	3,24	2,64***
<b><i>Subkultūra</i></b>		
Subkultūra	2,79	2,58
<b>Bendras gyvenimo kokybės vertinimo (1-10 balų) vidurkis</b>	<b>5,41</b>	<b>5,19</b>

***Sutarimo, darnos dimensijos***

**Patekimas į kalėjimą**

			Visiškai sutinku / Sutinku	Visiškai nesutinku / Nesutinku	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
<b>Nr.</b>	<b>Teiginiai</b>	<b>Vidurkis</b>	<b>VS/S, %</b>	<b>VN/N, %</b>	<b>VS, %</b>	<b>S, %</b>	<b>NN, %</b>	<b>N, %</b>	<b>VN, %</b>
qq76	Per pirmąsias tris dienas šiame kalėjime jaučiausi labai vienišas.	2,88	41,4	35,5	11,8	29,6	23,0	29,6	5,9
rq1	Kai pirmą kartą patekau į šį kalėjimą, aš jaučiau, kad manimi rūpinamasi.	2,42	18,4	54,4	5,5	12,9	27,2	27,2	27,2
rq68	Per pirmas kelias dienas šiame kalėjime personalas manimi asmeniškai domėjosi.	2,64	27,5	46,7	3,6	23,9	25,8	26,5	20,3
qq67	Kai pirmą kartą patekau į šį kalėjimą, jaučiausi sunerimęs ir pasimetęs.	2,68	52,0	28,8	15,0	36,9	19,3	22,9	5,9
rq110	Jau pirmąją dieną buvau supažindintas su kalėjime esančia dienotvarke ir žinojau ko tikėtis.	2,96	41,2	38,2	7,3	33,9	20,6	23,6	14,6
<b>Patekimas į kalėjimą</b>		<b>2,71</b>							

**Pagarba / mandagumas**

<b>Nr.</b>	<b>Teiginiai</b>	<b>Vidurkis</b>	<b>VS/S, %</b>	<b>VN/N, %</b>	<b>VS, %</b>	<b>S, %</b>	<b>NN, %</b>	<b>N, %</b>	<b>VN, %</b>
rq69	Jaučiu, kad personalas su manimi elgiasi pagarbiai.	2,80	31,6	41,1	3,9	27,6	27,3	27,3	13,8
qq100	Šiame kalėjime nuteistiesiems (suimtiesiems) rodoma mažai pagarbos.	2,47	56,8	17,9	18,3	38,5	25,2	14,3	3,7
rq26	Didžioji dalis personalo į mane kreipiasi ir kalbasi su manimi pagarbiai.	3,16	47,7	29,1	6,4	41,5	23,0	20,1	8,9
rq5	Santykiai šiame kalėjime tarp personalo ir nuteistųjų (suimtųjų) yra geri.	3,03	37,5	32,4	8,1	29,4	30,1	21,7	10,7
rq61	Personalas kalba su manimi kaip su sau lygiu.	2,57	24,5	54,0	5,0	19,5	21,5	35,9	18,1

Nuteistųjų apklausa  
Visi nuteistieji

Priedas Nr. 2

Pravieniškų 1-asis kalėjimas  
Teiginių vidurkiai ir procentinės dalys

qq38	Personalas šiame kalėjime nuteistiesiems (suimtiesiems) leidžia išsakyti priešingą ar skirtingą nuomonę.	2,70	27,2	42,7	3,2	23,9	30,1	24,9	17,8
rq16	Savo būryje aš asmeniškai gerai sutariu su pareigūnais ir kitais darbuotojais.	3,59	63,6	14,6	16,6	47,1	21,8	7,8	6,8
rq83	Šis kalėjimas skatina mane gerbti kitus žmones.	2,85	31,7	40,5	7,5	24,2	27,8	27,1	13,4
<b>Pagarba / mandagumas</b>		<b>2,90</b>							

**Darbuotojų ir nuteistųjų santykiai**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq6	Kai man reikia, aš šiame kalėjime sulaukiu pagalbos iš personalo.	2,9	34,7	36,3	7,7	27,0	28,9	22,5	13,8
rq19	Bendrai vertinant, su manimi šiame kalėjime personalas elgiasi sąžiningai.	2,86	34,1	39,5	5,8	28,3	26,4	25,1	14,5
rq14	Aš pasitikiu darbuotojais šiame kalėjime.	2,46	18,9	55,4	3,9	15,0	25,7	33,6	21,8
rq73	Personalas šiame kalėjime dažnai demonstruoja sąžiningumą ir dorumą.	2,58	22,6	49,2	3,7	18,9	28,2	30,6	18,6
rq46	Šiame kalėjime galima pasitikėti nuteistaisiais (suimtaisiais).	2,47	15,6	51,1	5,2	10,4	33,2	28,0	23,1
rq62	Šiame kalėjime man nereikia bijoti, kad personalas mane sužeis, priekabiaus prie manęs arba gąsdins.	3,01	42,3	38,1	10,7	31,6	19,5	24,4	13,7
rq75	Kai man reikia, kad kažkas būtų padaryta dėl manęs, paprastai užtenka asmeniškai pasikalbėti.	2,65	28,1	51,3	4,6	23,5	20,5	34,8	16,6
<b>Darbuotojų ir nuteistųjų santykiai</b>		<b>2,71</b>							

**Žmoniškumas**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq48	Personalas šiame kalėjime maloniai su manimi elgiasi.	2,91	34,4	33,8	6,1	28,3	31,8	18,0	15,8
rq20	Šiame kalėjime su manimi elgiamasi kaip su vertinamu žmogumi.	2,62	24,9	49,8	4,6	20,3	25,2	31,8	18,0
rq22	Didžiąją laiko dalį kalėjime jaučiuosi, kad manimi rūpinamasi.	2,54	22,5	53,3	3,3	19,3	24,2	35,0	18,3
rq54	Personalas šiame kalėjime rodo man dėmesį ir supratingumą.	2,68	24,4	45,6	4,2	20,2	30,0	30,9	14,7
rq10	Mane čia prižiūri humaniškai (žmogiškai).	2,98	36,7	34,7	6,8	29,9	28,6	23,7	11,0
rq13	Personalas padeda nuteistiesiems (suintiesiems) palaikyti ryšius su savo šeimos nariais.	2,94	39,3	39,0	8,1	31,2	21,8	24,7	14,3
qq99	Šiame kalėjime su manimi elgiamasi ne kaip su žmogumi.	2,99	37,0	37,0	11,3	25,7	26,0	26,3	10,7
qq30	Kartais šiame kalėjime su manimi elgiamasi nežmoniškai.	2,94	41,4	37,8	12,1	29,2	20,7	28,2	9,5
<b>Žmoniškumas</b>		<b>2,83</b>							

**Padorumas**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq126	Tai geras kalėjimas.	2,70	25,6	38,9	4,8	20,7	35,4	17,3	21,4
rq80	Prie šio kalėjimo darbuotojų galiu atsipalaiduoti ir būti savimi.	2,56	23,1	54,7	4,9	18,2	22,1	37,1	17,6
qq124	Bet ką, kas save žaloja, personalas laiko tokiais, kurie siekia dėmesio, o ne tais, kuriems reikia priežiūros ir pagalbos.	2,59	46,9	19,1	18,5	28,4	34,0	14,2	5,0
qq84	Šiame kalėjime nuteistieji (suintieji) praleidžia per daug laiko užrakinti savo kamerose.	2,89	39,4	40,4	19,5	19,9	20,2	32,6	7,8
rq111	Su atskirai laikomais / izoliuotais nuteistaisiais (suintaisiais) elgiamasi tinkamai.	2,73	21,7	38,5	4,0	17,7	39,8	24,1	14,4
<b>Padorumas</b>		<b>2,69</b>							

**Rūpinimasis pažeidžiamais**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq96	Daugiausiai dėmesio šiame kalėjime yra skiriama savęs žalojimo ir savižudybių prevencijai.	2,57	14,0	50,5	5,0	8,9	35,4	39,1	11,3
rq123	Nukentėję nuo priekabiavimo (patyčių) nuteistieji (suimtieji) sulaukia visapusiškos personalo pagalbos, išsprendžiančios problemą.	2,72	20,7	38,0	3,4	17,3	41,4	24,1	13,9
rq44	Šiame kalėjime gerai pasirūpinama tais, kuriems kyla savižudybės rizika.	2,68	19,2	43	5,5	13,7	37,8	29,0	14,0
rq117	Šiame kalėjime netoleruojamas priekabiavimas (patyčios) tarp nuteistųjų (suimtųjų).	3,01	35,1	34,1	9,4	25,8	30,8	24,4	9,7
<b>Rūpinimasis pažeidžiamais</b>		<b>2,75</b>							

**Pagalba ir parama**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq85	Šiame kalėjime sudarytos tinkamos sąlygos pagerinti savijautą nuteistiesiems (suimtiesiems), turintiems problemų su narkotikais.	2,62	24,8	47,7	4,4	20,5	27,5	28,2	19,5
rq104	Šio kalėjimo personalas noriai padeda sutvarkyti mano sveikatos priežiūros poreikius.	2,88	36,0	39,7	6,7	29,3	24,3	24,3	15,3
rq109	Būdamas šiame kalėjime, jaučiu, kad esu skatinamas galvoti apie savo nusikalstamą elgesį.	3,0	36,0	35,3	8,0	28,0	28,7	26,3	9,0
rq95	Šiame kalėjime man aišku, ką reikia daryti, kad galėčiau asmeniškai tobulėti.	2,99	38,3	36,7	8,0	30,3	25,0	26,0	10,7
rq18	Kai susidūriau su tam tikra problema, šiame kalėjime man daug padėjo įstaigos pareigūnai (darbuotojai).	2,60	23,4	49,4	4,2	19,2	27,3	31,2	18,2
<b>Pagalba ir parama</b>		<b>2,82</b>							

### *Profesionalumo dimensijos*

#### **Darbuotojų profesionalumas**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq7	Kalėjimo personalas man sąžiningai (teisingai) taiko įkalinimo įstaigos taisykles.	2,69	30,6	49,7	9,0	21,6	19,7	29,0	20,6
rq8	Personalas su nuteistaisiais (suintaisiais) elgiasi sąžiningai, kai skiriami paskatinimai.	2,63	25,5	50,6	6,8	18,7	23,9	31,9	18,7
rq9	Šiame kalėjime paskatinimai skiriami sąžiningai.	2,61	22,7	50,2	5,8	16,8	27,2	32,4	17,8
rq34	Šio kalėjimo personalas turi užtektinai patirties ir žinių, todėl gali išspręsti problemas, kurios man svarbios.	2,70	28,4	47,7	3,9	24,5	23,9	32,7	15,0
rq28	Personalas šiame kalėjime leidžia pasisakyti taip, kaip yra.	2,75	31,2	45,0	4,2	27,0	23,8	29,6	15,4
rq24	Taisyklės ir nuostatos šiame kalėjime man išdėstomos aiškiai.	2,90	40,3	39,0	4,2	36,1	20,6	23,5	15,5
rq11	Personalas šiame kalėjime gerai užtikrina apsaugą.	2,89	33,7	37,5	6,1	27,5	28,8	23,9	13,6
rq17	Šiame kalėjime geriausiai išsprendžiamos iškilusios problemos, kai elgiamasi mandagiai ir kreipiamasi į pareigūnus (darbuotojus) pagalbos pagal nustatytą tvarką.	3,00	41,3	33,5	7,4	33,8	25,1	18,3	15,1
rq36	Už padarytus režimo reikalavimų pažeidimus nuobaudos skiriamos tik tuomet, kai jau būna išbandytos kitos priemonės (įspėjimai, motyvaciniai pokalbiai).	2,56	28,4	54,2	5,5	22,9	17,4	30,6	23,5
<b>Darbuotojų profesionalumas</b>		<b>2,75</b>							

**Biurokratinis teisėtumas**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
qq58	Kad ir ką bedaryčiau šiame kalėjime, turiu būti atsargus, nes tai gali būti panaudota prieš mane.	2,26	66,4	15,3	25,7	40,7	18,2	12,4	2,9
qq52	Jaučiuosi įstrigęs šioje sistemoje.	2,29	67,0	17,2	25,6	41,4	15,9	12,3	4,9
qq29	Šiame kalėjime priimami sprendimai apie mane, kurių aš negaliu suprasti.	2,78	45,8	28,2	10,1	35,7	26,0	23,1	5,2
qq70	Šiame kalėjime aš neturiu įtakos priimamiems sprendimams mano atžvilgiu.	2,54	56,9	20,9	14,7	42,2	22,2	16,3	4,6
rq105	Kai priimami man svarbūs sprendimai, į mane žiūrima kaip į individą, o ne kaip į vieną iš daugelio.	3,06	37,9	29,6	8,6	29,2	32,6	18,6	11,0
qq32	Kad galėčiau pagerinti savo teisinę padėtį (sąlygas), turiu įgyvendinti neįmanomus reikalavimus.	2,71	48,4	27,3	13,3	35,1	24,4	22,1	5,2
<b>Biurokratinis teisėtumas</b>		<b>2,60</b>							

**Teisingumas, sąžiningumas**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq97	Šiame kalėjime gerbiamos mano, kaip nuteistojo (suimtojo), teisės.	2,64	25,7	47,0	3,7	22,0	27,3	29,0	18,0
rq88	Režimas šiame kalėjime yra sąžiningas (teisingas).	2,73	28,8	42,7	3,6	25,8	28,5	25,8	16,9
qq43	Šiame kalėjime kas nors dėl tavęs daroma tik tada, kai kam nors įtinki.	2,58	52,9	22,4	15,9	37,0	24,7	17,5	4,9
qq50	Šiame kalėjime nuteistiesiems (suimtiesiems) nepaaiškinamos priimtų sprendimų priežastys.	2,67	51,0	26,6	16,2	34,7	22,4	19,2	7,5
qq33	Bendrai vertinant, manau, kad drausminė sistema čia yra nesąžininga.	2,54	52,9	23,2	20,6	32,4	23,9	18,6	4,6
rq121	Kontrolės ir suvaržymų procedūros šiame kalėjime taikomos sąžiningai.	2,74	20,9	40,7	5,0	15,9	38,4	29,1	11,6
<b>Teisingumas, sąžiningumas</b>		<b>2,65</b>							



**Organizuotumas ir nuoseklumas**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq65	Šis kalėjimas yra gerai sutvarkytas (organizuotas).	2,73	27,5	43,0	3,7	23,8	29,5	27,5	15,4
rq2	Tai gerai kontroliuojamas kalėjimas.	2,63	25,2	46,9	4,2	21,0	27,8	27,8	19,1
rq72	Šiame kalėjime rūpinasi mano saugumu.	3,03	38,1	30,5	4,3	33,8	31,5	21,2	9,3
qq40	Kad šiame kalėjime kas nors būtų padaryta, reikia vis prašyti ir prašyti.	2,14	71,1	15,1	34,7	36,3	13,8	10,3	4,8
qq77	Niekada nežinosi, ko tikėtis šiame kalėjime.	2,39	60,7	17,8	22,1	38,6	21,5	14,2	3,6
qq108	Šiame kalėjime trūksta aiškios administracinės tvarkos (struktūros).	2,42	57,7	18,8	24,8	32,9	23,5	13,4	5,4
<b>Organizuotumas ir nuoseklumas</b>		<b>2,56</b>							

***Saugumo dimensijos***

**Priežiūra ir saugumas**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
qq87	Personalas "užmerkia akis", kai nuteistieji (suimtieji) nusižengia taisyklėms.	3,43	19,1	52,5	5,0	14,2	28,4	38,3	14,2
qq41	Šiame kalėjime nuteistieji (suimtieji) yra prastai prižiūrimi (saugomi).	2,76	44,3	28,8	14,6	29,8	26,9	23,0	5,8
qq64	Šį kalėjimą valdo nuteistieji (suimtieji), o ne personalas.	3,43	21,0	55,4	6,6	14,4	23,6	40,7	14,8
qq116	Šiame kalėjime beveik nesistengiama apsisaugoti nuo įnešamų narkotikų.	2,95	34,8	32,1	11,5	23,3	33,1	23,0	9,1
qq45	Šio kalėjimo personalas nenori konfliktuoti su nuteistaisiais (suimtaisiais).	3,10	31,4	36,2	7,1	24,3	32,4	23,9	12,3
qq66	Čia kyla daug nesutarimų tarp nuteistųjų (suimtųjų) iš skirtingų grupių.	3,02	34,1	37,4	8,5	25,6	28,5	29,8	7,5
qq86	Šiame kalėjime tarp nuteistųjų (suimtųjų) yra griežta hierarchija.	3,02	30,8	35,4	9,9	20,9	33,8	27,8	7,6
qq81	Šiame kalėjime per mažai darbuotojų.	2,63	50,2	25,2	18,0	32,1	24,6	19,3	5,9
rq71	Personalas greitai reaguoja į incidentus ir pavojaus signalus šiame kalėjime.	3,07	43,7	31,8	6,0	37,7	24,5	20,5	11,3
<b><u>Priežiūra ir saugumas</u></b>		<b>3,05</b>							

**Nuteistųjų saugumas**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
qq89	Paprastai aš bijau dėl savo fizinio saugumo.	3,18	28,2	45,2	8,2	20,1	26,5	35,7	9,5
rq31	Čia man nereikia bijoti, kad kiti nuteistieji (suimtieji) mane sužeis, priekabiaus prie manęs arba gąsdins.	2,95	38,1	39,7	8,7	29,5	22,1	27,2	12,5
rq114	Šiame kalėjime galiu atsipalaiduoti ir būti savimi tarp kitų nuteistųjų (suimtųjų).	2,87	31,5	38,7	5,6	25,8	29,8	27,8	10,9
qq63	Šiame kalėjime aš turiu saugotis visų, kas yra šalia manęs.	3,18	28,6	44,5	7,5	21,1	26,9	34,7	9,7
rq4	Čia neturiu jokių sunkumų su kitais nuteistaisiais, suimtaisiais.	3,59	63,0	19,5	22,4	40,6	17,5	12,2	7,3
<b>Nuteistųjų saugumas</b>		<b>3,15</b>							

**Nuteistųjų prisitaikymas**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
qq91	Šiame kalėjime turiu ką nors pirkti ir parduoti, kad galėčiau išgyventi.	3,03	40,1	42,8	10,8	29,3	17,2	31,3	11,4
qq118	Šiame kalėjime man sunku išlikti be skolų.	3,43	25,1	55,9	7,0	18,1	19,1	36,1	19,7
qq102	Šiame kalėjime turi priklausyti tam tikrai nuteistųjų (suimtųjų) grupei, kad galėtum išgyventi.	3,05	36,1	41,5	9,0	27,1	22,4	33,1	8,4
<b>Nuteistųjų prisitaikymas</b>		<b>3,17</b>							

**Narkotikai ir išnaudojimas**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
qq107	Šiame kalėjime nuteistieji (suimtieji) dėl narkotikų turi daug bėdų.	2,40	56,2	17,5	25,9	30,3	26,3	12,8	4,7
qq55	Šiame kalėjime ganėtinai daug vartojama narkotikų.	2,51	54,4	23,9	24,9	29,5	21,6	17,7	6,2
qq21	Šiame kalėjime yra nemažai grėsmių / priekabiavimo, patyčių.	2,99	34,8	36,8	9,7	25,2	28,4	30,3	6,5
qq53	“Silpni” nuteistieji (suimtieji) šiame kalėjime yra išnaudojami ir tampa aukomis.	2,79	44,6	32,9	16,9	27,7	22,5	25,1	7,8
qq90	Šiame kalėjime kai kurie nuteistieji (suimtieji) užsiima neteisėta veikla.	2,80	42,7	30,7	15,3	27,3	26,7	23,3	7,3
<b>Narkotikai ir išnaudojimas</b>		<b>2,70</b>							

***Sąlygų ir bendravimo su šeima dimensijos***

**Sąlygos**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq35	Šiame kalėjime užtenka priemonių ir tam skirtų patalpų, kad galėčiau pasirūpinti savo išvaizda (asmens higiena, drabužiai ir pan.).	3,14	51,0	33,3	9,8	41,2	15,7	19,6	13,7
rq27	Šiame kalėjime suteikiamos tinkamos galimybės pasirūpinti savo švara ir padoriai atrodyti.	3,44	59,0	20,2	11,2	47,8	20,8	13,8	6,4
rq101	Man suteikiamos tinkamos galimybės palaikyti gyvenamojoje vietoje švarą ir tvarką.	3,61	66,6	16,9	15,9	50,7	16,6	11,9	5,0
qq56	Šiame kalėjime mano gyvenimo sąlygos yra prastos.	2,91	40,5	37,8	13,2	27,3	21,7	31,3	6,6
<b>Sąlygos</b>		<b>3,28</b>							

**Bendravimas su šeima**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq92	Šiame kalėjime aš galiu pakankamai dažnai gauti pasimatymus.	3,17	48,8	29,8	8,7	40,1	21,4	19,1	10,7
rq103	Būdamas šiame kalėjime galiu palaikyti prasmingus (glaudžius) ryšius su savo šeimos nariais.	3,42	57,6	22,6	14,1	43,4	19,9	15,8	6,7
rq93	Kiekvieno apsilankymo / telefoninio pokalbio trukmė yra pakankamai ilga.	2,67	31,2	50,3	7,4	23,8	18,5	29,2	21,1
<b>Bendravimas su šeima</b>		<b>3,08</b>							

**Gerovės ir asmeninio tobulėjimo dimensijos**

**Asmeninis tobulėjimas**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq23	Šiame kalėjime atsižvelgiama į mano poreikius.	2,54	23,1	53,4	2,9	20,2	23,5	34,5	18,9
rq74	Čia esu skatinamas siekti tikslų.	2,72	29,7	48,8	5,6	24,1	21,5	34,3	14,5
rq15	Man padedama suprasti, kaip laikytis įstatymų, kai būsiu išleidžiamas už kalėjimo ribų.	2,92	41,2	40,9	9,4	31,7	17,8	23,3	17,5
rq125	Šiame kalėjime dedamos visos pastangos, kad padėtų nuteistiesiems nebedaryti nusikaltimų, kai jie bus paleisti iš laisvės atėmimo vietos.	2,61	27,3	46,7	3,9	23,4	26,0	23,4	23,4
rq115	Režimas šiame kalėjime yra tinkamas.	2,88	30,8	35,8	5,4	25,4	33,4	23,1	12,7
rq98	Atlikdamas bausmę čia, turiu galimybių pasikeisti.	3,09	43,9	31,9	8,3	35,5	24,3	20,3	11,6
rq42	Bausmės atlikimo (suėmimo) sąlygos skatina mane galvoti apie išėjimą į laisvę ir jam ruoštis.	3,48	60,5	21,5	16,1	44,4	18,0	14,1	7,4
qq59	Iš esmės aš „atidirbu laiką“, o ne naudingai išnaudoju laiką.	2,55	56,2	24,1	19,7	36,5	19,7	17,4	6,7
<b>Asmeninis tobulėjimas</b>		<b>2,85</b>							

**Asmeninė autonomija**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
qq49	Šiame kalėjime negaliu kontroliuoti savo kasdieninio gyvenimo.	2,95	39,9	33,0	8,2	31,7	27,1	23,2	9,8
rq122	Šiame kalėjime galima išlikti asmenybe.	3,07	39,3	28,2	6,0	33,2	32,6	18,5	9,7
rq112	Režimas šiame kalėjime man suteikia galimybių pagalvoti apie save.	3,19	45,2	25,9	8,6	36,5	28,9	17,3	8,6
qq78	Kad ir kur bebūčiau šiame kalėjime, vis tiek jaučiuosi suvaržytas.	2,44	61,8	18,8	16,4	45,4	19,4	14,8	3,9
<b>Asmeninė autonomija</b>		<b>2,92</b>							

**Gerovė**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
qq82	Šiame kalėjime patyriau skausmingų dalykų.	3,14	33,4	48,3	12,9	20,5	18,2	36,4	11,9
qq79	Šiame kalėjime jaučiuosi įsitempęs.	2,71	50,2	29,0	13,2	37,0	20,8	24,1	5,0
qq57	Būdamas būtent šiame kalėjime jaučiu stresą.	2,93	38,5	36,5	11,0	27,6	24,9	30,9	5,6
qq106	Mano buvimas šiame kalėjime man atrodo kaip bausmė.	2,23	71,7	13,1	22,8	48,7	15,1	8,4	4,7
<b>Gerovė</b>		<b>2,75</b>							

**Emociniai išgyvenimai**

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
qq37	Šiame kalėjime aš galvoju apie savižudybę.	3,90	17,4	74,9	4,5	12,9	7,7	37,9	37,0
rq25	Jaučiu, kad šiame kalėjime galiu susitvarkyti su savo emocijomis.	3,10	44,4	32,2	8,7	35,7	23,5	21,5	10,6
qq51	Naktį man sunku užmigti.	2,81	47,9	36,8	16,3	31,6	15,3	28,0	8,8
<b>Emociniai išgyvenimai</b>		<b>3,27</b>							

### ***Subkultūros dimensijos***

#### **Subkultūra**

<b>Nr.</b>	<b>Teiginiai</b>	<b>Vidurkis</b>	<b>VS/S, %</b>	<b>VN/N, %</b>	<b>VS, %</b>	<b>S, %</b>	<b>NN, %</b>	<b>N, %</b>	<b>VN, %</b>
qq113	Šiame kalėjime galima gauti tai, ko reikia (pavyzdžiui, perkėlimą, paskatinimą ar išvengti nuobaudos), jeigu suteikiama vertingos informacijos.	2,93	38,5	30,7	14,5	23,9	30,6	15,8	14,8
qq119	Šiame kalėjime nuteistiesiems svarbiau laikytis neformalių nuteistųjų taisyklių nei darbuotojų reikalavimų.	2,85	36,5	25,4	10,4	26,1	38,1	19,1	6,4
qq120	Paprastai nuteistieji, turintys autoritetą, išskylančias problemas sprendžia geriau, nei kalėjimo darbuotojai.	2,77	45,7	28,9	13,2	32,6	25,3	21,7	7,2
qq128	Šiame kalėjime neverta skųstis darbuotojams dėl išskylančių problemų.	2,51	54,8	20,7	21,1	33,8	24,4	14,7	6,0
qq129	Šiame kalėjime darbuotojai gali būti paperkami.	3,02	30,2	34,6	10,7	19,5	35,2	25,8	8,7
qq130	Šiame kalėjime nuteistieji vienas kitam daug padeda.	2,83	41,7	28,8	9,6	32,1	29,5	22,8	6,0
<b>Subkultūra</b>		<b>2,82</b>							

#### ***Atskiri klausimai***

<b>Nr.</b>	<b>Teiginiai</b>	<b>Vidurkis</b>	<b>VS/S, %</b>	<b>VN/N, %</b>	<b>VS, %</b>	<b>S, %</b>	<b>NN, %</b>	<b>N, %</b>	<b>VN, %</b>
qq94	Šiame kalėjime priimant sprendimus pirmenybė teikiama saugumui.	3,05	29,9	31,2	4,3	25,6	38,9	23,6	7,6
qq39	Geriausias būdas čia praleisti laiką – rūpintis savo reikalais ir turėti kuo mažiau reikalų su kitais nuteistaisiais (suimtaisiais).	2,24	69,5	10,9	21,5	47,9	19,6	6,8	4,2
qq47	Geriausias būdas čia praleisti laiką yra susidraugauti su keletu kitų žmonių.	2,81	43,2	25,2	8,4	34,8	31,6	18,1	7,1
qq60	Bet koks judėjimas šiame kalėjime (įskaitant būrius ir už jų ribų) yra per daug kontroliuojamas.	2,72	47,7	26,6	12,8	34,9	25,7	21,1	5,6

## Nuteistųjų apklausa

## Priedas Nr. 2

Pravieniškųjų 1-asis kalėjimas  
Teiginių vidurkiai ir procentinės dalys

Visi nuteistieji

qq12	Kad ir kur bebūčiau šiame kalėjime, vis tiek negaliu pasislėpti nuo personalo stebėjimo ir vertinimo.	2,65	51,6	22,4	10,7	40,9	26,0	17,9	4,5
------	---	------	------	------	------	------	------	------	-----

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
qq127	<b>Bendras gyvenimo kokybės vertinimo (1-10 balų) vidurkis ir vertinimo balų dalis procentais.</b>	<b>5,53</b>	8,2%	3,5%	7,8%	7,8%	20,6%	19,5%	11,7%	11,3%	5,4%	4,3%